

T.C.
İSTANBUL AYVANSARAY ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



**ÇOCUK GELİŞİMİ LİSANSİYERLERİNİN PSİKOLOJİK DAYANIKLILIK
DÜZEYLERİ İLE İŞ TATMİNİ DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

SÜMEYYE USLU

Psikoloji Anabilim Dalı

EYLÜL, 2021

T.C.
İSTANBUL AYVANSARAY ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



**ÇOCUK GELİŞİMİ LİSANSİYERLERİNİN PSİKOLOJİK DAYANIKLILIK
DÜZEYLERİ İLE İŞ TATMİNİ DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

SÜMEYYE USLU

19220501065

Psikoloji Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: DR. ÖĞR. ÜYESİ NESRİN DUMAN

EYLÜL, 2021

AKADEMİK DÜRÜSTLÜK BEYANI

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Çocuk Gelişimi Lisansiyerlerinin Psikolojik Dayanıklılık Düzeyleri İle İş Tatmini Düzeylerinin İncelenmesi” başlıklı çalışmanın, bilimsel ahlak ve geleneklere uygun olarak tarafımdan yazıldığını, yararlandığım eserlerin tamamının kaynaklarda gösterildiğini ve çalışmam içerisinde kullanıldıkları her yerde atıf yapıldığını belirtir ve onurumla doğrularım.

Eylül, 2021

Sümeyye USLU

TEŞEKKÜR

Bu araştırmanın planlanması, yürütülmesi ve tamamlanmasında, değerli bilgi ve tecrübelerini paylaşarak çalışmanın son aşamasına kadar çalışmaya katkıda bulunan Tez Danışmanım Sayın Dr. Öğr. Üyesi Nesrin DUMAN'a, yaşam enerjisi ve pozitif yaklaşımlarıyla çevresine neşe saçan değerli Hocamız Psikoloji Anabilim Dalı Bölüm Başkanı Prof. Dr. Tülay BOZKURT'a teşekkürü bir borç bilirim.

Yalnızca yüksek lisans serüvenimde değil, hayatımın her alanında sonsuz desteğini gördüğüm ve varlığına şükrettiğim değerli eşim Mustafa USLU'ya, tezi bitirme motivasyonumu sağlayan dünyaya gelmesini heyecanla beklediğimiz minik oğlumuz Ömer Yasir USLU'ya, tez yazım sürecimde yanımda olan sevgili ablalarım Şeyma SAYIN ve Gaye BÜYÜK'e, araştırma sırasında teknik desteğini esirgemeyen abim Taha Osman BÜYÜK'e, öğrenme ve gelişimin hayat boyu olması gerekliliğini bana rol model olarak öğreten değerli babam Hüseyin BÜYÜK'e ve dualarıyla her zaman bana güç veren kıymetli annelerim Neşe BÜYÜK ve Aysel USLU'ya sonsuz minnet ve teşekkürlerimle...

Araştırmama zaman ayırıp katılım sağlayarak katkıda bulunan tüm çocuk gelişimci meslektaşlarıma ve daha fazla örnekleme ulaşabilmem için araştırmamın paylaşılarak yayılmasında emeği geçen herkese içtenlikle teşekkür ederim.

Sümeyye USLU

İÇİNDEKİLER

AKADEMİK DÜRÜSTLÜK BEYANI	ii
TEŞEKKÜR	iii
İÇİNDEKİLER	iv
TABLolar LİSTESİ.....	vii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	viii
KISALTMALAR	ix
ÖZET.....	x
ABSTRACT	xi
1. GİRİŞ	1
1.1. Araştırmanın Problemi	1
1.2. Araştırmanın Amacı, Hipotezleri	3
1.3. Araştırmanın Önemi	5
1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları	5
1.5. Tanımlar	5
2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE/ İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	7
2.1. Türkiye’de Çocuk ve Çocuk Gelişimci	7
2.2. Çocuk Gelişimi Lisansiyerinin Çalışma Alanları.....	9
2.2.1. Sağlık alanında çocuk gelişimci	9
2.2.2. Aile ve sosyal hizmetler alanında çocuk gelişimci.....	11
2.2.3. Eğitim alanında çocuk gelişimci.....	13
2.2.4. Adalet alanında çocuk gelişimci	14
2.2.5. Diğer alanlarda çocuk gelişimci	15
2.3. Psikolojik Dayanıklılık.....	16
2.3.1. “Resilience” kavramının Türkçe karşılığı ve kullanımı	16
2.3.2 Psikolojik dayanıklılık tanımı.....	17
2.3.3.Psikolojik dayanıklılığın bileşenleri	19
2.3.3.1. Kontrol (Control)	19
2.3.3.2. Bağlılık- kendini adama (Commitment)	20

2.3.3.3. Meydan okuma (Challenge).....	20
2.3.4. Psikolojik dayanıklılığı etkileyen faktörler.....	21
2.3.4.1. Risk faktörleri.....	21
2.3.4.2. Koruyucu faktörler	22
2.3.4.3. Olumlu sonuçlar	22
2.3.5. İş yaşamında psikolojik dayanıklılık ve ilgili yapılan araştırmalar	23
2.4. İş Tatmini Kavramı	24
2.4.1. İş tatmini tanımı ve kapsamı	24
2.4.2. İş tatminini etkileyen faktörler	26
2.4.2.1. İşin nitelikleri	26
2.4.2.2. Kişilik özellikleri.....	29
2.4.2.3. Sosyo-demografik özellikler	30
2.4.3. İş tatmini düşüklüğünün sonuçları	31
2.4.3.1. İş performansı düşmesi	31
2.4.3.2. Olumsuz davranışlar	32
2.4.3.3. İşe devamsızlık	32
2.4.3.4. İşten ayrılma	32
2.4.3.5. Girdi- çıktı dengesizliği	33
2.4.4. İş tatmini ile ilgili yapılan diğer araştırmalar	33
3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....	35
3.1. Araştırmanın Modeli	35
3.2. Çalışma Evreni ve Örneklemi	36
3.3. Verilerin Toplanması.....	37
3.3.1. Veri toplama süreci	37
3.3.2. Veri toplama araçları.....	38
3.3.2.1. Demografik bilgi formu	38
3.3.2.2. Psikolojik dayanıklılık ölçeği	39
3.3.2.3. İş tatmini ölçeği	40
3.4. Verilerin Analizi.....	41
3.4.1. Ölçeklerin geçerlik ve güvenirlik analizi.....	42
4. BULGULAR.....	43

4.1. Çocuk Gelişimcilerin Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular.....	43
4.2. Çocuk Gelişimcilerin Psikolojik Dayanıklılık Düzeylerine İlişkin Bulgular	48
4.3. Çocuk Gelişimcilerin İş Tatmini Düzeylerine İlişkin Bulgular.....	49
4.4. Çocuk Gelişimcilerin Psikolojik Dayanıklılık ve İş Tatmini Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesine Yönelik Bulgular	49
4.5. İş Tatmini Ölçeği ve Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği (PDÖ) Puanlarının Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesine Yönelik Bulgular	50
4.6. İş Tatmini Ölçeği ve Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği (PDÖ) Arasındaki Yordayıcı İlişkilerin İncelenmesine Yönelik Bulgular	59
5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER.....	62
5.1. Sonuç	62
5.2. Tartışma.....	63
5.3. Öneriler.....	68
KAYNAKÇA	70
EKLER.....	81
EK 1: BİLGİLENDİRİLMİŞ ONAM FORMU	82
EK 2: DEMOGRAFİK BİLGİ FORMU	83
EK 3: PSİKOLOJİK DAYANIKLILIK ÖLÇEĞİ	84
EK 4: İŞ TATMİNİ ÖLÇEĞİ.....	86
EK 5: AYVANSARAY ÜNİVERSİTESİ ETİK KURUL İZİNİ.....	87

TABLolar LİSTESİ

Tablo 3.1:	İş Tatmini Ölçeği ve Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği (PDÖ) İçin Cronbach's Alfa Güvenirlik Analizi Sonuçları.....	42
Tablo 4.1:	Katılımcıların Yaş Aralığı.....	44
Tablo 4.2:	Katılımcıların Cinsiyeti.....	44
Tablo 4.3:	Katılımcıların Medeni Durumu.....	44
Tablo 4.4:	Katılımcıların Çocuk Sahibi Olma Durumu.....	45
Tablo 4.5:	Katılımcıların Eğitim Durumu.....	45
Tablo 4.6:	Katılımcıların Gelir Durumu.....	45
Tablo 4.7:	Katılımcıların Çalıştıkları Meslek Alanı.....	46
Tablo 4.8:	Katılımcıların Çalışma Süresi.....	47
Tablo 4.9:	Katılımcıların Mezun Oldukları Üniversitelere Göre Dağılımları.....	47
Tablo 4.10:	Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği (PDÖ) Alt Boyutları ve Toplam Puan İçin Betimleyici İstatistikler.....	49
Tablo 4.11:	İş Tatmini Ölçeği için Betimleyici İstatistikler.....	49
Tablo 4.12:	İş Tatmini Ölçeği ve Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği (PDÖ) Puanları Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları..	50
Tablo 4.13:	İş Tatmini Ölçeği ve Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği (PDÖ) Puanlarının Cinsiyete Göre İncelenmesine Yönelik Mann Whitney U Testi Sonuçları.....	50
Tablo 4.14:	İş Tatmini Ölçeği ve Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği (PDÖ) Puanlarının Yaşa Göre İncelenmesine Yönelik Kruskal Wallis H Testi Sonuçları.....	51
Tablo 4.15:	İş Tatmini Ölçeği ve Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği (PDÖ) Puanlarının Medeni Duruma Göre İncelenmesine Yönelik Kruskal Wallis H Testi Sonuçları.....	52
Tablo 4.16:	İş Tatmini Ölçeği ve Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği (PDÖ) Puanlarının Çocuk Sahibi Olmaya Göre İncelenmesine Yönelik Bağımsız Gruplar t- Testi Sonuçları.....	53
Tablo 4.17:	İş Tatmini Ölçeği ve Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği (PDÖ) Puanlarının Eğitim Durumuna Göre İncelenmesine Yönelik Kruskal Wallis H Testi Sonuçları....	54
Tablo 4.18:	İş Tatmini Ölçeği ve Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği (PDÖ) Puanlarının Gelir Durumuna Göre İncelenmesine Yönelik Kruskal Wallis H Testi Sonuçları.....	55
Tablo 4.19:	İş Tatmini Ölçeği ve Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği (PDÖ) Puanlarının Meslek Alanına Göre İncelenmesine Yönelik Kruskal Wallis H Testi Sonuçları.....	56
Tablo 4.20:	İş Tatmini Ölçeği ve Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği (PDÖ) Puanlarının Çalışma Süresine Göre İncelenmesine Yönelik Kruskal Wallis H Testi Sonuçları.....	58
Tablo 4.21:	İş Tatmini Ölçeği Puanlarının PDÖ-Kendini Adama Puanları Üzerindeki Yordayıcı Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları.....	59
Tablo 4.22:	İş Tatmini Ölçeği Puanlarının PDÖ-Kontrol Puanları Üzerindeki Yordayıcı Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları.....	60
Tablo 4.23:	İş Tatmini Ölçeği Puanlarının PDÖ-Meydan Okuma Puanları Üzerindeki Yordayıcı Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları.....	60
Tablo 4.24:	İş Tatmini Ölçeği Puanlarının PDÖ-Toplam Puanları Üzerindeki Yordayıcı Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları.....	61

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.1: Araştırmanın Deseni.....4



KISALTMALAR

Akt.:	Aktaran
Bkz.:	Bakınız
ÇGEDER:	Çocuk Gelişimi ve Eğitimcileri Derneği
ÇGHM:	Çocuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü
ÇKK:	Çocuk Koruma Kanunu
İTÖ:	İş Tatmini Ölçeği
KLU:	Kırklareli Üniversitesi
MEB:	Milli Eğitim Bakanlığı
ÖSYM:	Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığı
PDÖ:	Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği
PRS:	Psychological Resilience Scale (Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği)
RG:	Resmi Gazete
SPSS:	Statistical Package for the Social Sciences (Sosyal Bilimler İçin İstatistik Paketi)
STK:	Sivil Toplum Kuruluşu
TDK:	Türk Dil Kurumu
TUİK:	Türkiye İstatistik Kurumu
ULAKBİM:	Ulusal Akademik Ağ ve Bilgi Merkezi
UNICEF:	United Nations International Children's Emergency Fund (Birleşmiş Milletler Uluslararası Çocuklara Acil Yardım Fonu)
YÖK:	Yükseköğretim Kurulu

ÖZET

ÇOCUK GELİŞİMİ LİSANSİYERLERİNİN PSİKOLOJİK DAYANIKLILIK DÜZEYLERİ İLE İŞ TATMİNİ DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ

Bu araştırma çocuk gelişimi lisansiyerlerinin psikolojik dayanıklılık düzeyleri ile iş tatmini düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla yapılmıştır. Araştırmanın örneklemini farklı şehir ve çalışma alanlarında çalışan 266 çocuk gelişimci oluşturmaktadır. Veri toplama araçları olarak “Bilgilendirilmiş Onam Formu”, “Demografik Bilgi Formu”, Kobasa (1979)’un geliştirdiği, Işık (2016)’nın geçerlik güvenirlik çalışmasını yaptığı “Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği” ve Brayfield ve Rothe (1951)’in geliştirdiği, Judge, Locke, Durham ve Kluger (1998)’in 5 maddelik kısa formunu oluşturduğu ve Keser ve Öngen Bilir (2019)’in Türkçeye uyarlayarak geçerlik güvenirlik çalışmasını yaptığı “İş Tatmini Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmanın değişkenleri arasındaki ilişki incelenirken Pearson Korelasyon Analizinden, fark testlerinde Mann Whitney U, Bağımsız Gruplar t-Testi ve Kruskal Wallis U Testinden yararlanılmıştır. Sonuç olarak; çocuk gelişimcilerin İş Tatmini Ölçeği puanları ile PDÖ-Kendini Adama ($r=,593$; $p<,01$), PDÖ-Kontrol ($r=,338$; $p<,01$), PDÖ-Meydan Okuma ($r=,250$; $p<,01$), PDÖ-Toplam ($r=,498$; $p<,01$) puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Çocuk gelişimcilerin psikolojik dayanıklılık düzeyleri alt boyutları ile cinsiyet, eğitim durumu ve çalıştığı alan değişkenleri arasında, iş tatmini düzeyleri ile gelir düzeyi, çalıştığı alan ve medeni durum değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar olduğu bulunmuştur ($p<0,05$). Araştırmadan elde edilen tüm sonuçlar bulgular bölümünde detaylı olarak gösterilmiş ve literatür ışığında yorumlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: *Psikolojik Dayanıklılık, İş Tatmini, Çocuk Gelişimi Lisansiyeri.*

ABSTRACT

EXAMINATION OF PSYCHOLOGICAL RESILIENCE AND JOB SATISFACTION LEVELS OF CHILD DEVELOPMENT LICENSES

This research was conducted to examine the relationship between the psychological resilience levels of child development graduates and their job satisfaction levels. The sample of the study consists of 266 child development professionals working in different branches and cities. “Informed Consent Form”, “Demographic Information Form” as data collection tools, “Psychological Resilience Scale” developed by Kobasa (1979), validity and reliability study by Işık (2016), and Judge, developed by Brayfield and Rothe (1951). The “Job Satisfaction Scale”, which was formed by Locke, Durham, and Kluger (1998) and adapted into Turkish by Keser and Öngen Bilir (2019), was used. Pearson Correlation Analysis was used while examining the relationship between the variables of the study, Mann Whitney U, Independent Groups t-Test and Kruskal Wallis U Test were used for difference tests. As a result; PRS-Devotion ($r=.593$; $p<.01$), PRS-Control ($r=.338$; $p<.01$), PRS-Challenge ($r=.250$; $p<.01$), PRS-Total ($r=.498$; $p<.01$) scores were found to be statistically significant. It was found that there were statistically significant differences between the sub-dimensions of the psychological resilience levels of the child development workers and the variables of gender, educational status and field of work, and between the variables of job satisfaction and income level, field of work and marital status ($p<0.05$). All the results obtained from the research are shown in detail in the findings section and interpreted in the light of the literature.

Keywords: *Psychological Resilience, Job Satisfaction, Child Development Professionals.*

1. GİRİŞ

1.1. Araştırmanın Problemi

Bu araştırma ile Türkiye genelindeki çocuk gelişimcilerin psikolojik dayanıklılık düzeyleri ile iş tatmini düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi ve bu değişkenlerin katılımcıların yaş aralığı, cinsiyet, medeni durumu, çocuk sahibi olup olmama durumu, eğitim durumu, çalıştığı alan, toplam çalışma süresi, gelir düzeyi gibi demografik özelliklerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığını incelemek amaçlanmıştır.

Günümüzün önemli meslek alanlarından biri olan çocuk gelişimcilerin çalışma alanlarının tanınmasına, çocuk gelişimcilerin psikolojik dayanıklılık ve iş tatmini düzeylerinin incelenmesine, elde edilen veriler sonucunda çocuk gelişimcilerin psikolojik dayanıklılıklarının desteklenmesine, iş tatmini düzeyleri ve çalışma alanlarına yönelik geliştirme çalışmalarının yapılmasına ve çocuk gelişimi lisans mezunlarının meslek alanı seçimlerine rehberlik etmesine katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Bu araştırmada çocuk gelişimi mezunlarının çalışma alanlarının incelenip, gerekli yapılandırmaların tespit edilmesi, hangi alanlarda psikolojik dayanıklılık ve iş tatmini düzeyinin daha düşük ya da yüksek düzeyde olduğunun anlaşılması ve çocuk gelişimcilerin psikolojik dayanıklılık ile iş tatmini düzeylerinin hangi alanlarda ve nasıl arttırılabileceği hususunda yaklaşımlar geliştirilmesi hedeflenmektedir.

Psikolojik dayanıklılık konusu ile ilgili literatür araştırıldığında, daha çok üniversite öğrencileri ve meslek elemanları odaklı çalışmalar olduğu görülmüştür (Keklik ve Kaba, 2016; Adamson, Beddoe ve Davys, 2014). Meslek elemanları arasından ise daha çok akademisyen, öğretmen, sağlık ve sosyal hizmetler çalışanları üzerinde çalışmalar yapıldığı gözlenmiştir (Sezgin, 2012; Ülker Tümlü ve Recepoğlu, 2013; Çam Büyükbayram, 2017; Genç, 2019). Alan yazında çocuk gelişimciler özelinde psikolojik dayanıklılık ile ilgili yapılmış bir çalışmaya

rastlanmamasından ve çocuk gelişimi bölümünün yeterince doğru anlaşılmadığının düşünülmesinden dolayı bu araştırma örnekleminin özellikle çocuk gelişimciler olmasına karar verilmiştir.

Çalışan bireylerin günlük yaşamının büyük bir kısmı iş yeri ortamında veya mesleki çalışmalarını gerçekleştirerek geçer. Bu sebeple iş tatmini son zamanlarda dikkat çeken araştırma konularından biri haline gelmiş, iş tatmini örgüt ve endüstri psikolojisi alanında sıklıkla çalışma yapılan bir konu olmuştur (Özgüven, 2016). Bu nedenle çocuk gelişimcilerin psikolojik dayanıklılık düzeylerinin yanı sıra iş tatmini düzeylerinin de araştırmaya dahil edilmesinin alana katkı sağlayacağı düşünülmüştür.

Stres düzeyi yüksek alanlarda çalışmak bireylerin hastalıklara yakalanma riskini arttırsa da aynı stresli alanda çalışan ve psikolojik olarak dayanıklılık düzeyi daha yüksek olan bireyler yoğun strese maruz kalsa da hastalıklara yakalanmayabilir. Psikolojik dayanıklılığı yüksek bireyler hayatlarındaki ani değişikliklere uyum sağlama, yaptığı işe odaklanma, kontrolü elinde hissetme gibi becerileri sayesinde stresli durumları tehdit olarak algılamak yerine bunları değiştirebileceğine, kendi gücüne ve stres kaynağını kontrol edebileceğine inanarak diğer insanlara göre daha sağlıklı ve psikolojik açıdan dayanıklı kalabilir (Altıntaş, 2014). Bu önermeden hareketle, çalışan bireylerin psikolojik dayanıklılıkları yüksek ise iş tatmini düzeylerinin de yüksek olabileceği düşüncesi doğmaktadır. Bu düşüncenin doğrulanıp doğrulanmayacağı merak söz konusu olmuş, bu çalışmada araştırma konusu olarak çocuk gelişimcilerin iş tatmini düzeylerinin değerlendirmeye alınmasına karar verilmiştir.

Sağlıklı gelişim sergileyen, özel eğitim ihtiyacı olan, süregelen hastalığa sahip, suça sürüklenen, korunma ihtiyacı olan ve risk altındaki tüm 0 ve 18 yaş arasındaki çocukların dil gelişimi, zihinsel gelişimi, ince-kaba motor gelişim, sosyal ve duygusal gelişim alanlarını gelişimsel sapmayı değerlendirme, gelişimsel destek sağlama, olası gelişim gecikmelerini önleme ve gelişimsel gecikmesi olan çocuklar için gelişim destek programları hazırlayan ve uygulayan çocuk gelişimcilerin mesleklerini en uygun ve yeterli düzeyde icra etmelerinde kişinin çalışma ve iş koşullarına ilişkin düşünce sistemi oldukça önemlidir. Tüm meslek gruplarında olduğu gibi çocuk gelişimciler de çalıştıkları alanlarda ne kadar mesleki doyum elde ederlerse ve ortaya çıkardıkları işten memnuniyet duyarlarsa, mesleklerindeki başarı ve üretkenlik seviyesi de o kadar fazla olacaktır (Cesur ve Akyol Köksal, 2018). Bu açıdan bakılarak

bu araştırmada, farklı alanlarda görev yapan çocuk gelişimcilerin iş tatmini düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığının da incelenmesi amaçlanmıştır.

1.2. Araştırmanın Amacı, Hipotezleri

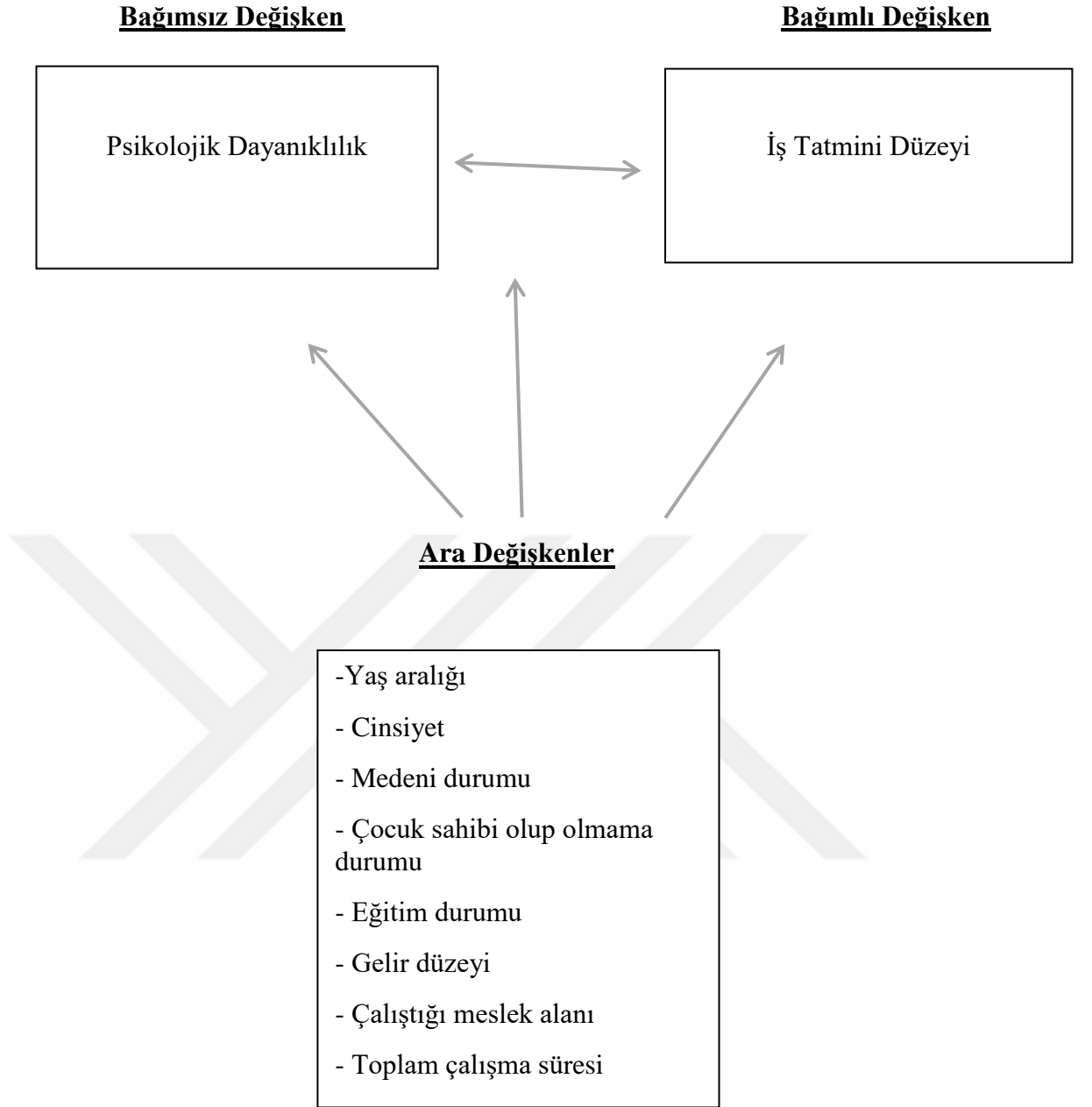
Bu araştırmanın amacı Türkiye genelindeki çocuk gelişimi lisansiyerlerinin psikolojik dayanıklılık düzeyleri ile iş tatmini düzeylerinin incelenmesidir. Bu araştırma ile çocuk gelişimcilerin çalıştıkları meslek alanlarının ve diğer demografik değişkenlerin çocuk gelişimcilerin psikolojik dayanıklılık ve iş tatminleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olup olmadığının araştırılması, sağlık, eğitim, sosyal hizmetler, adalet ve diğer alanlarda çalışanların psikolojik dayanıklılık ve iş tatmini düzeyleri ile ilgili elde edilecek bulgular ile çocuk gelişimi mezunlarının hangi alanlara yönelecekleri hususunda fikir edinebilmesi, seçtikleri çalışma alanlarında karşılaşabilecekleri sorunlara hazırlıklı olmasının desteklenmesi, çocuk gelişimi çalışma alanlarının tanıtılarak alana katkı sağlanması, bu alanlarda zaten çalışmakta olan çocuk gelişimcilerin psikolojik dayanıklılık ve iş tatmini düzeylerini arttırmaya yönelik yapılabilecek çalışmaların ve alanda geliştirilmesi gereken ynlerin belirlenmesi için neler yapılabileceği konusunda önerilerde bulunulması hedeflenmektedir. Bu araştırmanın amacı doğrultusunda araştırma soruları aşağıdaki gibidir:

*Çocuk gelişimcilerin psikolojik dayanıklılık düzeyleri ile iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

*Çocuk gelişimcilerin psikolojik dayanıklılık düzeyleri ile sosyo- demografik değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

*Çocuk gelişimcilerin iş tatmini düzeyleri ile sosyo- demografik değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

Bu araştırmada incelenecek sosyo- demografik değişkenler ise; yaş aralığı, cinsiyet, medeni durum, çocuk sahibi olup olmama durumu, eğitim durumu, gelir düzeyi, çalışılan meslek alanı, toplam çalışma (hizmet) süresi olarak belirlenmiştir.



Şekil 1.1: Araştırmanın Deseni

Şekil 1.1’de araştırmanın deseni gösterilmektedir. Araştırmanın hipotezleri aşağıdaki gibidir:

H0: Çocuk gelişimcilerin psikolojik dayanıklılık düzeyleri ile iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H1: Çocuk gelişimcilerin psikolojik dayanıklılık düzeyleri ile iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2: Çocuk gelişimcilerin psikolojik dayanıklılık düzeyleri “yaş aralığı, cinsiyeti, medeni durumu, çocuk sahibi olup olmama durumu, eğitim durumu, gelir düzeyi, çalıştığı meslek alanı, toplam çalışma süresi” değişkenleri açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

H3: Çocuk gelişimcilerin iş tatmini düzeyleri “yaş aralığı, cinsiyeti, medeni durumu, çocuk sahibi olup olmama durumu, eğitim durumu, gelir düzeyi, çalıştığı meslek alanı, toplam çalışma süresi” değişkenleri açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir.

1.3. Araştırmanın Önemi

Araştırma, ülkemizde çocuk gelişimi bölümüne ve çocuk gelişimcinin meslek alanlarına dikkat çekilmesi, alanı tercih eden tüm meslektaşlarımıza yön vermesi açısından önem taşımaktadır. Bu araştırma ile çocuk gelişimi bölümü lisansiyerlerinin kişisel hayatlarına etkisi olan iş tatmini düzeyleri konusunda bilimsel yaklaşımlar geliştirilmesine katkı sağlamak istenmektedir.

Araştırmanın aynı zamanda çocuk gelişimcilerin psikolojik dayanıklılıkları ile iş tatmini düzeyleri arasındaki ilişkinin saptanması açısından pozitif psikoloji ve örgüt psikolojisi/ endüstri psikolojisi alanlarına katkısı olacağı düşünülmektedir.

1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma araştırmacının kartopu örneklem yöntemiyle erişebildiği katılımcı kitlesi ile sınırlıdır. Her çalışma alanından en az 50’şer kişinin katılımı hedeflenmiştir, ancak eşit dağılım sağlanamamıştır. Katılımcıların tüm soruları okuyup anlayarak gerçekçi şekilde yanıtladığı varsayılmaktadır.

1.5. Tanımlar

Bu kısımda araştırmada kullanılan temel kavramlar literatürde yapılan araştırmalar sonucu araştırmacının değerlendirmeleri sonucu hazırladığı kendi tanımlamalarına yer verilmiştir.

Çocuk Gelişimi Lisansiyeri: Üniversitelerin 4 yıllık lisans programlarından mezun olup eğitim, sağlık, adalet, aile ve sosyal hizmetler gibi çocukların olduğu tüm meslek alanlarında, çocuk aile ve profesyonellere hizmet sunan meslek elemanıdır. Çocuk gelişimciler 0 ile 18 yaş arası normal ve gelişimsel farklılıkları olan, rehabilitasyon ve özel eğitim ihtiyacı olan, süregelen veya çabuk ilerleyen hastalığa sahip olan, gelişimi, eğitimi veya sağlığı risk altında olan, korunmaya muhtaç veya suça sürüklenmiş, ihmal veya istismara uğramış çocuk ve ergenler ile çalışan, klinik görüşme gerçekleştiren, çocukların gelişimlerini gözlemleyen ve değerlendiren, gelişimsel destek planı hazırlayan ve uygulayan, gerektiğinde gelişim tarama testleri gibi psikometrik yöntemlerden faydalanan, çocuk, aile ve kurumlara danışmanlık hizmeti sunan, çocuk ve aile ile ilgili her türlü konuda bilimsel uygulama ve araştırma yapan kişidir.

Psikolojik Dayanıklılık: İnsanların stresli ve zorlu yaşam olaylarının üstesinden gelmelerini sağlayan, yaşadıkları zorlayıcı durumlar sonrasında yeniden ayağa kalkma ve toparlanma yeteneğidir. Bu pozitif psikolojik yetenek bireylere doğuştan gelebileceği gibi zaman içinde de bireysel deneyim ve çevresel etkilerle kendisinde geliştirerek edinebileceği bir kapasite olarak tanımlanabilir.

İş Tatmini: Çalışan bireyin yaptığı iş veya işiyle ilgili yaşantısını maddi- manevi ihtiyaçları ve kişisel değer yargıları açısından olumlu ruhsal bir duygu ile karşılaması, işini memnuniyet verici bir durum olarak algılamasıdır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE/ İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. Türkiye’de Çocuk ve Çocuk Gelişimci

2020 yılı sonu TÜİK verilerine göre Türkiye nüfusunun % 27,2’sini çocuk nüfus(0-18 yaş) oluşturmaktadır. Türkiye’de çocuk nüfusunun oranı 2000 yılında %41,8 iken, 20 yıl içerisinde bu oranın %27,2’ye düştüğü tespit edilmiştir. Profesyonel nüfus tahmin istatistiklerine göre; çocukların nüfus oranının 2030 yılında %25,6, 2060 yılına ulaşıldığında %20,4 ve 2080 yılına ulaşıldığında ise %19,0 olacağı öngörülmektedir (Türkiye İstatistik Kurumu, 2021a). Ülkemizde 2020 yılında toplam canlı doğan bebek sayısı 1.112.859’dur. Kadın başına düşen toplam doğurganlık hızının, 2001 yılında iken 2,38 çocuk olduğu tespit edilmiş, 2020 yılına gelindiğinde ise bu hızın kadın başına 1,76 çocuğa düştüğü görülmektedir (Türkiye İstatistik Kurumu, 2021b).

Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı’nın 2019 yılı verilerine göre; ülkemizde devlet koruması altında olup kurum bakımında olan 13.867 çocuk ve genç vardır. Aynı zamanda 7.259 çocuk 5.967 farklı koruyucu ailenin yanında bakılırken, 17.403 çocuk ise evlat edinme hizmetinden faydalandırılmaktadır (ÇGHM, 2020).

Toplumların geleceği için asırlardır önem taşıyan çocuğun doğumuyla beraber hem ailenin, hem devletin, hem de çocukla ilgili alanlarda çalışan tüm profesyonellerin çocuğun gelişimi, eğitimi, sağlığı, korunması ve bakımına ilişkin sorumlulukları vardır. Ülkemizde dünyaya gelen her çocuğun kaliteli şekilde yetiştirilmesi için ruhsal ve bedensel sağlığına yönelik koruyucu ve önleyici hizmetlerin, aileye ihtiyaç duyduğunda destekleyici rehberlik hizmetlerinin sağlanabilmesi için çocuk gelişimcilerin toplumdaki rolü büyük önem taşımaktadır.

20. Yüzyılın sonlarına doğru tüm dünyanın yanı sıra ülkemizde de çocuk sağlığı, eğitimi ve sosyal hizmetleri alanlarında oldukça ilerleme kaydedilmiş ve koruyucu hizmet sistemleri yaygınlaşmaya başlamıştır. Çocuğun gelişiminin desteklenmesine yönelik yapılacak maddi yatırımlar hesaplandığında; çocuk için yapılan tedbir

harcamalarının, yapılmaması durumunda ortaya çıkan engeller ve problemler sebebiyle gerekebilecek tedavi ve çözüm harcamalarına göre iki kat daha fazla olduğunu dolayısıyla gelişime yatırım yapılmamasının ülkeye maddi yükünün daha fazla olacağını göstermektedir (Karabulut, Türksoy, Arslan ve Ulaş, 2020).

Çocuğun gelişimini desteklemeye yönelik yapılacak tüm çalışmalar aile, çocuk ve toplumun hayat kalitesi ve niteliğini arttırmak ile eş değerdir. Bu durum çocuğun gelişimsel değerlendirmesi, ihtiyaçlarının belirlenmesi, gelişim gecikmelerinin erken tespit edilmesi, gelişimsel sorunların ve özel gereksinimlerin tespit edilmesi hususlarında destekleyici, koruyucu, önleyici, eğitici, erken tanı, sağaltım, tedavi ve rehberlik hizmetleri sağlayan çocuk gelişimcilerin değerini ortaya çıkarmaktadır (KLU, 2021).

Üniversite ve yüksekokulların sağlık bilimleri fakültelerinden çocuk gelişimi lisans eğitimi programından mezun olan; çocukların sağlıklı gelişim gösterebilecekleri ortamların hazırlanmasında, bireysel gereksinimlerinin yeterli şekilde karşılanarak belli bir yaşam kalitesi standardı oluşturulabilmesi için; doğum öncesi dönemden, erişkinlik dönemine kadar bilişsel, sosyal-duygusal, ince- kaba motor ve dil gelişimi alanlarında çocukların tüm gelişimsel sağlığını takip eden, gelişim düzeyini değerlendiren, ihtiyaç halinde gelişimi destekleyici programlar ile çocuk, aile ve topluma hizmet eden, sağlık, eğitim, adalet ve sosyal hizmetler alanlarında çalışan sağlık lisansiyerleridir (ÇGEDER, 2021).

Ülkemizde Üniversitelerin “Çocuk Gelişimi” bölümlerinde aynı isimle hem 4 yıllık lisans eğitim programları hem de 2 yıllık önlisans eğitim programlarından mezun verilmektedir. Ön lisans programının da yaygın olmasının lisans programının bilinirliğini ve ayırt edilmesini zorlaştırdığını, çocuk gelişimcilerin mezuniyet derecelerinin doğru anlaşılmasını engellediğini söylemek mümkündür. Öğrenciler çocuk gelişimi ön lisans bölümlerinden "Çocuk Gelişimi Meslek Elemanı" unvanı ile mezun olur ve bu mezunlar anaokulu, yuva, kreş, çocuk kulübü, rehabilitasyon merkezi, anasınıfı ve çocuk esirgeme kurumlarında “öğretmen yardımcısı”, “yardımcı personel” veya “bakım personeli” olarak görev yapabilirler; öğrenciler çocuk gelişimi lisans bölümlerinden ise "Çocuk Gelişimci" unvanı ile mezun olur, hastanelere sağlık lisansiyeri olarak, aile ve sosyal hizmetler bakanlığına çocuk gelişimci olarak atanabilir, özel eğitim ve rehabilitasyon merkezlerinde özel eğitimci, anaokullarında eğitim koordinatörü olarak çalışabilirler. Aynı zamanda lisans mezunları yüksek lisanslarını tamamlar ise “Çocuk Gelişimi Uzmanı” unvanını alabilir. Özel kreşlerde

ise ön lisans mezunlarının çalışabilmesi için aynı zamanda kız meslek liselerinin çocuk gelişimi ve eğitimi bölümünü bitirmiş olmaları koşulu aranmaktadır (MEB, 2020).

Çocuk gelişimciler sağlıklı gelişen, özel gereksinimleri olan, akut ve süreğen hastalığa sahip, korunmaya ihtiyacı olan, gelişimi, eğitimi, ruh ve beden sağlığı risk altında olan 0-18 yaş grubundaki çocuk ve ergenlere yönelik gelişim değerlendirme, gelişim destek programı ve takip uygulamaları yapan; çocuk gelişimini ölçmek ve desteklemek için araç ve teknik üreten; çocuğa, aileye ve çocukla çalışan profesyonellere, kurum ve kuruluşlara danışmanlık yapan; farklı disiplinlerle iş birliği yapan meslek elemanlarıdır ve çocukla ilgili tüm sağlık, eğitim, danışmanlık, sosyal hizmetler, adalet alanlarında ve diğer sektörlerde görev yapmaktadırlar (Cesur ve Akyol Köksal, 2018).

2020 yılı verilerine göre ülkemizde Çocuk Gelişimi lisans programı olan 86 üniversite bulunmaktadır. Bu bölümlerin 38'i aktif olarak öğrenci kabul etmekte olup, 2019 yılının üniversite tercih rehberine göre çocuk gelişimi lisans programlarına aday başvuruları için toplam 4019 kontenjan bulunmaktadır (Keskin ve Bayhan, 2020). 2021 tercih klavuzu incelendiğinde ise; ülkemizde Çocuk Gelişimi lisans programı olan üniversitelerin, 45'i aktif olarak öğrenci kabul etmektedir ve aday başvuruları için toplam 5.354 kontenjan bulunmaktadır (ÖSYM, 2021).

2.2.Çocuk Gelişimi Lisansiyerinin Çalışma Alanları

2.2.1. Sağlık alanında çocuk gelişimci

Çocuk gelişimciler Sağlık Bakanlığı'na bağlı hastanelerde, özel ve üniversite hastanelerinde sağlık lisansiyeri olarak çalışabilmektedir. Bu hastanelerde gelişimsel pediatri bölümünde, çocuk psikiyatri ekibi içerisinde, çocuk gelişimi ünite ve polikliniklerinde, çocuk nörolojisi polikliniğinde ve süreğen hastalıkların tedavisi için yatan hasta çocuk servislerinde, oyun odalarının kurulması ve yönetilmesinde görev alabilmektedirler. Hastane bünyesinde görev yapan çocuk gelişimciler çocukların gelişim tarama, gelişimsel değerlendirme ve izlemlerini, çeşitli psikometrik araçları kullanarak ve kapsayıcı bir şekilde çocuğu gözlemleyerek gerçekleştirmektedirler (Keskin ve Bayhan, 2020).

Sağlık bilimleri alanında çocuk gelişimciler doktor, hemşire, fizyoterapi uzmanı, ergoterapi uzmanı, beslenme ve diyet uzmanı, odyoloji uzmanı, dil ve konuşma terapisti ve sosyal çalışmacı gibi farklı meslek grupları ile ortak ekip içerisinde yer almaktadır. Çocuk gelişimcinin görevlerinin temelinde çocukların gelişimsel takibinin yapılarak desteklenmesi, ailelere çocuklarının gelişimi hakkında rehberlik edilmesi başta olmak üzere, çocuk gelişimine ilişkin çok yönlü değerlendirme ve izlem süreci vardır (Tercan ve Yıldız Bıçakçı, 2016).

Devlet hastanelerine atanarak yerleşen çocuk gelişimciler Toplum Sağlığı Merkezlerinde anne, çocuk ve aile eğitimi ve diğer önleyici sağlık hizmetlerinde, Halk Sağlığı Merkezlerinin sağlık kurullarında çocuklara Özel Gereksinim Raporu düzenlenmesinde, Sağlıklı Hayat Merkezlerinde çocuk ve aile sağlığının desteklenmesinde görev almaktadırlar. Eğer çocuk gelişimciler Sağlık Bakanlığı tarafından verilen özel eğitimi tamamlar ise Araştırma Hastanelerinin Çocuk İzlem Merkezlerinde adli görüşmeci olarak görev yapabilmektedirler. Üniversite hastanelerinin çocuk gelişimi birimlerinde, Çocuk Koruma, Uygulama ve Araştırma Merkezleri, Arındırma ve Rehabilitasyon Merkezlerinde, Bağımlılık Danışma, çocuk hastaların psikolojik ve sosyolojik destek ekibinde görev almaktadır (Keskin ve Bayhan, 2020).

Resmi Gazetede yayımlanan “Sağlık Meslek Mensupları ile Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Diğer Meslek Mensuplarının İş ve Görev Tanımlarına Dair Yönetmelik”e göre çocuk gelişimcinin görev tanımına göre; çocuk gelişimci 0-18 yaş arasındaki bireylerin bilişsel, sosyal-duygusal, dil gelişimlerini, özbakım, ince ve kaba motor becerilerini çocuğun gereksinimlerine uygun şekilde destekleyici programların hazırlanmasında ve uygulanmasında görev alır. Sağlık kuruluşlarında çocuğun uyum sürecinin desteklenmesinde ve gelişimsel ihtiyaçlarına uygun bir ortam sağlanmasında sorumluluk alır. Gelişimi risk altında bulunan bebek ve çocukların takiplerinde ve gelişimlerinin desteklenmesi çalışmalarında, diğer hastane personel ile multidisipliner çalışma gerçekleştirir. Ailelere çocuklarının gelişimi hakkında rehberlik ve eğitim hizmeti sunar. Çocuk gelişimi alanında gerekli araç gereçlerin edinilmesini veya üretilmesini sağlar (Resmi Gazete, 22.05.2014 /29007).

Sağlık Lisansiyeri olarak çalışan çocuk gelişimciler, görev yaptıkları merkezlerde çocukların gelişimsel sağlığının korunması ve desteklenmesi için onların yararını gözeterek ihtiyaçları doğrultusunda çalışmalarını yürütmektedir (Keskin ve Bayhan, 2020).

Özel Hastanelerde görev yapan çocuk gelişimciler ise çocuk ruh sağlığı ve psikiyatri servisi, çocuk nörolojisi veya çocuk endokrin gibi çocuk sağlığı üzerine çalışan diğer birimlerden yönlendirilen prematüre bebekler, gelişimsel bozuklukları olan, gelişim gecikmeleri ve davranışsal ruhsal bozuklukları olan veya normal gelişen çocukların gelişim takibi, destek programı ve danışmanlığı için klinik görüşme yapmaktadır.

2.2.2. Aile ve sosyal hizmetler alanında çocuk gelişimci

Sosyal hizmet alanlarında görev yapan çocuk gelişimciler çocuk hizmetleri, Rehabilitasyon ve Bakım Merkezleri, aile ve toplum hizmetleri, kadın ve engelli hizmetlerine bağlı birimlerde, Çocuk Evleri Sitesi ve Koordinasyon Merkezleri, Çocuk ve Destek Merkezleri, Sosyal Hizmet Merkezleri, Gençlik Merkezleri, Evlat Edindirme ve Koruyucu Aile Birimleri başta olmak üzere çocuk ile ilgili birçok diğer birimde görev yapmaktadır. Yatılı kuruluşlarda çalışan çocuk gelişimciler “sosyal servis sorumlusu”, “çocuk evi sorumlusu”, “birim sorumlusu”, “kuruluş müdürü” ve “müdür yardımcısı” olarak; çocuk destek merkezlerinde ve koruyucu aile hizmet birimlerinde çalışanlar ise “çocuk danışmanı” olarak görev almaktadır. Çocuk gelişimciler yardıma muhtaç, korunmaya ve bakıma ihtiyacı olan çocuklarla çalışmaktadır (Cesur ve Akyol Köksal, 2018).

Resmi Gazetede yayınlanan “Çocuk Yuvaları Yönetmeliği”nin 13. Maddesine göre çocuk gelişimcinin görev ve yetkileri hususunda yapılan tanımlamalara göre; çocuk gelişimciler temel esasları Çocuk Yuvası Müdürlüğünce de belirlenen, çocukların bedensel, bilişsel, ruhsal ve sosyal gelişimleri ve yaş gelişimi özelliklerine uygun eğitim programları hazırlar, okul öncesi çağıdaki çocukların ihtiyaçlarına uygun gelişimsel ve eğitsel programlar için uygun ortamın hazırlanmasını sağlanması adına gerekli materyallerin seçimini yapılması ve temin edilmesinde idareye yardımcı olur ve materyallerin amacına uygun kullanılması ve korunmasını sağlar, kurumdaki çocukların gelişim durumlarını ve eğitimsel süreçlerini takip ederek normal gelişim göstermeyen ve özel gereksinimli çocukların tespitini yapar ve diğer meslek elemanları ile multidisipliner çalışarak özel eğitim programları hazırlar ve uygular, çocukların ilgi ve yeteneklerini de göz önünde bulundurarak enstrüman çalma, resim, yüzme, folklor gibi sportif ve sanatsal faaliyetlere yönlendirir, çocukların psiko-sosyal gelişimleri dikkate alınarak yaşadıkları sosyal duygusal dezavantajların ve aile

yoksunluğunun olumsuz sonuçlarını önlemek adına tedbir alır, çocuklara gelişim tarama testleri uygular, sonuçları raporlar ve bu sonuçlar doğrultusunda çocuğa uygun çalışmalar yapar, eğitim programları hazırlayıp uygular, kuruluş bakımında kalan çocuklara olumlu davranış kazandırma ve toplumsal yaşama hazırlama hususlarında çalışma yapar, olumlu alışkanlıklara yönlendirir, okul öncesi eğitim programları ile çocukların ilkokula hazırlar, kuruluşun hedeflerine uygun kalitede araştırma ve inceleme yapar, kurumdaki sağlık personeli ile işbirliği yaparak çocukların gelişimlerini takip eder, destekleyici ve önleyici uygulamalarda bulunur (Resmi Gazete, 07.01.1999 /23576).

Resmi Gazetede yayınlanan “Sosyal Hizmet Merkezleri Yönetmeliği”ne göre çocuk gelişimcinin görev ve yetkileri hususunda yapılan tanımlamalara göre; çocuk gelişimciler sosyal hizmet merkezlerine(SHM) yapılan başvuru, ihbar, tarama ve tespit çalışmalarında belirlenen çocukların, gelişimsel durumlarını değerlendirir, gelişimlerini takip eder, problemlerin çözümü için çocuklara danışmanlık hizmeti sunar, davranış bozukluğu veya gelişim gecikmesi tespit edilen çocukları kesin tanı, tedavisi ve özel eğitimi için gerekli kurum ve kuruluşlara yönlendirir, süreci ve sonucu diğer kuruluşlardaki meslek elemanları ile işbirliği yaparak takip eder ve destek hizmetlerini organize eder, tarama testleriyle çocukların gelişimlerini değerlendirir, mesleki yöntemlerle gelişimsel yetersizliği tespit edilen çocuklara destekleyici eğitim programı hazırlar ve ailelere danışmanlık yaparak uygulama sürecini takip eder (Resmi Gazete, 09.02.2013 /28554).

Resmi gazetede yapılan görev tanımlarına rağmen sosyal hizmet alanına atanan çocuk gelişimi, sosyal hizmet, psikoloji, öğretmenlik, sosyoloji farklı meslek gruplarından bir araya gelen çalışanların hepsinin “sosyal çalışma görevlisi” unvanı altında aynı meslek alanı gibi değerlendirilip benzer iş ve görevleri yaptıkları bilinmektedir (Keskin ve Bayhan, 2020).

5395 sayılı “Çocuk Koruma Kanununun” 34. maddesinde içerisinde çocuk gelişimcilerin de bulunduğu Sosyal çalışma görevlilerinin görevi hususunda yapılan tanımlamalara göre; sorumlu oldukları çocuk dosyası hakkında ivedi olarak sosyal inceleme yapar ve görevlendirildikleri mercieye hazırladıkları raporları sunar, suçta itilen çocukların sorgulanması veya ifadesinin alınması esnasında yanında bulunur, kanun kapsamında mahkeme ve çocuk hâkimleri tarafından istenen diğer görevleri yerine getirir ve çocuk hakkında istenen bilgileri ilgili mercie verir (ÇKK, 24.12.2006 /26386).

2.2.3. Eğitim alanında çocuk gelişimci

Çocuk gelişimciler eğitim alanında okul öncesi eğitim kurumlarında, özel ve resmi okullarda, kreş ve gündüz bakımevlerinde, özel eğitim kurumlarında, rehberlik ve araştırma merkezlerinde, mesleki liselerde, çocuk bakımevlerinde ve il müdürlüklerinde “eğitim koordinatörü, özel eğitimci, kurum müdürü, müdür yardımcısı, sosyal çalışma görevlisi, branş elemanı, grup sorumlusu, kuruluşları denetleme ve değerlendirme komisyon görevlisi” olarak görev almaktadırlar (Resmi Gazete, 30.04.2015 /29342).

Çocuk gelişimciler pedagojik formasyon sertifika eğitimi aldıkları takdirde liselerde öğretmenlik yapabilmektedirler. Aynı zamanda yüksek lisans programı ile uzmanlık alan çocuk gelişimciler üniversitelerin ön lisans bölümlerinde çocuk gelişimi, özel eğitim ve sosyal hizmetler gibi alan derslerine öğretim görevlisi olarak çalışabilmektedir. MEB Rehberlik Hizmetleri Yönetmeliği'ne göre Çocuk gelişimciler rehberlik ve araştırma merkezleri bünyesinde çocukların gelişimlerinin takibini yapmakta ve gelişimsel aksaklıkların çözümüne yönelik önleyici çalışma yapılmasında görev almaktadır (Resmi Gazete, 10.11.2017 /30236).

Resmi Gazetede yayınlanan “Milli Eğitim Bakanlığı Özel Eğitim Kurumları Yönetmeliği”ne göre özel eğitim kurumlarında görev yapan çocuk gelişimcilerin görevleri hususunda yapılan tanımlamalara göre çocuk gelişimciler; engelli bireyleri fiziksel, zihinsel ve ruhsal gelişimlerini inceler ve yaşlarına göre gelişimlerini değerlendirir, engelli bireylerin eğitsel ihtiyaçları, engel türü ve eğitsel performans düzeyleri göz önünde bulundurularak gerekli araç gereçleri hazırlar, Bireyselleştirilmiş eğitim programı (BEP) geliştirme birimi ile multidisipliner çalışarak BEP hazırlar, BEP’te alanıyla ilgili uygulama ve değerlendirme yapar, gerektiğinde engelli bireyin eğitim ihtiyacı ve performans özelliklerine uygun eğitim desteği sağlamak için farklı bir kuruma veya okula yönlendirilmesinde BEP geliştirme birimiyle birlikte çalışma yapar, kendisinden beklenen gelişimi gösteremeyen engelli bireyler için ilgili meslek elemanlarıyla ekip çalışması yapar, kendi alanıyla ilgili hususlarda aile ve özel eğitimcilere rehberlik eder, kuruluştaki diğer meslek gruplarıyla işbirliği yapar, görev ve usule uygun şekilde yapılan işleri yazılı kayda alır, diğer kurum veya kuruluşlarda hizmet veren diğer profesyonellerle eşgüdümlü çalışır, kuruluştaki ekip ile birlikte engelli bireylerin ailelerine yönelik aile eğitimi, danışmanlığı çalışmaları planlar ve yürütür (Resmi Gazete, 18.05.2012 /282296).

2.2.4. Adalet alanında çocuk gelişimci

Çocuk gelişimciler adalet alanında; çocuk ve aile mahkemeleri, Çocuk Şube Müdürlüğü, Emniyet Genel Müdürlüğü, Kadın Danışma Merkezleri ve Kadın Sığınma Evlerinde işleyişe göre sosyal çalışma görevlisi olarak görev yapabilmektedir. İç işleri bakanlığına bağlı bu birimlerde görev yapabilen çocuk gelişimciler; çocuk ve ailelerin bireysel, çevresel koşullardan meydana gelen veya kendi kontrolleri dışında gelişen fiziksel, ruhsal ve sosyal problemlerinin tespiti için çalışmalar yürütür. Çocuğun her açıdan korunması, yüksek yararının sağlanması ve yaşamsal standartlarını iyileştirilmesi için aile, eğitim, sağlık ve sosyal hizmetler gibi yapılarla işbirliği yaparak, çocukları suça sürükleyen fiziksel, psikolojik ve toplumsal etkenlerin araştırılması, suçluluğu azaltmak adına plan ve programların üretilmesi ve uygulanması, ihmal ve istismara uğrayan, korunmaya muhtaç sokakta kalan, çalıştırılan, madde bağımlılığına yakalanan tüm mağdur çocukların kendisine ve vasisine rehberlik hizmeti sunar (Hacettepe Üniversitesi, 2021)

“Sosyal çalışma görevlisi; çocuk gelişimi, psikoloji, sosyal hizmet, psikolojik danışmanlık ve rehberlik, öğretmenlik, aile ve tüketici bilimleri ve sosyoloji bölümlerinden mezun olanları ifade etmektedir” (ÇKK, 24.12.2006 /26386). Sosyal çalışma görevlisi olarak çocuk gelişimciler boşanma, velayet, evlat edinme ve kişisel ilişki kurma gibi konuları içeren davalarda görev alarak sosyal inceleme raporu hazırlamaktadır.

Adalet Bakanlığının ilgili mahkemelerinde “Sosyal Çalışma Görevlileri” unvanı altında görev yapan çocuk gelişimcilerin görevleri hususunda yapılan tanımlamalara göre çocuk gelişimciler; “Mahkeme hakimince istenen alanda sosyal inceleme yapıp ilgili raporu hazırlar ve sonucu mahkemeye ulaştırır, mahkeme tarafından talep edildiği durumlarda duruşmaya katılıp kendisinden istenen konuda görüş bildirir, mahkemece talep edilen diğer görevleri yerine getirir.” (UNICEF, 2013).

“Gözlem ve Sınıflandırma Merkezleri Yönetmeliği”ne göre gözlem ve sınıflandırma merkezlerinde görev alan çocuk gelişimciler; inceleme, gözlem, araştırma, değerlendirme, raporlama, takip ve sınıflandırma hususlarında görev almaktadırlar (Resmi Gazete, 17.06.2005 /25848).

29 Mart 2020 tarihinde yayımlanan “Ceza İnfaz Kurumlarının Yönetimi ile Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Yönetmelik”e göre ceza infaz kurumlarının psiko-sosyal yardım servisinde Çocuk Gelişimi Uzmanları görev yapmaktadır. Sosyal

yardım servisinde çocuk gelişimciler; “Personel ve hükümlülerin fiziki ve psikolojik sağlığı ve bütünlüğüne yönelik koruyucu, destekleyici programları araştırır, uygular ve gerekli durumlarda iyileştirme müdahalelerinde bulunur, psikolojik destek çalışmaları yapar, ayrıca hüküm giyen bireylerin kişisel özelliklerine, yaşam biçimlerine, hayat koşullarına ve suça karışma sebeplerine ilişkin riskleri tespit ederek, bireysel gelişimlerine katkı sağlayacak, kurum hayatına uyum sağlamalarını ve toplumsal hayata geçişte kolay adapte olmalarını destekleyecek uygulamalar yapar, hükümlünün sosyal hayata geçtikten sonra tekrar suç işlememesi için gerekli önlemleri alır ve bu hedef doğrultusunda lüzum olduğunda kurum yetkilisinin bilgisi dahilinde, bireylerin aileleri ve sosyal çevresiyle destekleyici görüşme yapar.” (Resmi Gazete, 29.03.2020 /31083).

2.2.5. Diğer alanlarda çocuk gelişimci

Çocuk gelişimciler özel ve devlet kurumlarına bağlı olarak sağlık, özel eğitim, adalet, sosyal hizmet, eğitim alanlarında çalışabildiği gibi belediyelerde, belediyelere bağlı merkezler, sivil toplum kuruluşları, özel çocuk gelişimi merkezleri ve aile danışma merkezlerinde de çalışabilmektedir. Çocuk gelişimciler çeşitli merkezlerde; kadın sığınma evlerinde, kreşlerde çocukların bilişsel, dil, motor, sosyal ve duygusal gelişimlerini değerlendirme, sosyo-kültürel seviyelerine destek olma, sosyal destek çalışmaları yürütme, çocuk ve ergenlere yönelik projeler geliştirme, risk grubunda yer alan çocukları belirleme, gerekli durumlarda risk grubundaki çocuk ve ergenleri ilgili merkezlere yönlendirme konularında çalışmalar yürütmektedir.

Çocuk gelişimciler çocuk gelişimi merkezi ve özel eğitim rehabilitasyon merkezi kurabilir, bu merkezlerde engelli bireylere özel eğitim çalışmaları, tüm yaş gruplarına yönelik gelişimsel değerlendirme, gelişim destek programı hazırlama, uygulama ve izlem çalışmaları, çocuk odaklı aile danışmanlığı, erken müdahale gerektiren ve riskli grupta bulunan gelişimsel takibe alınması gereken çocuklar için müdahale programları uygulamaktadır. Çocuk gelişimciler uluslararası kuruluşlarda ve STK’larda çeşitli alanlarda görev alabilmektedir. Çocuk ve gençlere yönelik kitap, masal, dergi, kitapçık, broşür, afiş, oyun, oyuncak, beste, ninni, tekerleme, müzik vb. hazırlanmasında, hazırlanan tüm program, materyal ve dökümanların incelenmesinde; çocuk tiyatrosu, çizgi film veya çocuklara uygun televizyon programı

hazırlanmasında, hazırlanan içeriklerin değerlendirilip geliştirilmesinde görev almaktadır (Keskin ve Bayhan, 2020).

Çocuk gelişimciler özel aile danışmanlığı merkezlerinde çocuk gelişimi değerlendirme, takip ve çocuk merkezli danışmanlık yapabilmektedir. Kendi imkanları ve çabaları ile aldıkları objektif değerlendirme testleri, oyun terapisi, ergen ve çocuk terapi yaklaşımları eğitimleri, çift terapisi ve aile danışmanlığı eğitimleri aracılığıyla çocuk, aile ve profesyonellere daha kapsamlı danışmanlık hizmetleri verebilmektedir.

2.3.Psikolojik Dayanıklılık

Bu kısımda psikolojik dayanıklılık kavramına, psikolojik dayanıklılığın tanımına, dilimizdeki kullanım örneklerine, boyutlarına, psikolojik dayanıklılığı etkileyen faktörlere ve iş yaşamında psikolojik dayanıklılığa ve bu alanda yapılmış araştırmalara yer verilmiştir.

2.3.1. “Resilience” kavramının Türkçe karşılığı ve kullanımı

“Dayanıklılık” kelimesi Latince “resiliens” kelime kökünden türeyerek meydana gelmiştir. Dayanıklılık; dayanıklı olma durumu, metanet (TDK, 2021), esneyebilme, elastik olabilme ve eski haline geri dönebilme becerisi anlamlarına gelmektedir (Yılmaz Börekçi ve Gerçek, 2017). Literatürde psikolojik dayanıklılık stresli durumlarla baş edebilme, kişiyi zorlayan olumsuz olaylara rağmen hastalanmama ve sarsıcı olaylar neticesinde hızlıca toparlanabilme olarak tanımlanmaktadır (Doğan, 2015).

İngilizce “resilience” kelimesinin Türkçe karşılığı “dayanıklılık, esneklik, elastikiyet ve zorluk sonrasında hızlı iyileşme özelliği” (Oxford İngilizce Sözlüğü), “sıkıştırılıp ya da esnetildikten sonra orijinal formuna veya pozisyonuna dönebilme becerisi” The Random House Sözlüğü (1967) iken, literatürde Kobasa (1979)’un bu kavramı kuramlarında teorik olarak “psychological hardiness” kelimesini kullandığı, Türkçe makalelerde ise atıfta bulunulurken "psikolojik sağlamlık, dayanıklılık, tahammül ve yılmazlık” anlamlarının kullanıldığı gözlenmiştir.

Dayanıklılık kavramıyla ilgili ülkemizde yapılan ilk çalışmalarda kendini toplama gücü (Terzi, 2008), yılmazlık (Kaner ve Bayraklı, 2009; Demirbaş, 2010),

psikolojik sağamlık (Gizir, 2007) gibi kelimelerin kullanıldığı, ancak daha sonra bu konuya açıklık getirmek adına bu kavramla ilgili yapılan bir çalışmada; toplamda 23 profesör ve doentin içinde bulunduğu “resilience” kavramıyla çalışan bir grup bilim insanına yönelik hazırlanan anket formu ile alınan geribildirimler ve çalışma verileri ile “psikolojik dayanıklılık” kavramının kullanılmasında ortak karara varılmıştır (etin & Basım, 2011). Yapılan bu çalışmanın sonucunda bilimsel çalışmalarda “psikolojik dayanıklılık” kavramı teorik olarak kullanılmaya başlanmış, dayanıklılık kavramı bu şekilde terim olarak daha yaygın olarak kullanılmaya başlanmıştır. Bunun yanı sıra alan yazında “psikolojik sağamlık” (Doğan, 2015; Aydın ve Egemberdiyeva, 2018; zdemir ve Adıgüzel, 2021) kavramının da günümüzde hala yaygın şekilde kullanılmakta olduğu karşılaşılmaktadır.

Börekçi ve Gerçek (2017) “resilience” kavramının anlamını ve Türkçe kullanım şekillerini değerlendirmişlerdir. ULAKBİM Ulusal Veri Tabanında taranan hakemli dergilerde 2000-2017 yılları arasında yayınlanmış makaleler üzerinde “resilience” kavramının geçtiği makaleler içerik analizi yöntemiyle incelenmiş makalelerin %42,6’sında “dayanıklılık”, %38,3’nde “sağamlık”, %10,6’sında “kendini toparlama” ve %8,5’inde “yılmazlık” Türkçe karşılıklarının kullanıldığı ve ülkemizde “resilience” kavramının Türkçe karşılığı konusunda bir görüş birliğine varılamadığı ve “resilience” kavramının daha çok psikoloji ve eğitim alanında yapılan araştırmalarda kullanıldığı sonuçlarına varılmıştır.

Yapılan araştırma ve incelemeler neticesinde bu çalışmada kullanılan “resilience” kavramı için “psikolojik dayanıklılık” Türkçe karşılığının kullanılmasının uygun olacağına karar verilmiştir.

2.3.2 Psikolojik dayanıklılık tanımı

Literatürde psikolojik dayanıklılık, olumsuz durumlar ve stresli olaylar karşısında kişinin mücadele etme yeteneği (ziş, 2016), kişinin yaşamında karşılaştığı güçlüklere karşı kendi güçlü yönlerini geliştirme becerisine sahip olması (Silliman, 1994), kişinin hayatında karşılaştığı stresli ve zorlu durumlar karşısında yaşadığı deneyimlerle ortaya çıkan sonuçların bir araya gelmesi ve bununla baş edebilmesi (Rutter, 1987), kişinin yaşamında karşısına çıkan travmatik ve stres yaratan tecrübeler sonrasında toparlanabilmesini sağlayan kişilik özelliği (Kobasa, Maddi ve Kahn, 1982) olarak tanımlanmaktadır.

Psikolojik dayanıklılık ekonomik olarak yoksunluk yaşayan, ruhsal gerilim altında olan ve yetersiz yaşamsal koşullara sahip bireylerin psikolojik açıdan nasıl sağlıklı kalabildiği ile ilgili yapılan araştırmalar sonucunda ortaya çıkmış bir kavramdır (Vaillant, 2002).

Psikolojik dayanıklılık, kişilere yaşadığı problemler karşısında dayanma gücü ve mücadele edebilme yeteneği sağlamaktadır. Bu yeteneğe sahip olanlar, yaşadıkları olumsuz olaylara ve yeni durumlara daha çabuk uyum sağlayabilmekte ve önceki ruhsal durumlarına daha kolay bir şekilde geri dönebilmektedir. Hatta yaşadıkları stresi yöneterek kendilerine yarar sağlayacak duruma bile getirebilmektedirler (Kavi ve Karakale, 2018).

Masten ve arkadaşları (1990) yaptıkları çalışmada literatürde psikolojik dayanıklılığın ortak üç ana özellik ile tanımlandığını belirtmişlerdir (Akt. Gizir, 2007, s.114-115): Bunlardan ilki; olumsuz ve zorlu koşullarda bile güçlüklerle baş eden ve tahmin edilenden daha fazla yol kat eden, yılmaz kişilik özelliğine sahip olduklarına inanılan bireyleri tanımlamak için kullanılmaktadır. Buna kurum bakımında zorlu bir çocukluk geçirmiş bireyin başarılı bir yaşam öyküsü ile ünlü olması örnek olarak gösterilebilir. İkinci psikolojik dayanıklılık özelliği olarak; gerginlik ve üzüntüye sebep olan olaylar yaşayan bireylerin yakın çevresindeki stres kaynağına kolayca uyum sağlayabilme becerisi tanımlanmaktadır. Buna örnek olarak aile içi şiddetin var olması, ebeveynlerin geçimsizliği veya boşanması gibi stres kaynakları gösterilebilir. Üçüncü psikolojik dayanıklılık özelliği ise; bireylerin hayatında günlük yaşamını ve işlevselliğini azaltacak boyutta bir travmatik olayın gerçekleşmesi ve bundan olumsuz etkilenmesine rağmen bu olayı süreç içerisinde atlatabilme gücü olarak tanımlanmaktadır. Buna örnek olarak bir yakının ölümü, savaş, doğal afet, trafik kazası gibi bireye etki eden ama sonrasında iyileşebileceği travmatik olaylar gösterilebilir.

Psikolojik dayanıklılık ile ilgili literatürde, psikolojik dayanıklılık düzeyi yüksek olan bireylerin kriz yaratabilecek durumlara uyum sağlama becerileri ve stresle etkili başa çıkma yöntemleri aracılığıyla ruhsal ve bedensel sağlıklarını korudukları gözlemlenmektedir (Işık, 2016).

Bir çalışan işten çıkarıldığında bir daha özgüvenini geri kazanamazken, bir diğerinin işten çıkarılmasının daha başarılı olmasına neden olmasının, bir annenin 3 çocuğunu ağır hastalıklar ve trafik kazası sebebiyle kaybetmesine rağmen hayata sınıksız sarılıp işine devam edebilmesi ancak bir başkasının ise eşi ile boşandıktan sonra sürekli bunalımda olup kendisini uzun süre toparlayamamasının, bir doğal afet,

savaş veya ekonomik kriz sonrası bazılarının darmadağın olup bazılarının ayakta kalabilmesinin nedenleri araştırıldığında, bazı kişilerin hayatta çok ağır zorluklar yaşayıp da yıkılmamasını, her şeye rağmen ayakta kalmasını, yaşadığı güçlükleri atlatıp yola devam etmesini sağlayan önemli bir niteliğin de psikolojik dayanıklılık olduğu ortaya çıkmıştır (Cotu, 2017).

Dayanıklılık özelliğine sahip kişilerin iş veya yaşam stresinden doğan fiziksel veya ruhsal rahatsızlıklardan korunduğuna dikkat çekilmektedir. Bireyin çevresine ilgili olması, olayların gidişatını değiştirme isteği ve mücadele etme arzusuna sahip olması gibi unsurlar psikolojik dayanıklılık özelliklerinden sayılabilir (Güler, 2009, s.133; Akt. Günaydın, 2018, s. 493).

2.3.3.Psikolojik dayanıklılığın bileşenleri

Kobasa'ya göre (1979) strese dayanıklı bireylerin stres oluşturan yaşam olayları ile karşılaştıklarında bazı belirgin yaklaşımları vardır. Bunları, “değişime açık olma, yaptığı işe kendini tam olarak verebilme ve olayların kontrol ve denetimini elinde tuttuğuna inanma” olarak tanımlamaktadır.

Ghorbani ve arkadaşları (2000) Kobasa'nın varoluşçu kişilik teorisine dayanarak, “bireyin yaşadığı olumsuzluklara karşı direnç kaynağı olarak işlev gören kişilik özelliği” olarak değerlendirdiği psikolojik dayanıklılığın, birbirleriyle ilişkili olan “bağlanma (bağlılık), kontrol (denetim) ve meydan okuma (challenge)” boyutlarından meydana geldiğini ifade etmektedir (Akt. Tekin, 2011, s.7). Kontrol; kişinin karşılaştığı stresli durumun çözülemeyeceğini düşünmek yerine yönetilebileceğine inanması, bağlılık; stresli durumlardan kaçınmak yerine yatırıma değer olarak görmesi ve meydan okuma ise; zorlayıcı koşulları facia gibi değil de gelişimin doğal bir parçası olarak tanımlanmıştır. Stresli durumların faydaya dönüşebilmesi için bu bileşenlerin üçüne de aynı anda ihtiyaç vardır, hiçbiri tek başına ayrı olarak görülemez (Maddi, 2004). Aşağıda psikolojik dayanıklılığın üç bileşeni olan kontrol, bağlılık ve meydan okuma boyutlarına yer verilmiştir:

2.3.3.1. Kontrol (Control)

Kontrol, bireyin kendisini olumsuz etkileyen olaylar yaşadığı anda çaresizliğe kapılmak yerine karşılaştığı olayı bir şekilde etkileyebileceğine inanmaya ve müdahale

etmeye yatkın olmasıdır. Kontrol becerisine sahip olan birey, bir zorluk ile karşı karşıya kaldığında etrafında gelişen değişiklikleri olumlu karşılar, kendisini kurban olarak değerlendirip mutsuzluk ve umutsuzluğa düşmez. Bu tür durumlarda problemlerin çözümü için sorumluluktan kaçmak yerine sorunların çözümünde daha fazla görev alır ve daha fazla çaba gösterme eğilimi gösterir (Maddi ve Khoshaba, 2005).

Kontrol boyutunun üç temel çeşidi vardır. Bunlar; “davranışsal kontrol (çevre üzerinde doğrudan eylem), bilişsel kontrol (olayların yorumlanması) ve kararlarla ilgili kontrol (alternatif eylemler arasında seçim yapma olasılığı)’dır. Bu kontrol türlerinin bazen stresi azaltıcı etkisi olur bazense etkisiz kalır.” (Averill, 1973, s. 286).

2.3.3.2. Bağlılık- kendini adama (Commitment)

Bağlılık bileşenine sahip bireylerin, gerginlik ve stres yaratan yaşam olaylarının olumsuz etkilerini kendilerinden uzaklaştırabileceklerine dair bir inançları vardır (Kobasa, 1979) Bağlılığı yüksek kişiler, stresli olay ya da durum üzerinde durmak yerine, çevrelerinde gelişen olayların ve etraflarındaki diğer insanların ilgi çekici, enteresan ve anlamlı olduğu düşüncesine güçlü bir bağlanma ve inanç sistemi geliştirirler. Olumsuz deneyimlerini faydaya ve öğrenme deneyimine çevirmenin yollarını bulma hususunda kendilerine inanırlar (Maddi, ve diğerleri, 2006) Kendini adama eğilimi geliştiren bireylerin kişisel ve sosyal ilişkilerinde pasiflik ve kaçınma davranışları sergilemek yerine aktiflik ve üzerine gitme davranışları sergiler (Kobasa, Maddi ve Kahn, 1982).

İşlerine bağlı ve kendini adama eğilimi yüksek bireyler harcadıkları emek ve ortaya çıkardıkları işi değerli görürler. İş sırasında karşılaştıkları zorluklarda bile süreç ve diğer kişiler ile ilgilenirler. İşlerini verimsizleştiren ve kendilerine uymayan davranışlardan uzaklaşırlar. Stresli işlerden uzaklaşmayı ise bir güçsüzlük olarak değerlendirirler (Maddi ve Khoshaba, 2005).

2.3.3.3. Meydan okuma (Challenge)

Meydan okuma özelliğine sahip bireyler, rutinlerini değiştiren olayları olağan karşılar ve bireysel gelişimlerine katkı sağlayacağını düşünürler (Maddi ve diğerleri, 2006). Meydan okuma bileşeninin güçlü etkilerini taşıyan bireyler değişimi olumlu

karşıladıkları için ortaya çıkan yeni durumlara daha tecrübeli tepkiler verir, farklılıklara açık olduğu ve bunu önemsedikleri için daha çok şey keşfederler, strese karşı kendilerine neyin yardımcı olacağını ve olumsuz durumlarda ne yapacaklarını daha iyi bilirler (Kobasa, 1979).

Meydan okuma stresli durumların anlaşılmasında, bu durumlardan tecrübeler elde edilmesinde, çözüm arayışında olunmasında önemli bir rol oynar ve dolayısıyla da yeniliklere açık olmak ve gelişmek için meydan okuma becerisi önemli bir araç olarak görülür. Karşılaşılan güçlüklerin inkâr edilmemesi ve bu güçlüklerle yüzleşilmesi, geleceğe kaygı ile bakmaktan ziyade umut ve pozitif bir bakış açısı geliştirmeyi sağlar (Maddi ve Khoshaba, 2005).

2.3.4. Psikolojik dayanıklılığı etkileyen faktörler

“Psikolojik dayanıklılık genellikle sonuçlara ve bu sonuçların nedenlerine göre açıklanır. Bu değişkenler literatürde üç ana başlık altında toplanmıştır.” (Rutter, 1987):

2.3.4.1. Risk faktörleri

Olumsuz yaşam şartlarını içermektedir. Bireyin kendisi, aile ve çevresi olmak üzere üç grupta ele alınmaktadır (Luthar, Cicchetti ve Becker, 2000):

- Bireyin kendisi ile ilgili olan risk faktörleri; zayıf zihinsel potansiyel, kaygılı, özgüvensiz veya depresif mizaca sahip olma, sağlık problemleri, kendini ifade edememe, stresle baş edememe gibi özelliklerdir.
- Bireyin ailesi ile ilgili risk faktörleri; ailenin parçalanması, ana-babanın boşanması, ebeveyn yoksunluğu veya olumsuz tutumu, ebeveyn-çocuk bağlanma ilişkisinin kurulamaması, olumsuz disiplin davranışları, aile içi şiddet, psikolojik veya fiziksel ihmal ve istismar gibi özelliklerdir.
- Bireyin toplumsal çevresi ile ilgili faktörler; sosyo-ekonomik koşulların yetersizliği, yeterli sağlık, eğitim ve sosyal hizmetlere erişimin olmaması, madde kullanımı veya yasa dışı davranışlar gibi toplumda olumsuz rol modellerin olması, göç ve işsizlik gibi özelliklerdir.

2.3.4.2. Koruyucu faktörler

Bir sorunu ortaya çıkmadan önlemeyi, ortaya çıkmış sorunun ise olumsuzluk ve risklerinden koruyan, bireyin sağlıklı uyum ve zorluklar karşısında ayakta kalma becerilerini arttıran durumları tanımlar. Koruyucu faktörler içsel ve dışsal olmak üzere 2 grupta değerlendirilmektedir (Ülker Tümlü ve Receptoğlu, 2013): İçsel Faktörler; bireyin sağlıklı duygusal yapısı, olumlu benlik algısı, pozitif kişiliği, genel psikolojisi ve mizacı içsel faktörlere örnek olarak sayılabilir. Dışsal Faktörler; bireyin olumlu aile iklimi ve sosyal ilişkileri, eğitim sağlık ve sosyo-ekonomik düzeylerinin yüksek olması, içinde bulunduğu aile ve toplumun güvenli ve sağlıklı olması dışsal faktörlere örnek olarak sayılabilir.

2.3.4.3. Olumlu sonuçlar

Bireyin yaşamında karşılaştığı risk faktörlerinin üstesinden sahip olduğu içsel ve dışsal koruyucu faktörler aracılığıyla gelmesi sonucunda edindiği becerilerdir. Bu sonuçlar genel iyilik ve mutluluk hali, yaşam doyumu, kendini kabul etme, kurallara uyma, uygunsuz ve yasadışı davranışlardan uzak durma, akademik başarı elde etme, sosyal beceri ve sorumluluk bilinci geliştirme şeklinde sıralanabilir (Ülker Tümlü ve Receptoğlu, 2013).

Cotu (2017) psikolojik dayanıklılığı yüksek kişiler hakkında yaptığı araştırmalarda teorilerin üç noktada birleştiğini ve bu kişilerin üç ortak karakter özelliği sergilediklerini vurgulamıştır. Psikolojik dayanıklılığı yüksek kişilerin gerçeği olduğu gibi kabul ettiğini, hayatın anlamlı olduğuna dair tutundukları değerlerine dair güçlü bir inanç besledikleri ve doğaçlama hareket etme konusunda esrarengiz bir beceriye sahip olduklarını belirtmiştir.

Psikolojik dayanıklılığın bazı bireylerde sonradan kazanılabilen bazı bireylerde ise doğuştan gelen bir özellik olduğu (Kavi ve Karakale, 2018) ancak zamanla yapılan araştırmalar ile psikolojik dayanıklılık özelliğinin sonradan öğrenilebilen ve geliştirilebilen bir beceri olduğu da anlaşılmıştır (Erdener, 2019).

“Psikolojik dayanıklılık insanlarda doğuştan gelen bir özellik olarak bulunmasa bile sonrasında öğrenilip geliştirilebilecek bir özelliktir. Psikolojik açıdan dayanıklı olmayı; kişinin realist planlar yapabilme ve bu planları uygulamak için adım atma kapasitesi, kendi bireysel gücüne, yeteneklerine ve benliğine karşı olumlu bir

bakış açısına sahip olması, iletişim becerileri, problem çözme yetenekleri, güçlü düşünce ve dürtüleri yönetebilme kapasitesi etkiler (Genç, 2019).

2.3.5. İş yaşamında psikolojik dayanıklılık ve ilgili yapılan araştırmalar

Psikolojik dayanıklılık çalışma ve iş yaşamı için büyük bir gereksinimdir. İş ortamında diğer çalışanlarla veya işle ilgili sorun yaşamamak, yaşansa bile üstesinden gelebilmek bireyin iş yaşamını kolaylaştırır. Daha stabil ve huzurlu iş yaşamı bireyin, mutluluğunu, verimli ve etkili çalışmasını dolayısıyla da iş tatminini destekler. Psikolojik dayanıklılığın bireylere sağladığı yılmama, vazgeçmeme, mücadele etme ve etrafındaki olayları şekillendirebilme becerisi hem özel yaşamında hem de iş yaşamında büyük kolaylık sağlar (Kavi ve Karakale, 2018).

Psikolojik dayanıklılık ile ilgili akademik anlamda yapılan araştırmaların geçmişinin 1980'lere dayandığı bilinmektedir. Bu alandaki ilk çalışmaları yapan Garnezy (1986), ruh sağlığı bozuk (şizofrenisi olan) ana-baba ile büyüyen çocukların olumsuz ortama rağmen neden psikolojik rahatsızlıklar yaşamadığını araştırmış ve ruh sağlığında psikolojik dayanıklılık faktörünün zannedilenden daha büyük bir rolü olduğunu bulmuştur (Cotu, 2017).

Çetin ve Basım (2011)'in psikolojik dayanıklılığın örgütsel bağlılık tutumları ve iş tatmini üzerindeki rolünü araştırdığı 257 banka çalışanı üzerinde yaptığı çalışmalarında; zorluklarla karşılaştığında, başarılı olmak için kendini toplama, başarıya odaklanma ve başarı yolunda amacına hizmet etme kapasitesi olarak değerlendirilen psikolojik dayanıklılık ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı ilişkileri olduğu bulunmuştur.

Kavi ve Karakale (2018) yaptıkları araştırmada psikolojik dayanıklılığı yüksek bireylerin iş hayatında yaşadıkları stresle daha iyi baş ettiğini, problemler karşısında daha sakin ve doğru davranarak yıpranmaktan ve iş tatminsizliğinden korunduğunu belirtmiştir.

Kobasa (1979) psikolojik dayanıklılık kavramını geliştirmek için 40-49 yaş aralığındaki idareci olarak görev yapan, evli ve iki çocuk babası olan 670 kişi ile çalışma yapmıştır. Örneklem grubundan, son üç yıl içerisinde yaşadıkları stresli yaşam olayları ile hastalıkların bir listesi alınmıştır. Streslerinin fazlalığı ve hastalık geçirme yoğunluğu açısından yüksek puan alan 200 kişi ve stres oranı fazla ancak hastalık yoğunluğu düşük olan 126 kişi iki ayrı grubu oluşturmuştur. Her iki grubun bulguları

incelendiğinde, Kobasa bir kişilik özelliği olarak ortaya attığı “psikolojik dayanıklılık” kavramına dikkat çekmiştir. Çok stresli ancak az hastalık sahibi olan bireylerin psikolojik dayanıklılık alt boyutları olan bağlanma, kontrol ve meydan okuma becerilerinin olduğu tespit edilmiştir. Bu bireylerin kendilerini işlerine adadıkları, zorlukları bir tehdit unsuru olarak değil de bir gelişim fırsatı olarak gördükleri ve hayatlarındaki olayların kontrolünü sağlayabildikleri hissettikleri savunulmaktadır (Akt. Genç, 2019, s. 32).

Akdemir ve Açıan (2017)’nin yaptıkları çalışanların psikolojik sermayeleri ile iş tatmini düzeyleri arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmalarında İzmir, Ankara ve İstanbul havalimanlarında hava trafik kontrolörlüğü yapan 301 çalışandan toplanan verilerin analizi sonucunda psikolojik sermayenin alt boyutlarından biri olan psikolojik dayanıklılık ile iş tatmini arasında olumlu yönde bir korelasyon bulunmuştur.

2.4. İş Tatmini Kavramı

Bu kısımda iş tatmini kavramı, iş tatmininin tanımı, iş tatminini etkileyen faktörler, iş tatmini ile ilgili yapılan araştırmalar ve çalışma yaşamında bireyin tatmini başlıkları altında incelenmektedir.

2.4.1. İş tatmini tanımı ve kapsamı

İş tatmini kavramı literatürde “iş doyumu”, “iş tutumu”, “mesleki doyum”, “çalışan memnuniyeti”, “meslek algısı” veya “iş morali” gibi terimler ile ifade edilmektedir (Güler, 1990; İncir, 1990; Akbolat, Işık, ve Uğurluoğlu, 2011; Kahraman, Engin, Dülgerler, ve Öztürk, 2011; Korkmaz ve Erdoğan, 2014; Kaya ve Oğuzöncül, 2016; Karabulut, Türksoy, Arslan, ve Ulaş, 2020). İş tatmini hakkında yapılan tanımlar, konu üzerinde çalışma yapanlara göre değişebilmektedir. İş tatmininin ortak kabul edilen bir terimsel anlamı olmadığından dolayı, araştırmacılar genellikle kendi yaptıkları araştırmanın kapsamına göre farklı biçimlerde tanımlamalar yapmışlardır (Güney, 2017).

İş tatmininin literatürdeki tanımlamalarına bakıldığında; iş tatmini; çalışanların iş ortamını oluşturan etmenlere karşı sergiledikleri pozitif ve negatif duygu veya davranışlar olarak (Özgüven, 2016), bireyin çalışma ortamındaki rolüne karşı olumlu

ya da olumsuz duygusal tutum ve yaklaşımı olarak (Vroom, 1964), bireyin işindeki görev ve sorumluluklarına ilişkin duygusal yönelimi veya işine karşı sergilediği duygusal tepkiler olarak (İnce ve Gül, 2005), işgörenlerin işine karşı hissettiği memnuniyet veya memnuniyetsizlik, başka bir ifade ile işgörenin istekleri ile işin özellikleri arasındaki uyum olarak (Davis, 1988) ifade edildiği görülmektedir.

İş tatmini bir bireyin yapmakta olduğu işi hakkında sahip olduğu duygu, tutum, düşünce ve yaklaşımlardan oluşur. Belirli bir işin iyi ve kötü, olumlu ve olumsuz tüm özellikleri, tatmin ya da tatminsizlik duygularının gelişimine katkı sağlayabilir (Riggio, 2018).

Landy “İş tatmini, bireyin işine ait kendi kişisel değerlendirmeleri neticesinde oluşan duygusal durumudur” şeklinde tanımlar (Akt. Keser ve Öngen Bilir, 2019, s. 230). Bütün bu tanımlamaların bulunduğu ortak zemin iş tatmininin bireyin işi ve çalışma koşulları ile ilgili duygusal bir etkileşim olmasıdır.

İş tatmini çalışanların fiziksel ve zihinsel sağlıklarının yanı sıra duygusal ve ruhsal durumlarının da bir yansıması sayılmaktadır. İş tatmini denildiğinde işin getirdiği düzenli gelir, sigorta, ek ücret gibi maddi kazançların yanında çalışanın bir örgüte dahil olmaktan, iş arkadaşlarıyla sosyalleşmekten, üretken olmaktan ve ortaya bir iş çıkarmaktan dolayı duyduğu haz ve mutluluk akla gelmektedir (Şimşek, Akgemci ve Çelik, 2011).

Çalışma yaşamı psikolojisi alanında yapılan araştırmalar insanın bir robot gibi iş görmediğini, bireyin fiziksel ve ruhsal yapısıyla bir bütün olarak örgüte dahil olduğunu, işini ve iş verenini etkilediğini göstermektedir (Karcıoğlu ve Akbaş, 2010).

İş tatmini verimlilik, kalite, devamsızlık ve devir oranı ile beraber örgüt psikolojisi alanındaki araştırmalarda yoğun olarak kullanılan ve araştırılan ana bağımlı değişkenlerden biridir (Riggio, 2018).

Fromm çalışma ortamının psikolojik yönlerine vurgu yaparken, çalışanların mutluluğuna etki eden iki ana unsurun “üretmek” ile “sevmek-sevilmek” olduğunu ifade etmektedir. Bireyin iş hayatında tatmin olma düzeyinin artması, onun işteki verimliliğinin de artmasına neden olmaktadır. Aynı zamanda iş yerinde başarıya ve üretme ihtiyacı karşılanan birey arkadaşları ve ailesi ile olumlu ilişkiler ve yapıcı tutumlar geliştirerek sevme-sevilme ihtiyacını da gidermektedir (Akt. Özgüven, 2003, s. 239).

Başaran (2000) iş tatminini arttıran etkenlerin çalışanın işine olan bağlılığı, iş morali ve işin çalışana çekici gelmesi olduğunu belirtmektedir. İş tatmini düzeyi;

kazanç, yöneticinin tutumu, çalışma arkadaşları ile ilişkiler, güvenlik, sigorta, tanınma, başarı, kabul görme, işin ilgi çekme düzeyi, öğrenme imkanı sağlama düzeyi, terfi imkanları (Kök, 2006) gibi içsel ve dışsal faktörlere bağlıdır. İş görenin iş tatmini düzeyi işin bu özellikleri tatmin edebilme düzeyine bağlıdır (Yüksel, 2005). İş tatmini değişkenlik gösterebilen bir yapıdadır. Hemen oluştuğu gibi bir anda da azalabilir.

İşgören bireylerin yaşamının büyük bir kısmını geçirdiği iş ortamlarından ve icra ettikleri meslektan tatmin olmasında güdüleyici etmen olarak “içsel çevre” ve “dışsal çevre” büyük öneme sahiptir. Campion ve Thayer güdüleyici iş tasarımı yaklaşımından faydalanarak bir ölçek geliştirmiş ve işgören için anlamlı olduğu düşünülen 18 iş özelliği belirlemiştir. Bu özellikler; işteki özerklik, çalışma arkadaşlarından ve işverenden alınan geri bildirim, sosyal ilişkiler, işin belirliliği, çeşitliliği, iş ile özdeşim kurma, işin gerektirdiği kabiliyet düzeyi ve çeşitliliği, kendini geliştirme, görevin önemi, yol kat etme, başarı, katılım, iletişim, ücret, tanınma, iş güvenliği olarak belirtilmiştir (Akt. Özgüven, 2016, s. 128).

2.4.2. İş tatminini etkileyen faktörler

İş tatmini kaynakları ile ilgili kapsamlı araştırmalar yapan Moum (1981) iş tatminini “işin nitelikleri”, “kişilik özellikleri” ve “sosyo-demografik etmenler” ile ilgili olduğunu vurgulayan bir model geliştirmiş ve her birinin alt boyutları olduğunu belirtmiştir. İş tatmininin oldukça fazla değişkenden ve bu değişkenlerin etkileşiminden ortaya çıktığı görülmektedir (Özgüven, 2016). Bu bölümde iş tatminini etkileyen ücretlendirme, çalışma koşulları, yönetici yaklaşımları, kariyer olanakları, iş arkadaşları ile ilişkiler, iş güvencesi ve örgüt iklimi gibi işin nitelikleri ile ilgili etkenler, çalışanların, değerler sistemi ve tutumları, iş kaygısı, kişilik yapısı ve yetenekleri kişilik özellikleri ile ilgili etkenler ile sosyo-demografik özellikler ile ilgili etkenler açıklanmaktadır.

2.4.2.1. İşin nitelikleri

2.4.2.1.1. Ücretlendirme

Ücret işgörenlerin çalışmalarının somut karşılığı ve en temel hakkıdır. Ücret aynı zamanda sadece maddi bir kaynak değil manevi etkileri de olan bir etkidir (Gümüş ve Sezgin, 2012).

Çalışan bireyin ücretinden memnun olması işinden duyduğu memnuniyeti etkilemektedir (Tunçer, 2011). Bir iş yerinde yüksek ücretli çalışan bireyler aldıkları ücreti adil veya beklentilerine uygun olarak algılamıyorsa bireyin iş tatmini düzeyini olumsuz etkileyebilir. Adaletli davranıldığı duygusu iş tatmininin oldukça önemli bir belirleyicisidir (Riggio, 2018).

İşinden tatmin olmasını sağlayacak düzeyde bir ücret, çalışan bireyi örgütte tutacak ve verimli çalışmasını sağlayacaktır. Ücrette adaletli muamelenin hissedilmesi çalışanın iş tatmini üzerinde önemli bir etkiye sahiptir (Silah, 2001).

2.4.2.1.2. Çalışma koşulları

Bireylerin verimli ve istekli çalışabilmesi için kendilerini rahat hissettikleri uygun iş koşullarına ihtiyaç vardır. Hava kirliliği, ısı ve ışık yetersizliği, aşırı gürültü gibi fiziksel koşulların uygunsuzluğu ile uzun çalışma süreleri, iş güvenliği yetersizliği, ergonomik koşullara dikkat edilmemesi çalışanların iş tatminlerini olumsuz etkiler. Çalışma ortamı koşullarının rahatsız olması çalışanların hem fiziksel hem ruhsal sağlığını olumsuz etkiler (Algül, 2014).

Çalışma koşullarının bozulduğunun önemli göstergelerinden biri örgüt çalışanlarının işlerinden tatmin olmamasıdır. İş tatmininin düşük olması, işin yavaşlaması, ani grevlere başlanması; işten kaçmaların, verimsizliğin ve disiplinsizliğin altında yatan kaynak sebeplerdendir. Bu durum örgüt için oldukça maliyetlidir. Çalışma koşullarının iyi düzeyde olduğunun algılanması, iş tatmini yüksekliğine, bunun sonucunda da örgütün iyi yönetildiğine işarettir (Güney, 2000).

2.4.2.1.3. Yönetici yaklaşımları

Çalışanları örgütün amaçlarına hizmet etmeye ve iş faaliyetlerini gerçekleştirmeye yöneltmek, bu konuda gerekli koordinasyonu sağlamak yönetim gücüne sahip olan yetkili kişi ile başarılabilir (Erol, 2008).

Yöneticilerin işgörenlerini tanıması, onların ihtiyaçlarını görmesi, onlara iyi davranması, işgörenlerin yaşadıkları problemlerin çözümünde aktif rol alması ve fikirlerinin de alınması işgörenlerin iş tatmini düzeylerini artırabilir (Akşit, 2010).

Örgütlerin hakkaniyet ve fırsat eşitliğine dikkat ederek iş rotasyonu, iş zenginleştirme, araştırma, geliştirme ve genişletme gibi araçlardan faydalanması, çalışanları monotonluktan uzaklaştırarak ve ek yetenekler edinme fırsatı vererek onların işlerinden doyum sağlamalarını destekleyebilecektir (Türk, 2007).

2.4.2.1.4. Kariyer olanakları

İşgören bireyin işinde yükselme imkanı olması işinin geleceğine dair olumlu hissetmesini sağlar. Bireyin kariyer imkanlarının geniş olması hem ücret artışını hem de sosyal statü artışını etkiler. Dolayısıyla kariyer olanaklarına sahip olmak bireylerin iş tatmini üzerinde oldukça önemlidir (Türk, 2007).

Çalışan bireyin motivasyonunu ve iş tatminini arttırmak için kullanılan psiko-sosyal araçlar günümüzde önem kazanmaya başlamıştır. Statü, prestij, mevki sahibi olma, hedeflere ulaşma, başarıma, kabul ve saygı görme gibi faktörler örgütler ve çalışan bireyler için tatmin aracı olarak sayılabilir (Silah, 2001). Bir örgütte bu tür ihtiyaçların karşılanması çalışanın iş tatmini düzeyi üzerinde olumlu etkilere sebep olacaktır.

2.4.2.1.5. İş arkadaşları ile ilişkiler

Bir örgütte çalışan bireyin iş arkadaşlarını benimsemesi, onlarla özdeşleşmesi ve çalışma arkadaşlarına karşı bağlılık duygusu hissetmesinin hem bireyin kendisine hem de örgüte bir takım yararları vardır. Bireyin kendisini bir gruba ait hissetmesi ve bağlılık duygusu taşıması performansını ve işinden aldığı doyumunu arttırmaktadır. Aynı zamanda bireyin iş ile ilgili problemlerinin çözümüne ve örgütün gelişimine de önemli ölçüde katkı sağlamaktadır (İnce ve Gül, 2005).

İşgörenlerin sosyal faaliyette bulunmalarını, hoşça vakit geçirmelerini ve gerginliklerden uzaklaşmalarını sağlayacak planlamaların yapılması iş tatmini üzerinde olumlu etkilere sahiptir. Bu hedef doğrultusunda iş görenler ile özel gün kutlamaları, ofis eğlenceleri, spor veya hobi aktiviteleri gibi organizasyonların sık sık gerçekleştirilmesinde fayda vardır (Türk, 2007). İş yerlerinde düzenlenen sosyal faaliyet ve özel etkinlikler iş arkadaşlıklarının ve örgüte bağlılığın gelişmesine katkıda bulunur.

2.4.2.1.6. İş güvencesi

Çalışan bireyin işinde kadrolu, sözleşmeli, özel sektör veya kamu çalışanı olması durumları iş güvencesi olgusunu, işiyle ilgili geribildirim alamaması da belirsizlik hissetmesini, dolayısıyla da iş tatmini düzeyini etkilemektedir (Tunçer, 2011). İş güvencesine sahip işgörenler işlerine karşı daha olumlu bir tutum geliştirme eğilimindedirler.

2.4.2.1.7. Örgüt iklimi

Örgütlerin ortak iklim özellikleri olabilse de her örgütün yapısı, çalışma tekniği, hedefleri, kuralları, psiko-sosyal amaçları, çalışanların dinamiği açısından kendine has, ayırt edici özellikleri vardır. Örgüt iklimi deyim yerindeyse örgütün yaşam tarzının, kişiliğinin bir ifadesidir ve bu iklimi etkileyen tüm faktörler çalışanların iş tatmini ile ilişki içindedir (Tınaz, 2009). Çalışanların pozitif bir iş verimi, örgüte bağlılığı ve iş tatmini için örgüt koşullarını yükseltmek mecburidir (Solmuş, 2007).

2.4.2.2. Kişilik özellikleri

2.4.2.2.1. Kişilik yapısı, özellikleri ve yetenekleri

Kişilik bireyin belirgin, değişmeyen ve tutarlı olan kendine özgü tüm özelliklerini kapsamaktadır (Özkalp ve Kırel, 2005). Bir bireyin iyimser veya kötümser içedönük veya dışadönük kişilik yapısına sahip olması yaşama bakışını dolayısıyla da iş yaşamına karşı tutumunu da etkilemektedir (Keser, 2006).

Çalışanların kişilik özellikleri davranış bilimleri alanında geliştirilen çeşitli kişilik testleri aracılığıyla bireyin zeka, yetenek, beceri veya tutumlarına uygun bir işe yerleştirilmeleri mümkün hale gelmiş ve çalışan bireyin işe uyumu açısından büyük kolaylık sağlamıştır (Güney, 2000). Dolayısıyla kişilik özellikleri ve yetenekleri dikkate alınarak bir işe yerleştirilen çalışanların iş tatmini düzeyinin yüksek olma ihtimali artacaktır (Özişli, 2017).

Çağımızın yönetim anlayışı, iş hayatının temel ögesi olan çalışan bireyi en iyi şekilde kullanmayı örgütler için gerekli görür. Yeterli ve uygun nitelikteki bireylerin

işe alınması, çalışanların iş tatmininin ve verimliliğin sağlanması açısından yönetimin önemsemesi gereken bir hedeftir (Güney, 2017).

2.4.2.2.2. Değerler sistemi ve tutumlar

Çalışan bireylerin sahip olduğu değerler bütünü ve kişisel tutumları kişiliğine bağlı olarak işinden alacağı doyumunu etkileyen faktörlerdendir. İş tatmini iş davranışının bir sonucu ve ilerideki iş performansının güdüleyici faktörüdür. İş tatmininin bilişsel bir yanının da olduğu görüşü; iş tatmininin benlik saygısı, moral, yaşam doyumunu gibi kuramlarla da ilişki içinde olduğunu savunmaktadır (Davis, 1982).

Çalışan bireyin işine karşı olumlu tutumlara sahip olması öncelikle kendi kişisel yaşamındaki huzur ve hazzını, daha sonra iş tatminini, örgüte bağlılığını ve iş verimini olumlu yönde etkilemektedir (Keser, 2006).

Adsız'ın yaptığı bir araştırmada çalışan bireylerin şahsi olarak “genel uyum düzeyi ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu” sonucuna ulaşılmıştır (Akt. Özgüven, 2016, s. 136).

2.4.2.2.3. İş kaygısı

Kaygı her alanda olduğu gibi çalışma dünyasında da bireylerin doyum, performans ve adaptasyonunu etkileyebilmektedir. Endüstri işçileri üzerinde yapılmış bir araştırmada, çalışanların, depresyon düzeyleri, durumluk ve sürekli kaygı düzeylerinin iş tatmini üzerindeki etkisi incelenmiştir. Sonuç olarak çalışanların depresyon durumluk ve sürekli kaygı düzeyleri yükseldikçe iş tatmini düzeylerinin azaldığı bulunmuştur (Güler, 1990).

2.4.2.3. Sosyo-demografik özellikler

Bir iş yerinde çalışan bireylerin kendilerine ait medeni durum, yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, hizmet süresi, iş deneyimi, sosyal- kültürel çevresi gibi bir takım sosyo-demografik özellikler iş tatminini etkileyebilen önemli faktörlerdendir. Bu ortak başlık altında iş tatmini düzeyi ve sosyo-demografik özelliklerin ilişkisi ile ilgili yapılan bir takım araştırma örneklerine yer verilmiştir.

İşçiler üzerinde yapılan bir araştırmada işçilerin cinsiyet, yaş ve eğitimlerinin iş tatminleri ile ilişkisi incelenmiş, kadınların iş tatmini düzeylerinin erkeklere göre daha düşük olduğu, eğitim düzeyi düştükçe, devamsızlığın arttığı ve iş tatmini düzeylerinin düştüğü tespit edilmiştir (Kepir ve Pazarcık, 1983).

Elazığ İlindeki 310 sağlık kuruluşu çalışanı üzerinde iş doyumunu ölçeceği kullanılarak yapılan bir araştırmada çalışanların gelir düzeyi yükseldikçe iş tatmini düzeylerinin de yükseldiği, aynı araştırmada üçten fazla çocuğa sahip olan çalışanların, üçten az çocuğu olan çalışanlara göre iş tatmini düzeylerini daha az olduğu sonucu elde edilmiştir (Kaya ve Oğuzöncül, 2016).

Çalışanların iş tatmini üzerine yapılan bir araştırmada iş görenlerin hizmet sürelerinin arttıkça işlerinden tatmin olma düzeylerinin düştüğü sonucuna varılmıştır (İncir, 1990).

2.4.3. İş tatmini düşüklüğünün sonuçları

Çalışan bireyin iş tatmininin yeterince sağlanamadığı durumlarda çalışanın ve bağlı olduğu örgütün negatif sonuçlarla karşılaşmaları olasılığı yüksektir (Keser, 2006).

İş tatmini düşüklüğü sonucunda ortaya çıkabilecek performans düşüşü, olumsuz davranışlarda artış, işe devamsızlığa yönelme, işten ayrılma eğilimi gibi örgütü ve bireyi olumsuz etkileyecek sonuçlar bu kısımda açıklanmaktadır:

2.4.3.1. İş performansı düşmesi

Bir örgütte çalışan bireyin belli koşullar altında belirli düzeyde bir işi şekilde yerine getirme şekline performans denir (Tunçer, 2011). Performans ile işten alınan doyum arasında sağlam bir ilişki bulunmaktadır. İş tatmini düzeyi düşük olan çalışanlar, işe yeterince adapte olamadığı ve motivasyonlarını kaybettiği için düşük performans sergiler (İnce ve Gül, 2005).

Özkalp ve Kırel (2005) iş tatmini yüksek olan çalışanların fiziksel ve duygusal açıdan çok daha olumlu durumda olduğu bunun sonucunda da öğrenme, algı, dikkat gibi hususlarda daha başarılı oldukları tespit etmiştir. Ayrıca iş tatmini yüksek olan çalışanların iş güvenliğine önem vermesi ve diğer çalışma arkadaşlarına bu hususta yardım etmesi eğilimi daha fazladır.

2.4.3.2. Olumsuz davranışlar

İş yerinde nezaketsizlik, kaba ve aşağılayıcı içeren konuşmalar, bilinçli hata yapmak, yalan söylemek, hırsızlık, iş yapmaktan kaçınmak, iş arkadaşlarının motivasyonunu düşürücü tutumlar sergilemek üretkenlik ve verimliliği düşüren olumsuz davranışlara örnek olarak sıralanabilir. Çalışan bireyin iş tatmini düzeyi azaldığında olumsuz tutumlar sergileyerek üretkenlik karşıtı iş davranışlarına yönelimleri artabilmektedir (Keser, 2011).

İşinden tatmin olma ile agresif davranma, şiddet veya öfkeye eğilim arasında ters orantılı bir ilişki mevcuttur. Hüsrana uğrayan bireyler bu duygu ile baş edemediklerinde ortaya çıkan gerginliğe karşı şiddetli tepki olarak saldırganlığa yönelebilmektedir. Örneğin yoğun iş yükü olan çalışandan yapması istenen bir görevin daha sonra iptal edilmesi ve yapılan işin gereksiz olduğunun hissettirilmesi çalışanın hayal kırıklığı ve öfkeye bu tür problemlerin sık ve üst üste yaşanması halinde de çalışanın tepkilerinde saldırganlaşmasına sebebiyet verebilir (Şimşek, 2008).

2.4.3.3. İşe devamsızlık

Çalışanın örgüt tarafından belirlenen koşullar altında “devamsızlık” (yıllık izin) veya “gönülsüz devamsızlık” (hastalık veya mazeret izni vb.) dışında kalan, aslında çalışanın devamsızlığını gerektirecek bir durumu yok iken kendisinin ortaya attığı sebeplerden ötürü (sağlıklı olduğu halde hasta olduğunu ifade etme gibi) işe gitmemesi gönüllü devamsızlık olarak adlandırılır (Bakan, 2011).

Genellikle işinden tatmin olmayan çalışanlar gönüllü devamsızlık yapma potansiyeline sahip olmaktadır (Dinç Özcan, 2011). Örgütler gönüllü devamsızlık ile baş edebilmek için çalışanların iş doyumlarını destekleme üzerine çalışma yapmalıdırlar.

2.4.3.4. İşten ayrılma

Çalışanların işlerinden tatmin olma düzeylerinin düşük olduğu örgütlerde, bireyin iş değiştirme isteğinin ve işten ayrılma eğiliminin yüksek olduğu bilinmektedir (Keser, 2011).

Özkalp ve Kırel (2001) yaptıkları araştırmada iş tatmin olmayan çalışanların işten kaçtıklarını veya ayrıldıklarını, iş tatmini yüksek olanların ise hem iş yerinde hem özel hayatlarında olumlu davranışlar sergileme eğiliminde olduklarını bulmuşlardır.

2.4.3.5. Girdi- çıktı dengesizliği

Adams çalışanın iş tatmininin bireyin faaliyet gösterdiği işle ilgili “girdi-çıkıtı” dengesine bağılı olduğunu açıklamaktadır. Çalışan bireyin “girdiler” olarak kendisinin bireysel özelliklerinden gelen; zihinsel potansiyeli, eğitimi, yaşı, iş tecrübesi, sağık durumu, kişisel gayret ve motivasyonu örnek olarak sayılabilirken, “çıkıtılar” ise örgütten aldığı ücreti, kariyer gelişimi, statü ve mevki yükselmesi sayılabilir. Çalışanın iş tatmininin yaptığı işe “verdikleri” ile yaptığı işten “aldıkları” arasındaki dengeyi nasıl yorumladığı ile alakalı olduğunu vurgulamaktadır. Çalışan birey verdiği ile aldığı arasında bir dengesizlik veya adaletsizlik algılıyor veya başka biri ile kendi durumunu kıyasladığında eşitsizlik görüyorsa iş tatmini düzeyi düşmektedir (Akt. Özgüven, 2016, s. 130-131).

Ücret artışı, performansa göre ücretlendirme, yemek ihtiyacının karşılanması, ulaşım için servis, konaklama için lojman, güvence olarak hayat sigortası gibi bazı imkanların sunulması iş tatmini için önemli ölçütlerdir (Türk, 2007). Ancak çalışanın ücret artışından ziyade ücretin örgüt içinde adil ödenmemesinin de iş tatmini düşüklüğüne neden olması muhtemeldir. Bu durumda çalışanın adaletli davranıldığına dair algısının sağlanması gereklidir (Silah, 2001).

2.4.4. İş tatmini ile ilgili yapılan diğıer araştırmalar

Locke’a göre iş tatmini sadece işe değıil, yaşamdan elde edilen doyuma, verimliliğe ruhsal ve fiziksel sağıkta da etki eder. Özellikle son yıllarda mesleki doyum ile yaşam doyumları arasındaki ilişkiyi inceleyen Judge ve Locke; Schmitt ve Mellon gibi bilim insanlarının önemseydiği üzerinde durulan bir konu, iş ile yaşamdan alınan tatmin arasındaki ilişki olup; işlerinde tatmin olan bireylerin, iş dışı yaşamlarında da tatmin olacakları konusudur (Akt. Kök, 2006, s. 296).

İş yerinde doyum sağlayabilen bireylerin, sosyal ilişkilerinin daha düzenli olduğu, işlerinde istekli çalıştıkları, çalışma ekibinden memnun oldukları, bunların

sonucunda da işleri açısından huzurlu, gururlu ve başarılı hissettikleri, işlerine bağlı oldukları ve verimli çalıştıkları gözlenmektedir (Özgüven, 2016).

Farmer ve Richman kişisel özellikleri özgüvenli, umutlu, özsaygı ve farkındalığı yüksek, benlik duygusu gelişmiş ve kendini gerçekleştirme düzeyi yüksek olan kişilerin daha fazla tatmin olmaya yatkın olduklarını bulmuştur (Akt. Kök, 2006, s. 294).

Zeynel (2018)'in akademisyenler üzerinde yaptığı çalışmada katılımcıların psikolojik sermaye düzeyi arttıkça işlerinden aldıkları doyumun da arttığı, psikolojik sermaye ve iş doyumunu arasında pozitif yönde korelasyon olduğu bulgusu ortaya çıkmıştır. Bu çalışma sonucunda çalışan bireylerin zorluklar ile baş edip üstesinden geldikçe işine karşı doyumunun artacağı sonucuna varılmıştır.

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada, çocuk gelişimci olarak farklı alanlarda çalışan meslek elemanlarının psikolojik dayanıklılık düzeyleri ve iş tatmini düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırılan düzeylerin belirlenmesi için uygulanan psikolojik dayanıklılık ve iş tatmini ölçekleri sonucunda veriler sayısal olarak değerlendirildiğinden nicel araştırma deseni kullanılmıştır.

Psikolojik dayanıklılık konusu Türkiye’de çocuk gelişimciler üzerinde hiç çalışılmadığı için yapılan bu araştırma ile çocuk gelişimciler ile ilgili mevcut durumun sayısal verilerle açıklanmasının iş tatmini ve psikolojik dayanıklılık düzeylerinin ortaya çıkarılmasının önemli olacağı düşünülmüş bu nedenle nicel araştırma yönteminin bu çalışma için daha uygun olacağına karar verilmiştir. Araştırma konusunun hem nicel hem de nitel araştırma yöntemiyle çalışılmaya uygun olmasına rağmen önce sayısal verilerle temel bulgulara ulaşılmamasının, daha sonra nitel araştırma yapılarak konu üzerinde derinleşilmesinin daha faydalı olacağı kanaati oluşmuştur. Bu nedenle genel tarama modeli türünde yapılan betimleyici bir araştırma yapılmıştır. Genel tarama modeli ise, bir evrenin fazla sayıda elemanı varsa, evrenle alakalı belirli bir tutum, yatkınlık veya düşüncelerin niceliksel olarak betimlenip, tüm evrenin veya evrenden seçilen bir grup ya da örneklemin üzerinde yapılan tarama türüdür (Bursal, 2016).

Araştırmada psikolojik dayanıklılık ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla korelasyon yöntemi kullanılmıştır. Korelasyonel (ilişkisel) tarama modeli, iki ve daha fazla sayıdaki değişken arasında birlikte bir değişim olup olmadığı veya değişimin derecesinin ne olduğunu tespit etmeyi hedefleyen araştırma modellerine denir (Karasar, 2012).

3.2. Çalışma Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Türkiye genelindeki farklı alanlarda çalışan 4 yıllık lisans mezunu çocuk gelişimciler oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleme olasılık dışı örnekleme metotlarından kolay örnekleme metodu ve kartopu örnekleme metodu kullanılarak seçilmiştir.

Dileyen herkesin araştırma örnekleme içerisine dahil edilerek örneklem oluşturulmasına kolay örnekleme yöntemi denir. Kolay örnekleme yönteminde katılımcı araştırma işlemi belirlenen örneklem sayısına erişilene kadar sürdürülür. Bu yöntem vakit kaybının azaltılması ve ekonomik açıdan büyük tasarruf sağlaması açısından oldukça kullanışlıdır (Ural ve Kılıç, 2011). Zaman tasarrufu sağlaması ve ekonomik olması nedeniyle bu araştırmada kolay örnekleme yöntemi tercih edilmiştir.

Araştırma evreninde bulunan birim ya da kişiler tam olarak belirlenemezse evreni yansıtacak örnekleme seçmek karmaşıklaşabilir. Böyle durumlarda önce araştırma evreninde bulunan ve araştırmacıların ulaşabileceği ilk kişi veya birimler belirlenerek bu kişilere ulaşıp onlardan da alınan veriler aracılığıyla sonraki kişilere ulaşılması yoluyla evreni temsil edebileceğine inanılan örneklemin oluşturulması yöntemini kartopu örnekleme yöntemi denir. Kartopu örnekleme yöntemi sayesinde başlangıçta tek bir kişi ya da birimden başlayan örneklem sayısının kartopu gibi büyütülmesi sağlanmaktadır (Ural ve Kılıç, 2011). Bu araştırmada kartopu örneklem yöntemi de kullanılarak veri toplanmış, araştırmacının yakın çevresinden, üniversite ve iş arkadaşlarından başlanarak 266 çocuk gelişimciye ulaşılmıştır (31.03.2021 ve 02.05.2021 tarihleri arasında). Araştırmaya katılıp ölçek dolduran katılımcılardan araştırma linkini sosyal çevrelerindeki diğer çocuk gelişimcilerle de paylaşması istenerek daha geniş bir örneklem hacmine ulaşılması ve yeni kişilere ulaşılabilirliğin artırılması hedeflendiğinden dolayı kartopu örnekleme yöntemi tercih edilmiştir.

Araştırmanın örneklemini genel olarak araştırmacının ve katılımcıların sosyal çevresi, çocuk gelişimcilerin bilgi alışverişi yapmak için aktif olarak kullandığı sosyal medya grupları, elektronik iletişim araçları ve çocuk gelişimciler derneği takipçileri gibi tüm sosyal ağlar kullanılarak ulaşılabilen tüm çocuk gelişimcilerin oluşturulması planlanmıştır. Örneklemin çocuk gelişimi lisans bölümü mezunu olması ve Türkiye’de çocuk gelişimi meslek alanlarından birinde (aile ve sosyal hizmetler, sağlık, eğitim, adalet veya diğer alanlarda) aktif olarak çalışıyor olması ön koşulu bulunmaktadır.

Çalışmaya henüz mezun olmayanlar, 6 aydan uzun süredir çalışmayanlar (doğum izni veya ücretsiz izinde olanlar) dahil edilmemiştir.

Örneklem grubu çocuk gelişimi lisans mezunlarından oluşacağı için katılımcıların yaşı en az 20, en fazla emeklilik yaşı olacağı tahmin edilmiştir. Araştırmada cinsiyet ayrımı gözetilmemiştir ancak çocuk gelişimi bölümü tercih ve mezuniyet oranına bakıldığında cinsiyet oranının daha çok kadınlardan oluşacağı öngörülmüştür. Araştırmaya farklı çalışma alanlarından (sağlık, sosyal hizmetler, eğitim, adalet ve diğer alanlar) toplam 300 katılımcı sağlanması hedeflenmiş sonuç olarak 266 katılımcıya ulaşılmıştır.

Katılımcılara farklı sosyal medya araçlarında yapılan duyurular ve mesajlar ile ulaşılmış, araştırma tanıtılıp Bilgilendirilmiş Onam Formu (Ek-1) sunularak gönüllülük esaslı katılımları talep edilmiştir. Araştırmaya yalnızca katılmak isteyen yetişkinler dahil olmuştur.

Araştırma belirli bir kurum veya kuruluşta gerçekleşmediği ve reşit olmayan bireyleri kapsamadığı için katılımcının kendisi dışında herhangi bir kişi, kurum veya kuruluştan izin alma süreci olmamıştır. Verilerin toplanma süreci katılımcılardan elektronik ortamda “google form” kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

3.3. Verilerin Toplanması

Bu bölümde, veri toplama süreci ve veri toplama araçları hakkında detaylara yer verilmiş, verilerin analizinde kullanılan yöntemler, tercih edilen ölçekler ve ölçek alt boyutlarına uygulanan güvenirlik analizine ilişkin bilgiler aktarılmaktadır.

3.3.1. Veri toplama süreci

Araştırmanın yapılabilmesi için öncelikle Ayvansaray Üniversitesi Etik Kurulu Komisyonu'na başvuru yapılmış, Rektörlüğün 31.03.2021 tarih ve 2100003640 sayılı yazısı ile (EK-6); Akademik Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu üyelerinin değerlendirmesi sonucunda söz konusu çalışmanın etik ilkelere uygun olduğuna karar verildiği bilgisi edinildikten sonra veri toplama süreci başlatılmıştır.

31.03.2021 ve 02.05.2021 tarihleri arasında Google Forms uygulaması üzerinden hazırlanan online form linki araştırmacının sosyal çevresindeki çocuk gelişimciler ile paylaşılmış, onların da çevrelerindeki çocuk gelişimciler ile paylaşarak

katılımcı sayısını arttırmaları talep edilmiştir. İlk olarak yakın arkadaşlar ve whatsapp gruplarında paylaşım yapılmış, daha sonra sosyal medya gruplarında ve çocuk gelişimcilerin bulunduğu topluluklarda duyuru paylaşımı yapılmıştır. Örneklem hacminin arttırılması için sosyal medya araçlarında profilinde üniversitelerin çocuk gelişimi bölümü mezunu olan, çocuk gelişimciler derneğini takip eden kişilere direkt mesaj yöntemi kullanılarak ulaşılmış, onların da yapılan çalışmayı çevreleri ile paylaşması sonucunda kartopu örnekleme yöntemi ile toplamda 266 katılımcıya ulaşılmıştır.

Kullanılan anket formu uygulamasında, anketi bitirmek için tüm soruların işaretlenmesi “*”: “gerekli” işareti ile zorunlu tutulmuş, böylece katılımcıların boş soru bırakmasına, araştırmada eksik veya kayıp veri oluşmasına engel olunmuştur.

3.3.2. Veri toplama araçları

Araştırmada veri toplama amacıyla “Bilgilendirilmiş Onam Formu” (EK-1), “Demografik Bilgi Formu” (EK-2), “Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği” (EK-3) ve “İş Tatmini Ölçeği” (EK-4) kullanılmıştır.

Araştırmaya katılmayı kabul eden çocuk gelişimcilerden Bilgilendirilmiş Onam Formu’nu onayladıktan sonra diğer form ve ölçekleri doldurmaları istenmiş; “Bilgilendirilmiş Onam Formu”nda (EK-1); çalışmanın önemi, hangi amaçla yapıldığı, araştırmaya katılımın gönüllülüğe bağlı olduğu ve araştırmanın katılımcılar herhangi bir sorumluluk yüklemeyeceği bilgileri belirtilmiştir.

3.3.2.1. Demografik bilgi formu

Araştırma verilerini toplamak için araştırmacı tarafından psikolojik dayanıklılık ve iş tatmini düzeylerini etkileyebileceği düşünülen; “yaş aralığı, cinsiyeti, medeni durumu, çocuk sahibi olup olmama durumu, eğitim durumu, gelir düzeyi, çalıştığı meslek alanı, toplam çalışma süresi” ile ilgili toplamda 9 soru maddesinden oluşan “Demografik Bilgi Formu” (Ek-2) hazırlanmıştır.

3.3.2.2. Psikolojik dayanıklılık ölçeği

Araştırmanın değişkenlerinden psikolojik dayanıklılık düzeyinin niceliksel açıdan değerlendirilebilmesi için Kobasa (1979) tarafından geliştirilen ve geçerlilik güvenirlik çalışması ise Işık (2016) tarafından yapılan “Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği” (EK-3) kullanılmıştır.

Bireylerin psikolojik dayanıklılık düzeylerini tespit etmeye yönelik geliştirilmiş “Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği” üzerinde Işık tarafından yapılan geçerlilik- güvenirlik çalışmasında; 20-42 yaşları arasında değişen 285’i kadın, 122’si erkek total 407 yetişkine uygulanan ölçeğin yapı geçerliliğinin belirlenmesi için açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi kullanılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına bakıldığında, ölçeğin kendini adama, kontrol ve meydan okuma alt boyutlarını içeren beşli likert tipinde 21 maddeden oluştuğu, ölçeğin tamamı için Cronbach alpha güvenirlik kat sayısının .76 olduğu, kendini adama alt boyutu için Cronbach alpha güvenirlik katsayısının .62 olduğu, kontrol alt boyutunda .69 olduğu, meydan okuma alt boyutunda ise .74 olduğu anlaşılmıştır. Bu bulgular ışığında, ölçeğin psikolojik dayanıklılık ile ilgili kişilik özelliğini geçerli ve güvenilir bir şekilde ölçtüğü tespit edilmiştir. Psikolojik dayanıklılık ölçeğinin tüm maddelerinden alınan puan ile kendini adama, kontrol ve meydan okuma alt boyutlarından alınan puanın yüksek olması, psikolojik dayanıklılığın da yüksek olduğuna işaret etmektedir (Işık, 2016).

Bu araştırmada kullanılan ölçek toplam 21 maddeden oluşmakta olup, beşli likert tipi (0’dan 4’e değişen puanlamaya sahip) bir ölçektir. Her maddenin katılımcı tarafından okunarak “Kesinlikle Katılmıyorum”, “Katılmıyorum”, “Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum”, “Katılıyorum” ve “Kesinlikle Katılıyorum” şeklindeki 5 seçenekten en yakın hissedilenin işaretlenmesi gerekmektedir. Ölçeğe verilen “Kesinlikle Katılmıyorum” yanıtı “0” , “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtı ise “4” puan verilerek değerlendirilmektedir.

Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği toplam puanı en düşük 32, en yüksek 80; PDÖ-Kendini Adama alt boyutu puanı en düşük 10 en yüksek 28; PDÖ-Kontrol puanı en düşük 11, en yüksek 27; PDÖ-Meydan Okuma puanı ise en düşük 11, en yüksek 28 olarak hesaplanabilmektedir. Puanın üst sınıra yakın olması psikolojik dayanıklılık düzeyinin yüksek olduğunu, puanın alt sınıra yakın olması ise psikolojik dayanıklılık düzeyinin düşük olduğunu göstermektedir.

Psikolojik Dayanıklılık Ölçeğinin 1, 2, 3, 5, 6, 18 ve 21. soruları “Kendini Adama” alt boyutuna ait ölçek maddelerini; 4, 10, 11, 12, 15, 19 ve 20. soruları “Kontrol” alt boyutuna ait ölçek maddelerini ve 7, 8, 9, 13, 14, 16 ve 17. soruları ise “Meydan Okuma” alt boyutuna ait ölçek maddelerini içermektedir. 2. Ve 15. Maddeler ters kodlanmıştır.

Psikolojik Dayanıklılık Ölçeğinin geçerlik ve güvenirlik çalışmasını yapan araştırmacıdan elektronik posta aracılığıyla izin istenmiş (EK-5), 02.02.2021 tarihinde onay alınmıştır.

3.3.2.3.İş tatmini ölçeği

Çocuk gelişimcilerin iş tatmini düzeyinin ölçülebilmesi için Brayfield ve Rothe'nin (1951) geliştirdiği, Judge ve ark. (1998) tarafından 5 maddelik kısa formu oluşturulan, Keser ve Öngen Bilir (2019) tarafından ise Türkçeye uyarlanan ve psikometrik özellikleri değerlendirilen “İş Tatmini Ölçeği” (EK-4) kullanılmıştır.

İş Tatmini Ölçeğinin kısa formu Bursa’da bir kuruluştta 110 çalışandan veri toplanarak Türkçe’ye uyarlanmıştır. Ölçek üzerinde yapı geçerliği açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi çalışması yapılmış, güvenirliği ise iç tutarlılık katsayısı (Cronbach alfa) ile ölçülmüştür. Faktör analizi bulguları sonucunda İş Tatmini Ölçeği'nin tek faktörlü yapısının Türkiye koşullarında çalışan örneklem için kullanılmasının uygun olduğu ortaya çıkmıştır. Ölçeğin iç tutarlık güvenirliliğinin (cronbach alfa= 0.85) de yüksek olduğu tespit edilmiş, bu bulgular neticesinde İş Tatmini Ölçeğinin Türkçe’ye uyarlanan 5 maddeden oluşan formun istatistiksel ve psikolojik ölçüm özellikleri göz önünde bulundurulduğunda, işgörenlerin işlerine ilişkin doyum algısını ölçmede güvenilir ve geçerli bir şekilde ölçtüğü sonucuna varılmıştır (Keser ve Öngen Bilir, 2019).

İş tatmini ölçeği toplam 5 maddeden oluşmakta olup, beşli likert tipi (1’den 5’e değişen puanlamaya sahip) bir ölçektir. Her maddenin katılımcı tarafından “Kesinlikle Katılmıyorum”, “Katılmıyorum”, “Ne Katılıyorum, Ne Katılmıyorum, Fikrim Yok”, “Katılıyorum” ve “Kesinlikle Katılıyorum” şeklindeki 5 seçenekten birinin işaretlenmesi beklenmektedir. Ölçeğe verilen “Kesinlikle Katılmıyorum” yanıtı “1” , “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtı ise “5” puan verilerek değerlendirilmektedir.

İş Tatmini Ölçeğinden toplam puan olarak en yüksek 25, en düşük ise 5 puan alınabilmekte olup; toplam puanın yüksek olması iş tatmini düzeyinin yüksek olduğuna, düşük olması ise iş tatmini düzeyinin düşük olduğuna işaret etmektedir.

İş Tatmini Ölçeği'nin Türkçe geçerlilik güvenirlik çalışmasını yapan yazarlar ile e-posta aracılığıyla iletişime geçilerek, ölçeğin kullanım amacı ve araştırma tasarımı tanıtılmış ve ölçeğin kullanımı için izin alınmıştır (EK-5).

3.4.Verilerin Analizi

Bu araştırmada çocuk gelişimcilerin psikolojik dayanıklılıkları bağımsız değişken, çocuk gelişimcilerin iş tatmin düzeyleri bağımlı değişken olup çocuk gelişimcilerin psikolojik dayanıklılık düzeylerinin iş tatmini düzeylerini yordayıp yordamadığı, demografik özelliklerin ise hem bağımlı hem de bağımsız değişken ile aralarında anlamlı bir ilişki olup olmadığı kontrol edilmiştir.

Betimsel verilerin analizi yapılırken frekans, ortalama, yüzde ve standart sapma kullanılmıştır. Araştırmanın değişkenleriyle ilgili normallik varsayımı kutu-çizgi grafikleri, Q-Q grafiği, dal-yaprak grafikleri ve çarpıklık-basıklığa dair verilerle analiz edilmiştir. Basıklık ve çarpıklık katsayılarının +2,00 ve -2,00 arasında olduğu durumlar normal dağılım olarak kabul görmektedir (George ve Mallery, 2010). Bu çalışmada da basıklık ve çarpıklık değerleri +2,00 ve -2,00 aralığında olduğundan dolayı parametrik testlerin kullanılması uygun görülmüştür. Aynı zamanda parametrik testlerden faydalanılabilmesi için örneklem sayıları 30'dan fazla olmalıdır (Büyüköztürk ve Ark., 2008). Örneklem sayılarının 30'dan az olduğu gruplarda non-parametrik testler kullanılmıştır. İş Tatmini Ölçeği ve Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği (PDÖ) puanları demografik özelliklere göre (yaş aralığı, cinsiyeti, medeni durum, çalışma süresi, çocuk sahibi olup olmama durumu, toplam çalışma süresi vb.) değişkenleri incelenirken fark testlerinde Mann Whitney U, Bağımsız Gruplar t-Testi ve Kruskal Wallis U Testi kullanılmıştır. Bu değişkenler arasındaki ilişkiler incelenirken Pearson Korelasyon Analizi kullanılmıştır. Varyansların homojenliği varsayımı Levene testi ile değerlendirilmiştir.

Katılımcıların testten aldıkları puanlar normal dağılım sergilemediği durumlarda iki gruplu karşılaştırmalarda non-parametrik ölçümlerden Mann Whitney U-Testi kullanılmaktadır (Büyüköztürk, 2007). Kruskal Wallis H testi normal dağılım

sergilemeyen gruplarda üç ya da daha fazla grubun ortalamaları arasındaki farklılığın anlamlılığını test etmek için kullanılan bir yöntemdir (Otrar, 2020).

Bu araştırmadan elde edilen verilerin analizi, SPSS 21.0 (Statistical Package for the Social Sciences) paket programı ile gerçekleştirilmiştir. Anket formunda bulunan sorular ve ölçeklere verilen cevaplar sayısal değer olarak programa kaydedilerek işlenmiştir.

3.4.1. Ölçeklerin geçerlik ve güvenirlik analizi

Bu araştırmada kullanılan Psikolojik Dayanıklılık Ölçeğinin geçerlik analizleri Işık (2016) tarafından ve İş Tatmini Ölçeğinin ise Keser ve Öngen Bilir (2019) tarafından Türkçe uyarlama geçerlik- güvenirlik çalışmalarında yapılmıştır. Bu çalışmalardaki örneklem grubundan çok farklı bir örneklem üzerinde çalışılmadığından ve bu yüksek lisans tezinin ölçek geliştirme tezi olmamasından ötürü tekrar geçerlilik çalışması yapılması gerekli görülmemiştir.

Tablo 3.1’de bu çalışmanın örneklem grubuna uygulanan İş Tatmini Ölçeği (İTÖ) ve Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği (PDÖ) için Cronbach’s Alfa güvenirlik analizi sonuçları verilmiştir.

Tablo 3.1: İş Tatmini Ölçeği (İTÖ) ve Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği (PDÖ) İçin Cronbach’s Alfa Güvenirlik Analizi Sonuçları

Ölçekler	Cronbach’s Alfa
İş Tatmini Ölçeği	,879
PDÖ-Kendini Adama	,635
PDÖ-Kontrol	,382
PDÖ-Meydan Okuma	,757
PDÖ-Toplam	,802

Ölçek ve alt boyutlara uygulanan Cronbach’s Alfa güvenirlik analizi sonuçlarına göre; İş Tatmini Ölçeği (Cronbach’s Alfa = 0,879), PDÖ- Kendini Adama alt boyutu için (Cronbach’s Alfa = 0,635), PDÖ- Kontrol alt boyutu için (Cronbach’s Alfa = 0,382), PDÖ- Meydan okuma alt boyutu için (Cronbach’s Alfa = 0,757), Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği toplam için (Cronbach’s Alfa = 0,802) sonuçları elde edilmiştir.

4. BULGULAR

Bu bölümde, çalışmanın amacı doğrultusunda, yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgulara yer verilmektedir. İlk kısım olan çocuk gelişimcileri tanıtıcı bulgularda araştırmaya katılan çocuk gelişimcilere ait sosyo-demografik özellikler ve mesleki özellikler incelenmektedir. İkinci kısımda, çocuk gelişimcilerin çalıştıkları meslek alanlarına ilişkin bulgulara yer verilmektedir. Üçüncü kısımda, çocuk gelişimcilerin psikolojik dayanıklılıklarına yönelik bulgular, katılımcıların Psikolojik Dayanıklılık Ölçeğine verdiği yanıtlar, sosyo-demografik ve mesleki özelliklerine göre; dördüncü kısımda, çocuk gelişimcilerin iş tatmini düzeylerine ilişkin bulgular, katılımcıların iş tatmini ölçeğine verdiği yanıtlar, sosyo-demografik ve mesleki özelliklerine göre incelenmektedir. Son kısımda ise çocuk gelişimcilerin psikolojik dayanıklılığı ve iş tatmini düzeyleri arasındaki ilişki ilgili ölçekler sonucunda elde edilen bulgular incelenmektedir.

Araştırmaya toplam 266 çocuk gelişimci katılmıştır. Katılımcılardan doldurmaları istenen online formda “*” (gerekli) işareti kullanılarak katılımcıların tüm soruları cevaplamaları, cevaplar boş bırakıldığında anketi bitirememeleri sağlandığından kayıp veri yoktur.

4.1. Çocuk Gelişimcilerin Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan çocuk gelişimcilerin yaş aralığı, cinsiyeti, çocuk sahibi olup olmama durumu, medeni durumu, eğitim durumu, gelir düzeyi, çalıştığı meslek alanı, toplam çalışma süresi ve mezun olduğu üniversite gibi kendilerine ait bireysel özelliklere yönelik bulgular bu bölümde tablolarla gösterilmiştir.

Tablo 4.1: Katılımcıların Yaş Aralığı

Değişkenler	Gruplar	Sayı	%
Yaş Aralığı	20-25	56	21,1
	26-35	162	60,9
	36-45	38	14,3
	46-55	10	3,8
	56 ve Üzeri	0	0
	Toplam	266	100

Tablo 4.1’de araştırmaya katılan çocuk gelişimcilerin yaş aralıkları kategorilere ayrılmıştır. Araştırmaya dahil olan katılımcıların 56’sı (%21,1) 20-25 yaş, 162’si (%60,9) 26-35 yaş, 38’i (%14,3) 36-45 yaş, 10’u (%3,8) 46-55 yaş aralığındadır. 56 yaş ve üzerinde ise hiç katılımcının olmadığı görülmüştür.

Araştırma bulguları incelendiğinde katılımcıların yaş değişkeninde en fazla dağılım gösterdiği aralığın toplamda %60,9 oran ile 26-35 yaş aralığı olduğu görülmektedir. Bu da araştırmaya katılan çocuk gelişimcilerin yarısından fazlasının genç yetişkinlik döneminde olduğunu göstermektedir.

Tablo 4.2: Katılımcıların Cinsiyeti

Değişkenler	Gruplar	Sayı	%
Cinsiyet	Kadın	259	97,4
	Erkek	7	2,6
	Toplam	266	100

Tablo 4.2’ye göre araştırmaya katılan çocuk gelişimcilerin 259’u (%97,4) kadın, 7’si (%2,6) erkektir. Bu durum araştırma öncesinde de tahmin edildiği gibi bunun çocuk gelişimi alanında erkek mezun sayısının az olmasından kaynakladığı düşünülmektedir.

Tablo 4.3: Katılımcıların Medeni Durumu

Değişkenler	Gruplar	Sayı	%
Medeni Durum	Bekar	124	46,6
	Evli	127	47,7
	Boşanmış	11	4,1
	Dul	0	0
	Diğer	4	1,5
	Toplam	266	100

Çocuk gelişimcilerin medeni durum değişkenine bakıldığında, katılımcıların 124'ü (%46,6) bekar, 127'si (%47,7) evli, 11'i (%4,1) boşanmış, 4'ü (%1,5) diğer seçeneğini işaretlemiştir. Diğer seçeneğini işaretleyenlerin açıklamalarında nişanlı, sözlü, evlenmek üzere oldukları anlaşılmış olup, araştırmada sunulan dul seçeneğinin hiç işaretlenmediği görülmüştür.

Tablo 4.4: Katılımcıların Çocuk Sahibi Olma Durumu

Değişkenler	Gruplar	Sayı	%
Çocuk Sahibi Olma Durumu	Evet	84	31,6
	Hayır	182	68,4
	Toplam	266	100

Tablo 4.4 incelendiğinde araştırmaya dahil olan çocuk gelişimcilerin 84'ü (%31,6) çocuk sahibi olduğunu, 182'si (%68,4) ise çocuk sahibi olmadığını belirtmiştir.

Tablo 4.5: Katılımcıların Eğitim Durumu

Değişkenler	Gruplar	Sayı	%
Eğitim Durumu	Lisans	178	66,9
	Yüksek Lisans	82	30,8
	Doktora	6	2,3
	Toplam	266	100

Eğitim durumu değişkenine göre araştırmaya katılan çocuk gelişimcilerin 178'i (%66,9) lisans mezunu, 82'si (%30,8) lisansüstü ve 6'sı (%2,3) doktora mezunudur. Araştırma lisansiyerlere yönelik olduğundan dolayı lise mezunu çocuk gelişimciler araştırmaya dahil edilmemiştir.

Tablo 4.6: Katılımcıların Gelir Durumu

Değişkenler	Gruplar	Sayı	%
Gelir Durumu (Maaş)	2.999 TL ve altı	24	9
	3.000-4.499 TL arası	46	17,3
	4.500-5.999 TL arası	156	58,6
	6.000 ve üstü	40	15
	Toplam	266	100

Tablo 4.6'ya bakıldığında araştırmaya katılan çocuk gelişimcilerin 24'ü (%9) 2.999 TL ve altı 46'sı (%17,3) 3.000-4.499 TL arası, 156'sı (%58,6) 4.500-5.999 TL arası ve 40'ı (%15) 6.000 ve üstü maaş aldığını/gelir elde ettiğini belirtmiştir. Bu bulguya göre katılımcıların yarısından fazlası (%58,6) günümüz koşullarına göre orta gelire sahiptir.

Tablo 4.7: Katılımcıların Çalıştıkları Meslek Alanı

Değişkenler	Gruplar	Sayı	%
Meslek Alanı	Sağlık	59	22,2
	Sosyal Hizmetler	99	37,2
	Eğitim	57	21,4
	Özel Eğitim	34	12,8
	Akademik	8	3
	Aile Danışmanlığı	6	2,3
	Diğer	3	1,1
	Toplam	266	100

Tablo 4.7'de Çocuk gelişimcilerin çalıştıkları meslek alanı dağılımları incelendiğinde; 59'unun (%22,2) sağlık alanında, 99'unun (%37,2) sosyal hizmetler alanında, 57'sinin (%21,4) eğitim alanında, 34'ünün (%12,8) özel eğitim alanında, 8'inin (%3) akademik çalışma alanında 6'sının (%2,3) aile danışmanlığı alanında ve 3'ünün (%1,1) ise diğer alanlarda çalışmakta olduğu tespit edilmiştir. Araştırma bulgularında katılımcıların önemli çoğunluğunun (%37,2) sosyal hizmetler alanında çalışmasının araştırmacının kendisinin de bu alanda çalışıyor olmasından ve araştırmaya kartopu örneklem yoluyla sosyal çevresinden başlamasından kaynaklanıyor olabileceği düşünülmektedir.

Tablo 4.8: Katılımcıların Çalışma Süresi

Değişkenler	Gruplar	Sayı	%
Çalışma Süresi	0-1 yıl	37	13,9
	1-4 yıl	78	29,3
	5-10 yıl	101	38
	11-15 yıl	32	12
	16 yıl ve üstü	18	6,8
	Total	266	100

Tablo 4.8'e göre araştırmaya katılan çocuk gelişimcilerin 37'si (%13,9) 0-1 yıl, 78'i (%29,3) 1-4 yıl, 101'i (%38) 5-10 yıl, 32'si (%12) 11-15 yıl ve 18'i (%6,8) 16 yıl ve üstü süredir çalışmakta olduğunu belirtmiştir. Araştırma bulguları katılımcıların yaş değişkeni ile paralellik göstermekte olduğunu ve "16 yıl ve üstü" çalışma deneyimi olan katılımcıların daha az olduğunu göstermektedir.

Tablo 4.9: Katılımcıların Mezun Oldukları Üniversitelere Göre Dağılımları

	Gruplar	Sayı	%
Mezuniyet	Ankara Üniversitesi	18	6,8
	Üsküdar Üniversitesi	15	5,6
	Selçuk Üniversitesi	14	5,3
	Gazi Üniversitesi	12	4,5
	Ahi Evran Üniversitesi	12	4,5
	Kırklareli Üniversitesi	9	3,4
	Karabük Üniversitesi	8	3,0
	Medipol Üniversitesi	4	1,5
	Gelişim Üniversitesi	4	1,5
	Okan Üniversitesi	4	1,5
	Bahçeşehir Üniversitesi	4	1,5
	İstanbul Üniversitesi	3	1,1
	Arel Üniversitesi	3	1,1
	Anadolu Üniversitesi	2	,8

Tablo 4.9 (Devamı): Katılımcıların Mezun Oldukları Üniversitelere Göre Dağılımları

	Gruplar	Sayı	%
Mezuniyet	Marmara Üniversitesi	1	,4
	Dokuz Eylül Üniversitesi	2	,8
	Aydın Üniversitesi	2	,8
	Esenyurt Üniversitesi	1	,4
	Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi	1	,4
	Sağlık Bilimleri Üniversitesi	1	,4
	Diğer	11	4,1
	Toplam	266	100,0

Tablo 4.9’da çocuk gelişimcilerin lisans mezunu olduklarından emin olmak için sorulan açık uçlu sorunun yanıtına göre düzenlenmiştir. Katılımcıların “mezun olduğunuz üniversite ve fakülteyi belirtiniz” sorusuna verdikleri yanıtlar incelendiğinde katılımcıların büyük çoğunluğunun Hacettepe Üniversitesi’nin Sağlık Bilimleri Fakültesi- Çocuk Gelişimi Bölümünden mezun oldukları görülmüştür. Bunun sebebinin hem araştırmacının da aynı üniversite ve bölümden mezun olması, araştırmayı kartopu örneklem yöntemiyle yaparak katılımcılara ulaşmaya kendi yakın çevresinden başlaması hem de ülkemizde çocuk gelişimi lisans programının ilk mezun veren (1968) ve günümüze kadar da en çok mezun veren üniversitenin Hacettepe Üniversitesi olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Aynı zamanda diğer üniversitelerden mezun olan katılımcıların oranının da üniversitelerde çocuk gelişimi bölümünün açılma yılı ve mezun verme oranlarıyla paralellik gösterdiği gözlenmektedir.

4.2. Çocuk Gelişimcilerin Psikolojik Dayanıklılık Düzeylerine İlişkin Bulgular

Bu bölümde Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği’nden elde edilen en düşük-en yüksek değerler, çarpıklık ve basıklık değerleri ile ortalama ve standart sapma değerleri verilmiştir.

Tablo 4.10: Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği (PDÖ) Alt Boyutları ve Toplam Puan İçin Betimleyici İstatistikler

Ölçek	Min	Max	\bar{x}	ss	Çarpıklık	Basıklık
PDÖ-Kendini Adama	10	28	19,48	3,44	,035	,126
PDÖ-Kontrol	11	27	19,27	2,39	-,382	1,622
PDÖ-Meydan Okuma	11	28	22,38	2,76	-,355	1,357
PDÖ-Toplam	32	80	61,13	7,11	-,376	1,543

Tablo 4.10'a göre PDÖ-Kendini Adama için aralık 10-28 arasında, ortalama= 19,48 ve standart sapma= 3,44, çarpıklık= ,035 ve basıklık= ,126 olarak hesaplanmıştır. PDÖ-Kontrol için aralık 11-27 arasında, ortalama= 19,27 ve standart sapma= 2,39, çarpıklık= -,382 ve basıklık= 1,622 olarak hesaplanmıştır. PDÖ-Meydan Okuma için aralık 11-28 arasında, ortalama= 22,38 ve standart sapma= 2,76, çarpıklık= -,355 ve basıklık= 1,357 olarak hesaplanmıştır. PDÖ-Toplam için aralık 32-80 arasında, ortalama= 61,13 ve standart sapma= 7,11, çarpıklık= -,376 ve basıklık= 1,543 olarak hesaplanmıştır.

4.3. Çocuk Gelişimcilerin İş Tatmini Düzeylerine İlişkin Bulgular

Bu bölümde İş Tatmini Ölçeği'nden elde edilen en küçük-en büyük değerler, çarpıklık-basıklık değerleri ile ortalama ve standart sapma değerleri verilmiştir.

Tablo 4.11: İş Tatmini Ölçeği için Betimleyici İstatistikler

Ölçek	Min	Max	\bar{x}	ss	Çarpıklık	Basıklık
İş Tatmini Ölçeği	5	25	17,08	4,40	-,457	-,443

Tablo 4.11'e göre İş Tatmini Ölçeği için aralık 5-25 arasında, ortalama= 17,08 ve standart sapma= 4,40, çarpıklık= -,457 ve basıklık= -,443 olarak hesaplanmıştır.

4.4. Çocuk Gelişimcilerin Psikolojik Dayanıklılık ve İş Tatmini Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesine Yönelik Bulgular

Bu bölümde İş Tatmini Ölçeği ve Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği (PDÖ) arasındaki ilişkilerin incelenmesine yönelik Pearson Korelasyon Analizi sonuçları verilmiştir.

Tablo 4.12: İş Tatmini Ölçeği ve Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği (PDÖ) Puanları Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

Ölçekler		İş Tatmini Ölçeği
PDÖ-Kendini Adama	r	,593
	p	,000**
PDÖ-Kontrol	r	,338
	p	,000**
PDÖ-Meydan Okuma	r	,250
	p	,000**
PDÖ-Toplam	r	,498
	p	,000**

*<.05; **<.01

Tablo 4.12’de İş Tatmini Ölçeği ve Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği (PDÖ) puanları arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik Pearson Korelasyon Analizi sonuçları verilmiştir.

İş Tatmini Ölçeği puanları ile PDÖ-Kendini Adama ($r=,593$; $p<,01$), PDÖ-Kontrol ($r=,338$; $p<,01$), PDÖ-Meydan Okuma ($r=,250$; $p<,01$), PDÖ-Toplam ($r=,498$; $p<,01$) puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

4.5. İş Tatmini Ölçeği ve Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği (PDÖ) Puanlarının Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesine Yönelik Bulgular

Bu bölümde İş Tatmini Ölçeği ve Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği (PDÖ) puanlarının demografik değişkenlere (cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sahibi olma, eğitim durumu, gelir durumu, meslek alanı, çalışma süresi) göre incelenmesine yönelik Bağımsız Gruplar t-Testi, Mann Whitney U ve Kruskal Wallis H Testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 2.13: İş Tatmini Ölçeği ve Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği (PDÖ) Puanlarının Cinsiyete Göre İncelenmesine Yönelik Mann Whitney U Testi Sonuçları

Ölçekler	Gruplar	n	SO	ST	U	z	p
İş Tatmini Ölçeği	Kadın	259	133,55	34590,50	892,500	-,070	,944
	Erkek	7	131,50	920,50			
PDÖ-Kendini Adama	Kadın	259	134,18	34753,00	730,000	-,884	,377
	Erkek	7	108,29	758,00			
PDÖ-Kontrol	Kadın	259	135,04	34975,50	507,500	-	,043*
	Erkek	7	76,50	535,50			

*<.05; **<.01

Tablo 3.13 (Devamı): İş Tatmini Ölçeği ve Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği (PDÖ) Puanlarının Cinsiyete Göre İncelenmesine Yönelik Mann Whitney U Testi Sonuçları

Ölçekler	Gruplar	n	SO	ST	U	z	p
PDÖ-Meydan Okuma	Kadın	259	134,10	34732,50	750,500	-,788	,431
	Erkek	7	111,21	778,50			
PDÖ-Toplam	Kadın	259	134,55	34849,00	634,000	-	,174
	Erkek	7	94,57	662,00		1,359	

*<0.05; **<0.01

Tablo 4.13'te İş Tatmini Ölçeği ve Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği (PDÖ) puanlarının cinsiyete göre karşılaştırılmasına yönelik Mann Whitney U Testi sonuçları verilmiştir.

PDÖ-Kontrol alt boyutunun puanları cinsiyete göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır, $U_{(-2,021)}=507,500$; $p<,05$. Kadınlar, erkeklere göre daha yüksek PDÖ-Kontrol puanlarına sahiptirler. Ancak çalışmaya katılan toplam erkek sayısı "7" olduğu için cinsiyete yönelik bir karşılaştırma istatistiksel açıdan uygun olmayacağı düşünülmüş bu sebeple bu çalışmada cinsiyete ilişkin elde edilen bulgular sonuç kısmında yorumlanmayacaktır.

İş Tatmini Ölçeği, PDÖ-Kendini Adama, PDÖ-Meydan Okuma ve PDÖ-Toplam puanları cinsiyete göre anlamlı şekilde farklılaşmamaktadır ($p>,05$).

Tablo 4.14: İş Tatmini Ölçeği ve Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği (PDÖ) Puanlarının Yaşa Göre İncelenmesine Yönelik Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Ölçekler	Gruplar	n	SO	H	sd	p
İş Tatmini Ölçeği	20-25 ¹	56	137,16	1,621	3	,655
	26-35 ²	162	129,41			
	36-45 ³	38	146,08			
	46-55 ⁴	10	131,45			
PDÖ-Kendini Adama	20-25 ¹	56	141,22	3,138	3	,371
	26-35 ²	162	127,00			
	36-45 ³	38	147,29			
	46-55 ⁴	10	143,20			
PDÖ-Kontrol	20-25 ¹	56	124,60	2,800	3	,424
	26-35 ²	162	132,06			
	36-45 ³	38	148,01			
	46-55 ⁴	10	151,50			

*<0.05; **<0.01

Tablo 4.14 (Devamı): İş Tatmini Ölçeği ve Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği (PDÖ) Puanlarının Yaşa Göre İncelenmesine Yönelik Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Ölçekler	Gruplar	n	SO	H	sd	p
PDÖ-Meydan Okuma	20-25 ¹	56	139,60	4,509	3	,212
	26-35 ²	162	127,04			
	36-45 ³	38	154,26			
	46-55 ⁴	10	125,10			
PDÖ-Toplam	20-25 ¹	56	135,80	3,950	3	,267
	26-35 ²	162	127,52			
	36-45 ³	38	154,72			
	46-55 ⁴	10	136,80			

*<0.05; **<0.01

Tablo 4.14'te İş Tatmini Ölçeği ve Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği (PDÖ) puanlarının yaşa göre karşılaştırılmasına yönelik Kruskal Wallis H Testi sonuçları verilmiştir.

İş Tatmini Ölçeği ve Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği (PDÖ) puanları yaşa göre anlamlı şekilde farklılaşmamaktadır ($p>,05$).

Tablo 4.15: İş Tatmini Ölçeği ve Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği (PDÖ) Puanlarının Medeni Duruma Göre İncelenmesine İlişkin Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Ölçekler	Gruplar	n	SO	H	sd	p
İş Tatmini Ölçeği	Bekar ¹	124	142,25	6,092	3	,107
	Evli ²	127	124,09			
	Boşanmış ³	11	159,36			
	Diğer ⁴	4	89,75			
PDÖ-Kendini Adama	Bekar ¹	124	143,06	4,305	3	,230
	Evli ²	127	123,62			
	Boşanmış ³	11	132,91			
	Diğer ⁴	4	152,50			
PDÖ-Kontrol	Bekar ¹	124	132,79	,827	3	,843
	Evli ²	127	133,60			
	Boşanmış ³	11	148,73			
	Diğer ⁴	4	110,50			
PDÖ-Meydan Okuma	Bekar ¹	124	144,18	5,344	3	,148
	Evli ²	127	123,26			
	Boşanmış ³	11	140,73			
	Diğer ⁴	4	107,50			

*<0.05; **<0.01

Tablo 4.15 (Devamı): İş Tatmini Ölçeği ve Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği (PDÖ) Puanlarının Medeni Duruma Göre İncelenmesine İlişkin Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Ölçekler	Gruplar	n	SO	H	sd	p
PDÖ-Toplam	Bekar ¹	124	140,77	2,414	3	,491
	Evli ²	127	126,13			
	Boşanmış ³	11	139,95			
	Diğer ⁴	4	124,25			

*<0.05; **<0.01

Tablo 4.15'te İş Tatmini Ölçeği ve Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği (PDÖ) puanlarının medeni duruma göre karşılaştırılmasına yönelik Kruskal Wallis H Testi sonuçları verilmiştir.

İş Tatmini Ölçeği ve Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği (PDÖ) puanları medeni duruma göre anlamlı şekilde farklılaşmamaktadır ($p>,05$).

Tablo 4.16: İş Tatmini Ölçeği ve Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği (PDÖ) Puanlarının Çocuk Sahibi Olmaya Göre İncelenmesine Yönelik Bağımsız Gruplar t- Testi Sonuçları

Ölçekler	Gruplar	n	\bar{x}	ss	t	sd	p
İş Tatmini Ölçeği	Evet	84	16,52	4,56	-1,390	264	,166
	Hayır	182	17,33	4,32			
PDÖ-Kendini Adama	Evet	84	18,96	3,36	-1,670	264	,096
	Hayır	182	19,72	3,46			
PDÖ-Kontrol	Evet	84	19,31	2,71	,162	264	,872
	Hayır	182	19,26	2,25			
PDÖ-Meydan Okuma	Evet	84	22,12	3,29	-,931 ^a	264	,354
	Hayır	182	22,49	2,49			
PDÖ-Toplam	Evet	84	60,39	8,17	-1,151	264	,251
	Hayır	182	61,47	6,57			

*<0.05; **<0.01 ^aVaryanslar homojen dağılımadığında kullanılan t değeri

Tablo 4.16'da İş Tatmini Ölçeği ve Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği (PDÖ) puanlarının çocuk sahibi olmaya göre karşılaştırılmasına yönelik Bağımsız Gruplar t- Testi sonuçları verilmiştir.

İş Tatmini Ölçeği, Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği (PDÖ) toplam puanları, PDÖ-Kontrol, PDÖ-Meydan Okuma ve PDÖ-Kendini Adama puanları çocuk sahibi olmaya göre anlamlı şekilde farklılaşmamaktadır ($p>,05$).

Tablo 4.17: İş Tatmini Ölçeği ve Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği (PDÖ) Puanlarının Eğitim Durumuna Göre İncelenmesine Yönelik Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Ölçekler	Gruplar	n	SO	H	sd	p	Fark
İş Tatmini Ölçeği	Lisans ¹	178	129,54	3,409	2	,182	-
	Yüksek Lisans ²	82	138,40				
	Doktora ³	6	183,92				
PDÖ-Kendini Adama	Lisans ¹	178	128,27	7,026	2	,030*	3>1
	Yüksek Lisans ²	82	139,40				
	Doktora ³	6	208,08				
PDÖ-Kontrol	Lisans ¹	178	129,18	3,227	2	,199	-
	Yüksek Lisans ²	82	139,59				
	Doktora ³	6	178,42				
PDÖ-Meydan Okuma	Lisans ¹	178	131,20	,914	2	,633	-
	Yüksek Lisans ²	82	136,74				
	Doktora ³	6	157,50				
PDÖ-Toplam	Lisans ¹	178	127,78	5,845	2	,054	-
	Yüksek Lisans ²	82	141,34				
	Doktora ³	6	196,25				

*<0.05; **<0.01

Tablo 4.17’de İş Tatmini Ölçeği ve Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği (PDÖ) puanlarının eğitim durumuna göre karşılaştırılmasına yönelik Kruskal Wallis H Testi sonuçları verilmiştir.

PDÖ-Kendini Adama puanları eğitim durumuna göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır, $H_{(2)}=7,026$; $p<,05$. Eğitim durumu doktora olanlar, eğitim durumu lisans olanlara göre daha yüksek PDÖ-Kendini Adama puanlarına sahiplerdir.

İş Tatmini Ölçeği, PDÖ-Kontrol, PDÖ-Meydan Okuma ve PDÖ-Toplam puanları eğitim durumuna göre anlamlı şekilde farklılaşmamaktadır ($p>,05$).

Tablo 4.18: İş Tatmini Ölçeği ve Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği (PDÖ) Puanlarının Gelir Durumuna Göre İncelenmesine Yönelik Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Ölçekler	Gruplar	n	SO	H	sd	p	Fark	
İş Tatmini Ölçeği	2999 TL ve altı ¹	24	126,19	11,028	3	,012*	4>3	
	3000-4499 TL ²	46	153,09					
	4500-5999 TL ³	156	122,29					
	6000 TL ve üstü ⁴	40	159,09					
PDÖ-Kendini Adama	2999 TL ve altı ¹	24	138,10	6,121	3	,106		
	3000-4499 TL ²	46	138,08				-	
	4500-5999 TL ³	156	125,21					
	6000 TL ve üstü ⁴	40	157,80					
PDÖ-Kontrol	2999 TL ve altı ¹	24	127,29	4,462	3	,216		
	3000-4499 TL ²	46	134,37				-	
	4500-5999 TL ³	156	128,39					
	6000 TL ve üstü ⁴	40	156,14					
Ölçekler	Gruplar	n	SO	H	sd	p	Fark	
	PDÖ-Meydan Okuma	2999 TL ve altı ¹	24	144,52	3,535	3	,316	
		3000-4499 TL ²	46	145,41				-
		4500-5999 TL ³	156	126,22				
6000 TL ve üstü ⁴		40	141,59					
PDÖ-Toplam	2999 TL ve altı ¹	24	138,13	5,126	3	,163		
	3000-4499 TL ²	46	138,87				-	
	4500-5999 TL ³	156	125,65					
	6000 TL ve üstü ⁴	40	155,18					

*<0.05; **<0.01

Tablo 4.18’de İş Tatmini Ölçeği ve Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği (PDÖ) puanlarının gelir durumuna göre karşılaştırılmasına yönelik Kruskal Wallis H Testi sonuçları verilmiştir.

İş Tatmini Ölçeği puanları gelir durumuna göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır, $H_{(3)}=11,028$; $p<,05$. Gelir durumu 6000 TL ve üstü olanlar, gelir durumu 4500-5999 TL arası olanlara göre daha yüksek İş Tatmini Ölçeği puanlarına sahiptir.

Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği (PDÖ) puanları gelir durumuna göre anlamlı şekilde farklılaşmamaktadır ($p>,05$).

Tablo 4.19: İş Tatmini Ölçeği ve Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği (PDÖ) Puanlarının Meslek Alanına Göre İncelenmesine Yönelik Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Ölçekler	Gruplar	n	SO	H	sd	p	Fark
İş Tatmini Ölçeği	Sağlık ¹	59	151,29	54,684	6	,000**	1>2
	Sosyal Hizmetler ²	99	94,16				3>2
	Eğitim ³	57	177,81				5>2
	Özel Eğitim ⁴	34	130,18				
	Akademik ⁵	8	193,88				
	Aile Danışmanlığı ⁶	6	148,17				
	Diğer ⁷	3	87,50				
PDÖ-Kendini Adama	Sağlık ¹	59	139,34	19,224	6	,004**	3>2
	Sosyal Hizmetler ²	99	116,12				5>2
	Eğitim ³	57	156,67				
	Özel Eğitim ⁴	34	116,68				
	Akademik ⁵	8	204,06				
	Aile Danışmanlığı ⁶	6	138,50				
	Diğer ⁷	3	144,50				
PDÖ-Kontrol	Sağlık ¹	59	135,24	4,984	6	,546	
	Sosyal Hizmetler ²	99	130,58				
	Eğitim ³	57	139,40				
	Özel Eğitim ⁴	34	123,79				
	Akademik ⁵	8	172,00				
	Aile Danışmanlığı ⁶	6	141,17				
	Diğer ⁷	3	75,50				

*<0.05; **<0.01

Tablo 4.19 (Devamı): İş Tatmini Ölçeği ve Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği (PDÖ) Puanlarının Meslek Alanına Göre İncelenmesine Yönelik Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Ölçekler	Gruplar	n	SO	H	sd	p	Fark
PDÖ-Meydan Okuma	Sağlık ¹	59	139,17	6,802	6	,340	-
	Sosyal Hizmetler ²	99	122,33				
	Eğitim ³	57	146,75				
	Özel Eğitim ⁴	34	129,47				
	Akademik ⁵	8	164,75				
	Aile Danışmanlığı ⁶	6	105,33				
	Diğer ⁷	3	157,50				
PDÖ-Toplam	Sağlık ¹	59	139,91	15,735	6	,015*	Fark Yok
	Sosyal Hizmetler ²	99	118,05				
	Eğitim ³	57	154,13				
	Özel Eğitim ⁴	34	118,72				
	Akademik ⁵	8	199,38				
	Aile Danışmanlığı ⁶	6	130,75				
	Diğer ⁷	3	122,83				

*<0.05; **<0.01

Tablo 4.19’da İş Tatmini Ölçeği ve Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği (PDÖ) puanlarının meslek alanına göre karşılaştırılmasına yönelik Kruskal Wallis H Testi sonuçları verilmiştir.

İş Tatmini Ölçeği puanları meslek alanına göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır, $H_{(6)}=54,684$; $p<,01$. Sağlık, Eğitim ve Akademik alanlarında çalışanlar, Sosyal Hizmetler alanında çalışanlara göre daha yüksek İş Tatmini Ölçeği puanlarına sahiplerdir.

PDÖ-Kendini Adama puanları meslek alanına göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır, $H_{(6)}=19,224$; $p<,01$. Eğitim ve Akademik alanda çalışanlar, Sosyal Hizmetler alanında çalışanlara göre daha yüksek PDÖ-Kendini Adama puanlarına sahiplerdir.

PDÖ-Kontrol, PDÖ-Meydan Okuma ve PDÖ-Toplam puanları meslek alanına göre anlamlı şekilde farklılaşmamaktadır ($p>,05$).

Tablo 4.20: İş Tatmini Ölçeği ve Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği (PDÖ) Puanlarının Çalışma Süresine Göre İncelenmesine Yönelik Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Ölçekler	Gruplar	n	SO	H	sd	p
İş Tatmini Ölçeği	0-1 yıl ¹	37	134,34	8,063	4	,089
	1-4 yıl ²	78	133,27			
	5-10 yıl ³	101	121,00			
	11-15 yıl ⁴	32	156,81			
	16 yıl ve üstü ⁵	18	161,50			
PDÖ-Kendini Adama	0-1 yıl ¹	37	133,34	4,604	4	,330
	1-4 yıl ²	78	135,22			
	5-10 yıl ³	101	124,42			
	11-15 yıl ⁴	32	141,09			
	16 yıl ve üstü ⁵	18	163,81			
PDÖ-Kontrol	0-1 yıl ¹	37	135,11	6,376	4	,173
	1-4 yıl ²	78	122,20			
	5-10 yıl ³	101	137,13			
	11-15 yıl ⁴	32	127,25			
	16 yıl ve üstü ⁵	18	169,89			
PDÖ-Meydan Okuma	0-1 yıl ¹	37	140,49	5,583	4	,233
	1-4 yıl ²	78	137,79			
	5-10 yıl ³	101	122,43			
	11-15 yıl ⁴	32	132,91			
	16 yıl ve üstü ⁵	18	163,75			
PDÖ-Toplam	0-1 yıl ¹	37	137,19	5,760	4	,218
	1-4 yıl ²	78	131,79			
	5-10 yıl ³	101	124,98			
	11-15 yıl ⁴	32	139,44			
	16 yıl ve üstü ⁵	18	170,61			

*<0.05; **<0.01

Tablo 4.20’de İş Tatmini Ölçeği ve Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği (PDÖ) puanlarının çalışma süresine göre karşılaştırılmasına yönelik Kruskal Wallis H Testi sonuçları verilmiştir.

İş Tatmini Ölçeği ve Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği (PDÖ) puanları çalışma süresine göre anlamlı şekilde farklılaşmamaktadır ($p>,05$).

4.6. İş Tatmini Ölçeği ve Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği (PDÖ) Arasındaki Yordayıcı İlişkilerin İncelenmesine Yönelik Bulgular

Bu bölümde İş Tatmini Ölçeği ve Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği (PDÖ) arasındaki yordayıcı ilişkilerin incelenmesine yönelik Regresyon analizi sonuçları verilmiştir.

Tablo 4.21: İş Tatmini Ölçeği Puanlarının PDÖ-Kendini Adama Puanları Üzerindeki Yordayıcı Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	Standart Hata B	Beta	t	P
PDÖ-Kendini Adama	Sabit	11,565	,682		16,948	,000**
	İş Tatmini Ölçeği	,464	,039	,593	11,980	,000**
R= ,593 R ² = ,352 Sd:1/ 264 F: 143,514 p=,000**						

Tablo 4.21’de İş Tatmini Ölçeği Puanlarının PDÖ-Kendini Adama puanları üzerindeki yordayıcı etkisini ortaya koymak için çoklu doğrusal regresyon analizi kurgulanmıştır.

Kurulan model istatistiksel olarak anlamlıdır, $F_{(1, 264)}=143,514$, $p<,01$. Model, PDÖ-Kendini Adama puanları varyansının %35,2’sini açıklamaktadır. İş Tatmini Ölçeği ($\beta =,593$, $t = 11,980$, $p<,01$) puanlarının PDÖ-Kendini Adama puanlarını istatistiksel olarak anlamlı şekilde yordadığı belirlenmiştir.

Tablo 4.22: İş Tatmini Ölçeği Puanlarının PDÖ-Kontrol Puanları Üzerindeki Yordayıcı Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	Standart Hata B	Beta	t	p
PDÖ-Kontrol	Sabit	16,129	,556		28,991	,000**
	İş Tatmini Ölçeği	,184	,032	,338	5,838	,000**

R= ,338 R²= ,114 Sd:1/ 264 F: 34,079 p=,000**

Tablo 4.22’de İş Tatmini Ölçeği Puanlarının PDÖ-Kontrol puanları üzerindeki yordayıcı etkisini ortaya koymak için çoklu doğrusal regresyon analizi kurgulanmıştır.

Kurulan model istatistiksel olarak anlamlıdır, $F_{(1, 264)}=34,079$, $p<,01$. Model, PDÖ-Kontrol puanları varyansının %11,4’ünü açıklamaktadır. İş Tatmini Ölçeği ($\beta =,338$, $t = 5,838$, $p<,01$) puanlarının PDÖ-Kontrol puanlarını istatistiksel olarak anlamlı şekilde yordadığı belirlenmiştir.

Tablo 4.23: İş Tatmini Ölçeği Puanlarının PDÖ-Meydan Okuma Puanları Üzerindeki Yordayıcı Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	Standart Hata B	Beta	t	p
PDÖ-Meydan Okuma	Sabit	19,699	,660		29,868	,000**
	İş Tatmini Ölçeği	,157	,037	,250	4,191	,000**

R= ,250 R²= ,062 Sd:1/ 264 F: 17,561 p=,000**

Tablo 4.23’te İş Tatmini Ölçeği Puanlarının PDÖ-Meydan Okuma puanları üzerindeki yordayıcı etkisini ortaya koymak için çoklu doğrusal regresyon analizi kurgulanmıştır.

Kurulan model istatistiksel olarak anlamlıdır, $F_{(1, 264)}=86,984$, $p<,01$. Model, PDÖ-Meydan Okuma puanları varyansının %6,2’sini açıklamaktadır. İş Tatmini Ölçeği ($\beta =,250$, $t = 4,191$, $p<,01$) puanlarının PDÖ-Meydan Okuma puanlarını istatistiksel olarak anlamlı şekilde yordadığı belirlenmiştir.

Tablo 4.24: İş Tatmini Ölçeği Puanlarının PDÖ-Toplam Puanları Üzerindeki Yordayıcı Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	Standart Hata B	Beta	t	p
PDÖ-Toplam	Sabit	47,393	1,521		31,158	,000**
	İş Tatmini Ölçeği	,805	,086	,498	9,327	,000**

R= ,498 R²= ,248 Sd:1/ 264 F: 86,984 p=,000**

Tablo 4.24'te İş Tatmini Ölçeği Puanlarının PDÖ-Toplam puanları üzerindeki yordayıcı etkisini ortaya çıkarmak için çoklu doğrusal regresyon analizi kurgulanarak uygulanmıştır.

Kurulan bu model istatistiksel olarak anlamlıdır, $F_{(1, 264)}=86,984$, $p<,01$. Model, PDÖ-Toplam puanları varyansının %24,8'ini açıklamaktadır. İş Tatmini Ölçeği ($\beta =,498$, $t = 9,327$, $p<,01$) puanlarının PDÖ-Toplam puanlarını istatistiksel olarak anlamlı şekilde yordadığı belirlenmiştir.

5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu kısımda araştırmanın bulguları kapsamında ulaşılan sonuçlara ve bu sonuçlar ile ilgili literatür çerçevesinde yapılan tartışma ve önerilere yer verilmiştir. Literatürde iş tatmini ve psikolojik dayanıklılık konusunda çocuk gelişimciler üzerinde yapılmış yeterli çalışma örneği bulunmadığından çocuk refahı alanı çalışanları, sağlık alanı çalışanları, öğretmen ve akademisyenler gibi farklı alanlarda çalışan meslek grupları üzerinde yapılan araştırmaların bulgu ve sonuçları ile tartışılmıştır.

5.1. Sonuç

Araştırmanın elde edilen bulguların sonucunda; katılımcıların büyük çoğunluğunun (%97,4) kadın çocuk gelişimci olduğu, yarısından fazlasının (%60,9) 26-35 yaş arasında genç yetişkinlik döneminde olduğu, önemli çoğunluğunun (%66,9) lisans mezunu olduğu, yarısına yakınının (%46,6) bekar, diğer yarısına yakınının ise (%47,7) evli olduğu, yarısından fazlasının (%68,4) ise çocuk sahibi olmadığı, yarısından fazlasının (%58,6) 4.500-5.999 TL arası gelir ile günümüz koşullarına göre orta gelire sahip olduğu, en fazla (%37,2) sosyal hizmetler alanında çalışanların olduğu, en fazla (%29,3) “1-4 yıl”; en az (%6,8) ise “16 yıl ve üstü” çalışma deneyimi olduğu ortaya çıkmıştır.

Araştırmaya katılan çocuk gelişimcilerin İş Tatmini Ölçeği toplam puanlarının 5-25 arasında değiştiği, ortalama puanın ise 17,08 olduğu; Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği toplam puanlarının 32-80 arasında değiştiği, ortalama puanın ise 61,13 olduğu, PDÖ-Kendini Adama puanlarının 10-28 arasında değiştiği, ortalama puanın ise 19,48 olduğu, PDÖ-Kontrol puanlarının 11-27 arasında değiştiği, ortalama puanın ise 19,27 olduğu, PDÖ-Meydan Okuma puanlarının 11-28 arasında, ortalama puanın ise 22,38 olduğu hesaplanmıştır.

Yapılan araştırma sonucunda;

- Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği -Kendini Adama puanlarının eğitim durumuna göre anlamlı şekilde farklılaştığı ve eğitim durumu doktora olanların, eğitim durumu lisans olanlara göre daha yüksek Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği - Kendini Adama puanlarına sahip olduğu,
- İş Tatmini Ölçeği puanlarının gelir durumuna göre anlamlı şekilde farklılaştığı, gelir durumu “6000 TL ve üstü” olanların gelir durumu “4500-5999 TL arası” olanlara göre daha yüksek İş Tatmini Ölçeği puanlarına sahip olduğu,
- İş Tatmini Ölçeği puanları meslek alanına göre anlamlı şekilde farklılaştığı ve Sağlık, Eğitim ve Akademik alanlarında çalışanların, Sosyal Hizmetler alanında çalışanlara göre daha yüksek İş Tatmini Ölçeği puanlarına sahip olduğu,
- Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği -Kendini Adama puanları meslek alanına göre anlamlı şekilde farklılaştığı ve Eğitim ve Akademik alanda çalışanların Sosyal Hizmetler alanında çalışanlara göre daha yüksek Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği -Kendini Adama puanlarına sahip olduğu,
- İş Tatmini Ölçeği puanlarının Psikolojik Dayanıklılık toplam puanlarının ve aynı zamanda Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği'nin alt boyutları olan Kendini Adama, Kontrol ve Meydan Okuma puanlarını istatistiksel olarak anlamlı şekilde yordadığı ortaya çıkarılmıştır.

5.2. Tartışma

Çocuk gelişimcilerin psikolojik dayanıklılık düzeyleri ve iş tatmini düzeyleri arasındaki ilişkinin araştırılması amacıyla gerçekleştirilen bu çalışmada, bulgulardan edinilen sonuçlar değerlendirilmiş ve tartışılmıştır.

Araştırmaya katılanların büyük çoğunluğunun kadın (%97,4) olmasının çocuk gelişimi bölümünü okumayı daha çok kadınların tercih etmesinden ve bölüm mezunları arasında erkeklerin oranının çok düşük olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Katılımcıların yarısından fazlasının genç yetişkinlik döneminde (26-35 yaş arasında) olmasının, 56 yaş ve üzerinde ise hiç katılımcının olmamasının sebebi olarak araştırmanın teknolojik yöntemlerle yapılmasından, anket formlarının elektronik

ortamda doldurulmasının sağlanmasından ve veri toplanırken kartopu örneklem yöntemi ile katılımcılara ulaşıldığından araştırmacının da genç yetişkinlik döneminde olmasından, genellikle ulaşılan katılımcıların yine kendi yaş grubundan çocuk gelişimci arkadaşlarına anket formlarını ulaştırmasından ve son olarak 56 yaş üzeri çocuk gelişimcilerin emekli veya aktif çalışmıyor olmasından kaynaklanabileceği sonuçlarına varılmıştır.

Katılımcıların yarısından fazlasının lisans mezunu olmasının sebepleri arasında araştırmaya çocuk gelişimi önlisans mezunlarının dahil edilmemesi ve ülkemiz koşullarında yüksek lisans ve doktora yapma oranlarının yüksek olmaması sayılabilir.

Araştırmaya katılanların evli (%47,7) ve bekar (%46,6) olma oranlarının birbirine yakın olduğu, katılımcıların küçük bir kısmının (%4,1) boşanmış, daha küçük kısmının da (%1,5) nişanlı veya sözlü olduğu ve katılımcıların yarısından azının (%31,6) çocuk sahibi olduğu sonuçları ortaya çıkmıştır.

Katılımcıların yarısından fazlasının (%58,6) günümüz koşullarına göre orta gelire (4.500-5.999TL arası), katılımcıların küçük bir bölümünün (%9) 2.999 TL ve altında gelire sahip olduğu bu gruptakilerin mesleğe yeni başlayan çocuk gelişimcilerden oluştuğu tahmin edilmektedir; aynı zamanda katılımcıların %13,9'ü "0-1 yıl çalışma deneyimi"ne sahip olması da bu düşüncüyü desteklemektedir. En fazla (%29,3) "1-4 yıl"; en az (%6,8) ise "16 yıl ve üstü" çalışma deneyimine sahip çocuk gelişimcilerin olduğu ortaya çıkmıştır. Bu sonuç 56 yaş ve üstü katılımcı sayısının az olması sonucu ile bağdaşmaktadır

Katılımcıların çalıştıkları meslek alanları en çoktan en aza doğru sıralandığında; çocuk gelişimciler en fazla sosyal hizmetler alanı (%37,2), daha sonra sağlık alanı(%22,2), daha sonra eğitim alanı (%21,4), daha sonra özel eğitim alanı (%12,8), sonrasında da akademik çalışma alanı (%3) ve en az aile danışmanlığı alanında (%2,3) çalıştıkları ortaya çıkmıştır. Katılımcıların önemli çoğunluğunun sosyal hizmetler alanında çalışmasının araştırmacının kendisinin de bu alanda çalışıyor olmasından ve araştırmaya kartopu örneklem yoluyla kendi sosyal çevresinden başlamasından kaynaklanıyor olabileceği düşünülmektedir. En az çalışma alanının aile danışmanlığı alanında olmasının nedenleri arasında çocuk gelişimcilerin bu alanda hizmet vermek için herhangi bir devlet kurumunda alımlarının bulunmaması, çocuk gelişimcilerin aldıkları lisans eğitimlerinin üzerine kendi bireysel çabaları ile farklı

eğitimler ekleyerek özel danışma merkezi açması veya özel merkezlerle anlaşması gerekliliği gösterilebilir.

Çocuk gelişimcilerin tüm psikolojik dayanıklılık maddelerine ilişkin görüşlerinin aritmetik ortalaması $X=61,13$ olarak bulunmuştur. Ölçekten elde edilebilen “en düşük” puanın 32, “en yüksek” puanın 80 olduğu göz önünde bulundurularak, psikolojik dayanıklılık ölçeği toplam puan ortalaması 32-48 arası “düşük düzey”, 49-65 arası “orta düzey” ve 50-80 arası “yüksek düzey” olarak değerlendirildiğinde; Çocuk gelişimcilerin psikolojik dayanıklılık düzeylerinin “orta düzey”de olduğu sonucuna varılabilir. Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği alt boyutu puanları ise 10-18 arası “düşük düzey”, 19-27 arası orta düzey” ve 28-38 arası yüksek düzey” olarak değerlendirildiğinde; Çocuk Gelişimcilerin PDÖ- Kendini Adama (19,48), PDÖ-Kontrol (19,27) ve PDÖ-Meydan Okuma (22,38) tüm alt boyutları için puan ortalamalarının “orta düzey”de olduğu söylenebilir.

Çocuk gelişimcilerin İş Tatmini Ölçeği maddelerine ilişkin görüşlerinin aritmetik ortalaması $X=17,08$ olarak bulunmuştur. Ölçekten elde edilebilen “en düşük” puanın 5, “en yüksek” puanın 25 olduğu göz önünde bulundurulduğunda, İş Tatmini Ölçeği toplam puan ortalamasının 5-11 arası “düşük düzey”, 12-18 arası “orta düzey” ve 19-25 arası “yüksek düzey” olarak değerlendirildiğinde; çocuk gelişimcilerin iş tatmini düzeylerinin “orta düzey” olduğu sonucuna varılabilir.

Yapılan araştırma sonucunda İş Tatmini Ölçeği puanlarının Psikolojik Dayanıklılık toplam puanlarını istatistiksel olarak anlamlı şekilde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. İş tatmini düzeyinin PDÖ-Kendini Adama, PDÖ- Kontrol ve PDÖ-Meydan Okuma alt boyutlarını yordadığı ortaya çıkmıştır.

Bu çalışmada elde edilen psikolojik dayanıklılık ve iş tatmini arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu bulgusu, literatürdeki psikolojik dayanıklılıkları yüksek bireylerin iş tatminlerinin de yüksek olduğunu ortaya çıkaran diğer çalışmalar ile paralellik göstermektedir (Çetin ve Basım, 2011; Ülker Tümlü ve Receptoğlu, 2013; Akdemir ve Açan, 2017; Zeynel, 2018). Bu bulgu aynı zamanda Başer (2020) tarafından 212 sağlık çalışanı üzerinde yapılan psikolojik dayanıklılık ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmanın sonucu ile de örtüşmektedir.

Yapılan analizlerde çocuk gelişimcilerin psikolojik dayanıklılık düzeyleri ile yaş aralığı, medeni durum, çocuk sahibi olma durumu, eğitim durumu, gelir düzeyi ve toplam çalışma süresi değişkenleri arasında istatistiki açıdan anlamlı bir fark

bulunmamıştır. Ancak PDÖ alt boyutları ile cinsiyet, eğitim durumu ve çalıştığı alan değişkenleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir takım farklılıklar bulunmuştur.

Araştırmanın bir diğer sonucu olarak Çocuk gelişimcilerin Psikolojik Dayanıklılık Ölçeğinin- Kendini Adama alt boyutu puanları ile eğitim durumu değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Buna göre eğitim durumu doktora olanların, eğitim durumu lisans olanlara göre daha yüksek PDÖ-Kendini Adama puanlarına sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Elde edilen bulgudan lisans veya yüksek lisans düzeyinde kalmayıp doktora yapmak için gayret eden katılımcıların diğer katılımcılara göre psikolojik dayanıklılık açısından daha fazla kendini adama eğiliminde oldukları anlamı çıkarılabilir. Bu sonuç Ülker Tümlü ve Receptoğlu (2013) Psikolojik dayanıklılığın yüksek olmasının olumlu sonuçları arasında akademik başarı elde etmeyi de örnek gösterdiği çalışmayı doğrulamaktadır.

Çocuk gelişimcilerin Psikolojik Dayanıklılık Ölçeğinin-Kendini Adama alt boyutu puanları ile çalıştıkları meslek alanı değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Elde edilen sonuca göre eğitim ve akademik alanında çalışan çocuk gelişimcilerin sosyal hizmetler alanında çalışanlara göre daha yüksek PDÖ-Kendini Adama puanlarına sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Bu bulgu aynı araştırmanın eğitim durumu bulgusuyla da örtüşmektedir; buradan doktora yapan ve alanda akademisyen olarak ilerleyen çocuk gelişimcilerin kendini adama eğilimlerinin daha fazla olduğu sonucu çıkarılabilir.

Yapılan analizlerde çocuk gelişimcilerin iş tatmini düzeyleri ile yaş aralığı, cinsiyet, çocuk sahibi olma durumu, eğitim durumu ve toplam çalışma süresi değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Ancak literatürde sağlık çalışanları üzerinde yapılmış bazı araştırmalarda eğitim düzeyi arttıkça iş tatmini düzeylerinin arttığı, yani lisansüstü mezunu olan katılımcıların iş tatminlerinin, lisans ve lise mezunu olan katılımcılara oranla daha yüksek çıktığı sonuçlara ulaşılmıştır (Akbolat, Işık ve Uğurluoğlu, 2011; Kahraman, Engin, Dülgerler, ve Öztürk, 2011; Başer, 2020;). Eğitim durumu konusunda literatürdeki araştırmaların sonuçlardan farklı bir sonuç elde edilmesinin nedenleri arasında; bu araştırmaya lise mezunu katılımcıların dahil edilmemiş olması ve yalnızca sağlık alanında değil diğer alanlarda da çalışanlar üzerinde yapılmış olmasının gösterilebileceği düşünülmektedir.

Çocuk gelişimcilerin iş tatmini ile gelir düzeyi, çalıştığı alan ve medeni durum değişkenleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir takım farklılıklar bulunmuştur. Çocuk gelişimcilerin iş tatmini puanlarının gelir durumu değişkeni arasında anlamlı

bir farklılık bulunmuştur. Sonuca göre gelir durumu “6000 TL ve üstü” olan çocuk gelişimcilerin gelir durumu “4500-5999 TL arası” olanlara göre daha yüksek İş Tatmini Ölçeği puanlarına sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Bu bulgu Tunçer (2011)’in çalışan bir bireyin ücretinin yüksek olması durumunun iş tatminini etkilediği bulgusuyla paralellik göstermektedir. Araştırmanın sonucunda sağlık çalışanlarının gelir düzeyleri arttıkça, Minnesota İş Tatmini Ölçeği’nin içsel ve dışsal iş tatmin düzeylerinin de arttığı ortaya çıkmıştır (Başer, 2020).

İş Tatmini Ölçeği puanları meslek alanına göre anlamlı şekilde farklılaştığı ve Sağlık, Eğitim ve Akademik alanlarında çalışanların, Sosyal Hizmetler alanında çalışanlara göre daha yüksek İş Tatmini Ölçeği puanlarına sahip olduğu bulunmuştur. Bunun sebebi olarak sosyal hizmetler alanında ödeneklerin daha kısıtlı olması, bakanlık yapılanmasının yeni yeni gelişmekte olması, bakan ve kararların sık sık değişmesi, çocuk gelişimcilerin sosyal hizmetler alanında görev tanımı ve sorumlulukların asıl mesleki becerilerinden uzak ve esnek olması, korunmaya muhtaç, suça sürüklenen çocuklar, sosyo-kültürel açıdan her türlü yetersizliğin mevcut olduğu ailelere ve zor müracaatçılara hizmet sunulmasından ve hizmette bazı sınırlılıkların bulunmasından ötürü stres faktörünün fazla olması gibi etkenlerden kaynaklandığı düşünülmektedir.

Literatürde Cesur ve Akyol Köksal (2018) tarafından yapılan “Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığında Çocuk Gelişimci Olmak” isimli nitel araştırmanın sonuçları bu sonuç ile örtüşmektedir; sosyal hizmetlere bağlı kurumlarda çalışan 13 çocuk gelişimcinin mesleklerine ilişkin duygu, düşünce ve görüşlerinin incelendiği araştırmada; katılımcıların memnun olmadığı ortak sorun olarak gördüğü; hemşire, öğretmen, sosyolog, psikolog, sosyal çalışmacı, çocuk gelişimci gibi tüm meslek elemanlarından “sosyal çalışma görevlisi” unvanı altında aynı işi yapmalarının beklenmesidir. Aynı zamanda araştırma bulgularında çocuk gelişimcilerin aldıkları eğitimi ve edindikleri mesleki becerileri (gelişim değerlendirme, gelişimsel takip ve destekleme vb.) çalıştıkları kurumlarda uygulayamadıklarını, çoğunlukla çocukla dahi çalışmadıklarını, mesleki amaç ve doyumlarını gerçekleştiremediklerini belirttikleri ortaya çıkmıştır.

Bu sonuca paralel olarak; Uğur ve Erol (2015) çalışanların mesleki yetkinliklerini aktif biçimde kullanmalarına imkan verilmediğinde ve işlerinde yararlı olduklarını hissedemediklerinde benlik algılarının olumsuz etkilendiği ve işlerine karşı

hissettikleri olumsuz duyguların çalışan bireylerin iş verimlerinin düşmesine neden olduğunu belirtmektedir.

Tercan ve Yıldız Bıçakçı (2016)'nın yaptıkları araştırmadan elde ettikleri sonuca göre; disiplinler arası çalışan ekiplerin önceden belirlenen bazı yönergelere uymalarının işleyişin daha sistematik bir şekilde olmasına imkan sağlamaktadır. Her meslektenden uzmanın hedeflerinin açıkça çizilmesi ve her birinin ekip çalışmasına nasıl bir katkıda bulunacağını belirlemesi, her uzmanın çalışma alanı için belirlenen sınırların, yetkinlik ve becerilerinin iş birliği ile nasıl daha verimli bir şekilde kullanılabileceğinin düzenlenmesi, ortak plan ve işbirliğine dayalı çalışma kararlarının alınacağı toplantılar düzenlenmesi önemlidir.

İş Tatmini Ölçeği ve Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği (PDÖ) puanları medeni duruma göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı ortaya çıkmıştır. Bu bulgu çalışanların medeni duruma göre iş doyumunun düzeyinin farklılaşmadığı bulgularına ulaşan çalışma ile paralellik göstermektedir (Çelen ve Ark. 2010).

5.3. Öneriler

Araştırmada çocuk gelişimi lisansiyerlerinin psikolojik dayanıklılık düzeyleri ile iş tatmini düzeyleri ortaya çıkarılmış ve elde edilen sonuçlar doğrultusunda aşağıdaki önerilerin sunulmasının uygun olacağı düşünülmüştür;

- Çocuk gelişimcilerin psikolojik dayanıklılık ve iş tatmini düzeylerine etki eden farklı unsurları araştırmak için bağımlı ve bağımsız değişkenlerinin sayıları ve çeşitliliği artırılarak yeni araştırma desenleri oluşturulabilir.
- Bir sonraki çalışmada çocuk gelişimcilerin psikolojik dayanıklılık ve iş tatmini düzeyine etki eden faktörlere ilişkin ayrıntıların daha detaylı şekilde çalışılabilmesi için nitel araştırma teknikleri kullanılabilir.
- Yapılan çalışmada veri toplama aracı olarak elektronik ortamda ölçek doldurma yöntemine başvurulmuştur. Sonraki çalışmalarda farklı veri toplama yöntemleri (görüşme tekniği, gözlem, vb.) denenebilir.
- Araştırmada yalnızca çocuk gelişimciler üzerinde çalışma yapılmıştır. Psikolojik dayanıklılığı düşük olabilecek sosyal hizmet çalışanları, psikolog ve hemşireler gibi farklı meslek alanları da çalışmaya dahil edilerek daha fazla meslek grubunu kapsayıcı yeni çalışmalar yapılabilir.

- Bakanlıklar ve sivil toplum kuruluşları desteğiyle çocuk gelişimcilerin lisansüstü ve doktora eğitimi almaları hususunda kariyer gelişimi destek programlarının geliştirilmesinin hem alanda çalışanların psikolojik dayanıklılıkları açısından hem de geleceğin yönlendiricisi olacak çocukların gelişimlerinin tüm alanlarda en iyi şekilde desteklenebilmesi açısından önemli bir yere sahiptir.
- Çocuk gelişimcilerin karşılaştıkları problemlerde yapıcı ve esnek bir tutum içinde olmaları, işlerinden doyum sağlamaları çalışma hayatında daha etkin olmaları, çocuk gelişimi alanında daha fazla başarı elde edebilmeleri adına; üst kurumlarca çocuk gelişimcilerin psikolojik dayanıklılık ve iş tatmini düzeylerini artırıcı iletişim, problem çözme, stresle baş etme, güçlükler karşısında yılmama ve esneyebilme, otokontrolü geliştirme, meydan okuma, problem çözme becerisini kazandırmaya yönelik eğitim programları planlanabilir.
- Sosyal Hizmetler alanında çalışan çocuk gelişimcilerin, Sağlık, Eğitim ve Akademik alanlarında çalışanlara göre daha düşük İş Tatmini düzeyine sahip olmalarından ötürü özellikle Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı bünyesinde çocuk gelişimcilere yönelik iş tatmini değerlendirme ve artırma projeleri geliştirilip uygulanması çocuk gelişimcilerin iş tatmini düzeyini dolayısıyla da psikolojik dayanıklılıklarını arttırmak çocuğa sunulan hizmetin kalitesini de arttıracak için faydalı olabilir.
- Araştırmanın bulgularına göre Eğitim ve Akademik alanda çalışan çocuk gelişimcilerin, Sosyal Hizmetler alanında çalışanlara göre daha yüksek PDÖ-Kendini Adama puanlarına sahip olması sebebiyle yine Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı bünyesinde çocuk gelişimcilerin psikolojik dayanıklılık düzeyleri ölçülebilir ve bu düzeyi artıran unsurlar güçlendirilebilir.

KAYNAKÇA

- Adamson, C., Beddoe, L., & Davys, A. (2014). Building Resilient Practitioners: Definitions and Practitioner Understandings. *British Journal of Social Work*, 522-541.
- Akbolat, M., Işık, O., & Uğurluoğlu, Ö. (2011). Sağlık Çalışanlarının Kontrol Odağı, İş Doyumu, Rol Belirsizliği ve Rol Çatışmasının Karşılaştırılması. *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 29(2), 23-48.
- Akdemir, B., & Açıkan, A. M. (2017). Psikolojik Sermaye ve İş Tatmini İlişkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 8(2), 57-79.
- Akşit, H. (2010). *Yönetim ve yöneticilik*. İstanbul: Kum Saati Yayınları.
- Algül, R. (2014). *Bugün işe gitmesem*. İstanbul: Mitra Yayınları.
- Altıntaş, E. (2014). *Stres yönetimi*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Averill, J. (1973). Personal Control Over Aversive Stimuli and Its Relationship to Stress. *Psychological Bulletin*, 80(4), 286-303.
- Aydın, M., & Egemberdiyeva, A. (2018). Üniversite Öğrencilerinde Psikolojik Sağlamlık Düzeylerinin İncelenmesi. *Türkiye Eğitim Dergisi*(3), 37-53.
- Bakan, İ. (2011). *Örgütsel bağlılık*. Ankara: Gazi Kitapevi.
- Başaran, İ. E. (2000). *Örgütsel davranış insanın üretim gücü*. Siyasal Kitabevi.
- Başer, B. (2020). Sağlık Çalışanlarında Tükenmişlik, Psikolojik Dayanıklılık Ve İş Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Yakın Doğu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Klinik Psikoloji Anabilim Dalı.

- Bursal, M. (2016). *Araştırma deseni- nitel, nicel ve karma yöntem araştırmaları* (2 b.). Ankara: Eğiten Kitap.
- Büyüköztürk, Ş. (2007). *Veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2008). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (2 b.). Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Cesur, E., & Akyol Köksal, A. (2018). Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığında Çocuk Gelişimci Olmak. *Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi*, 245-269.
- Cevizci, O., & Müezzini, E. (2019). Sağlık Çalışanlarında Psikolojik Belirtilerin ve Psikolojik Dayanıklılığın İncelenmesi. *Kıbrıs Türk Psikiyatri ve Psikoloji Dergisi*, 1(3), 166-172.
- Cotu, D. (2017). Duygusal Esneklik Nedir? H. B. Press içinde, *Resilience*. Cambridge: Optimist Yayınları.
- Çam, O., & Büyükbayram, A. (2017). Hemşirelerde Psikolojik Dayanıklılık ve Etkileyen Faktörler. *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi*, 8(2), 118-126.
- Çelen, Ö., Demir, C., Teke, A., Karadağ, M., & Abuhanoğlu, H. (2010). Gülhane Askeri Tıp Fakültesi Eğitim Hastanesi'nde Görev Yapan Sağlık Teknisyenlerinin/Teknikerlerinin İş Tatmini Düzeyinin İncelenmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 13(2), 143-154.
- Çetin, F., & Basım, N. H. (2011). Psikolojik Dayanıklılığın İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarındaki Rolü. *"İşGüç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13(3), 82-94. doi:10.4026/1303-2860.2011.184.x
- ÇGEDER. (2021). *Çocuk Gelişimi ve Eğitimcileri Derneği*. 1 Ocak 2021 tarihinde Çocuk Gelişimci Kimdir: Çocuk Gelişimi ve Eğitimi ve Eğitimcileri Derneği: <http://cgeder.net/> adresinden alındı

- ÇGHM. (2020). *Çocuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü*. ailevecalisma.gov.tr:
<https://ailevecalisma.gov.tr/media/37195/chgm-faaliyetler-ve-hedefler.pdf>
adresinden alındı
- ÇKK. (24.12.2006 /26386). *Çocuk Koruma Kanunu*. 6 Ocak 2021 tarihinde Mevzuat
Bilgi Sistemi Web Sitesi:
<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5395.pdf> adresinden alındı
- Davis, K. (1982). *İşletmede insan davranışı*. (T. Somay, Çev.) İstanbul: İ.Ü. İşletme
Fakültesi.
- Davis, K. (1988). *İşletmelerde insan davranışı*. İstanbul: İ. Ü. İşletme Fakültesi
İşletme İktisadi Enstitüsü Yayınları.
- Demirbaş, N. (2010). Yaşamda Anlam ve Yılmazlık. *Hacettepe Üniversitesi Sosyal
Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*.
- Dinç Özcan, E. (2011). *Kişilik bakış açısından örgüt yapısı ve iş tatmini*. İstanbul:
Beta Yayınları.
- Doğan, T. (2015). Kısa Psikolojik Sağlamlık Ölçeği'nin Türkçe Uyarlaması:
Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *The Journal of Happiness & Well-Being*,
3(1), 93-102. [https://www.tayfundogan.net/wp-
content/uploads/2016/09/K%C4%B1saPsikolojikSaglamlikOlcegi.pdf](https://www.tayfundogan.net/wp-content/uploads/2016/09/K%C4%B1saPsikolojikSaglamlikOlcegi.pdf)
adresinden alındı
- Erdener, M. (2019). Afet Alanında Çalışan Profesyonellerin Psikolojik Dayanıklılık
Ve İkincil Travmatik Stres Düzeylerinin İncelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*. Ankara.
- Erol, E. (2008). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Genç, B. (2019). Çocuk Refahı Alanında Çalışan Meslek Elemanlarının Psikolojik
Dayanıklılıkları ve Baş Etme Tarzları. *Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler
Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*. Ankara.

- George, D., & Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference, 17.0 update* (10 b.). Boston: Pearson Yayınları.
- Gizir, C. (2007). Psikolojik Sağlık, Risk Faktörleri ve Koruyucu Faktörler Üzerinde Bir Derleme Çalışması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(28), 113-128.
- Güler, M. (1990). *Endüstri İşçilerinin İş Doyumu ve İş Verimine Depresyon, Durumluk ve Sürekli Kaygı ve Diğer Bazı Değişkenlerin Etkisi*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi, Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Gümüş, S., & Sezgin, B. (2012). *Motivasyonun örgütsel bağlılığa ve performansa etkisi*. İstanbul: Hiperlink Yayınları.
- Günaydın, S. C. (2018). Davranışsal Açıdan Yönetim. A. Akdemir içinde, *Örgütlerin Yönetimi* (s. 493). İstanbul: Beta Yayınları.
- Güney, S. (2000). *Davranış bilimleri*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Güney, S. (2017). *Örgütsel davranış* (4 b.). İstanbul: Nobel Yayınları.
- Hacettepe Üniversitesi. (2021, 05). Hacettepe Üniversitesi Resmi Web Sitesi: http://www.cge.hacettepe.edu.tr/tr/menu/is_olanaklari-58 adresinden alındı
- İnce, M., & Gül, H. (2005). *Örgütsel bağlılık*. Konya: Çizgi Yay.
- İncir, G. (1990). *Çalışanların İş Doyumu Üzerine Bir İnceleme*. Ankara: MPM Yayınları.
- Işık, Ş. (2016). Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği'nin Geliştirilmesi: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 4(2), 165-182.
- Kahraman, G., Engin, E., Dülgerler, Ş., & Öztürk, E. (2011). Yoğun Bakım Hemşirelerinin İş Doyumları ve Etkileyen Faktörler. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi*, 4(1), 12-18.

- Kaner, S., & Bayraklı, H. (2009). Zihinsel Engelli ve Engelli Olmayan Çocuklu Annelerde Yılmazlık, Sosyal Destek ve Stresle Başa Çıkma Becerileri. *Eğitim Bilimleri ve Uygulama*, 8(15), 115-133.
- Karabulut, R., Türksoy, E., Arslan, A., & Ulaş, Ş. (2020). Çocuk Gelişimcilerin Meslek Algıları Ölçeğinin Geliştirilmesi. *Uluslararası Beşeri Bilimler Ve Eğitim Dergisi*, 6(13), 128-144.
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Bilim Kitap Kırtasiye Yayınevi.
- Karcıoğlu, F., & Akbaş, S. (2010). İş Yerinde Psikolojik Şiddet ve İş Tatmini İlişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(3), 139-161.
- Kavi, E., & Karakale, B. (2018). Çalışan Psikolojisi Açısından Psikolojik Dayanıklılık. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 7(17), 55-77. doi:10.31199/hakisderg.391826
- Kaya, F., & Oğuzöncül, A. F. (2016). Birinci Basamak Sağlık Çalışanlarında İş Doyumu ve Etkileyen Faktörler. *Dicle Tıp Dergisi*, 43(2), 248-255.
- Keklik, İ., & Kaba, İ. (2016, Aralık). Öğrencilerin Üniversite Yaşamına Uyumlarında Psikolojik Dayanıklılık ve Psikolojik Belirtiler. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 98-113.
- Kepir, H., & Pazarcık, O. (1983). *Sanayide İşe Devamsızlık Nedenleri, Sonuçları ve Çözüm Önerileri*. Ankara: Milli Prodüktive Merkezi.
- Keser, A. (2006). *Çalışma yaşamında motivasyon*. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Keser, A. (2011). *Çalışma psikolojisi*. Bursa: Ekin Yayınları.
- Keser, A., & Öngen Bilir, B. (2019). İş Tatmini Ölçeğinin Türkçe Güvenirlik ve Geçerlilik Çalışması. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 229-238.

Keskin, A. D., & Bayhan, P. N. (2020, Ekim 3). Çocuk Gelişiminin Dünü, Bugünü ve Yarını. *Erken Çocukluk Çalışmaları Dergisi*, 4, 881-900.

<http://journalofomepturkey.org/index.php/eccd/article/viewFile/242/229>
adresinden alındı

KLU. (2021). Kırklareli Üniversitesi Resmi Web Sitesi:

<https://cocuk.klu.edu.tr/Sayfalar/10275-cocuk-gelisimcisinin-onemi.klu>
adresinden alındı

Kobasa, S. (1979). Stressful Life Events, Personality, and Health: An Inquiry Into Hardiness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37(1), 1-11.

Kobasa, S., Maddi, S., & Kahn, S. (1982). Hardiness and Health: A Prospective Study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 42(1), 168-177.

Korkmaz, O., & Erdoğan, E. (2014). İş Yaşam Dengesinin Örgütsel Bağlılık ve Çalışan Memnuniyetine Etkisi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 14(4), 541-557.

Kök, S. (2006, Nisan). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1), 294.

Luthar, S. S., Cicchetti, D., & Becker, B. (2000). The Construct of Resilience: A Critical Evaluation and Guidelines for Future Work. *Child Development*, 71(3), 543-562.

Maddi, S. R. (2004). Hardiness: An Operationalization of Existential Courage. *Journal of Humanistic Psychology*, 44(3), 279-298.

Maddi, S. R., & Khoshaba, D. M. (2005). *Resilience at Work: How to Succeed No Matter What Life Throws At You*. New York: Amacom Books.

Maddi, S. R., Harvey, R. H., Khoshaba, D. M., Lu, J. L., Persico, M., & Brow, M. (2006). The Personality Construct of Hardiness, III: Relationships with Repression, Innovativeness, Authoritarianism, and Performance. *Journal of Personality*, 74(2), 575-598.

- MEB. (2020). *T.C.Milli Eğitim Bakanlığı*. 30 Aralık 2020 tarihinde meb.k12.tr:
[http://birecikktml.meb.k12.tr/cock/icerikler/cocuk-gelisimi-ve-egitimi-
alani_285439.html](http://birecikktml.meb.k12.tr/cock/icerikler/cocuk-gelisimi-ve-egitimi-alani_285439.html) adresinden alındı
- Otrar, M. (2020, 12 2). *mustafaotrar.net*. [https://mustafaotrar.net/istatistik/kruskal-
wallis-h-testi/](https://mustafaotrar.net/istatistik/kruskal-wallis-h-testi/) adresinden alındı
- ÖSYM. (2021, 04). *Tercih Robotu*. tercihrobotu.com.tr:
<https://www.tercihrobotu.com.tr/cocuk-gelisimi-meslegi-73/> adresinden
alındı
- Özdemir, N., & Adıgüzel, V. (2021). Sağlık Çalışanlarında Sosyal Zekâ, Benlik
Saygısı ve Psikolojik Sağlamlık Arasındaki İlişki ve Etkileyen Faktörler.
Psikiyatri Hemşireliği Dergisi, 12(1), 18-28.
- Özgüven, İ. (2003). *Endüstri psikolojisi*. Ankara: Pdrem Yayınları.
- Özgüven, İ. (2016). *Endüstri psikolojisi*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Öziş, G. (2016). Evlilik Yaşam Doyumunun Algılanan Ebeveyn İlişkisi, Psikolojik
Dayanıklılık ve Dinsel İnanç Gücü Açısından İncelenmesi. *Eğitim Bilimleri
Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*. Sakarya.
- Özişli, Ö. (2017). İş Tatmini. E. Kavi içinde, *Çalışma yaşamında güncel psikolojik
konular* (s. 153). Yalova: Dora Basım Yayıncılık.
- Özkalp, E., & Kırel, Ç. (2001). *Örgütsel Davranış*. Eskişehir: Etam A.Ş. Matbaası.
- Özkalp, E., & Kırel, Ç. (2005). *Örgütsel davranış*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi
Yayınları.
- Resmi Gazete*. (05.10.2008/27015). 6 Ocak 2021 tarihinde Sosyal Hizmetler Ve
Çocuk Esirgeme Kurumu Genel Müdürlüğü Çocuk Evleri Çalışma Usul Ve
Esasları Hakkında Yönetmelik:
<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2008/10/20081005-1.htm> adresinden
alındı

Resmi Gazete. (07.01.1999 /23576). 5 Ocak 2021 tarihinde Çocuk Yuvaları Yönetmeliği:

<https://www.ailevecalisma.gov.tr/uploads/chgm/uploads/pages/yonetmelikler/cocuk-yuvalari-yonetmeli.pdf> adresinden alındı

Resmi Gazete. (09.02.2013 /28554). 6 Ocak 2021 tarihinde Sosyal Hizmet Merkezleri Yönetmeliği:

<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/02/20130209-3.htm> adresinden alındı

Resmi Gazete. (18.05.2012 /282296). 06.01.2021 tarihinde Mevzuat Bilgi Sistemi:

<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=16154&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5> adresinden alındı

Resmi Gazete. (18.05.2012/ 28296). 3 Ocak 2021 tarihinde Milli Eğitim Bakanlığı Özel Eğitim Kurumları Yönetmeliği:

<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=16154&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5> adresinden alındı

Resmi Gazete. (22.05.2014 /29007). 6 Ocak 2021 tarihinde Sağlık Meslek Mensupları ile Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Diğer Meslek Mensuplarının İş

ve Görev Tanımlarına Dair Yönetmelik:

<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2014/05/20140522-14.htm> adresinden alındı

Resmi Gazete. (30.04.2015 /29342). 6 Ocak 2021 tarihinde Resmi Gazete Web

Sitesi: <https://resmigazete.gov.tr/eskiler/2015/04/20150430-4.htm> adresinden alındı

Riggio, R. E. (2018). *Introduction to Industrial Organizational Psychology* (6 b.).

(B. Özkara, Çev.) Nobel Yayınları.

Rutter, M. (1987). Psychosocial Resilience and Protective Mechanisms. *American*

Journal of Orthopsychiatry, 57(3), 316-331.

- Sezgin, F. (2012). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Psikolojik Dayanıklılık Düzeylerinin İncelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 20(2), 489-502. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/806957> adresinden alındı
- Silah, M. (2001). *Çalışma psikolojisi*. Ankara: Selim Kitapevi.
- Silliman, B. (1994). Rationale for Resilient Families: Concept Paper. *National Network for Family Resiliency*.
- Solmuş, T. (2007). *Endüstriyel klinik psikolojisi ve insan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Şimşek, Ş. (2008). *Yönetim ve organizasyon*. Konya: Adım Yayınları.
- Şimşek, Ş., Akgemci, T., & Çelik, A. (2011). *Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış*. Konya: Gazi Kitabevi.
- Tekin, E. (2011). Askeri Hastanelerde Çalışan Hemşirelerin Psikolojik Dayanıklılık ve Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesi. Ankara: Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Tercan, H., & Yıldız Bıçakçı, M. (2016). Sağlık Bilimlerinde Transdisipliner Yaklaşım İçerisinde Çocuk Gelişimcinin Rolü. *H.Ü. Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 3(1), 157-168.
- Terzi, Ş. (2008). Üniversite Öğrencilerinde Kendini Toparlama Gücünün İçsel Koruyucu Faktörlerle İlişkisi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*(35), 297-306.
- Tınaz, P. (2009). *Çalışma yaşamından örnek olaylar*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Tunçer, P. (2011). *İnsan kaynakları yönetimi*. Bursa: Ekin Yayınevi.
- Türk, S. M. (2007). *Örgüt kültürü ve iş tatmini*. Ankara: Gazi Yayınları.
- Türkiye İstatistik Kurumu*. (2021a). İstatistiklerle Çocuk: <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Cocuk-2020-37228> adresinden alındı

Türkiye İstatistik Kurumu. (2021b). Doğum İstatistikleri:

<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Dogum-Istatistikleri-2020-37229>
adresinden alındı

Uçar, T. (2014). Özel Eğitim Okulu Öğretmenlerinin Psikolojik Dayanıklılık Düzeylerinin ve Mesleki Sosyal Destek Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: YÖK Ulusal Tez Merkezi -İstanbul Aydın Üniversitesi.

Uğur, A., & Erol, Z. (2015). Sosyal Çalışmacıların Çalışma Hayatında Karşılaştıkları Stres Faktörlerine Yönelik Kavramsal Bir Değerlendirme ve Stres Yönetimi Müdahale Programları. *Journal of International Social Research*, 8(39), 987-997.

UNICEF. (2013). 4 Ocak 2021 tarihinde UNICEF Resmi Web Sitesi:

<https://www.unicef.org/turkey/raporlar/sosyal-%C3%A7ali%C5%9Fma-g%C3%B6revlileri-i%C3%A7in-e%C4%9Fitim-kitabi-kas%C4%B1m-2013>
adresinden alındı

Ural, A., & Kılıç, İ. (2011). *Bilimsel araştırma süreci ve SPSS ile veri analizi*. Ankara: Detay Yayıncılık.

Ülker Tümlü, G., & Reçepoğlu, E. (2013, Aralık). Üniversite Akademik Personelinin Psikolojik Dayanıklılık ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 3(3), 205-213.

Vaillant, G. (2002). *Aging Well*. Little Brown, Boston: MA.

Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. New York: Jhon Wiley and Sons.

Yılmaz Börekçi, D., & Gerçek, M. (2017). "Resilience" Kavramının Sosyal Bilimlerde Türkçe Kullanımları. *Pamukkale University Journal of Social Sciences Institute*, 42-51.

Yüksel, İ. (2005, Eylül). İş-Aile Çalışmasının Kariyer Tatmini, İş Tatmini ve İş Davranışları ile İlişkisi. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2), 301- 314.

Zeynel, E. (2018). Akademisyenlerde Psikolojik Sermaye İle İş Tatmini Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(31), 454-482.



EKLER



EK 1: BİLGİLENDİRİLMİŞ ONAM FORMU

Değerli Meslektaşım;

Bu araştırma, Ayvansaray Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans programı kapsamında Dr. Öğr. Üyesi Huriye Billur ÇAKIRER danışmanlığında Çocuk Gelişimci Sümeyye USLU tarafından yapılmakta olup araştırma “Çocuk Gelişimi lisansiyerlerinin psikolojik dayanıklılık düzeyleri ile iş tatmini düzeylerinin incelenmesi” konulu yüksek lisans tezi hakkındadır. Araştırmanın yapılabilmesi için Ayvansaray Üniversitesi Etik Kurulu’ndan Etik Kurul Onayı alınmıştır.

Alanda çalışan Çocuk Gelişimi lisans mezunlarının psikolojik dayanıklılıkları ve iş tatmini düzeyleri arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmayı amaçlayan bu çalışmada dolduracağınız anket ve ölçeklerde kimliğinizi ortaya çıkaracak herhangi bir soru bulunmamaktadır. Çalışma kapsamında vereceğiniz yanıtlarınız gizli tutulacak olup elde edilen veriler yalnızca bilimsel amaçlarla kullanılacaktır. Bu nedenle size iletilen anket formu ve ölçeklerde isim belirtmenize gerek yoktur. Anketleri doldurmanız ortalama 3-4 dakikanızı alacaktır. Bu çalışmaya katılım konusunda tamamen özgür olup, dilediğiniz takdirde başlamış olsanız dahi çalışmadan ayrılabilirsiniz. Çalışmadan ayrıldığınız takdirde herhangi bir sorumluluk ya da yaptırımla karşılaşmayacaksınız. Çalışmaya katılmayı kabul etmeniz halinde “Onayla ve devam et” tuşuna basmanız yeterli olacaktır.

Çalışmaya katılım sağlama veya size yöneltilen sorular hakkında soru sormak ve araştırmanın sonuçları hakkında bilgi almak için aşağıda yer alan iletişim bilgilerini kullanarak tarafıma ulaşabilirsiniz.

Soruları dikkatlice okuduktan sonra, sizin için en uygun ifadeyi seçmenizi beklemekteyiz. Zaman ayırıp çalışmamıza katkı sağladığınız için teşekkür ederiz.

() Onayla ve Devam et

Sümeyye USLU

EK 2: DEMOGRAFİK BİLGİ FORMU

1. Yaş aralığınızı belirtiniz.

20-25 26-35 36-45 46-55 56 ve üstü

2. Cinsiyetinizi belirtiniz.

Kadın Erkek

3. Medeni durumunuz nedir?

Bekâr Evli Boşanmış Dul Diğer.....

4. Çocuğunuz var mı?

Evet Hayır

5. Eğitim durumunuz nedir?

Lisans Yüksek Lisans Doktora

6. Çalıştığınız işte maaşınız/kazancınız/geliriniz hangi aralıktadır?

2.999 TL ve altı 3.000-4.499 TL arası

4.500-5.999 TL arası 6.000 ve üstü

7. Çalıştığınız meslek alanı hangisidir?

Sağlık Sosyal hizmetler Eğitim

Özel Eğitim Adalet Diğer.....

8. Toplam çalışma sürenizi belirtiniz.

0- 1 yıl 1-4 yıl 5-10 yıl 11-15 yıl 16 yıl ve üstü

9. Mezun olduğunuz üniversite ve fakülte adını yazınız.

.....

EK 3: PSİKOLOJİK DAYANIKLILIK ÖLÇEĞİ

0	1	2	3	4	
Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne katılıyorum ne katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum	
			Kesinlikle Katılmıyorum	Ne katılıyorum, Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1. Çalışmaktan çok keyif alıyorum.	0	1	2	3	4
2. Hayatın benim için monotonlaşmaya başladığını hissediyorum.	0	1	2	3	4
3. Çok çalışarak her zaman amacıma ulaşabilirim.	0	1	2	3	4
4. Çıkabilecek sorunları önceden kestirerek önlemlerimi alırım.	0	1	2	3	4
5. Devam ettiğim işime/okulumu/mesleğime yürekten bağlıyım.	0	1	2	3	4
6. Hayatımda ilginç ve zaman harcamaya değer şeylerin var olduğunu düşünüyorum.	0	1	2	3	4
7. Her yeni deneyimin yaşamımı zenginleştirdiğini düşünüyorum.	0	1	2	3	4
8. Hep aynı yaşam tarzına bağlı kalmak yerine riskli de olsa yeni şeyler denemeyi tercih ederim.	0	1	2	3	4
9. İnsan hatalarından öğrenir ve gelişir.	0	1	2	3	4
10. Kaderimi değiştirebileceğime inanırım.	0	1	2	3	4
11. Yargılarıma ve kararlarıma daima güvenirim.	0	1	2	3	4
12. Kişisel özgürlüklerimin sınırlandırılmasına genellikle büyük tepki gösteririm.	0	1	2	3	4
13. Kendimle ilgili bir şeyler öğrenmek benim için heyecan vericidir.	0	1	2	3	4

14. “Öldürmeyen şey güçlendirir” cümlesi beni ifade ediyor.	0	1	2	3	4
15. Önceden yaptığım bir programın dışına çıkmak zorunda kaldığımda rahatsız olurum.	0	1	2	3	4
16. Yeni şeyler denemekten hoşlanırım.	0	1	2	3	4
17. Yaşamımda olan önemli değişiklikleri, kişisel gelişimim için bir fırsat olarak görürüm.	0	1	2	3	4
18. Keyif aldığım etkinliklere düzenli olarak katılırım.	0	1	2	3	4
19. Yarın bana ne olacağı bugün yaptıklarımaya bağlıdır.	0	1	2	3	4
20. Yeni bir işe/projeye/göreve başladığımda ayrıntılı bir plan yapmayı tercih ederim.	0	1	2	3	4
21. Yapacak bir şeylerimin olması benim için önemlidir.	0	1	2	3	4

EK 4: İŞ TATMİNİ ÖLÇEĞİ

İş Tatmini Ölçeğinin Maddeleri					
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum Fikrim Yok	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Şu anki işimden oldukça memnunum.	1	2	3	4	5
2. Çoğu günler işime hevesle giderim.	1	2	3	4	5
3. İşteki her günüm bitmeyecekmiş gibi gelir. (Ters Madde)	1	2	3	4	5
4. İşimi eğlenceli bulurum.	1	2	3	4	5
5. İşimin tatsız olduğunu düşünürüm. (Ters Madde)	1	2	3	4	5

EK 5: AYVANSARAY ÜNİVERSİTESİ ETİK KURUL İZİNİ



T.C.
İSTANBUL AYVANSARAY ÜNİVERSİTESİ
REKTÖRLÜK

Sayı : E-31675095-100-2100003640
Konu : Etik Kurul Raporu Hk. (Sözleşmeye
USLU)

31.03.2021

Sayın Araştırmacı: Sözleşmeye USLU

"Çocuk Gelişimi Lisansiyelerinin Psikolojik Dayanıklılık Düzeyleri ile İş Tatmini Düzeylerinin İncelenmesi" konulu çalışmanız 23.03.2021 tarih 2021/02 sayılı Akademik Araştırma ve Yayın Etiği Kurulunda görüşülmüş olup; Akademik Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu üyelerinin değerlendirmesi sonucunda söz konusu çalışmanın etik ilkelere uygun olduğuna karar verilmiştir.

Prof. Dr. Barış BULUNMAZ
Rektör Yardımcısı

Ayvansaray Caddesi, No:45, 34097, Beşiktaş - İstanbul
Tel: 4447606 Faks: +90 212 622 4543
E-Posta: info@ayvansaray.edu.tr Elektronik Ağ: www.ayvansaray.edu.tr

Bilgi: Mustafa ŞAHİN YILMAZ
Yeni İşletme Birimi Müdürü
Tel: 4447606 Dahili: 905



Bu belge 5070 sayılı elektronik imza kanununa göre güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Doğrulama adresi: <https://dts.ayvansaray.edu.tr/DtsIsteDogrulama> - Doğrulama kodu: 038354D