

Problemi Olan Kişilerle ve Durumlarda Çalışan Evli Bireylerin Mesleki Doyumları ve Çalışma Hayatının Bireysel ve Aile Yaşantılarıyla İlişkisi

Mustafa Türkmen¹, Ü. Tuğçe Çeliksoy²

Özet: İş; sosyal statü belirleme, topluma yarar sağlama, sosyal ilişkiler kurma, üretebilme gibi etkenlerin insan yaşamı içinde aktif olarak var olmasını sağlar. Dolayısıyla insanların sosyal, ekonomik ve psikolojik gereksinimlerinin karşılanmasını sağlayan faktörlerden biridir. Emniyet, adliye, cezaevi, askeriye, sosyal hizmetler, hastane ve okulların psikolojik danışmanlık ve özel eğitim gibi alanlarında devamlı olarak problemlili durumlarla karşı karşıya kalan çalışanların tükenmişlik, iş ve kişisel yaşamlarında doyumсузлук yaşayabilecekleri düşünülmektedir. Bu çalışmada da bu kurumlarda çalışan bireylerin iş doyumlarının, semptom düzeylerinin, aile yaşam doyumlarının, algıladıkları sosyal desteğin ve anksiyete düzeylerinin belirlenerek farklı değişkenlerle ilişkilerinin ortaya konulması amaçlanmıştır. Araştırma nicel yöntemlerden tarama tekniğiyle gerçekleştirilmiştir. Çalışmaya farklı kurumlardan 185 erkek ve 113 kadın olmak üzere 298 çalışan katılmıştır. Toplanan veriler korelasyon, t-testi ve ANOVA analiz teknikleri kullanılarak analiz edilmiştir. Çalışma sonucunda, yaş, gelir, kıdem ve evlilik süresi gibi değişkenlerden sadece gelirin iş doyumuyla ilişkili olduğu görülmüştür. Ayrıca erkek çalışanların kadınlara göre daha yüksek sosyal destek algıladığı tespit edilmiştir. Zor görev olarak tanımlanan görevlerde çalışanların kurumlarının iş doyumunu, semptom düzeyi ve algılanan sosyal destek düzeyiyle ilişkili olduğu ortaya konulmuştur. Çalışılan bu kurumların aile yaşam doyumunu ve anksiyete düzeyiyle ilişkisi olmadığı görülmüştür. Buna göre iş doyumunu bakımından sosyal hizmetlerde çalışanlar sağlık ve cezaevi kurumlarında çalışanlardan daha fazla iş doyumunu sağlamaktadır. Yine iş doyumunu bakımından askeriyede çalışanlar sağlık, adalet ve cezaevi kurumlarında çalışanlardan daha fazla iş doyumunu bildirmişlerdir. Milli eğitimde çalışanlar da sağlık ve cezaevi kurumlarında çalışanlara göre yüksek iş doyumuna sahiptir. Ayrıca emniyet çalışanlarının da cezaevinde çalışanlara göre daha fazla iş doyumuna sahip oldukları tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Aile Yaşam Doyumu, İş Doyumu, Anksiyete, Sosyal Destek, Problemlili Meslekler

Geliş Tarihi: 14.12.2020 – **Kabul Tarihi:** 04.03.2021 – **Yayın Tarihi:** 25.03.2021

DOI: 10.29329/mjer.2021.340.9

¹ **Mustafa Türkmen**, Assist. Prof. Dr., Department of Guidance and Psychological Councelling, Çanakkale Onsekiz Mart University, ORCID: 0000-0003-1797-7494

Correspondence: mturkmen@comu.edu.tr

² **Ü. Tuğçe Çeliksoy**, Family Counseling, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, ORCID: 0000-0002-9097-8015

JOB SATISFACTION OF MARRIED EMPLOYEES WORKING WITH PROBLEMATIC PEOPLE AND SITUATIONS AND THE RELATIONSHIP BETWEEN THEIR WORKING LIFE AND INDIVIDUAL/FAMILY LIVES

Abstract: The job ensures that factors such as social status, benefits to society, establishing social relationships, and production actively exist in human life. Therefore, it is one of the factors that ensure that the social, economic and psychological needs of people are met. Police organisations, courts, prisons, the military, social services, counselling and special education in the areas such as hospitals and schools consistently face with problematic situations, and thus such people are considered to feel burnout, dissatisfied with their work, and it is thought that they could often experience such problems in their personal lives. In this study, it was aimed to examine the job satisfaction levels, the level of symptoms, the family-life satisfaction levels, perceived social support and anxiety levels of the individuals working in these institutions and it was also aimed to determine their relationship with different variables. The research was carried out using quantitative methods. 298 employees from different institutions participated in the study and 185 of them were male and 113 of them were female. The collected data were analysed using correlation, t-test and ANOVA analysis. As a result of the study, only the income variable was found to have a relationship with job satisfaction among the variables such as age, income, seniority, and duration of the marriage. It was also found that male employees perceived higher social support than women. In the tasks defined as difficult ones, it was found that employees' institutions were found to have a relationship with job satisfaction, symptom level and perceived level of social support. It was found that these institutions examined within the scope of the research were found not to have any significant relationship with the level of family life satisfaction and anxiety. Accordingly, in terms of job satisfaction, those who work in social services significantly have more job satisfaction than those who work in health and prison institutions. Similarly, in terms of job satisfaction, those who work in the military reported more job satisfaction than those who work in health, justice and prison institutions. Those who work in National Education also have significantly higher job satisfaction than those who work in health and prison institutions. In addition, it was found that employees working at security agencies also have significantly more job satisfaction than those working at prisons.

Keywords: Family Life Satisfaction, Job Satisfaction, Anxiety, Social Support, Vocations with Problem

GİRİŞ

Problemi olan gruplarla birebir çalışan, onlara hizmet veren bireylerin çalışma koşulları zorluğu, çalışma alanlarının yoğunluğu, genişliği ve sunulan hizmetin geri bildiriminin her zaman olamaması bu alanda çalışmayı zorlaştırmaktadır. Bu anlamda çalışanların tükenmişlik yaşamaları ve mesleki doyumlarının düşmesi kaçınılmaz olmuştur (Lambert etal., 2002, Kaliannan & Perumal, 2016). İş hayatında, hem insan ve ilişkileriyle çalışmanın hem de dezavantajlı gruplarla çalışmanın zor olması sonucu, mesai bitiminde işin zihnen bitmemesi dolayısıyla mesleki sıkıntıların kişisel davranış ve tutumlara yansımalarının olası olduğu, bununda öncelikli olarak aile yaşamını ve aile içi dinamiklerini etkileyebileceği düşünülmektedir.

İş; sosyal statü belirleme, topluma yarar sağlama, sosyal ilişkiler kurma, üretebilme gibi etkenlerin insan yaşamı içinde aktif olarak var olmasını sağlar. Dolayısıyla insanların sosyal, ekonomik ve psikolojik gereksinimlerinin karşılanmasını sağlayan faktörlerden biridir. (Çetin vd. 2006). Kişisel, duygusal ve sosyal nitelikli bir kavram olan doyum ise, başka bir kişi tarafından doğrudan gözlenemeyen, sadece ilgili kişi tarafından hissedilerek tanımlanabilen, ifade edilebilen iç zevki veya iç huzuru anlatır (Örücü vd. 2006). İş doyumunu kavramı, ilk kez 1920’lerde ortaya atılmış, önemi 1930- 1940’lı yıllarda anlaşılmıştır. İş doyumunu statik ya da durağan bir olgu değildir. Bireysel veya iş ya da iş ortamına bağlı faktörler sebebiyle iş doyumunu ya da doyumсуuzluğu ortaya çıkabilir. Bireysel faktörler arasında; kişilik, değer yargıları, inançlar, beklentiler ve sosyo – kültürel çevre, tecrübe, yaş ve aynı işte kalma süresi, cinsiyet, eğitim düzeyi ve zeka gibi değişkenler varken, iş ve iş ortamına bağlı nedenler arasında ise; işin toplum içindeki genel algılanması, işin yapısı ve zorluk derecesi, ücret, terfi imkanı ve statü sayılabilir (Sevimli ve İşcan, 2005).

İş doyumunda önemli olan, bireyin iş kavramını algılayış şeklidir. İşten algılanan ve iş hayatından beklenti, değer yargıları, inanç ve tutumların değişkenliği sonucu bu algılayış şekli de kişiden kişiye göre değişim göstermektedir. Aynı statüde çalışan kişilerin aldıkları ücretten doyum sağlamaları ya da işin toplumdaki saygınlığı konusundaki düşünce ve değerleri farklılık gösterebilir. Aynı koşullarda çalışan bireylerin ücret bakımından doyum sağlasalar dahi kendi aralarındaki ücret eşitsizliği de iş doyumсуuzluğuna neden olmaktadır (Saygılı, 2008). Luthans’a (1995) göre iş doyumunun üç önemli boyutu vardır: a) İş doyumunu duygusal yönü ağır basan bir kavramdır. Çünkü görülemez ve sadece hissedilebilir. b) İş doyumunu, genellikle çıktılarının beklentileri ne derece karşıladığı ile ifadelendirilebilir. c) İş doyumunu, birbiriyle ilgili birçok tutumu da beraberinde getirir. Bunlar genellikle iş, ücret, terfi olanakları, yönetim tarzı, çalışma arkadaşları vb tutumlardır.

Çalışanların iş doyumunu düzeyi ile ruhsal ve fiziksel sağlık durumu arasındaki ilişkilerine yönelik yapılan araştırmalarda, iş doyumunu yüksek olan çalışanların diğer çalışanlara göre sağlık durumlarının daha iyi olduğunu ve daha az stres yaşadıkları tespit edilmiştir. Araştırmalar incelendiğinde, çok büyük bir iş-aile yaşam çatışması ile iş doyumunu arasında bir ilişki olduğu ortaya konulmaktadır (Efeoğlu vd.,2007). İş ve aile dengesi, çalışan bireyin aile ve iş sorumluluklarının uyumunu belirtmektedir. Bireyin yaşamında işin öneminin giderek merkezileşmesi daha uzun ve sıkı çalışma saatleri, yaşam standartlarının artması, ekonomik güçlükler, ailenin varlığının vazgeçilmezliğiyle, iş ve aile talepleri arasındaki rekabeti daha da artırmaktadır. “İş” ve “ev”, bireylerin farklı kurallar, düşünce kalıpları ve davranışları birleştirdikleri iki farklı dünyayı nitelendirmekte dolayısıyla iş ve aile, amaçlar ve araçlar açısından farklıdır (Özen ve Kapız, 2002). Sosyal hizmet alanında olduğu gibi insanla birebir çalışan alanlarda insana hizmet sunanların iş doyumunu, iş ve yaşam kalitesi, motivasyonu; sürekli, etkin ve kaliteli hizmet sunumu ve hizmet alanların memnuniyetleri arasında doğrudan ilişki olduğunu belirleyen çalışmalar son yıllarda artmıştır (Erdal ve Turan, 2017).

Özveri gerektiren fakat yetersiz kazanım sağlayan sağlık, sosyal hizmet, eğitim, adalet gibi alanlarda mesleklerini icra eden çalışanlar iş doyumsuzluğu ve tükenmişliğe maruz kalmaktadırlar (Mercanlıoğlu, 2012; Lizano & Mor Barak, 2015). Çalışma alanlarında kendisine yeterli olamayan, ihtiyaçlarını karşılayamayan veya konut, sağlık, eğitim gibi konularda yardıma muhtaç birey veya grupların bulunduğu bu meslek alanlarının sunduğu hizmetler gereği, çalışanların kendi üzerinde ve aile yaşantılarında da etkili olabilecek, somut etkileri gözlenebilen, tükenme yaratabilmektedir. Yıpranmışlığın düşük, iş doyumun yüksek olduğu çalışma alanında, çalışanların verimliliklerinin de yüksek olması beklenmektedir. İş doyum düzeyleri ile çalışanın verimliliği, işe ve örgüte bağlılığı, stres, depresyon ve tükenme gibi durumlarla ilişkili olduğu ve genel anlamda yapılan işin kalitesini arttırdığı vurgulanmaktadır (Özer vd., 2005).

Her sektörlerde olduğu gibi, sağlık sektöründe de en temel üretim unsuru insandır. Sağlık hizmetleri insanların yaşam sürelerini, kuvvet ve dirençlerini, enerji ve canlılıklarını etkileyen bütün unsurları kapsamaktadır. Böyle hassas bir konumda bulunan sağlık çalışanlarının, çalışma alanlarının rahat ve güvenli olabilmesinin sağlanması gerekmektedir. Bu da, öncelikli olarak iş yaşam kalitesinin ve motivasyon düzeyinin artırılması ile mümkün olabilmektedir (Aba, 2009). Her sektörde olduğu gibi sağlık sektöründe de var olan çalışma şartları dışında çalışanların bir kısmının bireysel özellikleri sebebiyle tükenmişlik sendromuna daha yatkın olduğu gözlenmiştir. Özellikle nevroitik anksiyete, gerçek dışı hedefler ve azalmış özsaygı bu bozukluğa eğilim yaratabilmektedir. Stres yanıtını etkileyen bir başka etken de duyarlılıktır. Ayrıca, bireyin kendi işi hakkında hissettiklerinin de en az dışarıdan görünen iş koşulları kadar önem taşıdığı anlaşılmıştır (Süloğlu, 2009). Nitekim yapılan bir çalışmada, doktorlar ve psikologlardan oluşan örneklem grubunun genel yaşamlarından doyum sağlarken özellikle çalıştıkları işlerdeki maaşla ilgili daha düşük doyuma sahip oldukları ortaya konulmuştur (Jaredic et al., 2017). Doktorlar üzerinde yapılan bir başka çalışmada ise iş-aile çatışmasının doktorların iş doyumunu olumsuz etkilediği görülmüştür (Deng et al., 2018). Ayrıca, doktorların iş-yaşam dengesini kurmakta zorlandığı ortaya konulmuştur (Kaliannan & Perumal, 2016). Fizik tedavi uzmanlarıyla yapılan bir çalışmada ise iş-aile çatışmasının düşük iş doyumuyla ilişkili olduğu bulunmuştur (Terry & Woo, 2020). Hemşirelerle yapılan yapısal eşitlik modellemesine dayanan bir çalışmada ise yönetici desteğinin hemşirelerin iyi oluşu, aile doyumunu ve iş doyumuyla olumlu yönde ilişkili olduğu görülmüştür. Diğer yandan yönetici desteğinin iş-aile çatışmasıyla olumsuz yönde ilişkili olduğu bulunmuştur (Rashid, 2012). Görüldüğü gibi sağlık sektörü çalışanlarının aile yaşamları ile iş yaşamları arasında sıkı bir bağ vardır.

Sosyal hizmet alanında çalışanlar arasında ise, yüksek oranda stres olduğu sıklıkla belirtilse de, tükenmişliği inceleyen çalışmalar dışında, az sayıda çalışma sosyal çalışmacıların yaşadıkları stres düzeyini belirtmeye çalışmıştır. Araştırmaların çoğu niteliksel ve stres kaynaklarını tanımlamasına rağmen, kontrol grupları ve diğer nüfus grupları arasında karşılaştırmayı mümkün kılmamaktadır (Işıkhani, 2011). İş stresine sebep olan faktörler “rol çatışması, rol belirsizliği, aşırı rol yüklemesi, iş

yükü” olarak farklı şekillerde kategorilendirilmektedir ve en sıklıkla ele alınan iş ile ilişkili stres faktörleridir. Özellikle sosyal çalışmacıların çalışma hayatlarında en sıklıkla deneyimledikleri stres faktörleri olarak da tanımlanmaktadır (Uğur ve Erol, 2015). Sosyal çalışmacılar aldıkları her kararın kendi sorumluluklarında olduğunu bilmektedirler. Olumlu verilen kararlarında genellikle takdir görmeyen sosyal çalışmacılar, verdikleri karar neticesinde olumsuz bir sonuç meydana gelmesiyle birlikte ciddi cezalar ile karşı karşıya kalabilmektedirler. Bazı durumlarda ise müracaatçıların, sosyal çalışmacının verdiği karardan hoşnut olmaması ile birlikte sosyal çalışmacıya karşı tehdit, taciz, yıldırma gibi eylemler içinde bulunabilmektedirler. Aynı zamanda sosyal çalışmacının vermiş olduğu karara siyasi müdahale gelebilmektedir. Bu gibi durumlar sosyal hizmet alanında çalışanların iş doyumunu düşürmekte ve tükenmişlik duygusuna sebep olmaktadır (Ceylan vd., 2014). Shouchui ve arkadaşlarının (2020) yaptığı araştırmaya göre sosyal çalışmacıların hem iş doyumları hem de ailelerinin meslekle ilgili algısı işten çıkma niyetleriyle anlamlı ilişkiye sahiptir. Diğer yandan sosyal çalışmacıların yöneticilerin aldıkları desteğin iş-aile gelişimi ve iş doyumunu ilişkisi arasında aracılık ettiği ortaya konulmuştur (Kalliath etal, 2020). Ayrıca sosyal çalışmacıların, aile desteği ve iş doyumunu arasındaki ilişkide, iş-aile gelişimi ve işle ilgili iyi oluş aracı değişkenler olarak belirlenmiştir.

İnsanlarla birebir ilişki gerektiren ve ilgi isteyen bir diğer meslek olan polislik mesleği de emniyet çalışanlarının fazla sorumluluk altında çalışmasını gerektirmektedir. Polisler, kişi ve olaylara genellikle fiziksel olmakla beraber, duygusal ve zihinsel olarak da müdahale etmektedirler. Görevleri gereği yasa dışı kişi, grup ve olaylara müdahale etmek zorunda kalmakta, çeşitli sebeplerle yardım isteyen kişilere yardım etmektedirler. Bu ve benzeri durumlar polislerin yıpranmalarına ve tükenmişlik açısından risk grubu oluşturmalarına sebep olmaktadır (Şanlı, 2006). Polis memurlarının yaşadığı stres, iş-aile çatışması ve iş doyumları arasında aracılık etmektedir. Diğer yandan da, sosyal destek iş stresi ve iş doyumunu arasında moderatör etkiye sahiptir (Singh & Nayak, 2015). Polis memurlarının aile rolüne karşı tehdit algıları kısmen iş-aile çatışması ve iş doyumsuzluğuna aracılık etmektedir. Polis memurlarının rolleri belirginleştikçe iş-aile çatışması ve iş doyumsuzluğu ilişkisi zayıflamaktadır. Diğer yandan erkek polis memurlarının kadınlara göre iş ve aile alanları arasında bağ kurmaya daha yatkın bulunmuşlardır (Islam etal., 2020). Viegas ve Henriques’in (2020) yaptığı araştırmaya göre polis memurlarının iş stresi yüksek düzeyde ve pozitif yönde iş-aile çatışmasıyla ve yüksek düzeyde, negatif yönde iş doyumuyla ilişkili bulunmuştur.

Özel eğitim ve rehabilitasyon alanında çalışan meslek gruplarında da; yoğun iş yükü, zihinsel ve fiziksel yorgunluk, engelli bireyleri ve ailelerini duygusal olarak desteklemeleri, ağır düzeydeki zihinsel ve bedensel engelli çocuklarla çalışmak tükenmişlik hislerini artırabilmektedir (Tarakcı vd., 2012). Özellikle, öğrencilerle doğrudan temasın fazla olmasına bağlı özel eğitim öğretmenlerinin diğer meslektaşlarına göre tükenmişliği yaşamaya yatkınlıklarının daha fazla olduğu belirtilmektedir. Ayrıca engelli çocukların eğitimi esnasında yaşanan zorlanmanın bir sebebi olan çocukların kişisel özelliklerinden dolayı da özel eğitim öğretmenliği daha stresli hale gelmektedir (Girgin ve Baysal,

2005). Dolayısıyla öğretmenlik mesleği için varlığı kabul edilen tükenmişlik düzeyi, özel gereksinimli çocukların eğitimi söz konusu olduğunda artış göstermektedir. Özel gereksinimli çocukların diğer akranlarına göre bakım ve eğitimlerinin zorlayıcı olması ve bu gibi dezavantajlı çalışma koşulları nedeniyle özel eğitim öğretmenleri iş yerlerinde sessiz kalarak, tükenmişlik sendromuna girebilmekte ve çoğu zaman işten ayrılma niyeti taşımakta veya iş yerinden ayrılarak başka bir iş aramak zorunda kalabilmektedirler. (Öztürk Çiftçi vd., 2015). Özel eğitim öğretmenlerinin tükenmişliğinin araştırıldığı bir araştırmada özel eğitim öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik seviyeleriyle iş doyum seviyelerinin negatif yönde korelasyona sahip olduğu ortaya konulmuştur. Ayrıca iş doyumunu ve genel yeterlilik algısı bir arada mesleki doyum seviyesinin anlamlı belirleyicileri olarak bulunmuştur (Capri & Guler, 2018). Yunan özel eğitim öğretmenleriyle yapılan çalışmada ise düşük düzeyde tükenmişlik seviyesine sahip oldukları vurgulanmıştır. Ayrıca yüksek düzeyde iş doyumunu çalışma koşullarıyla ilgili orta düzeyde ve maaşla ilgili olarak düşük düzeyde doyum sergilemektedirler (Platidou & Agaliotis, 2008). Benzer bir sonuç da Amerika'da yapılan bir araştırmada ortaya çıkmıştır. Duyuma engelli öğrencilere özel eğitim öğretmenliği yapan 610 katılımcının işlerinden doyum sağladıkları ortaya konulmuştur. Sadece bürokratik işler, sınavlar ve aile katılımı bakımından düşük doyum tespit edilmiştir (Luckner & Hanks, 2003).

Cezaevlerinde ise; yaşam, aynı otorite figürlerinin emri altında, aynı yerde ve aynı kişilerle sürdürülmekte, herkese aynı şekilde davranılmakta ve faaliyetler rasyonel bir plan çerçevesinde yürütülmektedir. Cezaevinde en alt seviyede bir çalışan birey, hem yönetici hem de çalışan statüsündedir. Yani yukarıdan kontrol edilen bir sistemle yönetilirken aynı anda yönetiminde olan mahkumları buna uyumlu bir sistemle yönetir. Cezaevi yöneticisiyle olan iletişimde alt seviye bir çalışırken mahkumlarla iletişimde üst statüdedir (Tekel, 2012). İnfaz koruma memurlarının iş doyumunu etkileyen işe bağlı faktörler arasında; vardiyalı çalışma, rol belirsizliği, idari baskı, katı kurallar, zayıf iletişim, iş yükünün fazla olması, işyerinin fiziksel yapısı, araç gereçlerin yetersizliği, düşük maaş, ilerleme fırsatının olmaması, örgüt içi kararlara katılamama, sosyal ilişkilerin zayıflığı gibi faktörler söylenebilir (İlgün E., 2010). Denetimli serbestlik uzmanları hükümlülerin topluma kazandırılması, suçun önlenmesi ve toplumsal korumanın sağlanması adına çalışmalar yapmaktadırlar. Bu süreçte suç öyküsü olan her yaş ve cinsten, farklı kültürlerden, farklı deneyim ve yaşantılara sahip, karmaşık sorunları beraberinde getiren kişilerle karşılaşarak çok yönlü müdahalelerde bulunan uzmanların buna bağlı olarak stres ve tükenmişlik duygu durumu yaşamaları söz konusu olmaktadır (Aslanyürek ve Zorlu, 2014). Hapishane memurlarının zorlanma temelli çatışmaları arttıkça işle ilgili stresleri de artmaktadır. Rol zorlanması ve algılanan tehlike arttıkça da iş stresi artmaktadır. Diğer yandan iş doyumunu da düşmektedir (Vickovic & Morrow, 2020). Ayrıca cezaevi personelinin iş çevresi değişkenleri, iş doyumunu kişisel özelliklere göre daha fazla yordamaktadır. Tehlikede olmanın iş doyumuyla negatif ilişkiye sahip olduğu ortaya konulmuştur (Jiang et al, 2018). Dahası cezaevi memurlarının rol belirsizliği ve işlerinin aile çatışması üzerindeki etkisinin memurların iş doyumunu ile

negatif yönde anlamlı düzeyde etkisi olduğu görülmüştür. Ancak ailenin iş çatışması üzerindeki etkisinin iş doyumuyla ilişkili olmadığı vurgulanmıştır (Lambert etal., 2002).

Adalet, toplumsal barışın en önemli unsurudur. Dolayısıyla adliye çalışanları, adalet mekanizmasının sağlıklı şekilde devam etmesinde önemli bir görev üstlenmektedir. Doktor, hemşire, öğretmen, sosyal hizmet uzmanı, psikolog, özel eğitim öğretmeni, polislik gibi insanlarla birebir çalışan, ilgi ve yüz yüze ilişki gerektiren, etkileşime girilen ve hizmet verilen kişilerin birer canlı olması hizmet verenlere ayrıca bir sorumluluk yüklemekte ve dolayısıyla yıpranma daha fazla yaşanmaktadır (Gürses İ.,2006). Ancak diğer meslek alanlarının aksine okullarda çalışan psikolojik danışmanların iş doyumuyla ilgili farklı sonuçlara sahip çalışmaları bulunmaktadır. Örneğin Worrell ve arkadaşları (2006) Amerika'da okul psikologlarının iş doyumunu yüksek bulmuştur. 1982 ve 1992 yıllarına göre de iş doyumlarının iş koşullarının daha da iyileşmesiyle görece olarak da arttığı ortaya konulmuştur. Yine Amerika'daki okul psikologlarıyla yapılan başka bir çalışmada, çalışmaya katılan 97 okul psikoloğunun büyük bölümünün işlerinden doyum sağladığı ya da yüksek doyum sağladığı ortaya konulmuştur. Sadece disiplinlerarası toplantılarda harcanan zamanın iş doyumuyla olumsuz yönde ilişkili olduğu görülmüştür (Brown etal., 2006). Avustralya'da da psikologlarla yapılan bir çalışmada da hem erkek hem de kadın psikologların yüksek düzeyde iş doyumuna, duygusal ve fiziksel iyi oluşa sahip oldukları ortaya konulmuştur (Burke etal., 2005).

Var olan iş doyumunu durumu ve tükenmişlik çalışan kişinin sadece iş hayatını değil, kişinin kendi yıpranmasına sebep olduğu gibi aynı şekilde hayatının diğer alanlarında da sıkıntı yaşamasına sebep olabilmektedir. Toplum ve kişi için en önemli alanlardan biri olan aile de kişinin yaşadığı sorunlardan birebir etkilenmektedir. Dolayısıyla kişinin yaşadığı tükenmişlik sadece iş yaşamını değil aile yaşamını da çöküntüye uğratabilir. İşten kaynaklanan tükenme ve duyarsızlaşma bireyin aile ve sosyal yaşamına yansiyabilmektedir. Duygusal yorgunluk yaşayan birey, ev içinde de gergin, rahatsız ve fiziksel olarak da yorgun olabilmekte, ev içinde geçirdiği zamanda iş ile ilgili şikayetleri ön plana çıkabilmektedir. Bu gibi durumlarda ise ailenin kişiden beklediği zaman ve ilgi karşılanmamış olacak, bunun sonucu olarak ailedeki diğer bireyler de kendilerini yalnız ve ihmal edilmiş hissedeceklerdir. Bu durumun iş yaşamı ve aile yaşamı içinde denge ve uyum olduğu sürece başarılı şekilde ilerlemesi mümkündür (Gürses, 2006). Bu çalışmada da dezavantajlı ya da çalışması zor olan bireylerle çalışan meslek gruplarının iş doyumları ve iş yaşamlarının aile yaşamlarıyla ilişkisinin incelenmesi amaçlanmıştır.

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Bu çalışma nicel araştırma yöntemlerinden tarama yöntemiyle gerçekleştirilmiştir. Araştırma verileri geliştirilmiş ölçekler aracılığıyla toplanarak istatistiki işleme tabi tutulmuştur. Araştırmada beş

ölçek ve bir demografik değerlendirme formuyla veriler toplanmıştır ve bu ölçeklerden elde edilen veriler ilişkisel tarama yöntemiyle incelenmiştir.

Araştırmanın Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu, devamlı olarak problemlili durumlarla karşı karşıya kalan çalışanlar oluşturmaktadır. Bu çalışanlara bireysel olarak ulaşılmış ve ölçek formunu doldurmaları sağlanmıştır. Katılımcıların kurumlara ve cinsiyetlerine göre dağılımına aşağıdaki tabloda yer verilmiştir.

Tablo 1: Katılımcıların kurum ve cinsiyetlerine göre dağılımı

Kurum	Cinsiyet		Toplam
	Kadın	Erkek	
Sosyal Hizmet	41	9	50
Sağlık	87	11	98
Emniyet	1	25	26
Askeriye	6	27	33
Adalet	18	9	27
Cezaevi	8	26	34
Mili Eğitim	24	6	30
Toplam	185	113	298

Tablo 1 incelendiğinde araştırma grubu 185 erkek ve 113 kadından oluşmaktadır. Araştırma grubunun çalıştıkları kurumlar incelendiğinde sosyal hizmetlerden 50 katılımcı, sağlık kurumlarından 98 katılımcı, emniyet teşkilatından 26 katılımcı, askeriyeden 33 katılımcı, adalet kurumlarından 27 katılımcı, cezaevinde çalışan 34 katılımcı ve milli eğitim bakanlığına bağlı okullarda çalışan (psikolojik danışman ve özel eğitim öğretmenleri) 30 katılımcı olduğu görülmektedir.

Veri Toplama Araçları

İş Doyumu Ölçeği: Spector (1985) tarafından geliştirilen İş Doyumu Ölçeği (JSS -Job Satisfaction Survey) Yelboğa (2009) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Bu çalışmada dezavantajlı gruplara hizmet veren bireylerin iş doyumlarını, aldıkları ücreti, iş hayatındaki sosyal alanlarını, değer, saygınlık ve beklentilerini, iş hayatındaki yoğunluklarını ve yaptıkları iş adına aldıkları geri bildirimlerini inceleyebilmek adına bu ölçek kullanılmıştır. 9 alt boyuttan oluşan bu ölçeğin boyutları; Ücret, Yükselme Olanakları, Denetim, Sosyal Haklar, Performansa Dayalı Ödüllendirme, İşin Yapılma Şekli, Çalışma Arkadaşları, İşin Yapısı ve İletişim şeklindedir. Ölçek 36 maddeden oluşmaktadır ve 6'lı Likert tipi derecelendirmeye sahiptir. Ölçekte yer alan sorulara '1.Hiç katılmıyorum', '2.Katılmıyorum', '3.Kısmen katılmıyorum', '4.Kısmen katılıyorum', '5.Katılıyorum' ve '6.Tamamen katılıyorum' şeklinde düzenlenmiş seçeneklere göre cevaplandırılması istenmiştir. Maddeler olumlu ve olumsuz olmak üzere ikili değer şeklinde yazılmış olup olumsuz değer içeren maddeler (2, 4, 6, 8, 10, 12, 14, 16, 18, 19, 21, 23, 24, 26, 29, 31, 32, 34) ters puanlanmaktadır. Ölçeğin Cronbach Alpha katsayısıyla belirlenen iç tutarlılık güvenirliliği 0,78'dir.

Kısa Semptom Envanteri: Kısa Semptom Envanteri, Derogatis (1992) tarafından geliştirilmiş ve Şahin, Durak Batıgün ve Uğurtaş (1994) tarafından uyarlaması yapılmıştır. Bu çalışmada yer alan dezavantajlı gruplara hizmet veren bireylerin son haftada ölçekte var olan psikopatolojik değerlendirme sağlayacak olan semptomları kendilerinde ne kadar fark ettiklerini belirlemek amacıyla uygulanmıştır. Anksiyete, depresyon, olumsuz benlik, somatizasyon ve hostilite alt ölçekleri ile toplam 53 maddeden oluşan Likert tipi bir ölçektir. Ölçekten alınan puan arttıkça semptomun fazla görüldüğü anlaşılmaktadır (Şahin ve ark., 2002). Ölçekte yer alan belirtilere ‘Hiç’, ‘Biraz’, ‘Orta derecede’, ‘Oldukça fazla’ ve ‘Ciddi Derecede’ şeklinde düzenlenmiş seçeneklere göre cevaplandırılması istenmiştir.

Aile Yaşam Doyumu Ölçeği: Aile Yaşam Doyum Ölçeği, Barraca, Yarto ve Olea (2000) tarafından geliştirilmiş ve yılında Taşdelen-Karçkay (2016) tarafından Türkçeye uyarlanmış, Çalışkan, Toker ve Özbay (2017) tarafından da geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır. Bu çalışmada yer alan dezavantajlı gruplara hizmet veren yer alan bireylerin aileleriyle birlikte geçirdikleri zaman içinde yaşadıkları doyum ve kendilerinde hissettikleri duyguları değerlendirebilmek amacıyla yapılmıştır. Ölçek 23 maddeden oluşan Likert tipi bir ölçek olup ailede algılanan yaşam doyumuna ilişkin karşıt sıfatların maddenin sağ ve sol ucunda yer almasından meydana gelmektedir (Çalışkan ve ark., 2017). Ölçekte ‘mutlu’ ve ‘mutsuz’ gibi karşıt duygular arasında ‘Tamamen’, ‘Oldukça’, ‘Biraz’, ‘Kısmen’, ‘Biraz’, ‘Oldukça’ ve ‘Tamamen’ şeklinde beklenen 7 değer arasından cevaplandırılması istenmiştir. Ölçeğin geçerlik çalışmaları için faktör analizi ve ölçüt geçerliği analizi kullanılmış, Cronbach Alpha güvenirliği .95 ve madde test korelasyonu .47 ile .73 olarak hesaplanmıştır (Çalışkan ve ark., 2017).

Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği: Zimet ve arkadaşları (1988) tarafından geliştirilmiş, Türkiye’de Eker ve Arkar (1995) tarafından uyarlama çalışmaları yapılmıştır. Bu çalışmada yer alan dezavantajlı gruplara hizmet veren bireylerin aileye, arkadaşlarına ve kendine yakın hissettiği kişiye yönelik kendi algılarına göre duygusal ve sosyal desteklerini belirlemek amaçlanmıştır. 12 maddeden oluşan ölçek ‘Kesinlikle hayır’ ve ‘Kesinlikle evet’ ifadeleri arasında 7 değerden oluşan soruları buna göre işaretlemeleri beklenmiştir. İç tutarlılığı ölçmek için Cronbach Alpha yöntemi kullanılan ölçekte aile, arkadaş özel insan olarak üç alt gruptan oluşmuş olup her grup toplam dört maddeden oluşmaktadır (Eker ve Arkar; Yıldız 2001).

Beck Anksiyete Ölçeği: Beck Anksiyete Ölçeği, Beck, Epstein, Brown ve Steer (1988) tarafından geliştirilmiş, Ulusoy, Şahin ve Erkmén tarafından 1998 yılında Türk kültürüne uyarlama çalışmaları yapılmıştır. Bu çalışmada yer alan dezavantajlı gruplara hizmet veren bireylere son bir hafta içinde yaşadıkları anksiyetenin içlerinde oluşturduğu duygu, biyolojik ve somatik belirtilerinin hangilerinin ne düzeyde yaşandığını değerlendirebilmek amacıyla uygulanmıştır. 21 maddeden oluşan ölçeğin en yüksek puanı 63’tür (Ulusoy ve ark.,1998). Sorulara ‘Hiç’, ‘Hafif Düzeyde (*beni pek etkilemedi*)’, ‘Orta Düzeyde (*hoş değildi ama katlandım*)’, ‘Ciddi Düzeyde (*dayanmakta çok zorlandım*)’ şeklinde beklenen dört değer arasından seçilerek cevaplandırılması istenmiştir.

Verilerin Analizi

Araştırma verilerinin toplanması aşamasında beş ölçek ve bir demografik değerlendirme ölçeği araştırmacılar tarafından katılımcılara uygulanmış ve sonuçlar SPSS 21.00 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin analizinde değişkenler arasındaki ilişkileri tespit etmekte kullanılan parametrik testlerden Pearson Korelasyon analizi, bağımsız örneklem t-testi ve tek yönlü ANOVA kullanılmıştır.

BULGULAR

Bu bölümde ölçeklerden elde edilen verilerle yapılan istatistiksel analiz sonuçları verilmiştir. Araştırma alt amaçlarına ilişkin olarak, Pearson korelasyon analizi, ilişkisiz örneklem için t testi ve tek yönlü ANOVA sonuçları tablolaştırılarak yorumlanmıştır.

Tablo 2: Yaş, gelir, kıdem ve evlilik yılı ve diğer değişkenler arasındaki korelasyon sonuçları

		İş Doymu	Kısa Semptom Envanteri	Aile Yaşam Doymu	Algılanan Sosyal Destek	Anksiyete
Yaş	Korelasyon	,003	-,061	-,045	,014	,011
	p	,962	,294	,438	,812	,852
	N	298	298	298	298	298
Gelir	Korelasyon	,160**	-,087	-,107	-,105	-,075
	p	,006	,133	,066	,071	,197
	N	298	298	298	298	298
Kıdem	Korelasyon	-,101	-,017	-,026	,019	,064
	p	,083	,776	,660	,741	,274
	N	298	298	298	298	298
Evlilik Süresi	Korelasyon	,002	,000	,022	,048	,091
	p	,974	,994	,712	,414	,119
	N	296	296	296	296	296

Tablo 2 incelendiğinde yaş ile iş doymu ($r=.003$, $p>.05$), kısa semptom envanteri puanları ($r=-.061$, $p>.05$), aile yaşam doym düzeyi ($r=-.045$, $p>.05$), algılanan sosyal destek düzeyi ($r=.014$, $p>.05$) ve anksiyete düzeyi ($r=.011$, $p>.05$) arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmektedir. Katılımcıların geliri ile iş doymu ($r=.160$, $p<.01$) arasında pozitif yönde yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki bulunurken, gelir ile kısa semptom envanteri puanları ($r=-.087$, $p>.05$), aile yaşam doym düzeyi ($r=-.107$, $p>.05$), algılanan sosyal destek düzeyi ($r=-.105$, $p>.05$) ve anksiyete düzeyi ($r=-.075$, $p>.05$) arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir.

Tabloda kıdem ile diğer değişkenlerin ilişkisine bakıldığında, kıdemle iş doymu ($r=-.101$, $p>.05$), kısa semptom envanteri puanları ($r=-.017$, $p>.05$), aile yaşam doym düzeyi ($r=-.026$, $p>.05$), algılanan sosyal destek düzeyi ($r=.019$, $p>.05$) ve anksiyete düzeyi ($r=.064$, $p>.05$) arasında anlamlı bir ilişki olmadığı ortaya konulmuştur. Ayrıca evlilik süresi ile iş doymu ($r=.002$, $p>.05$), kısa semptom envanteri puanları ($r=-.000$, $p>.05$), aile yaşam doym düzeyi ($r=.022$, $p>.05$), algılanan sosyal destek düzeyi ($r=.048$, $p>.05$) ve anksiyete düzeyi ($r=.091$, $p>.05$) arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Tablo 3: Cinsiyet bakımından iş doyumu, kısa semptom envanteri, aile yaşam doyumu, algılanan sosyal destek ve anksiyete t-testi sonuçları

	Cinsiyet	N	\bar{X}	S	Sd	t	P
İş Doyumu	Erkek	185	121,7459	6,52875	296	-1,471	,142
	Kadın	113	125,7257	7,96597			
Kısa Semptom Envanteri	Erkek	185	91,0486	4,14868	296	-,407	,684
	Kadın	113	92,9204	5,28493			
Aile Yaşam Doyumu	Erkek	185	37,7081	9,33169	296	,282	,778
	Kadın	113	37,0796	11,99112			
Algılanan Sosyal Destek	Erkek	185	68,8270	4,43374	296	4,339	,000
	Kadın	113	60,7611	4,17171			
Anksiyete	Erkek	185	29,4811	4,37501	296	,156	,876
	Kadın	113	29,2743	4,75237			

Katılımcıların iş doyumu puanları cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir [$t_{(296)}=-1.471$, $p>.05$]. Kadın katılımcıların iş doyumu puanları ($\bar{X} =125.72$), erkek katılımcılardan ($\bar{X} = 121.74$) farklı değildir. Kısa semptom envanteri puanlarına bakıldığında yine cinsiyete göre kadınlar ($\bar{X}=92.92$) ve erkekler ($\bar{X}=91.04$) arasında anlamlı bir fark tespit edilmemiştir [$t_{(296)}=-.407$, $p>.05$]. Benzer şekilde cinsiyet bakımından aile yaşam doyumu puanları arasında da anlamlı bir farklılık yoktur [$t_{(296)}=.282$, $p>.05$]. Ancak cinsiyet bakımından algılanan sosyal destek puanlarına bakıldığında anlamlı düzeyde farklılık görülmektedir [$t_{(296)}=4.339$, $p>.05$]. Erkek katılımcılar ($\bar{X}=68.82$) kadın katılımcılara ($\bar{X} = 60.76$) göre daha yüksek algılanan sosyal desteğe sahiptir. Son olarak, katılımcıların anksiyete düzeyleri cinsiyet bakımından incelendiğinde, erkekler ve kadınlar arasında anksiyete bakımından anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır [$t_{(296)}=.156$, $p>.05$].

Tablo 4: İş Doyumu, Kısa Semptom Envanteri, Aile Yaşam Doyumu, Algılanan Sosyal Destek ve Anksiyete korelasyon sonuçları

		İş Doyumu	Kısa Semptom Envanteri	Aile Yaşam Doyumu	Algılanan Sosyal Destek	Anksiyete
İş Doyumu	Korelasyon	1	-,405**	,146*	,135*	-,278**
	p		,000	,011	,019	,000
	N		298	298	298	298
Kısa Semptom Envanteri	Korelasyon	-,405**	1	-,303**	-,221**	,719**
	p	,000		,000	,000	,000
	N	298		298	298	298
Aile Yaşam Doyumu	Korelasyon	,146*	-,303**	1	,278**	-,175**
	p	,011	,000		,000	,002
	N	298	298		298	298
Algılanan Sosyal Destek	Korelasyon	,135*	-,221**	,278**	1	-,205**
	p	,019	,000	,000		,000
	N	298	298	298		298
Anksiyete	Korelasyon	-,278**	,719**	-,175**	-,205**	1
	p	,000	,000	,002	,000	
	N	298	298	298	298	

Tablo 4 incelendiğinde katılımcıların iş doyum düzeyiyle kısa semptom envanteri puanları arasında yüksek düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r=-.405$, $p<.01$). Buna göre iş doyumu arttıkça semptom gösterme düzeyinin azaldığı söylenebilir. Benzer bir ilişki durumu iş

doyumunu ve aile yaşam doyumunu arasında da tespit edilmiştir. İş doyumunu düzeyi ile aile yaşam düzeyi arasında pozitif yönde, orta düzeyde, anlamlı ilişki ortaya konulmuştur ($r=.146$, $p<.05$). Ayrıca İş doyumunu ve katılımcıların algıladıkları sosyal destek arasında da orta düzeyde, pozitif yönde ilişki vardır ($r=.135$, $p<.05$). Yani iş doyumunu arttıkça algılanan sosyal destek de artmaktadır ya da algılanan sosyal destek arttıkça iş doyumunu artmaktadır denebilir. İş doyumunu ve anksiyete düzeyleri arasındaki ilişkiye bakıldığında ise negatif yönde, yüksek düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r=-.278$, $p<.01$).

Kısa semptom envanteri puanları ile aile yaşam doyumunu düzeyi arasında anlamlı düzeyde negatif yönde ve yüksek düzeyde ilişki bulunmuştur ($r=-.303$, $p<.01$). Yani semptom düzeyi arttıkça aile yaşam doyumunu düzeyi azalmaktadır. Ayrıca kısa semptom envanteri puanlarıyla algılanan sosyal destek arasında da benzer şekilde negatif bir ilişki görülmektedir. Kısa semptom envanteri puanlarıyla algılanan sosyal destek puanları yüksek düzeyde anlamlı ilişkiye sahiptir ($r=-.221$, $p<.01$). Diğer yandan katılımcıların kısa semptom envanteri puanlarıyla anksiyete düzeyi arasında yüksek düzeyde pozitif yönde ve anlamlı ilişki olduğu görülmektedir ($r=.719$, $p<.01$).

Aile yaşam doyumunu düzeyi ile algılanan sosyal destek arasındaki ilişkiye bakıldığında pozitif yönde yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r=.278$, $p<.01$). Ayrıca aile yaşam doyumunu düzeyiyle anksiyete düzeyi arasında negatif yönde yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki de tespit edilmiştir ($r=-.175$, $p<.01$). Yani aile yaşam düzeyi arttıkça anksiyete düzeyi düşmektedir. Tabloda algılanan sosyal destek düzeyi ve anksiyete arasındaki ilişkiye bakıldığında yüksek düzeyde negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r=-.205$, $p<.01$).

Tablo 5: Katılımcıların ölçek puanlarının çalıştıkları kuruma göre ANOVA sonuçları

	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler ortalaması	F	P
İş Doyumu	Gruplar arası	23995,194	6	3999,199	9,017	,000
	Grup içi	129069,423	291	443,538		
	Toplam	153064,617	297			
Kısa Semptom Envanteri	Gruplar arası	20764,089	6	3460,681	2,404	,028
	Grup içi	418856,515	291	1439,369		
	Toplam	439620,604	297			
Aile Yaşam Doyumu	Gruplar arası	1520,537	6	253,423	,723	,631
	Grup içi	101953,691	291	350,356		
	Toplam	103474,228	297			
Algılanan Sosyal Destek	Gruplar arası	6594,464	6	1099,077	4,588	,000
	Grup içi	69712,560	291	239,562		
	Toplam	76307,023	297			
Anksiyete	Gruplar arası	1496,184	6	249,364	2,073	,056
	Grup içi	35001,494	291	120,280		
	Toplam	36497,678	297			

Analiz sonuçları, katılımcıların iş doyumunu puanları arasında çalıştıkları kurum bakımından anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir [$F_{(6-291)}=9.017$, $p<.05$]. Başka bir deyişle, katılımcıların iş

doyumları, çalıştıkları kuruma göre anlamlı bir şekilde değişmektedir. Post hoc testi sonuçlarına göre bu farklılık, sosyal hizmetler-sağlık, sosyal hizmetler-cezaevi, sağlık-askeriye, sağlık-millî eğitim, emniyet-cezaevi, askeriye-adalet, askeriye-cezaevi ve cezaevi-millî eğitim kurumları arasındaki farklılardan kaynaklanmaktadır. Benzer şekilde katılımcıların kısa semptom envanteri puanları da çalıştıkları kuruma göre farklılık göstermektedir [$F_{(6,291)} = 2.404, p < .05$]. Post hoc testi sonuçları (Tukey ve Scheffe) bu farkın hangi gruplar arasında olduğunu göstermemektedir. Ancak katılımcıların aile yaşam doyumu düzeyleri çalışılan kurum bakımından incelendiğinde anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir [$F_{(6,291)} = .723, p > .05$]. Diğer yandan çalışılan kuruma göre algılanan sosyal destek düzeyine yönelik analizler anlamlı düzeyde farklılık olduğuna işaret etmektedir [$F_{(6,291)} = 4.588, p < .05$]. Post hoc testi sonuçlarına göre bu fark sağlık kurumlarında çalışanlarla emniyet, adalet ve cezaevi kurumlarında çalışanlar arasındaki farktan kaynaklanmaktadır. Tabloda katılımcıların anksiyete puanları çalışılan kurum bakımından incelendiğinde, anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir [$F_{(6,291)} = 2.073, p < .05$].

Tablo 6: Çocuğa sahip olma bakımından iş doyumu, kısa semptom envanteri, aile yaşam doyumu, algılanan sosyal destek ve anksiyete t-testi sonuçları

	Çocuk	N	\bar{X}	S	Sd	t	P
İş Doyumu	Var	249	122,8273	22,76223	296	-,733	,464
	Yok	49	125,4286	22,49722			
Kısa Semptom Envanteri	Var	249	92,8353	39,26493	296	1,090	,277
	Yok	49	86,2857	34,00796			
Aile Yaşam Doyumu	Var	249	37,4659	18,71863	296	-,008	,993
	Yok	49	37,4898	18,58440			
Algılanan Sosyal Destek	Var	249	65,4900	16,44618	296	-,676	,500
	Yok	49	67,1837	13,77751			
Anksiyete	Var	249	29,7992	11,49999	296	1,394	,164
	Yok	49	27,3878	8,49219			

Çocuğu olan ve olmayan katılımcıların t-testi sonuçları Tablo 6'da yer almaktadır. Tablo incelendiğinde iş doyumu ile çocuğa sahip olmak arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir [$t_{(296)} = -.733, p > .05$]. Aynı şekilde çocuğa sahip olmakla kısa semptom envanteri puanları arasında da anlamlı bir fark tespit edilmemiştir [$t_{(296)} = 1.090, p > .05$]. Ayrıca çocuğa sahip olmak bakımından aile yaşam doyumu düzeyinde de anlamlı bir farklılık yoktur [$t_{(296)} = -.008, p > .05$]. Katılımcıların çocuk sahibi olmalarıyla algıladıkları sosyal destek düzeyi arasında da anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır [$t_{(296)} = -.676, p > .05$]. Yine aynı şekilde çocuk sahibi olmakla anksiyete düzeyi arasında da anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir [$t_{(296)} = 1.394, p > .05$].

Tablo 7: Katılımcıların ölçek puanlarının sahip oldukları çocuk sayısına göre ANOVA sonuçları

	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler ortalaması	F	P
İş Doyumu	Gruplar arası	730,707	4	182,677	,351	,843
	Grup içi	152333,910	293	519,911		
	Toplam	153064,617	297			
Kısa Semptom Envanteri	Gruplar arası	16353,158	4	4088,289	2,830	,025
	Grup içi	423267,446	293	1444,599		
	Toplam	439620,604	297			
Aile Yaşam Doyumu	Gruplar arası	542,596	4	135,649	,386	,819
	Grup içi	102931,632	293	351,302		
	Toplam	103474,228	297			
Algılanan Sosyal Destek	Gruplar arası	298,881	4	74,720	,288	,886
	Grup içi	76008,142	293	259,413		
	Toplam	76307,023	297			
Anksiyete	Gruplar arası	774,342	4	193,586	1,588	,178
	Grup içi	35723,336	293	121,923		
	Toplam	36497,678	297			

Tablo 7 katılımcıların iş doyumu puanları arasında sahip oldukları çocuk sayısı bakımından anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir [$F_{(4-293)}=.351$, $p>.05$]. Diğer yandan sahip olunan çocuk sayısı bakımından kısa semptom envanteri puanlarının anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir [$F_{(4-293)}=2.830$, $p<.05$]. Başka bir deyişle, katılımcıların sahip oldukları çocuk sayısına göre, semptom düzeyleri anlamlı bir şekilde değişmektedir. Post hoc testi sonuçları farkın hangi gruplar arasında olduğunu tespit edememiştir. Ayrıca sahip olunan çocuk sayısı ile aile yaşam doyum düzeyinin anlamlı düzeyde bir ilişkisinin olmadığı ortaya konulmuştur [$F_{(4-293)}=.386$, $p>.05$]. Benzer bir ilişkisizlik durumu da algılanan sosyal destek ve sahip olunan çocuk sayısı arasında tespit edilmiştir [$F_{(4-293)}=.288$, $p>.05$]. Son olarak, katılımcıların sahip olduğu çocuk sayısı ile anksiyete arasındaki ilişkiye ilişkin analiz sonuçları anlamlı bir ilişki olmadığını işaret etmektedir [$F_{(4-293)}=1.588$, $p>.05$].

SONUÇ VE TARTIŞMA

Çalışılan ortamın ve alanın zorluğu göz önünde bulundurulduğunda çalışanların, iş yerinde yaşadıkları bu zorlukların etkisini hem kendi yaşamlarına hem de aile yaşamlarına taşıyabileceği düşünülmektedir. Bu nedenle iş yaşamının çalışanın psikolojik durumuyla ve aile yaşamıyla ilişkisi önemli bir konu haline gelmektedir. Yapılan araştırmalar, çalışanların iş, özel ve aile yaşantıları arasında denge kurmalarının, hem iş yerinde verimli bir çalışma sağlayabilmek, hem özel yaşantılarına, ailelerine daha fazla zaman ayırmalarının zor olduğunu göstermektedir. Bunun nedeni ise, iş ve özel yaşamın sürekli aynı yapıda kalmaması, değişkenlik göstermesidir (Efeoğlu vd., 2007). Bu çalışmada, dezavantajlı gruplara hizmet veren yedi ayrı kurumun çalışanlarının mesleki doyumları, bu doyum ve sorunların aile yaşamıyla ve anksiyete düzeyleriyle olan ilişkisi incelenmiştir. Çalışma alanında iş doyumsuzluğu veya tükenmişlik düzeylerinin doğru olarak belirlenmesi yaşanacak sorunların tedbiri ve geliştirilecek plan, strateji ve politikalar için önemli bir alt yapı oluşturacaktır. (Bilgin, 2011). Bu çalışmada da bu ilişki ağı incelenmeye çalışılmıştır.

Araştırma sonuçlarına bakıldığında yaş, gelir, kıdem ve evlilik süresi gibi değişkenlerden sadece gelirin iş doyumuyla ilişkili olduğu görülmüştür. Yani iş doyumunu büyük oranda çalışanın gelirini yeterli bulmasına bağlıdır. Bu bulgu Saygılı'nın (2008) belirttiği iş doyumuna ilişkin değişkenlerle uyumluluk göstermektedir. Ayrıca Jaredic ve arkadaşlarının (2017) doktorlarla yaptığı araştırmada da benzer bulgular yer almaktadır. Diğer yandan bu değişkenlerin çalışanların kişisel semptom düzeyiyle, hissettiği aile yaşam doyumunu düzeyiyle, algıladığı sosyal destekle ve yaşadığı anksiyete düzeyiyle bir ilişkisinin olmadığı saptanmıştır.

Çalışma sonucunda elde edilen başka bir bulgu da zor mesleklerde çalışanların cinsiyetinin iş doyumlarıyla, yaşadıkları psikolojik semptom düzeyiyle, aile yaşam doyumlarıyla ve anksiyete düzeyleriyle ilişkisinin olmamasıdır. Bu bulgu Miao ve arkadaşlarının (2017) doktorların cinsiyetleri ve iş doyumları arasındaki araştırmalarıyla örtüşmemektedir. Çalışanların cinsiyetiyle ilişki sadece algıladıkları sosyal destek düzeyinde tespit edilmiştir. Bu bulguya göre erkek çalışanlar kadınlara göre daha yüksek sosyal destek algılamaktadırlar.

alışmanın konusunu oluşturan değişkenlerin kendi aralarındaki ilişki ağına bakıldığında bütün değişkenlerin birbiriyle ilişkisi olduğu görülmektedir. Yani iş doyumunu arttıkça çalışanın semptom düzeyi azalmakta, aile yaşam doyumunu düzeyi artmakta, algıladığı sosyal destek artmakta ve anksiyete düzeyi düşmektedir. Bu bulgunun Terry ve Woo'nun (2020) ve Kaliannan ve Perumal'ın (2016) çalışmalarıyla büyük oranda örtüşmektedir. Çalışanın semptom düzeyi arttıkça aile yaşam doyumunu düzeyi azalmakta, algıladığı sosyal destek azalmakta ve anksiyetesi artmaktadır. Rashid'in (2012) çalışması incelendiğinde, iş aile çatışması ve yönetici desteği arasında da benzer bir ilişki ortaya konulduğu görülmektedir. Ayrıca aile yaşam doyumunu arttıkça çalışanın algıladığı sosyal destek düzeyi artmakta ve anksiyete düzeyi azalmaktadır. Kalliath ve arkadaşlarının (2020) ve Shouchui ve arkadaşlarının (2020) aile desteği ve iş doyumunu ilişkisine yönelik araştırmaları da benzer sonuçlara sahiptir. Çalışanın algıladığı sosyal destek arttıkça da anksiyete düzeyi azalmaktadır. Bu noktada, yukarıdaki bu ilişkilerin korelasyon analizi sonucunda elde edildiği ve sebep-sonuç ilişkisi olmadığı unutulmamalıdır.

Zor görev olarak tanımlanan görevlerde çalışanların çalıştıkları kurumlarla, diğer değişkenler arasındaki ilişkiye yönelik analizler, çalışılan kurumun iş doyumunu, semptom düzeyi ve algılanan sosyal destek düzeyiyle ilişkili olduğunu göstermektedir. Buna göre iş doyumunu bakımından sosyal hizmetlerde çalışanlar sağlık ve cezaevi kurumlarında çalışanlardan daha fazla iş doyumunu sağlamaktadır. Yine iş doyumunu bakımından askeriyede çalışanlar sağlık, adalet ve cezaevi kurumlarında çalışanlardan daha fazla iş doyumunu bildirmişlerdir. Milli eğitimde çalışanlar da sağlık ve cezaevi kurumlarında çalışanlara göre yüksek iş doyumuna sahiptir. Ayrıca emniyet çalışanlarının da cezaevinde çalışanlara göre daha fazla iş doyumuna sahip oldukları tespit edilmiştir. Ateş, Tokmak ve Turgut'un (2017) çalışmasında da mesleki doyumla kurumsal bağlılık arasında benzer bir ilişki tespit edilmiştir. Kurum bakımından anlamlı farklılaşmanın tespit edildiği bir başka değişken de semptom

düzeyi olmuştur. Ancak bu farkın hangi kurumlar arasında olduğunu öğrenmeye yönelik test sonuçları kurumlar arasında belirgin bir fark tespit edememiştir. Yine kurum bakımından çalışanların farklılaştığı belirlenen bir değişken de çalışanların algıladığı sosyal destek olmuştur. Sosyal destek bakımından sağlık alanındaki çalışanlar belirgin bir şekilde emniyet, adalet ve cezaevi kurumlarında çalışanlara göre daha yüksek sosyal destek algılamaktadır. Bunun sebebinin sağlık alanının toplumda statü olarak yüksek görülmesi olduğu düşünölmektedir.

Çalışanların çocuk sahibi olup olmamasının iş doyumunu, semptom düzeyi, aile yaşam doyumunu düzeyi, algılanan sosyal destek ve anksiyete arasında bir ilişki olmadığı görölmüştür. Yine çocuklarla ilgili olarak sahip olunan çocuk sayısının bu değişkenlerle ilişkisi analiz edilmiş ve analiz sonucunda, çocuk sayısı ile çalışanların iş doyumunu düzeyi, aile yaşam doyumunu düzeyi, algıladıkları sosyal destek ve anksiyete düzeyleri arasında bir ilişki olmadığı görölmüştür. Çalışanların çocuk sayısının sadece semptom düzeyleriyle ilişkili olduğu tespit edilmiş ancak farkın kaynağına yönelik test sonuçları alt guruplar arasında bir fark bulamamıştır. İlginç bir şekilde alt gurupların kısa semptom envanteri ortalamalarına bakıldığında çocuk sayısı arttıkça semptom düzeyinin düştüğu görölmektedir. Yani daha fazla çocuğa sahip olmak çalışanın psikolojik semptom düzeyini düşürmektedir.

KAYNAKÇA

- Aslanyürek Zorlu, ř. (2014), Denetimli Serbestlik Uzmanlarının Tükenmişlik Düzeyleri, Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi
- Ateş, M. F., Tokmak, İ., Turgut, H. (2017). The Effects of Vocational Satisfaction on Organizational Commitment and Burnout. *International Journal of Recent Scientific Research*, 8(8), 19231-19243. 10.24327/ijrsr.2017.0808.0653
- Barraca, J. Yarto-López, L. & Olea, J. (2000). Psychometric Properties of a New Family Life Satisfaction Scale *European Journal of Psychological Assessment* 16(2), 98–106.
- Beck, A. T., Epstein, N., Brown, G. & Steer, R. A. (1988). An inventory for measuring clinical anxiety; Psychometric properties. *Journal Of Consulting And Cilinical Psychology*, 56, 893-897.
- Bilgin, R., Emhan, A., Bez, Y. (2011). Sosyal Hizmet Kurumu Çalışanlarında İş Memnuniyeti, Tükenmişlik ve Depresyon: Diyarbakır İli Alan Araştırması, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(38), 210-228.
- Brown, M. B., Holcombe, D. C., Bolen, L. M. & Thomson, W. S. (2006). Role Function and Job Satisfaction of School Psychologists Practicing in an Expanded Role Model. *Psychological Reports*, 98, 486-496. 10.2466/PR0.98.2.486-496
- Burke, R. J., Oberklaid, F. & Burgess, Z. (2005). Organizational Values, Job Experiences and Satisfaction Among Female and Male Psychologists. *Community, Work and Family*, 8(1), 53-68. 10.1080/1366880052000324002
- Capri, B. & Guler, M. (2018). Evaluation of Burnout Levels in Teachers regarding Socio-Demographic Variables, Job Satisfaction and General Self-Efficacy. *Eurasian Journal of Educational Research*, 74, 123-144. 10.14689/ejer.2018.74.7

- Ceylan H., Gül N., Öksüz M.,(2014). Sosyal Çalışmacılarda İş Doyumu ve Tükenmişliğe Etki Eden Faktörlerin Sosyal Hizmet Alanlarına Göre Karşılaştırmalı İncelenmesi. *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi*. 6 (11).
- Chan, X. W., Kalliath, P., Chan, C. & Kalliath, T. (2019). How does family support facilitate job satisfaction? Investigating the chain mediating effects of work–family enrichment and job-related well-being. *Stress and Health*, 36, 97-104. 10.1002/smi.2918
- Çalışkan, M., Toker, M. ve Özbay Y. (2017). Aile Yaşam Doyumu Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Uluslararası Erken Çocukluk Eğitimi Çalışmaları Dergisi*, 2(1), 1-9.
- Çetin, H., Zetter, S.A., Taş, S. ve Çaylak M. (2013). İş Doyumu ve Çalışanların Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesi: Antalya Atatürk Devlet Hastanesi Örneği, *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi* (26) 2013, 145-163
- Deng, S., Yang, N., Li, S., Wang, W., Yan, H. & Li, H. (2018). Doctors' Job Satisfaction and Its Relationships With Doctor-Patient Relationship and Work-Family Conflict in China: A Structural Equation Modeling. *The Journal of Health Care Organization, Provision, and Financing*, 55, 1-11. 10.1177/0046958018790831
- Derogatis L.R. (1992). *The Brief Symptom Inventory-BSI administration, scoring and procedures manual-II*. USA, Clinical Psychometric Research Inc.
- Efeoğlu, E., Özgen H.(2007). İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma, *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 16, Sayı 2, 2007, s.237-254
- Eker, D., Arkar, H. (1995). Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği'nin faktör yapısı, geçerlik ve güvenilirliği. *Türk Psikoloji Dergisi*, 34, 45-55.
- Eker, D.,Arkar, H. ve Yaldız, H. (2001). Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği'nin Gözden Geçirilmiş Formunun Faktör Yapısı, Geçerlik ve Güvenirliği. *Türk Psikiyatri Dergisi* 2001; 12(1), 17-25.
- Erdal, L., Turan, A.H. (2017). Sosyal Hizmet Çalışanlarının İş Doyumu ve Motivasyonu: İstanbul Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğü (İstanbul ASPİM) ve Bağlı Kuruluşlar Örneği. *Çankırı Karatekin Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(1), 61-92.
- Girgin, G, ve Baysal, A. (2005). Tükenmişlik sendromuna bir örnek: zihinsel engelli öğrencilere eğitim veren öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyi. *TSK Koruyucu Hekimlik Bülteni*, 4 (4), 172-187.
- Gürses İ. (2006), Avukatların Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi: Sakarya Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi
- Islam, T., Khan, M M., Ahmed, I., Usman, A. & Ali, M. (2020). Work-family conflict and job dissatisfaction among police officers: mediation of threat to family role and moderation of role segmentation enhancement. *Policing An International Journal of Police Strategies and Management*. 10.1108/PIJPSM-06-2019-0087
- Işıkhan, V. (2011). *Sosyal Hizmet ve Tükenmişlikle Başa Çıkma*. Ankara: Vizyon Kırtasiye-Ofset Matbaa-Yayınevi
- İlgün, E.(2010). İnfaz Koruma Memurlarının İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi

- Jaredic, B., Hinic, D., Stanojevic, D., Zecevic, S. & Ignjatovic-Ristic, D. (2017). Affective temperament, social support and stressors at work as the predictors of life and job satisfaction among doctors and psychologists. *Vojnosanit Pregl*, 74(3), 241-248. 10.2298/VSP151020183J
- Jiang, S., Lambert, E. G., Liu, J. & Zhang, J. (2018). An Exploratory Study of the Effects of Work Environment Variables on Job Satisfaction Among Chinese Prison Staff. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 62(6), 1694-1719. 10.1177/0306624X17691533
- Kaliannan, M. & Perumal, K. (2016). Developing a Work-Life Balance Model Towards Improving Job Satisfaction Among Medical Doctors Across Different Generations. *The Journal of Developing Areas*, 50(5), 343-351.
- Kalliath, P., Kalliath, T., Chan, X. W. & Chan, C. (2020). Enhancing job satisfaction through work-family enrichment and perceived supervisor support: the case of Australian social workers. *Personnel Review*, 49(9), 2055-2072. 10.1108/PR-06-2018-0219
- Lambert, E. G., Hogan, N. L. & Barton, S. M. (2002). The Impact Of Work-Family Conflict On Correctional Staff Job Satisfaction: An Exploratory Study. *American Journal of Criminal Justice*, 27(1), 35-52. 10.1007/BF02898969
- Lizano, E. L., & Mor Barak, M. (2015). Job burnout and affective wellbeing: A longitudinal study of burnout and job satisfaction among public child welfare workers. *Children and Youth Services Review*, 55, 18-28. 10.1016/j.childyouth.2015.05.005
- Luckner, J. L. & Hanks, J. A. (2003). Job Satisfaction: Perceptions of a National Sample of Teachers of Students Who Are Deaf or Hard of Hearing. *American Annals of The Deaf*, 148(1), 5-17. 10.1353/aad.2003.0006
- Luthans, F. (1995). *Organizational Behavior*, McGraw-Hill, Inc.
- Mercanlıoğlu A. Ç., (2012). Demografik Değişkenler Bazında İş Tatmini Boyutlarında Oluşan Farklılıklar: Okmeydanı Eğitim ve Araştırma Hastanesi Personeline Yönelik Bir Araştırma, *Öneri*, 10(3)7,121-138.
- Miao, Y., Li, L. & Bian, Y. (2017). Gender differences in job quality and job satisfaction among doctors in rural western China. *BMC Health Serv Res* 17, 848. 10.1186/s12913-017-2786-y
- Örücü, E., Yumuşak S. ve Bozkır, Y. (2006). Kalite Yönetimi Çerçevesinde Bankalarda Çalışan Personelin İş Tatmini ve İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 13 (1), 39-51.
- Özen Kapız S. (2002). İş ve Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi, *Dokuz Eylül Ünversitesi, Sosyal bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(3), 139-153.
- ÖZER, M.; şAHİN, B.; ÇETİN, M.; DEMİR, C. (2005), “ Ankara İlinde Bulunan Üç Askeri Hastanede Çalışan Askeri Hekimlerin İş Doyum Düzeylerini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi”, *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, C:8, S:1, s:33.
- Öztürk Çiftçi, D., Meriç E., Meriç A.(2015). Örgütsel Sessizlik, Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Ordu İli Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezlerinde Bir Uygulama. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, c:8, s:11
- Platsidou, M. & Agaliotis, I. (2008). Burnout, Job Satisfaction and Instructional Assignment-related Sources of Stress in Greek Special Education Teachers. *International Journal of Disability, Development and Education*, 55(1), 61-76. 10.1080/10349120701654613

- Rashid, W. E. W., Omar, A., Nordin, M. S. & Ismail, I. (2012). Supervisor Support, Work/Family Conflict and Employee Satisfaction among Nurses in Health Care Service. 2012 International Conference on Innovation, Management and Technology Research (ICIMTR2012), Malacca, Malaysia : 21-22 May, 2012.
- Saygılı, M., Hastane Çalışanlarının Çalışma Ortamlarına İlişkin Algıları İle İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi, Hacettepe Üniversitesi SaBE, YYLT, Ankara, 2008
- Sevimli, F., İşcan, Ö.F. (2005). Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu. Ege Üniversitesi, İ.İ.B.F. Akademik Bakış Dergisi, 5 (1-2), 55-64.
- Shouchui Z., Xiao L., Xuesong H. & Wei C. (2020). The Role of Family in Career Choices among Social Workers in China. Journal of Social Service Research, 46(1), 81-92. 10.1080/01488376.2018.1528490
- Singh, R. & Nayak, J. K. (2015). Mediating role of stress between work-family conflict and job satisfaction among the police officials Moderating role of social support. Policing: An International Journal of Police Strategies & Management, 38(4), 738-753. 10.1108/PIJPSM-03-2015-0040
- Spector, P.E. (1985). Measurement of Human Service Staff Satisfaction: Development of The Job Satisfaction Survey. American Journal of Community Psychology, 13, 693-713.
- Süloğlu A., (2009). Diyaliz Merkezlerinde Çalışan Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik Sendromu, Aile Hekimliği Uzmanlık Tezi, Bakırköy Sadi Konuk Eğitim ve Araştırma Hastanesi, İstanbul, .70.
- Şahin N.H., Durak Batıgün, A. ve Uğurtaş S. (2002). Kısa Semptom Envanteri (KSE): Ergenler İçin Kullanımının Geçerlik, Güvenilirlik ve Faktör Yapısı, Türk Psikiyatri Dergisi; 13(2), 125-135
- Şahin, N. H. ve Durak A. (1994). Kısa Semptom Envanteri (Brief Symptom Inventory-BSI): Türk Gençleri İçin Uyarlanması. Türk Psikoloji Dergisi, 9, 44-56.
- Şanlı, S. (2006). Adana İlinde Çalışan Polislerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi
- Tarakcı E., Tütüncüoğlu F., Tarakcı D. (2012). Özel eğitim ve rehabilitasyon alanında çalışan meslek elemanlarının öz-yeterlilik ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. Fizyoterapi Rehabilitasyon. 23(1):26-35
- Tekel, S., (2012), Cezaevlerinde Tükenmişlik Sendromu: Malatya Örneği. Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, c: 4, s: 2.
- Terry, D. L. & Woo, M. J. (2020). Burnout, job satisfaction, and work-family conflict among rural medical providers. Psychology, Health & Medicine. 10.1080/13548506.2020.1750663
- Uğur A., Erol Z.(2015). Sosyal Çalışmacıların Çalışma Hayatında Karşılaştıkları Stres Faktörlerine Yönelik Kavramsal Bir Değerlendirme ve Stres Yönetimi Müdahale Programları. Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, c:8, s:39
- Ulusoy, M., Şahin, N., Erkmn, H. (1998). Turkish version of Beck Anxiety inventory: Psychometric Properties. Journal of Cognitive Psychotherapy: An international Cjuarterly; 12(2), 163-72.
- Vickovic, S. A. & Morrow, W.J. (2020). Examining the Influence of Work-Family Conflict on Job Stress, Job Satisfaction, and Organizational Commitment Among Correctional Officers. Criminal Justice Review, 45(1), 5-25. 10.1177/0734016819863099
- Viegas, V. & Henriques, J. (2020). Job Stress and Work-Family Conflict as Correlates of Job Satisfaction Among Police Officials. Journal of Police and Criminal Psychology. 10.1007/s11896-020-09388-w

- Yelboğa, A. (2012). Örgütsel Adalet ile İş Doyumu İlişkisi: Ampirik Bir Çalışma, Ege Akademik Bakış Dergisi, 12(2), 171-182. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/559159>
- Zimet G.D., Dahlem N.W. & Zimet S.G. (1988). The Multidimensional Scale of Perceived Social Support. J Pers Assess, 52, 30-41.

**JOB SATISFACTION OF MARRIED EMPLOYEES WORKING WITH PROBLEMATIC
PEOPLE AND SITUATIONS AND THE RELATIONSHIP BETWEEN THEIR WORKING
LIFE AND INDIVIDUAL/FAMILY LIVES**

EXTENDED ABSTRACT

The job ensures that factors such as determining social status, providing benefits to society, establishing social relationships, and producing actively exist in human life. Therefore, it is one of the factors ensuring that social, economic and psychological needs of people are met. What is important with job satisfaction is the way an individual perceives their work. As a result of the changes in expectations, value judgments, beliefs and attitudes perceived regarding work and work life, this form of perception also changes from person to person. In the research conducted on the relationship between employees' job satisfaction and their mental and physical health status, it was found that employees with higher job satisfaction have better health state than other employees and thus experience less stress. Employees who perform their professions in the fields such as health, social work, education, and Justice, which require dedication but relatively provide insufficient earnings, are exposed to higher job dissatisfaction and burnout. As required from the services delivered by the professions that are unable to meet employees' needs and that employ the kind of employees who need housing, health and education, employees develop burnout, which could influence themselves and their families, and whose concrete effects are visible. The employees of security units, courts, prisons, military, social services, hospitals and schools are consistently under the risk of facing with problematic situations such as employee burnout and work dissatisfaction in their personal lives. In this study, it was aimed to find out job satisfaction levels, symptom levels, family life satisfaction, perceived social support and anxiety levels of individuals working in these institutions and to find out their relationship with the tested variables. The research was carried out using quantitative methods. 298 employees, 185 of whom are male and 113 of whom were female from different institutions, participated in the study. The collected data was submitted for correlation, t-test and ANOVA analyses. As a result of the study, only the income variable was found to have a significant relationship with job satisfaction out of the variables such as age, income, seniority, and duration of the marriage. It was also found that male employees perceive higher social support than women. The job satisfaction levels of employees performing the tasks defined as difficult tasks were found to have a significant relationship with job satisfaction, symptom level and level of perceived social support. Family-life satisfaction of these institutions was found not to have any significant relationship with their anxiety levels. Accordingly, in terms of job satisfaction, those who work in social services have higher job satisfaction than those who work in health and prison institutions. Again, in terms of job satisfaction, those who work in the military reported higher job satisfaction than those who work in health, justice and prison institutions. Those who work in National Education also have higher job

satisfaction than those who work in health and prisons. Besides, it was found that employees working at security units also have higher job satisfaction than employees at prisons. When the relationship between the variables tested in the study was examined, it was found that all the variables are in a relationship with each other. In other words, as job satisfaction increases, the employee's symptom level decreases, the level of family life satisfaction increases, the level of perceived social support increases and the level of anxiety decreases. As the employee's symptom level increases, the level of family-life satisfaction decreases, the level of perceived social support decreases, and anxiety level increases. Besides, as family life satisfaction increases, the level of social support perceived by the employee increases and the level of anxiety decreases. As the social support perceived by employee increases, the level of anxiety decreases. It was found that whether employees had children or not did not have any significant relationship with job satisfaction, symptom level, family life satisfaction level, the level of perceived social support, and their anxiety level. Again, the relationship between the number of owned children was also correlated with these variables, and as a result of the analysis, no relationship was found between the number of owned children and the level of employees' job satisfaction, the level of family-life satisfaction, the levels of perceived social support and anxiety.