

**AİLE DOSTU POLİTİKALARIN
İŞGÖRENLERİN KARIYER TATMİNLERİ VE
YAŞAM DOYUMLARINA OLAN ETKİSİ**

Funda ER ÜLKER

Doktora Tezi

**Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi
Tarım Ekonomisi Anabilim Dalı**

Danışman: Doç. Dr. Gülen ÖZDEMİR

2018

T.C.
TEKİRDAĞ NAMIK KEMAL ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

DOKTORA TEZİ

**AİLE DOSTU POLİTİKALARIN İŞGÖRENLERİN KARIYER
TATMİNLERİ VE YAŞAM DOYUMLARINA OLAN ETKİSİ**

FUNDA ER ÜLKER

TARIM EKONOMİSİ ANABİLİM DALI

DANIŞMAN: DOÇ. DR. GÜLEN ÖZDEMİR

TEKİRDAĞ-2018

Her hakkı saklıdır

Doç. Dr. Gülen ÖZDEMİR danışmanlığında, Funda ER ÜLKER tarafından hazırlanan “Aile Dostu Politikaların İşgörenlerin Kariyer Tatminleri ve Yaşam Doyumlarına Olan Etkisi” isimli bu çalışma aşağıdaki jüri tarafından Tarım Ekonomisi Anabilim Dalı’nda Doktora tezi olarak oy birliği ile kabul edilmiştir.

Jüri Başkanı: Prof. Dr. Meral UZUNÖZ

İmza :

Üye: Doç. Dr. Gülen ÖZDEMİR

İmza :

Üye: Doç. Dr. Yasemin ORAMAN

İmza :

Üye: Doç. Dr. Pelin KANTEN

İmza :

Üye: Doç. Dr. S. Ahmet MENTEŞ

İmza :

Fen Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu adına

Prof. Dr. Fatih KONUKCU

Enstitü Müdürü

ÖZET

Doktora Tezi

AİLE DOSTU POLİTİKALARIN İŞGÖRENLERİN KARIYER TATMİNLERİ VE YAŞAM DOYUMLARINA OLAN ETKİSİ

Funda ER ÜLKER

Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi
Fen Bilimleri Enstitüsü
Tarım Ekonomisi Anabilim Dalı

Danışman: Doç. Dr. Gülen ÖZDEMİR

Bu çalışmanın temel amacı; finans alanında yer alan kooperatif ve banka işletmelerindeki aile dostu politika uygulamalarının çalışanların kariyer tatminleri ve yaşam doyumlarına olan etkisini incelemek ve karşılaştırma yapmak olarak belirlenmiştir. Bu doğrultuda öncelikle, aile dostu politikalar, kariyer tatmini ve yaşam doyumu kavramlarına ilişkin bilgiler literatür taraması yapılarak sistematik bir biçimde verilmiştir. Araştırmanın örneklemini, Tarım Kredi Kooperatifleri Tekirdağ Bölge Birliği ve buraya bağlı 43 birim kooperatif işletmesi çalışanları ile yine Tekirdağ ili sınırları içerisinde faaliyet gösteren 8 özel bankanın çalışanları oluşturmaktadır. Toplam 280 çalışandan anket yöntemiyle elde edilen veriler öncelikle açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi vasıtasıyla değerlendirilmiştir. Hipotezlerin testi içinse çok değişkenli istatistikî yöntemlerden Yapısal Eşitlik Modeli kullanılmıştır. Ayrıca iki ve ikiden fazla örneklem grubu arasındaki farklılığı tespit etmek amacıyla t-testi ve tek yönlü varyans analizi (one way anova testi) yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgulara göre; çalışanların örgütlerindeki izin politikalarına ilişkin koşulları olumlu gördükleri, buna karşılık destekleyici ve esnek çalışma koşullarını içeren bir iş ortamına sahip olmadıklarını düşündükleri sonucuna ulaşılmıştır. Bu bağlamda, destekleyici ve esnek çalışma koşullarına ilişkin bu olumsuz algının çalışanların kariyer tatmini ve yaşam doyumu düzeylerini azaltması beklenmektedir. Ayrıca kooperatif çalışanlarının kariyer tatmini ve yaşam doyumu düzeylerinin banka çalışanlarına göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar kelimeler: Aile dostu politikalar, kariyer tatmini, yaşam doyumu, kooperatif işletme, banka

2018, 157 sayfa

ABSTRACT

Ph. D. Thesis

EFFECTS OF FAMILY FRIENDLY POLICIES ON EMPLOYEES' CAREER AND LIFE SATISFACTION

Funda ER ÜLKER

Namık Kemal University in Tekirdağ
Graduate School of Natural and Applied Sciences
Department of Agricultural Economics

Supervisor: Assoc. Prof. Dr. Gülen ÖZDEMİR

The main purpose of this study is to make comparisons, and to examine the effects of family-friendly policies on career and life satisfaction levels of the employees in cooperative and banking enterprises within the field of finance. In this respect, brief information about the concepts of family-friendly policies, and career and life satisfactions were given systematically through literature review. The research sample of the study comprised of employees from Agricultural Credit Cooperatives Tekirdağ Regional Association and 43 employees from the cooperative enterprises operating under Agricultural Credit Cooperatives Tekirdağ Regional Association, and the employees from 8 private banks within the provincial borders of Tekirdağ. The survey data, which were collected through survey method from 280 employees, were first evaluated through explanatory and confirmatory factor analysis. One of the multi-variable statistical methods, Structural Equation Model, was used to test the hypotheses. In addition, t-test and one-way ANOVA tests were performed to determine the differences between two or more sample groups. Based on the findings obtained from the analyses, it was concluded that the employees have a positive view on the leave policies of their organizations, however, they also believe that their work environment should be more supportive, and their working conditions should be more flexible. Within this context, this negative perception on lack of supportive and flexible working conditions is expected to reduce the levels of career and life satisfaction of employees. In addition, the career and life satisfaction levels of cooperative employees were found to be higher than the career and life satisfaction levels of bank employees.

Key words: Family friendly policies, career satisfaction, life satisfaction, cooperative enterprise, bank

2018, 157 pages

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
ÖZET	i
ABSTRACT	ii
İÇİNDEKİLER	iii
ÇİZELGELER DİZİNİ	viii
ŞEKİLLER DİZİNİ	x
KISALTMALAR DİZİNİ	xi
TEŞEKKÜR	xii
1. GİRİŞ	1
2. KAYNAK ÖZETLERİ	5
2.1. Aile Dostu Politikalara İlişkin Kaynak Özetleri.....	5
2.2. Kariyer Tatminine İlişkin Kaynak Özetleri.....	8
2.3. Yaşam Doyumuna İlişkin Kaynak Özetleri.....	14
3. MATERYAL VE YÖNTEM	18
3.1. Materyal.....	18
3.2. Yöntem.....	18
3.2.1. Araştırmanın Kapsamı ve Kısıtları.....	18
3.2.2. Uygulanan Yöntem ve Pilot Test Uygulama Sonuçları.....	18
3.2.2.1. Araştırma Modeli.....	19
3.2.2.2. Araştırma Hipotezleri ve Varsayımlar.....	20
3.2.2.3. Veri Toplama Aracı ve Değişkenler.....	20
3.2.2.4. Araştırma Örnekleme.....	21
3.2.2.5. Uygulanan İstatistiksel Yöntemler.....	22
4. AİLE DOSTU POLİTİKALAR	26
4.1. İş-Aile Çatışması Kavramı, Yönleri ve Türleri.....	26
4.2. İş-Aile Çatışması Nedenleri.....	28
4.2.1. Bireysel Faktörler.....	28
4.2.2. İşle İlgili Faktörler.....	29
4.2.3. Ailevi Faktörler.....	32
4.3. Örgütlerin Aileye Yaklaşımları.....	34

4.3.1. Ayırma Yaklaşımı.....	35
4.3.2. Bütünleştirme Yaklaşımı.....	35
4.3.3. Saygı Yaklaşımı.....	35
4.4. Aile Dostu Politikalar Kavramı.....	36
4.5. Aile Dostu Politikaların Örgütlerde Uygulanma Biçimleri.....	38
4.5.1. Esnek Çalışma Düzenlemeleri.....	38
4.5.1.1. Esnek Çalışma Saatleri.....	41
4.5.1.2. Kısmi Zamanlı (Part Time) Çalışma.....	41
4.5.1.3. Sıkıştırılmış Çalışma Haftası.....	42
4.5.1.4. İş Paylaşımı.....	43
4.5.1.5. Çalışma Yerinde Esneklik.....	44
4.5.2. İzin Düzenlemeleri.....	45
4.5.3. Bağımlı Bakımı Yardımları.....	47
4.5.3.1. Çocuk Bakımı Yardımları.....	48
4.5.3.2. Yaşlı ve Engelli Bakımı Yardımları.....	49
4.5.4. Sosyal Programlar.....	49
4.5.4.1. Eğitim ve Danışmanlık Programları.....	49
4.5.4.2. Ailenin Bazı Örgütsel Karar Mekanizmalarına Dahil Edilmesi.....	50
4.5.4.3. Ailenin Bazı Ödül ve Terfi Mekanizmalarına Dahil Edilmesi.....	50
4.5.4.4. İşyerinde “Aile Günleri” Düzenlenmesi.....	50
4.5.4.5. Eşe İş Bulma Yardımı.....	50
4.5.4.6. Bazı Örgüt Kaynaklarından Ailenin Faydalanması.....	50
4.6. Aile Dostu Politikaların Uygulanmasına Yönelik Bazı Örnekler.....	50
5. KARIYER TATMİNİ.....	53
5.1. Kariyer Kavramı ve Önemi.....	53
5.2. Geleneksel Kariyer Yaklaşımından Yeni Kariyer Yaklaşımlarına Geçişte Kariyer Kavramı.....	55
5.2.1. Sınırsız (Boundaryless) Kariyer.....	56
5.2.2. Değişken/Çok Yönlü (Protean) Kariyer.....	58
5.3. Kariyer Boyutları.....	60
5.3.1. Kariyerin İçsel Boyutu.....	60
5.3.2. Kariyerin Dışsal Boyutu.....	60
5.4. Bireylerin Kariyer Aşamaları.....	61

5.4.1. Kariyer Keşif Dönemi (0-25 Yaş).....	61
5.4.2. Kariyer Başlangıcı (Kurma) Dönemi (26-35 Yaş).....	61
5.4.3. Kariyer Ortası Dönemi (36-50 Yaş).....	61
5.4.4. Kariyer Sonu Dönemi (51-65 Yaş).....	63
5.4.5. Azalma/Emeklilik Dönemi (66 Yaş ve Üstü).....	63
5.5. Kariyer Tatmini.....	64
5.5.1. Kariyer Başarısı ve Kariyer Tatmini İlişkisi.....	64
5.6. Kariyer Tatminini Etkileyen Faktörler.....	67
5.6.1. Demografik Faktörler.....	67
5.6.1.1. Cinsiyet ve Kariyer Tatmini.....	67
5.6.1.2. Yaş ve Kariyer Tatmini.....	68
5.6.1.3. Medeni Durum ve Kariyer Tatmini.....	69
5.6.1.4. Eğitim Düzeyi ve Kariyer Tatmini.....	70
5.6.1.5. Unvan ve Kariyer Tatmini.....	70
5.6.1.6. Kıdem ve Kariyer Tatmini.....	70
5.6.2. Diğer Faktörler.....	71
5.6.2.1. İş-Aile Çatışması.....	71
5.6.2.2. Algılanan Örgütsel Destek.....	72
6. YAŞAM DOYUMU	74
6.1. Yaşam Doyumu Kavramı.....	74
6.2. Yaşam Doyumuna İlişkin Kuramlar.....	77
6.2.1. Erek Kuramı.....	77
6.2.2. Haz ve Acı Kuramı.....	78
6.2.3. Etkinlik Kuramı.....	78
6.2.4. Hedonizm Kuramı.....	79
6.2.5. Gerçek Mutluluk Kuramı.....	79
6.2.6. Yargı Kuramları.....	80
6.2.7. Bağ Kuramı.....	81
6.2.8. Tabandan-Tavana ve Tavandan-Tabana Kuramları.....	81
6.2.9. Sabit Nokta Kuramı.....	82
6.3. Yaşam Doyumunu Etkileyen Faktörler.....	82
6.3.1. Bireysel Faktörler.....	83
6.3.1.1. Cinsiyet ve Yaşam Doyumu.....	83

6.3.1.2. Yaş ve Yaşam Doyumu.....	84
6.3.1.3. Medeni Durum ve Yaşam Doyumu.....	85
6.3.1.4. Eğitim ve Yaşam Doyumu.....	86
6.3.1.5. Gelir ve Yaşam Doyumu.....	87
6.3.1.6. Statü ve Yaşam Doyumu.....	88
6.3.1.7. Kişilik ve Yaşam Doyumu.....	89
6.3.2. İşe İlişkin Faktörler.....	90
7. ARAŞTIRMA BULGULARI.....	92
7.1. Araştırma Alanı İle İlgili Bilgiler.....	92
7.1.1. Tarımın Finansmanında Yer Alan Kooperatifler ve Bankalar.....	92
7.2. Demografik Bulgular.....	96
7.3. Normallik Testi ve Bulguları.....	98
7.4. Güvenilirlik ve Faktör Analizlerine İlişkin Bulgular.....	98
7.4.1. Aile Dostu Politikalar Ölçeği.....	99
7.4.2. Kariyer Tatmini Ölçeği.....	100
7.4.3. Yaşam Doyumu Ölçeği.....	101
7.5. Ölçeklere İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları.....	102
7.5.1. Aile Dostu Politikalar Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Bulguları....	103
7.5.2. Kariyer Tatmini Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Bulguları.....	105
7.5.3. Yaşam Doyumu Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Bulguları.....	106
7.6. Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular.....	107
7.7. Araştırmanın Kuramsal Modeline İlişkin Bulgular.....	108
7.7.1. Ölçüm Modeli ve Ölçüm Modeline İlişkin Bulgular.....	108
7.7.2. Yapısal Model Analizi ve Bulgular.....	111
7.8. T ve Anova Analizlerine İlişkin Bulgular.....	112
7.8.1. Banka ve Kooperatif Çalışanlarının Örgütlerindeki Aile Dostu Politika Uygulamalarına İlişkin Algılarının Karşılaştırılmasına Yönelik T-Testi Sonuçları.....	112
7.8.2. Banka ve Kooperatif Çalışanlarının Kariyer Tatmin Düzeylerinin Karşılaştırılmasına Yönelik T-Testi Sonuçları.....	113
7.8.3. Banka ve Kooperatif Çalışanlarının Yaşam Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılmasına Yönelik T-Testi Sonuçları.....	113

7.8.4. Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Çalışanların Yaşam Doyum Düzeylerine İlişkin Anova Analizi Bulguları.....	114
7.8.5. Çalışma Süresi Değişkenine Göre Çalışanların Yaşam Doyum Düzeylerine İlişkin Anova Analizi Bulguları.....	115
7.8.6. Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Çalışanların Örgütlerindeki İzin Düzenlemelerine Yönelik Algılarına İlişkin Anova Analizi Bulguları.....	117
7.8.7. Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Çalışanların Örgütlerindeki Destekleyici ve Esnek Çalışma Koşullarına Yönelik Algılarına İlişkin Anova Analizi Bulguları.	117
8. SONUÇ ve ÖNERİLER.....	119
9. KAYNAKLAR.....	128
EK	154
ÖZGEÇMİŞ.....	157

ÇİZELGELER DİZİNİ

	<u>Sayfa</u>
Çizelge 3.1. Pilot Test Güvenilirlik Sonuçları.....	19
Çizelge 3.2. Ölçeklerdeki Boyutlar ve İfade Sayıları.....	21
Çizelge 4.1. İş-Aile Çatışmasının Sonuçları.....	34
Çizelge 4.2. Esnek Çalışma Programlarının Fayda ve Engelleri.....	40
Çizelge 5.1. Geleneksel ile Sınırsız Kariyer Yapısının Karşılaştırılması.....	57
Çizelge 5.2. Yeni Değişken Kariyer Sözleşmesi.....	59
Çizelge 6.1. Öznel İyi Olmanın Bileşenleri.....	75
Çizelge 7.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri.....	97
Çizelge 7.2. Ölçeklerin KMO, Barlett ve Güvenilirlik Test Değerleri.....	99
Çizelge 7.3. Aile Dostu Politikalar Ölçeği Döndürülmüş Faktör Yükleri.....	100
Çizelge 7.4. Kariyer Tatmini Ölçeği Döndürülmüş Faktör Yükleri.....	101
Çizelge 7.5. Yaşam Doyumu Ölçeği Döndürülmüş Faktör Yükleri.....	101
Çizelge 7.6. YEM Uyumuna İlişkin İstatistiksel Değerler.....	102
Çizelge 7.7. Doğrulamalı Faktör Analizi Sonucunda Aile Dostu Politika Ölçeğinin Uyum İyiliği Değerleri.....	104
Çizelge 7.8. Doğrulamalı Faktör Analizi Sonucunda Kariyer Tatmini Ölçeğinin Uyum İyiliği Değerleri.....	105
Çizelge 7.9. Doğrulamalı Faktör Analizi Sonucunda Yaşam Doyumu Ölçeğinin Uyum İyiliği Değerleri.....	106
Çizelge 7.10. Esnek Çalışma ve Destek, İzin Düzenlemeleri, Kariyer Tatmini ve Yaşam Doyumu Düzey Ortalamaları.....	107
Çizelge 7.11. Korelasyon Matrisi Özet Tablosu.....	107
Çizelge 7.12. Ölçüm Modeline İlişkin Analiz Bulguları.....	110
Çizelge 7.13. Destekleyici ve Esnek Çalışma Koşullarına İlişkin Algının Karşılaştırılmasını Gösteren Dağılım.....	112
Çizelge 7.14. İzin Düzenlemelerine İlişkin Algının Karşılaştırılmasını Gösteren Dağılım.....	113
Çizelge 7.15. Çalışanların Kariyer Tatmin Düzeylerinin Karşılaştırılmasını Gösteren Dağılım.....	113

Çizelge 7.16. Çalışanların Yaşam Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılmasını Gösteren Dağılım.....	114
Çizelge 7.17. Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Çalışanların Yaşam Doyumu Düzeyine İlişkin One Way Anova Analizi Bulguları.....	114
Çizelge 7.18. Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Yaşam Doyumu Düzeyine İlişkin Çoklu Karşılaştırma Bulguları.....	115
Çizelge 7.19. Çalışma Süresi Değişkenine Göre Çalışanların Yaşam Doyum Düzeyine İlişkin One Way Anova Analizi Bulguları.....	115
Çizelge 7.20. Çalışma Süresi Değişkenine Göre Yaşam Doyumu Düzeyine İlişkin Çoklu Karşılaştırma Bulguları.....	116
Çizelge 7.21. Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Çalışanların Örgütlerindeki İzin Düzenlemelerine Yönelik Algılarına İlişkin One Way Anova Analizi Bulguları.....	117
Çizelge 7.22. Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Çalışanların Örgütlerindeki Destekleyici ve Esnek Çalışma Koşullarına Yönelik Algılarına İlişkin One Way Anova Analizi Bulguları.....	117
Çizelge 7.23. Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Çalışanların Destekleyici ve Esnek Çalışma Koşulları Algılarına İlişkin Çoklu Karşılaştırma Bulguları.....	118

ŞEKİLLER DİZİNİ

	<u>Sayfa</u>
Şekil 3.1. Araştırma Modeli.....	19
Şekil 3.2. Örnek Ölçme Modeli.....	24
Şekil 5.1. Bireylerin Kariyer Aşamaları.....	62
Şekil 7.1. Aile Dostu Politikalar Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları.....	104
Şekil 7.2. Kariyer Tatmini Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları.....	105
Şekil 7.3. Yaşam Doyumu Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları.....	106
Şekil 7.4. Ölçüm Modeli Sonuçları.....	109
Şekil 7.5. Yapısal Modelin Yol Diyagramı.....	111

KISALTMALAR DİZİNİ

AFA	: Açıklayıcı Faktör Analizi
AGFI	: Düzeltilmiş İyilik Uyum İndeksi
AİÇ	: Aile İş Çatışması
BM	: Birleşmiş Milletler
DFA	: Doğrulamalı Faktör Analizi
GFI	: İyilik Uyum İndeksi
IFI	: Artan Uyum İndeksi
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
İAÇ	: İş Aile Çatışması
NFI	: Normlaştırılmış Uyum İndeksi
NNFI	: Normlaştırılmamış Uyum İndeksi
RMSEA	: Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü
vb.	: ve benzeri
ve ark.	: ve arkadaşları
YEM	: Yapısal Eşitlik Modeli
YYDÖ	: Yükseköğrenim Yaşam Doyumu Ölçeği

TEŞEKKÜR

Bu araştırmanın gerçekleşmesi süresince yardımlarını ve bilgilerini benden esirgemeyen başta değerli danışman hocam Doç. Dr. Gülen ÖZDEMİR olmak üzere, Doç. Dr. Yasemin ORAMAN ve Doç. Dr. S. Ahmet MENTEŞ'e,

Tezimin istatistiksel analizi aşamasında yardımları ile yanımda olan Doç. Dr. Pelin KANTEN ve Doç. Dr. Selahattin KANTEN'e,

Tez çalışmamın uygulama aşamasında bana ayırdıkları değerli zamanları ve sağladıkları destek için Tarım Kredi Kooperatifleri Tekirdağ Bölge Birliği ile birim kooperatif çalışanlarına ve Bölge Müdür Yardımcısı Neşe SARILGAN'a,

Manevi desteklerini her zaman yanımda hissettiğim Öğr. Gör. Dr. F. Funda ÖZDÜVEN ve Prof. Dr. M. Levent ÖZDÜVEN'e,

Bugünlere gelmemde büyük paya sahip olan çok kıymetli aileme,

Ve bu çalışmanın ortaya çıkmasında desteği ve sabrıyla her an yanımda olan sevgili eşim ve hayat arkadaşım M. Murat ÜLKER'e,

Sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Haziran 2018

Funda ER ÜLKER

1. GİRİŞ

Bir örgüt, insan, malzeme, para ve makine olmak üzere dört temel kaynaktan oluşmaktadır. Bunlardan ilki; yani insan, diğerlerini meydana getiren ve kullanan olması nedeniyle en önemli kaynaktır. Dolayısıyla insan kaynağı, örgütün başarısında kilit rol oynayan, örgütte fark yaratan, örgütün değişime ve gelişime açık tek unsurudur. Bu nedenle örgütlerdeki insan kaynağının verimliliğini etkileyen faktörleri anlamak ve bunları yönetmek günümüz yönetim anlayışının temel çalışma konularından birisidir.

Diğer taraftan son yirmi yıldır, iş dünyasında ve aile yaşamının doğasında görülen önemli değişimler dikkat çekicidir. Örgütler arasındaki rekabet, örgüt ve işverenler üzerindeki baskıları arttırmış; uzun çalışma saatleri, artan iş yükü, iş güvencesizliği, belirsizlik ve iş stresi gibi birçok konuda onların değişime daha uyumlu, esnek ve duyarlı olmalarını sağlamıştır. Bu değişimler, çalışanlar açısından da önemli etkilere sahiptir. Çünkü günümüzde ücretli istihdamın özellikle de kadın çalışanlarda giderek artması, günlük ev işleri, çocuk ve yaşlı bakımı gibi ailevi sorumlulukların erkekler tarafından da paylaşılması gerekliliğini ortaya koymaktadır (Bhowon 2013).

Bireyin yaşamında aynı anda birden fazla statüye sahip olması, bu statülerin gerektirdiği rolleri aynı zamanda yerine getirmesi zorunluluğunu doğurmaktadır. Ancak sahip olunan bu roller bazen, başka bir rolün gerektirdiği gibi davranılmasını güçleştirebilmektedir. Bu duruma literatürde rol çatışması adı verilmektedir. Bireyin çalışma hayatında, iş ve aile yaşamına ilişkin rol gerekliliklerini yerine getirebilmesine yönelik alacağı destek, iş-aile çatışmasını azaltmada önemli bir etkidir.

Bu bağlamda, yönetim literatüründe “Aile Dostu Örgüt” kavramının ortaya çıktığı ve giderek önem kazandığı görülmektedir. Çalışanlarının aile hayatlarına ve iş-aile dengesizliklerini gidermeye dönük isteklerine saygı duyan ve bu konuda politikalar geliştirip uygulayan örgütler bu kapsamda değerlendirilmektedir.

Yapılan araştırmalar, örgütlerin aile yaşamına ilişkin desteğinin, çalışanların iş ve aile çatışmalarını azalttığını ve yaşam doyum düzeylerini arttırdığını göstermektedir. Yaşam doyumunu kesin olarak tanımlamak zor olmakla birlikte, bireyin genel olarak yaşamının kalitesini olumlu yönde değerlendirme derecesini ve yaşamından ne oranda memnuniyet duyduğunu ifade eden bir kavramdır (Kuzulu ve ark. 2013). Yaşam doyumunu, Tepe Aşağı ve Dip Yukarı olmak üzere iki farklı yaklaşımla açıklanmaktadır. Tepe aşağı yaklaşımı, yaşam

doyumunun bireyin kişiliğinin etkisi ile oluştuğunu varsayarken, dip yukarı yaklaşımı ise yaşam doyumunu, bireyin hayatının farklı yönlerinin özet bir değerlendirmesi olarak ifade etmektedir. Bu yaklaşıma göre birey, yeterince paraya, ilginç bir işe ve güzel sosyal ilişkilere sahipse yaşamından tatmin olmaktadır (Saldamlı 2008).

İş ve çalışma hayatı bireylerin yaşamlarında önemli yer tutmaktadır. Bu nedenle yaşam doyumunu kavramını iş yaşamından bağımsız olarak ele almak mümkün değildir. Yapılan araştırmalarda da, iş yaşamından elde edilen tatmin ile yaşam doyumunu arasında bir etkileşim olduğu görülmektedir.

Örgütlerdeki verimlilik, gereksinim duyulan sayıda ve nitelikteki insan kaynağının istihdam edilmesi ve örgüte olan bağlılıklarının sağlanması ile ilişkilidir. Çalışanların örgütte kalma istekleri, kariyerlerinden memnuniyet duymaları ve bu memnuniyetin devamlı kılınması ile sağlanmaktadır. Bu nedenle son yıllarda kariyer, kariyer tatmini ve kariyer yönetimi kavramları, insan gereksinimleri ile örgüt gereksinimlerinin karşılıklı olarak giderilmesi gerekliliği sebebiyle önem verilen konular arasındadır (Gürkan ve Koçoğlu 2014).

Kariyer tatmini genel olarak kişinin kariyerine ilişkin gösterdiği duygusal bir tepki olup kişinin kariyer beklentisiyle algılanan gerçek arasındaki uyumu ve eşleşmeyi ifade etmektedir (Conley ve ark. 2005). İş yerindeki stres ve bu stresle baş edebilme becerisi, sosyal etkinliklere ve boş zaman etkinliklerine katılım, ödüllerin adil dağılımı, iş yükü ve iş koşulları gibi pek çok faktör çalışanların kariyer tatmin düzeylerini etkilemektedir (Lepnurm ve ark. 2007). Bireylerin iş ve özel hayatları arasındaki çatışma da kariyer tatminini olumsuz yönde etkileyen diğer bir faktördür (Gürkan ve Koçoğlu 2014).

Bu doğrultuda, iş yaşamının karmaşık bir yapı sergilediği günümüzde, çalışanlara yaptıkları işi ve iş ortamını benimsetmek, örgütlerde dikkat edilmesi gereken hususlardandır. Çalışanların iş ve kariyer tatminlerini sağlamak yoluyla örgütün verimliliğini artırmaya dönük çalışmalar, örgütler için öncelikli konular arasında yer almaktadır.

Literatürde yer alan çalışmalar, bireylerin örgütleri tarafından iş ve özel yaşamları arasındaki çatışmayı azaltacak “aile dostu politika” uygulamaları ile desteklendiklerinde, iş ve kariyer tatminleri ile yaşam doyumlarının olumlu yönde etkilendiğini göstermektedir. Böylece gerek iş gerekse özel yaşamlarında motivasyonları ve mutlulukları artan çalışanların örgütlerini daha güçlü ve verimli bir hale dönüştürecekleri açıktır.

Yukarıda bahsedilenlerin ışığında bu araştırmanın amacı, yönetim anlamında önem arz eden aile dostu politikaların çalışanların kariyer tatminleri ve yaşam doyumları üzerindeki etkisini incelemektir. Yeni yaklaşımlar içerisinde yer alan bu üç kavramın anlam ve içerikleri bakımından gündemlerini koruyacakları düşünülmektedir. Çünkü örgütlerin her zaman iş ve özel yaşamlarında doyuma ulaşmış, mutlu ve bu mutluluğu işine yansıtabilen bireylere ihtiyacı bulunmaktadır.

Bu amaç doğrultusunda aile dostu politikalar, kariyer tatmini ve yaşam doyumu kavramları ele alınarak literatür araştırması yapılmış ve anket uygulaması ile de literatürdeki yaklaşımların kooperatif işletmeler ve özel banka işletmeleri gibi farklı sektörlerden seçilen örgütlerde, uygulamaya ne denli yansıdığı ölçülmeye çalışılmıştır. Ayrıca kooperatif işletmeler ile özel banka işletmeleri çalışanları arasında, kariyer tatmin ve yaşam doyum düzeyleri bakımından bir farklılık olup olmadığına bakılmış ve önerilerde bulunulmuştur.

Bir araya gelme, kendi kendine yardım etme, ortak hareket etme gibi anlamlara gelen kooperatif tipi örgütlenmeleri neredeyse tüm alanlarda ve tüm ülkelerde görmek mümkündür (Everest ve Yercan 2016). Kooperatifler ortak ekonomik, kültürel ve sosyal ihtiyaçlara sahip olan bireylerin, ihtiyaçlarını karşılamak üzere gönüllü olarak bir araya gelerek kurdukları ve demokratik olarak kontrol ettikleri özerk örgütlerdir.

Bugün gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde kooperatifçilik önemli bir sosyal ve ekonomik hareket olarak kabul edilmekte; ekonomik ve toplumsal kalkınmanın en önemli araçlarından birisi olarak görülmektedir. Kooperatifler ortaklarının ekonomik çıkarlarını ön planda tutarken, işletmeleri aracılığıyla da yeni yatırımlara girişerek, istihdamın artmasına, bölgesel kalkınmanın gerçekleşmesine, yoksulluğun azaltılmasına ve ülkelerin sermaye birikimlerinin oluşumuna katkı sağlarlar. Üretim için gerekli olan girdilerin ucuza sağlanması, girişimciliğin desteklenmesi, toplumsal işbirliği ve dayanışma ruhunun geliştirilmesi ise kooperatiflerin ülkelere yaptıkları diğer katkılardır (Özdemir ve Ülker 2011, Özdemir 2016).

Bu çalışmanın örneklemelerinden birisini oluşturan Tarım Kredi Kooperatifleri ve bölge birliklerinin bağlı oldukları Türkiye Tarım Kredi Kooperatifleri Merkez Birliği, 1581 sayılı özel bir kanunla kurulmuştur. Tarım Kredi Kooperatiflerinin kuruluş amacı, çiftçi ortaklarının, kredi ihtiyaçlarını yeterli ve olabildiğince ucuz bir biçimde karşılamaktır. Asıl amaçları ortaklarının kredi ihtiyaçlarını karşılamak olan bu kooperatifler son yıllarda, ortaklarının mahsullerini değerlendirmek ve pazarlamak, ortaklaşa faydalanabilecekleri her çeşit makine, donanım ve tesisleri temin etmek gibi hizmetleri de gerçekleştirmektedir. Bunların yanında

mevduat toplamak, bankacılık hizmetleri ve sigorta acenteliği yapmak gibi görevleri de yerine getirmektedirler (Er Ülker ve Özdemir 2016).

Yoğun rekabetin yaşandığı günümüz piyasalarında kooperatif işletmeler, sanayi, ticaret ve hizmet alanlarındaki diğer özel sektör işletmeleri ile rekabet etmek zorundadırlar. Bu durum kooperatif işletmelerin de diğer özel sektör işletmeleri gibi düşünmesini ve davranmasını gerektirmektedir. Ancak kooperatif işletmelerde insan unsuru ön planda tutulmakta ve şahıs birleşmesi olmaları sebebiyle de diğer işletmelerden farklı yaklaşımlar sergilemeleri gerekmektedir. Bu bağlamda, sahip oldukları nitelikli insan kaynağı ve bu kaynağı ne kadar verimli kullanabildikleri ile ilişkili olarak günümüz rekabetini yumuşatmaları açısından önem arz etmektedirler.

Bugüne kadar yapılan çalışmalarda sektörler arası bir kıyaslama -özellikle de kooperatif işletmeler ele alınarak- yapılmamıştır. Kooperatif işletmeler üzerine yapılan çalışmalar incelendiğinde, sorunların ve üretilen çözüm önerilerinin genellikle ortaklar üzerinden ele alınarak yapıldığı görülmektedir. Bu nedenle çalışanlar üzerine yapılan bu çalışmanın, yerli literatüre fayda sağlayacağı düşünülmektedir. Saptanan bu eksikliği gidermek, araştırmanın temel amacını oluşturmaktadır. Ayrıca bu alanda yapılacak olan başka çalışmalara da katkı sağlanması umulmaktadır.

2. KAYNAK ÖZETLERİ

Aşağıda aile dostu politikalar, kariyer tatmini ve yaşam doyumuna ilişkin yapılan bazı çalışmalara ve bu çalışmalar sonucunda elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

2.1. Aile Dostu Politikalara İlişkin Kaynak Özetleri

Çarıkçı (2001) “Örgütlerin Aile Yaklaşımları Çerçevesinde Aile Dostu Örgüt Yapıları” adlı çalışmasında, çalışanların özel hayatlarının ve doğal olarak ailelerinin işleri üzerinde önemli etkileri bulunduğunu belirterek, örgütlerin aileye yaklaşımları, aile dostu örgütler ve politikaları konusunda ayrıntılı bir literatür taramasına yer vermiştir.

Poelmans ve ark. (2003) tarafından yapılan “The Adoption of Family-Friendly HRM Policies Competing for Scarce Resources in The Labour Market” adlı çalışmalarının örneklemini çoğunlukla özel firmalarda çalışan 131 kişi oluşturmaktadır. Sonuçlar, istihdam stratejilerinin ve bir takım örgütsel baskıların örgütlerde önemli rol oynadığını göstermektedir. Örgütün büyüklüğü, kadın çalışanların yüzdesi, yüksek taahhütlü bir çalışma sisteminin varlığı ve işgücü piyasasının geçirmezliği iş-aile programlarının uygulanması ile bağlantılıdır. Kadınların işgücüne katılımlarının artması ve nüfusun yaşlanması nedeniyle, İspanya’da aile dostu politika uygulamalarının yaygınlaşması beklenmektedir.

Remery ve ark. (2003) “Family-Friendly Policies in The Netherlands The Tripartite Involvement” adlı çalışmalarını 871 örgütteki Hollandalı işverenler üzerinde yapmışlardır. Araştırmalarında işverenlerin çalışanlarına sağladıkları çocuk bakım olanakları, esnek çalışma saatleri, izin düzenlemeleri gibi imkanların büyüklüğünün yanında, onların işveren politikalarını da açıklamayı amaçlamışlardır. Yapılan analizler, farklı düzenlemelerin örgüte olan yararlarının ve maliyetlerinin, örgütlerin karakteristikleri ve işverenlerin görüşleri ile ilişkili olduğunu göstermektedir. Araştırmanın en önemli sonucu; istihdamın artmasıyla birlikte işverenlerin, iş ve aile çatışmalarının önemli bir sorun haline geldiğinin farkına vardıkları ve aile dostu düzenlemelerin örgütler arasında oldukça yaygın hale geldiğidir.

Wang ve Walumbwa (2007) “Family-Friendly Programs, Organizational Commitment, and Work Withdrawal: The Moderating Role of Transformational Leadership” adlı çalışmalarında, aile dostu programlar (çocuk bakımı ve esnek çalışma düzenlemeleri), örgütsel bağlılık ve işten ayrılma arasındaki ilişkilerde dönüşümcü liderliğin aracı rolünü belirlemeye çalışmışlardır. Çalışmanın örneklemini Çin, Kenya ve Tayland’da bulunan 45 yerel bankanın

475 çalışanı oluşturmaktadır. Sonuçlar, esnek çalışma, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma arasındaki ilişkilerde dnşmc liderliğin aracı rolünü desteklemektedir. ocuk bakımı yardımları ile işten ayrılma ilişkisi arasında da aynı sonuca ulaşılmıştır.

Buz (2009) tarafından yapılan “The Relationship Between Family Friendly Policies and Work Family Conflict with Special Reference to The Moderating Effects of Depressive Symptoms and Occupational Self Efficacy” adlı yüksek lisans tezinde, aile dostu politikaların aile ve iş yaşamı çatışmasına olan etkilerini araştırmıştır. Veriler çeşitli bankaların 191 çalışanından elde edilmiştir. Bulgular aile dostu politikaların iş ve aile yaşamı atışması arasında kısmi katkısı olduğunu göstermektedir.

Morgan (2009) tarafından yapılan “The Impact of Work-Life Balance and Family-Friendly Human Resource Policies on Employees’ Job Satisfaction” adlı doktora tezinde, çalışanların iş hayatlarında karşılaştıkları ve iş tatminleri ile ilişkili çatışmalar ele alınmış ve iş-yaşam dengesinin iş tatmini ve örgütlerdeki aile dostu politika uygulamalarının iş tatmini üzerindeki etkileri belirlenmeye çalışılmıştır. Beş niversiteden rastgele seçilen 749 mezun öğrenciye elektronik posta yoluyla gönderilen anketler sonucunda; Morgan, rgtleri tarafından çalışanlara esnek alternatif çalışma programları ve aile dostu faydalar sunulmasının, onların iş tatminini olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca bu durum iřėiren devir hızını düşürürken çalışanların örgütlerine olan bağlılıklarını da olumlu yönde etkilemektedir.

Moon ve Roh (2010) tarafından yapılan “Balancing Work and Family in South Korea's Public Organizations: Focusing on Family-Friendly Policies in Elementary School Organizations” adlı çalışmalarının rneklemine, Güney Kore’de bulunan dört ilköğretim okulundaki, toplam 127 ğretmeni ele alarak oluşturmuşlardır. alışmalarında rgtlerdeki aile dostu politika uygulamalarının, motivasyon, iş performansı ve çalışanların moralleri üzerindeki etkilerini incelemeyi amaçlamışlardır. Sonuç olarak, iş ve aile arasındaki dengenin, motivasyon, iş performansı ve çalışanların moralini etkileyen güçlü belirleyiciler olduğunu ortaya koymuşlardır.

Baxter ve Chesters (2011) tarafından yapılan “Perceptions of Work-Family Balance: How Effective are Family-Friendly Policies?” adlı alışma, Avusturalya’nın Queensland eyaletinde hizmet sektöründe çalışan 1688 kadın çalışan üzerinde yapılmıştır. Çalışmada örgütlerinin kadın çalışanlara sunulan ocuk bakımı destekleri, esnek çalışma ve haftalık çalışma saatleri düzenlemeleri gibi olanakların, iş-aile dengesini olumlu yönde etkilediği ve

kadın çalışanların en fazla çalışma saatlerini planlayabilme kontrolünü, ellerinde tutma ihtiyacına sahip olduklarını göstermektedir.

Bloom ve ark. (2011) “Are Family-Friendly Workplace Practices A Valuable Firm Resource?” adlı çalışmalarının örneklemini İngiltere, Fransa, Amerika ve Almanya’da bulunan 450’nin üzerindeki sanayi firması oluşturmaktadır. Çalışmanın amacı aile dostu işyeri uygulamalarının belirleyicilerini ve sonuçlarını ortaya koymaktır. Bulgular firmaların verimliliği ile aile dostu işyeri uygulamaları arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu göstermektedir. Ayrıca çalışmada, çoğunlukla vasıflı çalışanların ve yüksek oranda kadın yöneticilerin aile dostu politikaları uygulamak eğiliminde olduğu belirlenmiştir.

Lai-ching ve Kam-wah (2011) tarafından yapılan “A Family-Friendly Policy for Hong Kong: Lessons from Three International Experiences” adlı çalışmalarında, İsveç, İngiltere ve Singapur’da uygulanan aile dostu politikaları karşılaştırarak, bu politikaların Hong Kong’daki etkilerini incelemişlerdir. Çalışmada, iş-aile dengesinin sağlanmasında hükümetlerin rolü bakımından, üç ülke arasında önemli farklılıklar olduğu belirlenmiş ve ayrıca bu üç ülkenin deneyimlerinden yola çıkılarak, iş ve aile yaşamının birbirinden ayrılamayacağı, bu nedenle Hong Kong’da da bu politikaların uygulanmasının önemi ortaya konulmuştur.

Ciric (2013) tarafından yapılan “Family-Friendly Work Enviroment? An Investigation of Women’s Job Stress And Satisfaction” adlı yüksek lisans tezinde, farklı işyeri politikalarının kadınların iş tatmin ve iş stresi düzeylerine olan etkisini belirlemeyi amaçlamıştır. Çalışmanın örneklemini Güney Teksas’ta bulunan bir yükseköğrenim kurumunun öğrencileri ve çalışanları (172 kadın) oluşturmaktadır. Sonuç olarak; Ciric kadınların çocuk sahibi olmaları ya da olmamaları arasında iş tatmini ve iş stresi düzeyleri bakımından anlamlı bir farklılık bulunmadığını belirlemiştir. Bunun yanında örgüt içinde algılanan aile dostu kültür ile iş tatmini arasında pozitif yönlü, algılanan aile dostu kültür ile iş stresi arasında ise negatif yönlü bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur.

Chou ve Cheung (2013) “Family-Friendly Policies in The Workplace and Their Effect on Work–Life Conflicts in Hong Kong” adlı çalışmalarında, telefon yoluyla anket yapmışlar ve 1000’in üzerinde çalışana ulaşımlardır. Araştırma sonuçları, çalışanların iş ve özel hayata ilişkin çatışmalara karşı savunmasız olduklarını ortaya koyarken, Hong Kong’daki işletmelerin aile dostu politika uygulamalarının düşük olduğunu göstermektedir. Ayrıca araştırma, esnek çalışma saatleri, beş günlük çalışma haftası ve izin düzenlemeleri gibi uygulamaların iş-yaşam çatışmalarını ve bunun olumsuz sonuçlarını azalttığını belirlemiştir.

Kanten (2013) tarafından yapılan “Family Friendly Policies in Organizations and Their Effects on Work-Life Balance, Work Alienation and Life Satisfaction” adlı çalışmasında, aile dostu politikaların, iş-yaşam dengesi, işe yabancılaşma ve yaşam doyumu üzerindeki etkilerini araştırmayı amaçlamıştır. Araştırmanın örneklemini üç farklı mermer işletmesinde çalışan 208 kişi oluşturmaktadır. Bulgular, aile dostu politikalar ile iş-yaşam dengesi, işe yabancılaşma ve yaşam doyumu arasında anlamlı ilişkiler olduğunu göstermektedir. Araştırma kapsamındaki örgütlerde, aile dostu politikaların olumsuz algılandığı, bu nedenle de iş-yaşam dengelerinin negatif yönde etkilendiği ve işe yabancılaşma seviyelerinin arttığı bulgulanmıştır. Ayrıca algılanan aile dostu politikaların olumsuzluğu, çalışanların yaşam doyum düzeylerini düşürmektedir.

Metin (2017) “İş ve Aile Yaşamının Uyumlaştırılmasına Yönelik Politikalar ve Kadın İstihdamı: İsveç, Almanya ve Birleşik Krallık Örnekleri” adlı çalışmasında, iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasına yönelik kurumsal ve yasal düzenlemeleri ele alarak, farklı refah rejimi modelleri kapsamında analiz etmeyi amaçlamıştır. Sonuçta, Almanya ve Birleşik Krallığın aksine İsveç’te iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasına yönelik çalışmaların daha erken dönemlerde başladığı ve bu konuda model bir ülke olarak kabul edildiği ortaya konulmaktadır. Ancak, İsveç’te uygulanan politikaların kadınların işgücü piyasasındaki konumları üzerindeki yansımaları açısından daha kapsamlı ve detaylı incelenmesi gerektiği belirtilmektedir. Ayrıca, Türkiye’de de toplumsal cinsiyet eşitliğini ve iş-aile yaşamını dengelemeye yönelik bir takım önlemler alındığı, bu önlemlerin uygulamaya yansımalarının ve kadın istihdamının artırılmasının toplumsal yapıdaki kadın rolüne ilişkin algının değişmesine bağlı olduğu ifade edilmektedir.

2.2. Kariyer Tatminine İlişkin Kaynak Özetleri

Greenhaus ve ark. (1990) “Effects of Race on Organizational Experiences, Job Performance Evaluations and Career Outcomes” adlı çalışmalarında, üç farklı örgütü ele almışlar ve örgütsel deneyim, iş performansı ve kariyer sonuçlarını siyahi ve beyaz yöneticiler açısından araştırmışlardır. Araştırma 814 beyaz ve 814 siyahi yöneticiyi kapsamaktadır. Siyahi yöneticilerin beyazlara oranla daha az kabul gördükleri, kararlarını alırken özgür hissetmedikleri ve üstleri tarafından beyazlara oranla daha az takdir edildikleri sonuçlarına ulaşılmıştır. Sonuç olarak siyahi yöneticilerin beyazlara nazaran daha düşük oranda kariyer tatmini hissettikleri belirlenmiştir.

Aryee ve Luk (1996) “Work and Nonwork Influences on the Career Satisfaction of Dual-Earner Couples” adlı çalışmalarında, Hong Kong’ta, her iki eşinde çalıştığı ailelerde iş ve

iş dışı faktörlerin kariyer tatminine olan etkisini incelemeyi amaçlamışlardır. Çalışmanın örneklemini 207 kişi oluşturmaktadır. Regresyon analizi sonuçlarına göre, çiftlerin her ikisinde de işle ilgili faktörlerin iş dışı faktörlere göre daha fazla oranda kariyer tatminini etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca sonuçlar, çocuk bakım düzenlemeleri, yönetici desteği, kişiliğe saygı temelli örgüt gibi faktörlerin kariyer tatmininde önemli belirleyiciler olduğunu göstermiştir. Bunlara ek olarak kariyer tatmininde işin ne olduğu / kimliği, erkekler için daha önemli bir değişken iken, kadınlar için ise gelirin daha önemli bir değişken olduğu ortaya konulmuştur. Literatürde yapılan daha önceki çalışmaların aksine, eş desteği, iş-aile çatışması ve kariyer özerkliği gibi faktörlerin kariyer tatminine olan etkisinde anlamlı bulgulara ulaşılamamıştır.

Ng ve ark. (2005) "Predictors of Objective and Subjective Career Success: A Meta-Analysis" adlı çalışmalarında, örgüt tarafından sağlanan eğitim ve yetenek geliştirme destekleri, kişilik özellikleri ile demografik değişkenlerin öznel ve nesnel kariyer başarısı algısı üzerindeki etkisini belirlemeyi amaçlamışlardır. Araştırmada öznel kariyer başarısı kariyer tatmini olarak ele alınmış olup, örgüt tarafından çalışanlara sağlanan eğitim ve yetenek geliştirme olanakları ile kişilik özelliklerinin öznel kariyer başarısı (kariyer tatmini) üzerinde fazlasıyla etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Lounsbury ve ark. (2008) "Personality Traits and Career Satisfaction of Human Resource Professionals" adlı çalışmalarında, kişilik faktörlerinin kişi-iş uygunluğunu etkilediği varsayımıyla hareket etmişlerdir. Bu amaçla çalışmalarını, kişilik özellikleri ve kariyer tatmini ilişkisi üzerine yoğunlaştırmışlardır. 1846 insan kaynakları yöneticisi ve 1375 insan kaynakları çalışanı çalışmanın örneklemini oluşturmaktadır. Araştırma sonuçları insan kaynakları yöneticilerinin kariyer tatmini ile ilgili kişilik özelliklerinin, insan kaynakları literatüründe belirtilen temel mesleki yetkinlikleriyle bağlantılı olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca araştırma sonuçları; insan kaynakları yöneticilerinin görevleri gereği duygusal esnekliğe sahip olmalarının son derece önem arz ettiğini ve bir insan kaynakları yöneticisinde bulunması gereken temel kişilik özelliklerinin girişkenlik ile kararlılık olduğunu göstermektedir.

Joo ve Park (2010) "Career Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention The Effects of Goal Orientation, Organizational Learning Culture and Developmental Feedback" adlı çalışmalarında, hedef yönelimi, örgütsel öğrenme kültürü ve gelişimsel geri bildirim çalışanların kariyer tatminleri, örgütsel bağlılıkları ve işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkilerini incelemeyi amaçlamışlardır. Araştırma Kore'de bulunan bir işletmede

gerçekleştirilmiş ve 241 kişiye ulaşılmıştır. Bulgular, örgütsel öğrenme kültürü ve performans hedef yöneliminin, kariyer tatmininin belirleyicileri olduğunu göstermektedir. Ayrıca örgütsel öğrenme kültürünün kariyer tatmininin; örgütsel bağlılığın ise işten ayrılma niyetinin belirleyicileri olduğu ortaya konulmuştur. Sonuçlar, örgüt içinde çalışanların farklılıklarını göz ardı etmeyen bir öğrenme kültürünün ve yönetici desteğinin varlığının, çalışanların kariyer tatminlerini, örgütsel bağlılıklarını ve işten ayrılma niyetlerini azaltmalarına yardımcı olabileceğini düşündürmektedir.

Avcı ve Turunç (2012) “Dönüşümcü Liderlik ve Örgüte Güvenin Kariyer Memnuniyetine Etkisi: Lider-Üye Etkileşiminin Aracılık Rolü” adlı çalışmalarında, kariyer memnuniyetini doğrudan ve dolaylı etkileyen dönüşümcü liderlik ve örgüte güven ile bu etkide lider-üye etkileşiminin aracılık rolünü incelemiştir. Bu amaçla, Muğla ilinde faaliyet gösteren otellerin 293 çalışanından anket tekniği ile veri toplanmıştır. Yapısal Eşitlik Modellemesi sonucu, dönüşümcü liderliğin ve örgüte güvenin, hem kariyer memnuniyeti hem de lider-üye etkileşimi üzerinde doğrudan etkisi olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, lider-üye etkileşiminin kariyer memnuniyeti üzerinde aracılık etkisi olduğu belirlenmiştir.

Demirdelen ve Ulama (2013) “Demografik Değişkenlerin Kariyer Tatminine Etkileri: Antalya’da 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma” adlı çalışmalarında, otel işletmelerinde çalışan orta ve üst düzey yöneticilerin, kariyer tatminine ilişkin görüş ve algılarını belirlemeyi amaçlamışlardır. Çalışmanın örneklemini Antalya’daki 5 yıldızlı otel işletmelerinde görev yapan 220 yönetici oluşturmaktadır. Çalışma sonuçlarına göre, kariyer tatmini boyutlarından “genel mesleki hedefler” ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Erkek yöneticiler kadın yöneticilere göre mesleki amaçlarına ulaştıkları yönünde görüş bildirmişlerdir. Turizm eğitimi alan yöneticilerin, almayanlara göre “mesleki başarıya ulaşma” boyutunda anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. Turizm alanında eğitilmiş yöneticilerin, kariyer tatmin düzeyleri diğerlerine göre daha yüksektir. Bir başka bulgu ise, kıdeme göre “yeni beceriler edinme”, “mesleki başarı” ve “meslekte ilerleme” boyutlarında anlamlı farklılığın tespit edilmesidir. Bu sonuç, çalışma süresinin artmasına bağlı olarak kariyer tatmininin arttığını ifade etmektedir. Özetle çalışma, araştırma kapsamındaki yöneticilerin genel anlamda kariyerlerinden memnun olduklarını ancak sadece “gelire ilişkin hedefler” boyutunda kariyerlerinden memnun olmadıklarını belirlemiştir. Çalışma kişilerin demografik özelliklerinin, kariyer tatmini sağlamada belirleyici olabileceğini ortaya koymaktadır.

Aktaş (2014) “Kariyer Safhaları ile Demografik Değişkenler Bağlamında Kariyer Memnuniyeti ve Mesleki Bağlılık İlişkisi: Büro Yöneticileri, Yönetici Asistanları ve Sekreterler Üzerinde Bir Araştırma” adlı çalışmasında, büro yöneticileri, yönetici asistanları ve sekreterlerin kariyer tatminleri ve meslekî bağlılıklarına ilişkin tutumları arasındaki ilişkiyi kariyer safhaları ve demografik değişkenler açısından araştırmayı amaçlamıştır. Çalışmanın örneklemini 180 kişi oluşturmaktadır. Araştırma sonucu, mesleki duygusal ve devamlılık bağlılığı arttıkça mesleki normatif bağlılığında arttığını ve mesleki duygusal ve normatif bağlılığın artmasıyla da kariyer tatmininin yükseldiğini göstermektedir. Kariyer tatmini ile mesleki bağlılık boyutlarından mesleki normatif ve duygusal bağlılık arasında pozitif; mesleki devamlılık bağlılığı boyutu ile ise negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca statü ile kariyer tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki belirlenmiştir. Kariyer tatmini algısı yüksek olan çalışanların mesleki normatif bağlılık ve mesleki duygusal bağlılık düzeyleri yüksek iken; kariyer tatmini düşük olan çalışanlarda tam tersi bir sonuç elde edilmiştir. Lisansüstü eğitim seviyesine sahip çalışanların, önlisans eğitim seviyesine sahip çalışanlara göre kariyer memnuniyetleri daha yüksektir. Dolayısıyla eğitim seviyesinin artması, kariyer tatminini artırmaktadır.

Gürkan ve Koçoğlu (2014) “Yaratıcı Örgüt İkliminin Kariyer Tatmini Üzerine Etkisinde Duygusal Bağlılığın Aracı Değişken Rolü: Türkiye’de Bir Vakıf ve Bir Devlet Üniversitesinde Karşılaştırmalı Bir Araştırma” adlı çalışmalarında, çalışanların algıladıkları yaratıcı örgüt ikliminin kariyer tatminlerine etkisi üzerinde duygusal bağlılığın aracı değişken rolünü belirlemeyi amaçlamışlardır. Çalışmanın örneklemini 320 öğretim elemanı oluşturmaktadır. Bulgular, her iki üniversite de çalışan katılımcıların yaratıcı örgüt iklimi algılarının kariyer tatminleri üzerindeki etkisinde duygusal bağlılığın kısmi aracı değişken rolü olduğunu göstermektedir. Üniversiteler arası yapılan karşılaştırma sonucunda, vakıf üniversitesinde çalışan kişilerin algıladıkları yaratıcı örgüt ikliminin, duygusal bağlılıklarının ve kariyer tatminlerinin daha yüksek olduğu bulunmuştur. Ayrıca her iki üniversitede de profesör unvanına sahip olanların en yüksek kariyer tatmin düzeyine sahip oldukları tespit edilmiştir. Diğer bir sonuç ise, çalışma süresi (kıdemi) diğerlerine göre daha fazla olan öğretim elemanlarının, daha yüksek kariyer tatminine sahip olduğu yönündedir.

Butt ve ark. (2015) ”The Negative Relationship Between Work Family Conflict and Career Satisfaction and the Role of Individual Differences” adlı çalışmalarında, iş-aile çatışması ile kariyer tatmini arasındaki negatif ilişkiyi ve yaş ve cinsiyet gibi bireysel farklılıkların bu ilişki üzerindeki ılımlı etkisini araştırmayı amaçlamışlardır. Sağlık, banka ve

eğitim sektörlerinde çalışan 148 katılımcıdan, anket vasıtasıyla toplanan verilere regresyon ve korelasyon analizleri yapılmıştır. Araştırma sonucu, iş-aile atışması ile kariyer tatmini arasındaki negatif ilişkinin erkeklere oranla kadınlarda daha anlamlı olduğunu gostermektedir. Ayrıca, bireyler farklı yaşam evrelerinde, farklı iş-aile çatışmaları yaşamaktadırlar. Bu nedenle çalışma, örgütlerin iş-aile çatışmalarını azaltacak programları hazırlarken, bu bireysel farklılıkları göz önüne almaları gerektiğinin altını çizmektedir.

Gerçek ve ark. (2015) “alışanların İş-Yaşam Dengesi İle Kariyer Tatmininin, İşten Ayrılma Niyetine Etkisi” adlı çalışmalarının örneklemini, kamu ve özel sektör çalışanlarının katılımıyla toplam 190 kişi oluşturmaktadır. Çalışmanın amacı, çalışanların iş-yaşam dengesi ile kariyer tatminine ilişkin algılarının işten ayrılma niyetine olan etkisini belirlemektir. Yapılan oklu regresyon analizine göre, iş-yaşam dengesi ile kariyer tatmininin, işten ayrılma niyeti üzerinde negatif etkisi olduğu tespit edilmiştir. Yapılan farklılık analizleri sonucu ise, kariyer tatmininin çalışanların yaşına göre farklılaştığını ortaya koymaktadır. Yaş ilerledikçe, çalışanların kariyer tatmin düzeyleri artmaktadır.

Kang ve ark. (2015) “The Impact of Supervisory Support on Organizational Commitment, Career Satisfaction, and Turnover Intention for Hospitality Frontline Employees” adlı çalışmalarında, yönetici desteği, örgütsel bağlılık, kariyer tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri araştırmayı amaçlamışlardır. Çalışmanın örneklemini konaklama sektöründe çalışan 236 kişi oluşturmaktadır. Bulgular, yönetici desteğinin çalışanların örgütsel bağlılıkları ve kariyer tatminleri üzerinde olumlu etkilerinin olduğunu gostermektedir. Örgütsel bağlılığın, kariyer tatmini üzerinde doğrudan bir etkisi bulunmamakla birlikte, çalışanlarda örgütsel bağlılığın daha yüksek düzeyde olması, çalışanların işten ayrılma niyetini azaltmaktadır. Ayrıca örgütsel bağlılık, yönetici desteği ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir.

Sakal ve Yıldız (2015) “Bireycilik ve Toplulukçuluk Değerleri, Kariyer apaları ve Kariyer Tatmini” adlı çalışmalarında bireycilik-toplulukçuluk değerleri, kariyer apaları ve kariyer tatmini arasındaki ilişkilerin incelenmesini amaçlamışlardır. Araştırma örneklemini 145 orta düzey yönetici oluşturmaktadır. Araştırma neden sonuç ilişkisine dayalı olarak açıklayıcı şekilde tasarlanmış olup araştırma bulguları, kültürün bireycilik-toplulukçuluk boyutlarının kariyer apaları ve kariyer tatmini üzerinde etkili olduğunu gostermektedir. Ayrıca bulgulara göre, kariyer apalarının kariyer tatminindeki varyansı açıklayan önemli bir faktör olduğu

görülmektedir. Ayrıca kültürün, kariyer çapalarını ve kariyer tatminini açıklayan önemli bir faktör olduğu belirlenmiştir.

Adhikary (2016) "Work Family Conflict and Career Satisfaction: Role of Social Support" adlı çalışmasında, Nepal'de bankacılık sektöründe çalışan 381 kişiden elde edilen verileri kullanarak, iş-aile çatışmasının kariyer tatmini ve sosyal destek üzerindeki etkisini incelemiş ve sosyo demografik değişkenlerin çalışma değişkenleri üzerinde nasıl bir farklılığa neden olduğunu ortaya koymaya çalışmıştır. Yapılan analizler, iş-aile çatışmasının kariyer tatmini ve sosyal destekle anlamlı bir ilişkisinin olmadığını göstermektedir. Bulgular ayrıca, ev ve aileden görülen sosyal desteğin kariyer tatminini olumlu yönde etkilediği yönündedir. Sosyo demografik farklılıkları ortaya koymak üzere yapılan analizler ise, cinsiyet, medeni durum, yaş ve örgütlerindeki konumları açısından çalışanların, iş-aile çatışması deneyimleri ve kariyer tatminleri düzeylerinde herhangi bir farklılık olmadığını ortaya koymaktadır.

Ulukök ve Akın (2016) "İşkoliklik ve Kariyer Tatmini" adlı çalışmalarında işkoliklik ile kariyer tatmini arasındaki ilişkiyi açıklamayı amaçlamışlardır. Çalışmanın örneklemini Kırıkkale Üniversitesi'nde görev yapan 130 akademik personel oluşturmaktadır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre; işkoliklik ile işkolikliğin boyutlarından kompulsif çalışma ve aşırı çalışma ile kariyer tatmini arasında anlamlı bir ilişki belirlenmemiştir. Katılımcıların kariyer tatmini ve işkoliklik düzeylerine bakıldığında, en yüksek ortalamanın profesörlerde olduğu görülmektedir. Kariyer tatmini ile unvan arasında pozitif yönlü; akademik teşvik ile ise negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Araştırma sonucu, çalışanların unvanı yükseldikçe kariyer tatminlerinin arttığını ortaya koymaktadır.

Schooreel ve ark. (2017) "What If People's Private Life Constrained Their Career Decisions? Examining The Relationship Between Home-to-Career Interference and Career Satisfaction" adlı çalışmalarında, ev-kariyer çatışmasının çalışanların kariyer tatminleri üzerindeki etkisini açıklamaya çalışmışlardır. Sonuçlar, ev-kariyer çatışmasının kariyer hedef özyeterlilik ile negatif yönde ilişkili olduğunu göstermektedir. Kariyer kararları özel hayatları ile sınırlanmış çalışanlar, kariyer hedeflerini yerine getirme konusunda kendilerine daha az güven duyabilmekte ve kendilerini başarısız hissedebilmektedirler. Dolayısıyla, çalışanların ev-kariyer çatışmasının kariyer hedef özyeterlilik ile olan negatif ilişkisinin kariyer tatminini azaltabileceği belirtilmektedir. Araştırmanın diğer bir sonucu ise, algılanan örgütsel destek ile kariyer tatmini arasında pozitif yönde bir ilişki olduğudur.

2.3. Yaşam Doyumuna İlişkin Kaynak Özetleri

Akhunlar (2010) “An Investigation about The Relationship Between Life Satisfaction and Loneliness of Nursing Students in Uşak University” adlı çalışmasının örneklemini Uşak Üniversitesi Hemşirelik Bölümünde okuyan 183 öğrenci oluşturmaktadır. Çalışmanın amacı, yalnızlık ile yaşam doyumu arasında bir ilişki olup olmadığını tespit etmektir. Araştırmanın sonucu, yalnızlık ile yaşam doyumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Yaşam doyum düzeyi arttıkça, yalnızlık düzeyi azalmaktadır. Yapılan çoklu regresyon analizine göre ise, demografik değişkenler ile yaşam doyumu arasında düşük düzeyde anlamlı bir ilişki belirlenmiştir.

Binder ve Coad (2013) “Life Satisfaction and Self-Employment: A Matching Approach” adlı çalışma İngiltere halkının büyük bir örneklemini kapsamaktadır. Bulgular düzenli istihdamdan serbest mesleğe geçiş yapan bireylerin yaşam doyumlarında artış (iki yıl sonrasına kadar) yaşadıklarını gösterirken; işsizlikten kendi hesabına çalışmaya geçen kişilerin ise işsizlikten düzenli istihdama geçen meslektaşlarına göre daha mutsuz olduklarını göstermektedir.

Nawab ve Iqbal (2013) "Impact of Work-Family Conflict on Job Satisfaction and Life Satisfaction" adlı çalışmalarında, günümüz işgücünün demografik yapısında meydana gelen önemli değişikliklerden hareketle iş-aile çatışmasının, iş ve yaşam doyumu üzerindeki etkilerini ortaya koymayı amaçlamışlardır. Veriler kamu ve özel hastanelerde çalışan doktorlardan elde edilmiştir. Sonuçlar çalışma alanının iş-aile çatışmaları üzerinde önemli bir etki yarattığını ve iş özerkliği ile aile dostu politikaların bireylerin hem iş hem de aile yaşamının gerekliliklerini daha iyi yönetmesine yardımcı olabileceğini göstermektedir.

Haar ve ark. (2014) “Outcomes of Work-Life Balance on Job Satisfaction, Life Satisfaction and Mental Health: A Study Across Seven Cultures” adlı çalışmalarında, iş-yaşam dengesi ve bunun kolektivist (Malezya, Çin ve Yeni Zelanda Maori) ile bireysel (İspanya, Fransa, İtalya ve Yeni Zelanda Avrupa) kültürler arasındaki sonuçlarını incelemeyi amaçlamışlardır. Çalışmanın örneklemini 1416 çalışan oluşturmaktadır. Çalışmanın sonuçları iş-yaşam dengesinin iş ve yaşam doyumu ile pozitif; kaygı ve depresyon ile ise negatif yönde ilişkili olduğunu göstermektedir. Ayrıca kolektivistik kültürlerden gelen katılımcıların, bireyci kültürlerden gelen katılımcılara oranla daha düşük doyum seviyesine sahip oldukları görülmektedir.

Demirbulat ve Bozok (2015) “Presenteeism (İşte Varolamama) ile Yaşam Doymu, Fiziksel ve Ruhsal İyilik Halinin Etkileşimine Yönelik Seyahat Acentası İşgörenleri Üzerinde Bir Araştırma” adlı çalışmalarında, presenteeism ile işgörenlerin yaşam doymu, fiziksel ve ruhsal iyilik hali arasındaki etkileşimi ele almışlar ve bu amaçla, Trabzon ilinde faaliyet gösteren seyahat acentaları çalışanları üzerinde, tarama tipinde tasarlanan bir araştırma yapmışlardır. Araştırma sonucunda; presenteeism ile yaşam doymu, fiziksel iyilik hali ve ruhsal iyilik halinin alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamış ve çalışanların yaşam doymununun, fiziksel ve ruhsal iyilik halinin yüksek düzeyde ya da düşük düzeyde olmasının presenteeism sorunu yaşamaya neden olmadığı sonucuna ulaşılmıştır

Jokela ve ark. (2015) “Geographically Varying Associations Between Personality and Life Satisfaction in The London Metropolitan Area” adlı çalışmalarında konut yerleşiminin bireyin refahını etkilediği düşüncesinden hareket etmişlerdir. Yaşam doymunun ve kişilik özelliklerinin, İngiltere’deki Londra metropol alanı içerisinde coğrafi olarak nasıl dağıldığını ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkilerin gücünün ve yerleşim yerine göre yaşam doymunun nasıl değiştiğini incelemişlerdir. Araştırmaları 216 bölge ve 56.019 bireyi kapsamaktadır. Bulgular, kişilik özellikleri ile yaşam doymu arasındaki ilişkinin gücünün mahalle özelliklerine bağlı olduğunu ortaya koymuştur. Örneğin deneyime açıklığın, nüfus yoğunluğu ve etnik çeşitliliğin olduğu bölgelerde yaşam doymuyla yüksek düzeyde ve pozitif yönde ilişkili olduğu belirlenmiştir. Bu bulgular, insanların yaşam doymununun, kısmen kişilik ve yaşadıkları yerlerin belirli özellikleri arasındaki etkileşime bağlı olduğunu düşündürmektedir.

Adams ve ark. (2016) “ Social Support Buffers The Impact of Depressive Symptoms on Life Satisfaction in Old Age” adlı çalışmalarında, yaşlı erişkinlerde çeşitli psikososyal ve sağlıkla ilgili faktörlerin yaşam doymuna etkisi ve bu etkide sosyal desteğin rolünü araştırmışlardır. Çalışma sonucunda depresif belirtilerin daha düşük düzeyleri, daha az algılanan stres, daha yüksek sosyal destek düzeyi ve bireylerin kendilerini sağlıklı bulmaları, bireylerin yaşam doymularının artması ile anlamlı derecede ilişkili bulunmuştur. Ayrıca depresif belirtilerin, daha düşük sosyal destek düzeylerinde, yüksek düzeydeki sosyal desteğe göre daha düşük yaşam doymuyla ilişkili olduğu belirlenmiştir.

Al-Attayah ve Nasser (2016) “Gender and Age Differences in Life Satisfaction within A Sex-Segregated Society: Sampling Youth in Qatar” adlı çalışmalarında Katar erkekleri ile kadınları arasında yaşam doym düzeyleri bakımından bir farklılık olup olmadığını belirlemeyi amaçlamışlardır. Araştırmada kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak 319 kişiye ulaşılmıştır.

Katılımcılar, erken ergen ve geç ergen olmak üzere iki gruba ayrılmıştır. Sonuçlar, kadınların erkeklere göre daha yüksek yaşam doyum düzeyine sahip olduğunu ortaya koymasına karşın, yaş grupları arasında bir farklılık olmadığını bululamaktadır.

DeJonge ve ark. (2016) “Pooling Time Series Based on Slightly Different Questions About The Same Topic Forty Years of Survey Research on Happiness and Life Satisfaction in The Netherlands” adlı çalışmalarında referans dağıtım yöntemini, mutluluk ve yaşam doyumunun havuz zaman serilerine uygulamışlardır. Çalışmalarının sonucunda, geçen kırk yılda Hollandalıların yaşamlarından biraz daha mutlu ve tatmin olduklarını belirlemişlerdir.

Erol ve Yıldırım (2016) “The Development of Higher Education Life Satisfaction Scale” adlı çalışmalarında Türk Kültüründe Yükseköğrenim Yaşam Doyumu Ölçeği (YYDÖ)’ni geliştirmeyi amaçlamışlardır. Çalışmanın örneklemini 637 erkek, 215 kız olmak üzere toplam 852 üniversite öğrencisi oluşturmaktadır. Veriler SPSS 18.00 ve LISREL 8.8 programı ile analiz edilerek, YYDÖ’nün yapı geçerliği açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi ile incelenmiştir. Yapılan analiz sonucunda YYDÖ’nün beş faktörlü bir yapı içerdiği görülmüştür. Birinci faktör “genel üniversite doyum”; ikinci faktör, “öğretim üyelerinden sağlanan doyum”; üçüncü faktör, “üniversite sosyal hizmetlerinden sağlanan doyum”; dördüncü faktör, “üniversite imkânlarından sağlanan doyum”; beşinci faktör, “üniversite yönetiminden sağlanan doyum” olarak adlandırılmıştır. YYDÖ, toplam varyansın %58.35’ini açıklamaktadır. Ölçüt geçerliği için yapılan uygulama sonucunda YYDÖ ile Genel Yaşam Doyumu Ölçeği arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

Gök ve ark. (2016) “Dış Kaynaktan Yararlanma Yoluyla Çalıştırılan Personelin İş ve Yaşam Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişki” adlı çalışmalarının amacını, Ankara’da bulunan birisi devlet üniversitesine, diğeri ise Sağlık Bakanlığı’na bağlı iki farklı hastanede dış hizmet alımı yöntemiyle çalışan toplam 258 personelin, iş ve yaşam doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek oluşturmaktadır. Çalışma sonucunda, çalışanların iş doyumlarının orta düzey veya daha düşük, yaşam doyumlarının ise orta düzeyin altında olduğu bulunmuştur. İş doyumunun tüm alt boyutlarıyla, yaşam doyumunu arasında pozitif yönde ve anlamlı ilişkiler saptanmıştır. Ayrıca yaşam doyumunu üzerinde tek ve en etkili iş doyumunu boyutunun, yönetim tutumu olduğu belirlenmiştir.

İnandı ve ark. (2016) “Hatay’da Akraba Evliliği Sıklığı, İlişkilerde Mutluluk ve Yaşam Doyumu” adlı çalışmalarının örneklemini Hatay’da yaşayan evli, boşanmış ya da eşi ölmüş, çok aşamalı örnekleme seçilen 584 kadın oluşturmaktadır. Bulgular yaşam doyumunu ve

ilişkilerde mutluluk açısından, akraba evliliği ve diğer evlilikler arasında fark olmadığını göstermektedir.

Sürücü (2016) “ İş Yaşantısında İyimserlik, Yaşam Doyumu ve Mutluluk; Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörelere Yönelik Bir Uygulama” adlı çalışmasında iyimserlik, yaşam doyum ve mutluluk düzeyleri ile bu değişkenler arasındaki ilişkileri ortaya koymayı amaçlamıştır. Çalışmanın örneklemini 397 otel çalışanı oluşturmaktadır. Elde edilen bulgular çalışanların ılımlı bir iyimserlik, yaşam doyum ve mutluluk düzeyine sahip olduklarını göstermektedir. Ayrıca, iyimserlik düzeyi ile çalışanların yaşam doyum düzeyleri arasında güçlü ve pozitif bir ilişki olduğu saptanmıştır. Bu sonuç, iyimserlik düzeyinin yüksek olmasının, çalışanlarda yaşam doyum ve mutluluk seviyesini arttıracakını göstermektedir.

Wang ve Peng (2017) “Work–Family Conflict and Depression in Chinese Professional Women: the Mediating Roles of Job Satisfaction and Life Satisfaction” adlı çalışmalarında, iş-aile çatışması ve depresyon arasındaki ilişkide, iş ve yaşam doyumunun aracılık etkisini ele almışlardır. Çalışmanın örneklemini 443 kadın çalışan oluşturmaktadır. Yapısal eşitlik modeli kullanılarak yapılan analizler, iş ve yaşam doyumunun, iş-aile çatışması ile depresyon arasındaki ilişkiye kısmen aracılık ettiğini göstermektedir. Çalışma, iş-aile çatışmasının meslek sahibi kadınlarda, depresyon ile pozitif yönde ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır.

3. MATERYAL ve YÖNTEM

3.1. Materyal

Araştırmanın ana materyalini Tarım Kredi Kooperatifleri Tekirdağ Bölge Birliği ile birim kooperatiflerindeki çalışanlara ve yine Tekirdağ ilinde faaliyet gösteren özel bankalardaki çalışanlara elden ve e-posta yoluyla iletilen anket formlarından elde edilen veriler oluşturmaktadır.

Araştırmanın ikincil materyalini ise, konuyla ilgili ulusal ve uluslararası literatürde yer alan kitaplar, makaleler, bildirimler ve tez çalışmaları oluşturmaktadır. Ayrıca internet kaynaklarından da yararlanılmıştır.

3.2. Yöntem

3.2.1. Araştırmanın Kapsamı ve Kısıtları

Araştırma, konu ve uygulama açısından sınırlandırılmış olup; zaman, maliyet ve imkanlar nedeniyle bazı kısıtlar taşımaktadır. Araştırmanın konusu, aile dostu politikalar, kariyer tatmini ve yaşam doyumu arasındaki ilişkilerin incelenmesi ile sınırlıdır. Uygulama açısından araştırma, Tarım Kredi Kooperatifleri Tekirdağ Bölge Birliği ve bu birliğe bağlı Tekirdağ ili sınırları içerisinde bulunan 43 birim kooperatif işletmesi çalışanları ile yine Tekirdağ ili sınırları içerisinde faaliyet gösteren 8 özel bankanın (Tekirdağ merkez, Çorlu ve Hayrabolu) çalışanlarını kapsamaktadır. Araştırma, sonuçların genellenmesi gibi bir amaç taşımamaktadır. Araştırmanın sonuçları araştırma kapsamındaki işletmelere ve kurumlara özgü sonuçlardır.

3.2.2. Uygulanan Yöntem ve Pilot Test Uygulama Sonuçları

Araştırmada ihtiyaç duyulan veriler anket tekniği kullanılarak elde edilmiştir. Araştırmanın amacı ve modeli doğrultusunda literatürden elde edilen ölçekler, güvenilirliklerinin tespiti ve nihai uygulama öncesinde gerekli düzeltmelerin yapılması amacıyla test edilmiştir. Pilot araştırma, Tekirdağ ili merkezinde faaliyette bulunan 6 özel bankanın çalışanları (n=83) ile gerçekleştirilmiştir. Pilot araştırma sonucunda elde edilen veriler Çizelge 3.1.'de gösterilmektedir.

Çizelge 3.1. Pilot Test Güvenilirlik Sonuçları

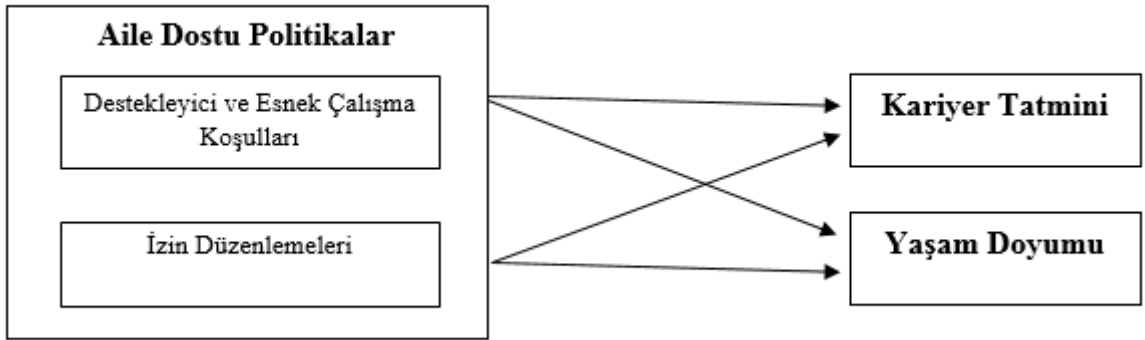
Kullanılan Ölçek Adı	Cronbach's Alpha (α)	Madde Sayısı
Aile Dostu Politikalar	0,718	25
Kariyer Tatmini	0,939	5
Yaşam Doyumu	0,849	5

Yukarıda görüldüğü üzere; anketi oluşturan ölçeklerden “Aile Dostu Politikalar”ın oldukça güvenilir, “Kariyer Tatmini” ve “Yaşam Doyumu” ölçeklerinin ise yüksek derecede güvenilir olduğu saptanmıştır.

Araştırmanın modeli, hipotezleri, veri toplama aracı ve değişkenler, örneklem ve uygulanan istatistiksel yöntemler aşağıda verilmektedir.

3.2.2.1. Araştırma Modeli

Araştırma modeli tanımlayıcı ya da durum belirleyici olarak adlandırılan modele uymaktadır. Bu tip modellerde, değişkenler ve değişkenler arası ilişkiler tanımlanmakta ve bu tanımlamalar ışığında bazı tahminler yapılabilmektedir (Kurtuluş 1996).



Şekil 3.1. Araştırma Modeli

Araştırma modelinde görüleceği üzere, bağımsız değişkenler konumundaki destekleyici ve esnek çalışma koşulları ile izin düzenlemelerinin, bağımlı değişkenler olan kariyer tatmini ve yaşam doyumu düzeylerini etkileyeceği varsayılmaktadır.

3.2.2.2. Araştırma Hipotezleri ve Varsayımlar

Araştırmaya katılan çalışanların anket formlarındaki ifadeleri gerçek durumu yansıtır ve doğru biçimde cevapladıkları varsayılmaktadır. Araştırma amacı ve modeli doğrultusunda geliştirilen hipotezler aşağıdaki gibidir:

H1: Destekleyici ve esnek çalışma koşulları çalışanların kariyer tatmin düzeylerini anlamlı olarak etkilemektedir.

H2: Destekleyici ve esnek çalışma koşulları çalışanların yaşam doyum düzeylerini anlamlı olarak etkilemektedir.

H3: İzin düzenlemeleri çalışanların kariyer tatmin düzeylerini anlamlı olarak etkilemektedir.

H4: İzin düzenlemeleri çalışanların yaşam doyum düzeylerini anlamlı olarak etkilemektedir.

H5: Banka ve kooperatif çalışanlarının aile dostu politikalara ilişkin algıları farklılaşmaktadır.

H6: Banka ve kooperatif çalışanlarının kariyer tatmin düzeyleri farklılaşmaktadır.

H7: Banka ve kooperatif çalışanlarının yaşam doyum düzeyleri farklılaşmaktadır.

H8: Çalışanların yaşam doyum düzeyleri eğitim düzeylerine göre farklılaşmaktadır.

H9: Çalışanların çalışma sürelerine göre yaşam doyum düzeyleri farklılaşmaktadır.

H10: Çalışanların örgütlerindeki izin düzenlemelerine ilişkin algıları eğitim düzeylerine göre farklılaşmaktadır.

H11: Çalışanların örgütlerindeki destekleyici ve esnek çalışma koşullarına ilişkin algıları eğitim düzeylerine göre farklılaşmaktadır.

3.2.2.3. Veri Toplama Aracı ve Değişkenler

Çalışanların örgütlerindeki aile dostu politikalara ilişkin algılarını, kariyer tatmin ve yaşam doyum düzeylerini ölçmek amacıyla oluşturulan anket formunda 3 ölçek kullanılmıştır. Aile dostu politikalar ölçeği Kantan (2013)'in çalışmasından alınmıştır. Ölçek, esnek çalışma koşulları, izin düzenlemeleri ve destekleyici koşullar olmak üzere 3 boyut ve toplam 25 ifadeden oluşmaktadır. Diğer taraftan kariyer tatmini ölçeğinde Spurr ve ark. (2011)'nin; yaşam doyumunu ölçeğinde ise, Pavot ve Diener (1993)'in çalışmalarından yararlanılmıştır. Her

iki ölçekte de tek boyut ve 5 soru bulunmaktadır. Ölçeklerin Türkçe'ye çevrilmesinde, Namık Kemal Üniversitesi Yabancı Diller Yüksekokulu çeviri destek biriminden yardım alınmıştır. Çeviri destek biriminin görevlendirdiği bir okutman ile ölçekler Türkçe'ye çevrilmiş, daha sonra Türkçe ifadeler tekrar İngilizce'ye çevrilerek ölçek ifadelerinin son hali oluşturulmuştur. Ölçeklerde yer alan ifadelerin yanıtları için beş aralıklı likert tipi metrik ifade (“1=hiç katılmıyorum”, “2=katılmıyorum”, “3=ne katılıyor, ne de katılmıyorum”, “4=katılıyorum”, “5=tamamen katılıyorum”) kullanılmıştır. Anket formunda ayrıca çalışanların demografik özelliklerini incelemek amacıyla 9 soruya yer verilmiştir. Çizelge 3.2.'de araştırmada kullanılan ölçekler, boyutlar ve ifade sayıları görülmektedir.

Çizelge 3.2. Ölçeklerdeki Boyutlar ve İfade Sayıları

Ölçekler	Boyutlar	İfade Sayısı
Aile Dostu Politikalar	Esnek Çalışma Koşulları	8
	İzin Düzenlemeleri	9
	Destekleyici Koşullar	8
Kariyer Tatmini	Kariyer Tatmini	5
Yaşam Doyumu	Yaşam Doyumu	5

3.2.2.4. Araştırma Örnekleme

Araştırma; zaman, maliyet, imkanlar ve ulaşılabilirlik gibi kısıtlar nedeniyle Tekirdağ ili sınırları içerisinde gerçekleştirilmiştir. Tarım Kredi Kooperatifleri Tekirdağ Bölge Birliğine bağlı Tekirdağ ili sınırları içerisinde bulunan 43 birim kooperatifte toplam 114, bölge birliğinde 30 olmak üzere toplamda 144 kişi çalışmaktadır. Tez anket formu kooperatif çalışanlarına elden dağıtılmış olup, birim kooperatiflerden 97, bölge birliğinden ise 23 kooperatif çalışanından geri dönen ve geçerli kabul edilen toplam 120 anket formu (%83) araştırmaya dahil edilmiştir. Ayrıca tez anket formu Tekirdağ ilinde faaliyet gösteren (Tekirdağ merkez, Çorlu ve Hayrabolu) 8 özel bankanın çalışanlarına kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak, elden ve e-posta yoluyla dağıtılmış ve toplam 175 kişiye ulaşılmıştır. Ancak bu anketlerden 3 tanesi geçerli kabul edilmeyerek araştırma kapsamına 172 adet anket formu (%98) alınmıştır. Bu doğrultuda araştırmanın örneklemini 292 çalışanın oluşturması planlanmış ancak istatistiksel analizlere geçmeden önce yapılan “uç değer analizi” neticesinde, araştırmanın veri setindeki uç değerlere sahip veriler tespit edilerek, 12 adet anket analizlerin dışında bırakılmıştır. Böylece 280 adet anket formu (%95) değerlendirmeye alınmıştır. Veri setlerinde uç değerlerin bulunması normal

sonuçlar elde edilmesini engellemektedir. O nedenle uç değerlerin tespit edilerek veri setinden çıkarılması önemlidir. (Kalaycı 2010).

3.2.2.5. Uygulanan İstatistiksel Yöntemler

Araştırmada kullanılan tüm ölçeklerin yapısal geçerlilikleri ve güvenilirlik düzeyleri test edilmiştir. Bu amaçla tüm değişkenlere açıklayıcı faktör ve güvenilirlik analizleri uygulanmıştır.

Güvenilirlik, bir ölüm aracı ile aynı şartlarda tekrar edilen ölümlerden elde edilen ölüm değerlerinin tutarlılığının bir göstergesidir. Güvenilirlik analizi ise, kullanılan ölçeğin incelenen konuyu ne derece yansıttığını göstermektedir. Dolayısıyla güvenilir bir ölçek, hatasız ölüm yapan bir ölçektir. Güvenilirliğin hesaplanmasında kullanılan birçok yöntem vardır. Bu yöntemlerden en fazla kullanılanı Alfa Modeli (Cronbach Alpha)'dır. Bu yöntem, ölçekte bulunan k sorunun homojen bir yapı gösteren bir bütünü oluşturup oluşturmadığını araştırmaktadır ve 0 ile 1 arasında değer alan bir katsayıdır. Alpha (α) katsayısına bağlı olarak ölçeğin güvenilirliği aşağıdaki gibi yorumlanır;

$0,00 \leq \alpha < 0,40$ ise ölçek güvenilir değildir,

$0,40 \leq \alpha < 0,60$ ise ölçeğin güvenirliği düşük,

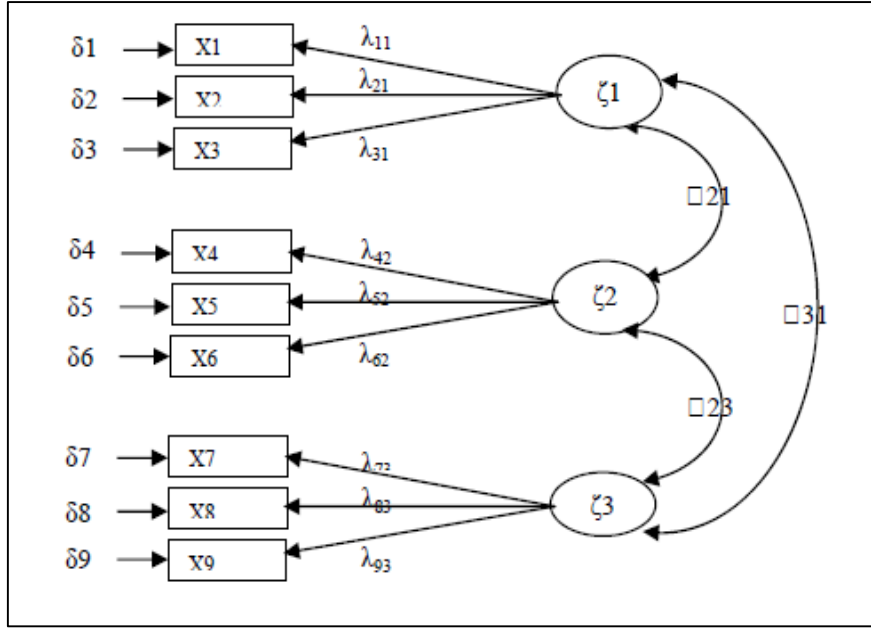
$0,60 \leq \alpha < 0,80$ ise ölçek oldukça güvenilir,

$0,80 \leq \alpha < 1,00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir (Kalaycı 2010, Lorcı 2015).

Yapılan güvenilirlik analizinden sonra ölçeklerin yapısal geçerliliklerini test etmek amacıyla açıklayıcı faktör analizi (AFA) yapılmıştır. AFA, bir tür sınıflandırma yöntemidir ve değişkenler arası akrabalık ilişkilerine göre, değişkenlerin sayısını azaltır ve özetler (Nakip 2006). Başka bir ifadeyle analiz, birbirleriyle ilişkili olan değişkenlerin bir faktör altında toplanmasını sağlamaktadır. Bu yöntemde değişkenler arasındaki ilişkileri, en yüksek oranda temsil edecek az sayıda faktör elde etmek temel amaçtır (Kalaycı 2010). Açıklayıcı faktör analizinin sonucunda Lisrel 8.80 programı kullanılarak doğrulatory faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Doğrulatory faktör analizi, kişilerden elde edilen bulguların teorik yapıyla uyumlu olup olmadığını ortaya koyan bir yöntemdir ve genellikle AFA'dan sonra bulguları doğrulamak amacıyla kullanılmaktadır. SPSS programı ile AFA yaparak saptanan maddeler ve alt boyutları bir model olarak kabul edilmekte ve sonrasında DFA ile model test edilerek doğruluğu

saptanmaktadır. Daha açık bir ifadeyle, araştırmacı kuramsal olarak ölçek sorularının neyi ölçtüğünü AFA ile saptayıp, DFA ile doğrulatmaktadır. Doğrulatoryıcı faktör analizinde modelin teori ile uyumu birtakım uyum indeksi sonuçlarına göre belirlenir. Bu uyum indekslerine χ^2 , χ^2/sd , GFI, CFI, NNFI, AGFI, RMSEA gibi adlar verilmektedir (Çapık 2014). Doğrulatoryıcı faktör analizinden sonra araştırmanın kurumsal modeline geçilmiştir. Anderson ve Gerbing (1988)'in ikili yaklaşımından yola çıkılarak araştırmanın kurumsal modeli iki aşamalı olarak ele alınmıştır. İlk aşamada modelin ön değerlendirmesini gerçekleştirmek amacıyla ölçüm modeli uygulanmıştır. Ölçüm modeli, yapısal eşitlik modeli (YEM) çözümlemesinin başlangıç noktası olup gizil ve gözlenen değişkenler arasındaki ilişkileri ortaya koymak amacıyla geliştirilmektedir (Yüncü 2010). Ölçek maddeleri gözlenen değişkenler; ölçek boyutları ise gizil değişkenler olarak adlandırılmaktadır. Bu yöntemde gizil değişkenler en önemli kavramlardır. Tutumlar, tatmin, algılama gibi kavramlar gizil değişkenlere örnek gösterilebilir. Bu değişkenler gözlemlenemediği için doğrudan ölçülemezler. Bu nedenle gizil bir değişkenin işlemsel olarak tanımlanabilmesi için, gözlenebilir bir değişkenle ilişkilendirilmesi gerekmektedir (Dursun ve Kocagöz 2010). Özetle ölçüm modeli, gizil değişkeni gözlenen değişkenlere bağlamaktadır (Baldemir ve Bozkurt 2012).

Yapısal eşitlik modelinde (YEM) gizil değişkenler, elipslerle; gözlenen değişkenler ise kare ya da dikdörtgenler içerisinde gösterilmektedir (şahin ve ark. 2008). Bu nedenle şekil 3.2.'de ζ_1 , ζ_2 , ζ_3 gizil değişkenleri temsil ederken X'ler ise gözlenen değişkenleri ifade etmektedir. şekildeki tek yönlü oklar (gizil değişkenden gözlenen değişkene yönelen oklar) tek yönlü doğrusal ilişkileri ifade etmektedir. Dolayısıyla bu oklar, her bir maddenin kendi gizil değişkeninin ne kadar iyi bir temsilcisi olduğunu göstermektedir. Maddelerin solunda görülen sayılar ise açıklanamayan varyansı veya hatayı belirtmektedir (Yüncü 2010). Yani ölçüm hatası, gözlenen değişkenin ne kadarlık bir kısmının gizil değişken tarafından açıklanamadığının bilgisini içermektedir (Ayyıldız ve Cengiz 2006).



Şekil 3.2. Örnek Ölçme Modeli (Dursun ve Kocagöz 2010)

Araştırmanın ölçüm modeli sonuçlarına göre, modeldeki gizil değişkenlerin gözlenen değişkenleri temsil edebildiği sonucuna ulaşılarak yapısal modelin analizine geçilmiştir. Yapısal model analizi araştırmanın kuramsal modelinde ileri sürülen hipotezlerin test edilmesi amacıyla yapılmaktadır. Yapısal model analizi ile araştırma modelindeki bağımsız değişkenin bağımlı değişkenler üzerindeki etkisi ve yönü belirlenmektedir. Değişkenler arasında olduğu varsayılan ilişkiler yol diyagramı vasıtasıyla görsel olarak ortaya konulmaktadır (Baldemir ve Bozkurt 2012).

Özetle YEM, pazarlama, davranış, eğitim ile ilgili bilimsel araştırmalarda kullanılan ve değişkenler arasındaki doğrudan ve dolaylı etkileri belirleme olanağı sunan istatistiksel bir yöntemdir (Çelik ve Yılmaz 2016). YEM tekniği kullanılarak analiz edilen bir model, klasik regresyon yöntemleri kullanılarak da yapılabilir. Bu durumda, her bir ilişki için ayrı bir regresyon analizine gerek vardır. Buna karşılık, YEM tekniği kullanılarak yapılan analizlerde değişkenler arasında saptanan tüm ilişkiler tek bir analizle ortaya konulmaktadır. Ölçmeden kaynaklanan hataların giderilebilmesi (Dursun ve Kocagöz 2010) ve gözlenemeyen değişkenleri hemen hemen gerçek nesnelere gibi ortaya koyması YEM'in en önemli avantajlarıdır (Baldemir ve Bozkurt 2012).

Ayrıca araştırmada SPSS 20 programı kullanılarak t ve anova testi ile korelasyon analizi yapılmıştır. T testi, iki bağımsız örneklem grubu arasında ortalamalar bakımından bir fark olup olmadığını; daha açık bir ifadeyle bir örneklem grubundaki ortalamanın diğer gruptaki

ortalamadan önemli oranda farklılık gösterip göstermediğini tespit etmemizi sağlayan bir analiz yöntemidir. Buna karşılık anova analizi ise, ikiden fazla ortalamanın karşılaştırılması gerektiği durumlarda ortalamalar arasında bir fark olup olmadığını belirlemek amacıyla kullanılmaktadır (Kalaycı 2010). Dolayısıyla anova analizi, bağımsız iki örneklem ortalaması testinin, ikiden fazla örneklem için yapılanıdır (Lorcu 2015).

4. AİLE DOSTU POLİTİKALAR

4.1. İş-Aile Çatışması Kavramı, Yönleri ve Türleri

İş-aile üzerine yapılan araştırmalar son 25 yılda ortaya çıkmış olup, araştırmacılar; eşlerin her ikisinde iş gücüne katılması ile cinsiyet rollerinin karmaşıklaşması, çocuk ve yaşlı ebeveynlere bakma sorumluluğundaki çalışan sayısındaki artış ve çalışan değerlerinin daha fazla yaşam dengesine doğru kayması gibi nedenlerle, iş ve aile rolleri arasındaki bağılılığı incelemeye yönelmişlerdir (Mesmer-Magnus ve Viswesvaran 2009, Verma 2013). Günümüzde iş ve aileye ilişkin sorumlulukların ve iki taraflı beklentilerin dengelenmesindeki zorluklar, çalışanlar açısından bir problemi ortaya çıkarmıştır. Literatürde bu problem iş-aile çatışması (İAÇ) olarak adlandırılmaktadır (Aktaş ve Gürkan 2015). Rol teorisi içinde yer alan İAÇ; iş ve aileden kaynaklanan rollerin birbirleriyle uyumsuzluğu nedeniyle meydana gelmektedir (Allen ve ark. 2015). Daha açık bir ifadeyle, çalışanlar tarafından işleri ve aile rolleri arasında yaşanan birçok uyumsuzluk tipik olarak İAÇ olarak adlandırılmaktadır (Nohe ve Sonntag 2014).

İş-aile çatışması üzerine yapılan çalışmalar incelendiğinde kavramla ilgili ulaşılan tanımlardan bazıları aşağıda verilmiştir.

Bireyin iş rolüne katılımının, aynı zamanda aile rolüne katılımı nedeniyle daha güç hale gelmesi durumudur (Li ve ark. 2017). Genellikle, iş ve aile alanlarındaki sorumluluklardan doğan rol baskılarının meydana getirdiği, bir çatışma biçimi olarak tanımlanmaktadır (Amstad ve ark. 2011). Ayrıca rol çatışmasının özel bir türü olup, aynı anda iki veya daha fazla rol gereklerinden birinin yerine getirilmesi halinde, diğer rolü yerine getirememesi durumu olarak ifade edilmektedir (Aras ve Karakiraz 2013). Frone ve ark. (1992)'na göre ise İAÇ, iş rolünün gereklerinden aile rolünün gereklerine doğru görülen negatif bir etkidir.

Sonuç olarak, sanayi devriminden sonra iş ve aile faaliyetleri, farklı yer, zaman, insan grupları ve davranış normları ile yerine getirilmektedir. Bu nedenle günümüzde işte ve evde birbirinden belirgin biçimde ayrılan rol gereklerinin olduğu görülmekte (Clark 2000) olup bireylerin bu rol gerekleri arasında bir denge kuramamaları durumunda ise İAÇ ortaya çıkmaktadır. İş, bireye ve ailesine gelir ve sosyal statü sağlamaktadır. Bu nedenle birey, iş ya da aile rollerinden birini seçmek zorunda kalmaktadır. Bu seçimde bireysel özellikler, rol talepleri, algılanan destek, dış baskılar ve role harcanan zaman ile çaba gibi faktörler etkili olmaktadır (Çarıkçı ve Çelikkol 2009).

İş-aile çatışması, iş-aile ve aile-iş olmak üzere iki yönlüdür (Nohe ve Sonntag 2014). Çünkü iş ve aile, yetişkin hayatının iki merkezi sistemini oluşturmaktadır. Daha önceki yıllarda iş yaşamı ile aile yaşamının birbirinden ayrı olduğu düşünülmekteydi. Bu düşünce günümüzde yerini, iş ve aile yaşamı arasındaki ilişkinin dinamik ve karşılıklı olduğu fikrine bırakmıştır. Dolayısıyla, iş alanındaki faktörlerin aile alanını etkilediği gibi; aile alanındaki faktörler de iş alanını etkilemekte ve İAÇ ortaya çıkmaktadır (Huang ve ark. 2004). Daha açık bir ifadeyle, bireyin işe ilişkin rolleri, aile ile ilgili rollerini yerine getirmesini engelliyorsa İAÇ; buna karşılık bireyin aileye ilişkin rolleri, işle ilgili rollerini yerine getirmesini engelliyorsa aile-iş çatışması (AİÇ) yaşanmaktadır (Byron 2005, Pedersen ve Minnotte 2012, Allen ve ark. 2015). Araştırmalar, çalışma süresi, iş yükü ve işi benimseme gibi faktörlerin İAÇ'na neden olabileceğini ortaya koymaktadır (Chen ve ark. 2017). Konuya ilişkin literatür incelendiğinde AİÇ'nin, İAÇ'na göre daha az incelenen bir boyut olduğu görülmektedir (Özdevecioğlu ve Doruk 2009, Pedersen ve Minnotte 2012). Ait olunan ailenin özellikleri bireyin motivasyonunu, verimliliğini, işe bağlılığını ve devamını etkilemekle birlikte, konu genellikle, aile danışmanlığı, sosyoloji ve psikoloji alanlarında incelendiği için İAÇ boyutuyla ele alınmıştır. Ancak son zamanlarda konunun İnsan Kaynakları Yönetimi ve Örgütsel Davranış literatürüne girmesiyle birlikte, diğer boyutu olan AİÇ da ele alınmaya başlanmıştır (Özdevecioğlu ve Doruk 2009).

İş ve aile rolleri arasındaki uyumsuzluk üç tip çatışmaya neden olmaktadır. Bunlar; zaman temelli çatışma, sıkıntı (gerginlik) temelli çatışma ve davranış temelli çatışma olarak adlandırılmaktadır (Greenhaus ve Beutell 1985, Dursun ve İhtar 2014). Zaman temelli çatışma, işteki rolün (sorumlulukların) yerine getirilmesi amacıyla ayrılan zamanın, aile rolüne oranla daha fazla miktarı içermesi nedeniyle ortaya çıkmaktadır. Özellikle fazla çalışma, aile rolünün gereklerine uymayı zorlaştırabilmekte ve zaman temelli çatışmaya neden olmaktadır (Netemeyer ve ark. 1996). Diğer taraftan bireyin üstlendiği her yeni rol, diğer rollere ayrılan zamanı kısıtlamakta (Özdevecioğlu ve Doruk 2009) ve bir etkinlikte harcanan süre diğer etkinliklerin düzgün bir biçimde tamamlanmasını engellemektedir (Elloy ve Smith 2004). Örneğin, hafta sonu ailesi ile birlikte vakit geçirmek için plan yapan bir kişi, işte ortaya çıkan ani bir durum nedeniyle hafta sonu da çalışmak zorunda kalıyorsa, zaman temelli İAÇ yaşayabilir (Özdevecioğlu ve Doruk 2009). Zaman temelli çatışmanın örgütsel kaynakları, uzun çalışma saatleri, esnek olmayan bir çalışma programına sahip olma ya da mesaiye kalma gibi faktörlerdir. Ailevi kaynaklar ise, küçük çocuğa ya da bakıma muhtaç bir yakına sahip olma, kalabalık bir aileye mensup olma ve eşlerin her ikisinin de çalışması olarak sıralanmaktadır

(Elloy ve Smith 2004). Gerginlik temelli çatışma, bireyin iş ve aile alanlarındaki yerine getirmesi gereken rolü gerçekleştirirken meydana gelen stres ve gerilimin, bireyin diğer rolün gereklerini yerine getirmesini engellemesi durumudur (Demircan ve Turunç 2017). İş ya da aile alanlarından birisinde yaşanan ve gerginlik yaratan bir durum, diğer alana ilişkin rolün gereklerinin yerine getirilmesini etkilemektedir. Örneğin işten eve zihinsel olarak yorgun gelen bir kişi, aile üyeleri ile olumlu bir etkileşime geçemeyebilir. Aynı şekilde evinde problemler yaşayan bireyin işindeki verimliliği düşebilmektedir (Carlson ve ark. 2003). Davranışsal temelli çatışma ise, bir role uygun olan davranış kalıplarının diğer rolün gerekleriyle uyumlu olmaması halinde ortaya çıkmaktadır (Knecht ve ark. 2011). Yani bir rol için gereken davranış biçimi, başka bir rolün gerekliliklerini yerine getirmeyi zorlaştırmaktadır (Greenhaus ve Beutell 1985). Birey davranışlarını rolün gereklerine göre değiştirmedigi sürece davranış temelli çatışma ortaya çıkmaktadır. Örneğin, aile üyeleri tarafından şefkatli, duygusal ve sıcakkanlı olması beklenen birey, işyerindeki sinirli ve otoriter tutumunu evde de sergilerse davranış temelli İAÇ meydana gelecektir (Mustafayeva ve Bayraktaroğlu 2014).

4.2. İş-Aile Çatışması Nedenleri

İş, iş dışı ve sağlıkla ilgili olumsuz sonuçlarla ilişkili olması nedeniyle, İAÇ ile ilgili faktörleri anlamak önemli bir araştırma ve uygulama konusudur (Allen ve ark. 2015). Literatürde İAÇ'nın nedenleri, bireysel faktörler, işle ilgili faktörler ve ailevi faktörler olmak üzere üç başlık altında incelenmektedir.

4.2.1. Bireysel Faktörler

Yapılan araştırmalar İAÇ'nın en belirgin bireysel faktörünün cinsiyet olduğunu göstermektedir. Birçok araştırmada kadınların erkeklere oranla çok daha fazla İAÇ yaşadığı sonucuna ulaşılmıştır (Magnini 2009, Çarıkçı ve ark. 2010). Çünkü kadınlar, genel olarak ev ve aile ile ilgili daha fazla sorumluluk üstlenmektedir. Dolayısıyla kadınların aile içinde oynadıkları rol sayıları erkeklere oranla çok daha fazladır (Cinamon ve Rich 2002). Kadının üzerine aldığı her bir rol için zaman ayırması gerekmekte, üzerindeki rol baskıları artmakta ve denge sağlanamayan alanda çatışma yaşanmaktadır (Çarıkçı ve ark. 2010). Diğer taraftan özellikle çalışma temposu yüksek mesleklerde çalışan kadınların, iş ve aile çatışması yaşadıkları görülmektedir. Mesleğin zorlukları, kadının aile içindeki eş ve anne olma rollerini olumsuz yönde etkilemekte ve çatışma ortaya çıkmaktadır. Çatışmanın yönü aileden işe olabildiği gibi, işten aileye de olabilmektedir (Yıldırım ve ark. 2014).

Yapılan araştırmalar, özellikle kariyerlerinin erken dönemlerinde bireylerin, kariyerlerinde ilerleyebilme uğruna kişisel hayatlarından daha fazla fedakarlık yapma eğiliminde olduklarını göstermektedir. Buna karşın araştırmalarda, kariyerlerinde belli bir noktaya gelen ve yaşlanan bireylerin ise, iş ve aile yaşamı arasındaki dengeye daha fazla önem verdikleri tespit edilmiştir (Martins ve ark. 2002). Ayrıca bireyler yaşlandıkça, iş ile ilgili sorumlulukları, aile ile ilgili sorumluluklarını daha az etkilemektedir. Çünkü bireyin yaşla birlikte bilgi, zaman ve para gibi kaynakları artmakta, daha az iş stresi yaşamakta ve iş-aile çatışması yaşama olasılığı düşmektedir (Giray ve Ergin 2006).

Bir diğer incelenen bireysel faktör medeni durumdur. Evlilik hayatı açısından, karı-koca ilişkilerinin görev ve sorumluluk temelinde kurulduğu görülmektedir. Örneğin, erkekler eve para getirmekle yükümlüken, kadınlar ise annelik, çocuk bakımı ve ev işlerinden sorumludur. Ancak günümüzde kadın sadece evde değil, sosyal ve mesleki çevrede de yer almakta ve eşler arasında evle ilgili işlerin paylaşımı önemli hale gelmektedir. Eşler arasında değişen cinsiyet rollerinin kabul edilmemesi ve rol ve görev paylaşımı konusunda anlaşmaya varılamaması çatışmaya neden olmaktadır (Çetinkaya ve Gençdoğan 2014). Özetle, iş ve aile rollerindeki çatışmanın sonucu, bozulan evlilik ve yetersiz rol performansdır (Bedeian ve ark. 1988). Kadınların hayatında aileleri kariyerlerinden önce gelmekte ve aile yaşamlarındaki sorumlulukları iş hayatlarını ve kariyerlerini kesintiye uğratmaktadır (Arslan 2012). Çalışma yaşamı içinde kadınların bekarken ortaya koydukları çalışma performansları, evlilik ve sonrasında çocuk sahibi olmaları ile birlikte düşebilmektedir. Ayrıca kadınların hamilelik ve çocuklarının bebeklik dönemlerinde izinli olmaları nedeniyle diğer çalışanların iş yükü artmakta ve örgütte çatışmalara neden olmaktadır (Özmutaf 2007). Diğer taraftan bekar ve çocuk sahibi kadınlar, ev ve çocuklarla ilgili sorumlulukları tek başlarına üstlenmekte, eş desteğinin yokluğu ise evli olan bireylere göre daha fazla zaman sıkıntısı yaşamalarına neden olmaktadır. Dolayısıyla daha yüksek seviyelerde İAÇ yaşadıkları görülmektedir (McManus ve ark. 2002). Lee ve ark. (2014)'nın evli ve tam zamanlı çalışan 274 kadın üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmanın sonucu; eşlerinden destek gören kadınların iş ve ev ile ilgili rolleri arasındaki dengeyi daha kolay kurabildikleri yönündedir. Sonuç olarak destekleyici bir eşe sahip olma, bireyi büyük oranda İAÇ'ndan koruyabilmektedir (Özen ve Uzun 2005).

4.2.2. İşle İlgili Faktörler

Literatürde İAÇ'nın, haftalık çalışma süresi ile işe giderken yolda geçirilen zaman, mesai miktarı ve sıklığı, vardiyalı çalışma ve vardiyanın düzensizliği, esnek olmayan çalışma

koşulları gibi iş koşulları ile ilişkilendirildiği görülmektedir (Greenhaus ve Beutell 1985, Cooklin ve ark. 2015). Uzun ve esnek olmayan çalışma saatleri, yoğun iş gezileri ve fazla çalışma, zaman temelli çatışmaya neden olurken, dolaylı olarak gerginlik temelli çatışmayı da üretebilir (Özen ve Uzun 2005). Çalışılan saatler ve sonuçları arasındaki ilişkiyi ele alan teorik perspektiflerden birisi rol teorisi'dir. Teoriye göre birey hayatta çoklu roller oynamaktadır. Ancak zaman sınırlı bir kaynaktır. Bu nedenle bir rolde harcanan zamanın artması, diğer rollere ayrılması gereken sürenin azalmasına neden olmakta ve sonuçta roller arası çatışma meydana gelmektedir (Adkins ve Premeaux 2012). Bu doğrultuda, Gallie ve Russell (2009) yaptıkları araştırmalarında, çalışma koşullarının aile üzerindeki etkisini yedi Avrupa ülkesini ele alarak incelemişlerdir. Bulgular İsveç'li ve Danimarka'lı kadınların uzun çalışma saatleri nedeniyle yüksek düzeyde İAÇ yaşadığı yönündedir. Aynı zamanda araştırma sonuçları, çalışma koşullarının İAÇ üzerinde, ailevi faktörlere göre daha büyük bir rol oynadığını göstermektedir. Sonuçlar, çalışma koşullarının iyileştirilmesinin İAÇ'nın azaltılmasında büyük bir etkisi olduğu yönündedir. Gamor ve ark. (2014) araştırmalarında iş saatleri ile İAÇ arasında güçlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşırlarken, Ryan ve ark. (2015) ise yaptıkları çalışmalarında, hafta sonu çalışmanın bireyin İAÇ düzeyini artırdığı bulgusuna ulaşmışlardır.

Aşırı rol yükü ve rol belirsizliği gibi iş stresörleri de bireyin İAÇ düzeyini artırmaktadır (Foley ve ark. 2005). Aşırı iş yükü, genel olarak niceliksel ve niteliksel olmak üzere iki grupta incelenmektedir. Niceliksel iş yükü, belirli bir sürede yapılacak çok farklı işlerin olması nedeniyle, bireyde zaman baskısının oluşması ve yapılacak işlerin fiziki olarak ağır ve yorucu hale dönüşmesi sonucunda gerilim yaratan aşırı yüklenme türüdür. İşi yapacak olan bireyin, işin gerektirdiği bilgi, yetenek ve kişisel özelliklere tam olarak sahip olmadığı durumlarda ise niteliksel iş yükü ortaya çıkmaktadır. Böylelikle, işi yapacak olan birey zorlanacak ve çatışma yaşayacaktır (Soysal 2009). Her iki iş yükü türü birbirinden bağımsız olmakla birlikte, karşılıklı olarak birbiriyle ilişkilidir. Ancak çoğu araştırma niceliksel iş yükü konusuna odaklanmıştır (Elloy ve Smith 2004). İşyerinde esnek çalışma saatleri uygulanması bireyde aşırı iş yükü ile meydana gelen İAÇ'nı azaltmaya yardımcı olmaktadır. Birey uzun saatler çalışıyor olsa bile, bireyin çalışma saatleri üzerinde kontrol yetkisinin bulunması, olmayanlara oranla daha az çatışma yaşamaları sonucunu doğurmaktadır (Turgut 2011). McNamara ve ark. (2013) haftalık çalışma saatleri ile iş-aile dengesi memnuniyeti arasındaki ilişkiyi araştırdıkları çalışmalarında, uzun çalışma saatlerine karşı destekleyici bir iş-aile kültürünün varlığı ile bireyin esnek çalışma saatlerine sahip olmasının iş-aile dengesi memnuniyetini artırarak, İAÇ düzeyini düşürdüğü sonucuna ulaşmışlardır. Rol belirsizliği ise, bireyin rolünü yerine getirmek için ihtiyaç duyduğu

yetki, amaç, görevin yerine getirilmemesinin sonuçları, ilerleme fırsatları ya da rol takımının kendisinden beklentileri gibi gerekli bilgilerden yoksunluğu olarak tanımlanmaktadır (Kemery 2006, Basım ve ark. 2010, Palomino ve Frezatti 2016). Eğer işin hedefleri yeterince tanımlanmamışsa, daha açık bir ifadeyle birey ne yapacağını tam olarak bilemiyorsa stres yaşaması muhtemeldir. Belirsizlik durumunda psikolojik gerilim, kendine güvensizlik, iş tatminsizliği ve yararlı olamama duygusu meydana gelir (Yumuşak 2007). Sonuçta bu gerginlik aileye yansımakta ve birey İAÇ ile karşı karşıya kalmaktadır. Özetle çalışanların örgüt içinde yaşadığı rol problemleri, onları strese sokup, sağlıksız, mutsuz, örgüte güvensiz ve çalışmak için isteksiz bireyler haline dönüştürebilmektedir (Gümüştekin ve Öztemiz 2005). Mohamad ve ark. (2016) yaptıkları çalışmada, aşırı rol yükünün ve rol belirsizliğinin İAÇ'nın önemli yordayıcıları olduğu bulgusuna ulaşmışlardır. Ayrıca araştırma sonucu çalışanların günlük işlerini yaparken, aşırı rol yükü ve rol belirsizliği ile başa çıkma becerilerinin, iş problemlerinin aile meselelerine müdahalesini azaltabileceğini ve ailelerinin iyi oluşlarına olumlu katkı yapacağını ortaya koymaktadır.

İş karakteristiklerinden birisi de iş özerkliği (otonomi) düzeyidir (Ramasundaram ve Ramasundaram 2011). İş özerkliği, işin programlanmasında ve yerine getirilmesi esnasında kullanılacak yöntemlerin belirlenmesinde, çalışanlara önemli bir bağımsızlık ve takdir yetkisi tanımaktadır. Bu bağlamda iş özerkliği, çalışanların görevlerini başlatma, yürütme ve tamamlama yetkilerine dair algılamalarını etkilemektedir (Ahuja ve ark. 2007). Thomas ve Ganster (1995) yaptıkları çalışmalarında yüksek otonominin düşük İAÇ ile ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir

Ayrıca yapılan araştırmalarda, algılanan örgütsel destek ile işyerindeki sosyal desteğin İAÇ düzeyini düşürerek, çalışanlar üzerindeki olumsuz sonuçları azalttığı belirlenmiştir (Lingard ve Francis 2006, Devi ve Rani 2016). Örgütsel destek, sosyal sistemin bir parçası olarak iş ve aile hayatı arasındaki dengesizliği gidermede temel unsurlardan birisidir. Ayrıca liderlik sosyal desteğin etkin değişkenlerinden birisi olup, İAÇ'nı azaltmaya yönelik en önemli kaynaklardan birisi olarak görülmektedir (Portoghese ve ark. 2011). Thomas ve Ganster 1995, Byron 2005, Michel ve ark. 2010 araştırmalarında yönetici desteğinin İAÇ'nı azalttığı sonucuna ulaşmışlardır.

Literatürde bireyin yaptığı işi tehlikeli olarak algılaması, aile içi çatışmanın önemli bir nedeni olarak görülmektedir. İşinin tehlikeli olduğunu düşünen birey, bu olumsuz ve stres

içeren duygusunu ev hayatına taşıyarak çatışmaya neden olabilmektedir (Lambert ve ark. 2002).

Son zamanlarda çalışanların işyerlerinde adaleti nasıl algıladıkları ve algılanan bu adaletin iş sonuçları üzerindeki etkileri yapılan araştırmalarda açıklanmaya çalışılmaktadır. Örgütsel adalet, algılanan dağıtım adaleti (ücret, terfi vb. kazanımların dağıtımında adil olma), algılanan işlem adaleti (karar alma süreçlerinde adil olma) ve algılanan etkileşimsel adalet (iletişim sürecinde nezaket ve saygılı olma) olmak üzere üç boyutta incelenmektedir (Altıntaş 2006, Tağraf ve ark. 2016). Adaletsiz çalışma ortamı yüksek düzeyde İAÇ ile ilişkili olup, adaletsiz ödül sistemleri bireyin işine karşı olan bağlılığını sarsabilir, yüksek düzeyde iş tatminsizliği yaratabilir ve bireyin yalnızlık duygularını artırabilir (Önderoğlu 2010). Judge ve Colquitt (2004) örgütsel adalet ve stres arasındaki ilişkide, İAÇ'nın aracılık rolünü inceledikleri çalışmalarında, işlemsel ve etkileşimsel adalet algısının stresle güçlü ilişkilere sahip olduğunu belirlemişlerdir. Bulgular, örgütte algılanan adalet varlığının, çalışanların stres seviyelerini düşürerek, iş ve aile hayatlarını daha iyi yönetebilmelerine olanak sağladığını göstermektedir.

4.2.3. Ailevi Faktörler

Bireylerin medeni durumu, eşlerin her ikisinin de çalışıyor olması, anne ve baba olmanın gereklilikleri, ev işlerine harcanan zaman, sahip olunan çocuk sayısı ve çocukların yaşı gibi faktörler İAÇ'na yol açan nedenler arasındadır (Fu ve Shaffer 2001). Küçük çocuklara ya da bakmakla yükümlü olunan bireylere sahip olma, geniş bir aileye mensup olma veya her iki eşinde tam gün çalışıyor olması gibi ailevi faktörler zaman temelli İAÇ'na neden olmaktadır (Elloy ve Smith 2004).

Yapılan araştırmalarda evli bireylerin evli olmayanlara oranla; anne ve baba olan bireylerin ise ebeveyn olmayan bireylere göre daha yüksek AİÇ yaşadıkları görülmektedir. Ayrıca, küçük çocuklu bireyler, yetişkin çocuğa sahip bireylere kıyasla daha yüksek oranda AİÇ yaşamaktadırlar (Lu ve ark. 2006). Çünkü bekar bireyler, sadece işlerine odaklanabilirken, evli ve çocuklu olanlar, ailevi sorumlulukları da üstlenmek durumundadırlar. Dolayısıyla çatışma yaşama olasılıkları artmaktadır (Dursun ve İftar 2014). Evdeki küçük ya da yetişkin çocuk sayısı, işe gidememe ya da devamsızlık yapma, çocuk yetiştirmeye ilişkin kaygılarla kafanın meşgul olması ve aşırı iş yükü ile ilişkilendirilmektedir. Eşlerden her ikisinin de çalıştığı ailelerde, okul öncesi çağda (0-6 yaş) çocuğa sahip olmak önemli bir çatışma nedeni olabilmektedir. (Voydanoff 1988, Giray ve Ergin 2006). Özellikle küçük çocuklu ailelerde, çocuğun bakıma muhtaç olması nedeniyle, günlük ihtiyaçlardan kaynaklanan eğitim, sağlık gibi

bir takım problemlere daha fazla rastlanmaktadır (Giray ve Ergin 2006). Carnicer ve ark. (2004) araştırmalarında, evli ve çocuklu bireylerin, evli fakat çocuk sahibi olmayanlara ya da bekar bireylere göre daha yüksek oranda İAÇ yaşadıklarını ortaya koymuşlardır. Mjoli ve ark. (2013)'nin yaptıkları çalışma, en yüksek düzeyde iş-aile çatışması yaşayan bireylerin, 6 yaşın altında çocuğa sahip olanlar olduğunu ve bunu okul çağında çocuğa sahip olanların izlediğini ortaya koymuştur. Ayrıca en düşük seviyede İAÇ yaşayanların, çocuk sahibi olmayan bireyler olduğu bu çalışmada ortaya konulmuştur.

Diğer taraftan, ailede yaşlı ya da engelli birinin bulunması da bakım problemini ortaya çıkarmakta ve bu problemin etkileri bireyin iş hayatına olumsuz olarak yansıyabilmektedir. Çünkü böyle bir durumda bireyin ailesine ayırmak isteyeceği zaman miktarı artmaktadır. Örneğin, yaşlı ya da engelli aile bireyinin mesai saatleri içinde doktora götürülmesi, kısa süreliğine işten ayrılma veya telefon görüşmeleri yoluyla yine çalışma saatleri içerisinde bakımla ilgili düzenlemelerin yapılmaya çalışılması, bireyin işine odaklanması gereken zamanı kısıtlayarak AİÇ yaşamasına neden olmaktadır (Coşkuner 2013). Brough ve ark. (2005)'nin yaptıkları çalışmanın bulguları da ailede bakıma muhtaç çocuklara ya da aile bireyelerine sahip olmanın iş-aile ve aile-iş çatışmasını artırdığını göstermektedir.

Konuya ilişkin literatür incelendiğinde, birçok ev işiyle uğraşmanın rol stresörlerinin başında geldiği, ancak eşlerin aile bakımı sorumluluklarını paylaşmalarının önem arz ettiği görülmektedir. Özellikle kadınlarda, eşlerinin çalışma saatleri ile AİÇ arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu ortaya konulmaktadır (Lu ve ark. 2006). Eşleri uzun saatler çalışan bireylerin, çalışma saatlerini birbirleriyle koordine etmeleri güçleşmekte ve dolayısıyla çocuk bakımı ve ev işleri ile ilgili sorumlulukları daha fazla oranda üstlenmek durumunda kalmaktadırlar (Voydanoff 1988).

Aile tipi de İAÇ'ını etkileyen ailevi faktörlerdendir. Çift kariyerli aile yapısı, eşlerin birlikte bir aile hayatını yaşamalarının yanında, her iki eşin de çalışmaya büyük bir istek ve bağlılık göstererek, kendi kariyerlerini sürdürdükleri aile yapısı olarak tanımlanmaktadır (Acar 1994). Çift kariyerli aileler, hem iş hem de ev ortamında yaşanan aşırı iş yükü konusunda daha duyarlıdırlar. Çünkü bireylerin sahip oldukları kariyer hedefleri, ev ve aile sorumluluklarına ayırdıkları zamanı kısıtlayarak, çatışmayı daha olası hale getirmektedir (Elloy ve Smith 2004).

Sonuç olarak, İAÇ'nın literatürdeki öne çıkan rolü göz önüne alındığında, örgütler, çatışmanın iş tutumu ve sonuçları üzerindeki olumsuz etkilerini azaltmak ve iş aile hayatındaki

dengeyi sağlamak amacıyla birtakım resmi programlar önermektedirler. Bu programlara, yerinde çocuk bakımı, esnek çalışma programları, sıkıştırılmış çalışma haftası, evden çalışma, iş paylaşımı, yarı zamanlı çalışma ve ücretli izin örnek gösterilebilir. Bu programlar, çoklu rolleri koordine etmek ve yönetmek hususundaki zorlukları ortadan kaldırmak amacıyla tasarlanmıştır (Fiksenbaum 2014).

Aileye ilişkin sorumlulukların iş yaşamına ve oradan tekrar aile yaşamına döngüsel olarak taşması neticesinde çalışanların iş tatmini, yaşam doyumu ve çalışma performansında olumsuz etkiler ortaya çıkabilmektedir (Demirel 2017). Dolayısıyla iş-yaşam dengesini sağlayan kişilerin, verimliliklerinin, fiziksel ve psikolojik iyilik durumlarının, iş ile yaşam doyumlarının daha yüksek olması beklenmektedir (Akin ve ark. 2017). Çizelge 4.1. iş-aile çatışmalarının bireysel, örgütsel ve ailesel sonuçlarını göstermektedir.

Çizelge 4.1. İş-Aile Çatışmasının Sonuçları (Demirel 2017)

Bireylere İlişkin Sonuçlar	Ailevi Sonuçlar	Örgütlere İlişkin Sonuçlar
*Bireyin beden ve ruh sağlığının bozulması	*Aile yaşamından duyulan tatminde azalma	*İş tatmininin azalması
*Stres	*Ebeveynlik yükünde artış	*İş stresinin artması
*Genel iyilik halinin zarar görmesi	*Aile rolünün gerektirdiği performansta azalma	*İşe devamsızlığın artması
*Bireyin yaşam doyum düzeyinin düşmesi	*Aile faaliyetlerine katılmada devamsızlık	*İşten ayrılma niyetinde görülen artış
*Bireyin duygusal tükenmişlik düzeyinde artış		*İşgücü devir oranında artış
*İlaç kullanımında artış		*Bireyin örgütsel bağlılığında zayıflama
*Bireyin sigara ya da içki kullanımının artması		

4.3. Örgütlerin Aileye Yaklaşımları

Örgütlerin aile konusuna olan bakış açıları, ekonomik ve sosyal değişimlerin etkisiyle gelişmiştir. Özellikle kadınların çalışma hayatında daha fazla yer almaya başlamasıyla birlikte, aile konuları örgütlerin gündemine oturmuştur. Bu bağlamda, örgütler ilk olarak kadınların çocuk bakım sorunları üzerinde durmuş ve ilk örgütsel düzenlemeleri de bu konu üzerine yapmışlardır. Örgütlerin tarihsel açıdan aile kavramına ve aile ile ilgili konulara bakış açıları

üç aşamada ele alınmaktadır. Bunlar; işi aileden ayrı tutmak, işi aile ile bütünleştirmek ve işin aileye saygı duyması olarak sıralanmaktadır (Çarıkçı 2001).

4.3.1. Ayırma Yaklaşımı

İşgücünün büyük çoğunlukla erkeklerden oluştuğu dönem, iş ve aileyi birbirinden tamamen ayrı olarak gören yaklaşımın hakim olduğu dönemdir. Bu dönemde çalışanların iş dışındaki hayatları önemsenmemiş, sadece işle ilgili sorumluluklarını yerine getirip getirmediği ile ilgilenilmiştir. Çalışanların aile sorunlarının işlerini etkilememesi gerektiği onlara dayatılmaya çalışılmıştır. Dolayısıyla iş ve aile arasındaki sınırlar son derece katı olup, birbirlerinden keskin bir şekilde ayrılmışlardır (Çarıkçı 2001).

4.3.2. Bütünleştirme Yaklaşımı

Bu yaklaşım, ayırma yaklaşımdan farklı olarak iş ve yaşam arasında karşılıklı bir bağlılık olduğu düşüncesine dayanmaktadır. Dolayısıyla, iş ve aile arasındaki sınırlar çok belirgin değildir (Barnett 1999). Daha açık bir ifadeyle, iş ve iş dışındaki hayat birbirini etkilemektedir ve örgütler çalışanların iş dışında da bir hayatları olduğunu kabul etmektedir. O nedenle bu yaklaşımı kabul eden örgütler, çalışanlarının iş ve aile hayatlarını bütünleştirmelerine destek olmaya çalışmaktadır. Bu yaklaşımın en uç noktalarını çalışanların, işyerlerinin, evlerinin, okulların, alışveriş merkezlerinin ve sosyal tesislerin aynı yerde olduğu büyük siteler oluşturmuştur. Böylelikle çalışanların evleri ve işyerleri aynı fiziksel ortamda bulunmakta, ev ile iş bütünleşmesi gerçekleşmektedir (Çarıkçı 2001).

4.3.3. Saygı Yaklaşımı

Saygı yaklaşımının temel noktası, çalışanlara ve onların özel hayatlarına duyulan saygıdır. Yaklaşımına göre, iş ve aile birbirlerini olumlu yönde etkileyen ve tamamlayan alanlardır. Buna göre örgüt, çalışanlarının iş dışı hayatlarının farkındadır; bunu değerli görür ve çalışanların yaşadıkları ailevi problemlerin çözümüne katkı sağlamaya çalışır. Ancak bütünleştirme yaklaşımında olduğu gibi çalışanların ailevi sorumluluklarını üstlenme ve yönlendirme yoluna gitmez (Çarıkçı 2001). Örgüt saygı yaklaşımı doğrultusunda, çalışanların ailevi sorumluluklarını, bireysel kaynaklarını kullanarak, kendilerinin yerine getirmelerini öğörmektedir. Böylece sınır esnekliği, farklı alanları yönetebilmenin anahtarı olarak görölmektedir. Bu çerçevede, örgütlerdeki alternatif iş düzenlemeleri ile esnek çalışma saatleri saygı yaklaşımını temel alan uygulamalara örnek gösterilebilir (Özen ve Uzun 2005).

4.4. Aile Dostu Politikalar Kavramı

Aile dostu politikalar, insan kaynakları yönetiminde yeni bir konu olarak gündeme gelmiştir. Bu politikalar, çalışanların hem iş hem de aile hayatlarındaki sorumluluklarını ve görevlerini dengeli bir şekilde yerine getirmelerine yardımcı olacak örgütsel programlar ile ilgilidir. Çalışan kadın sayısındaki artış ve buna bağlı olarak çalışan bir eşe sahip olan erkeklerin sayısının artması, evli ve küçük çocuklu kadın çalışan sayısındaki artış gibi işgücündeki belirgin değişimler, çalışanların iş ve aile yaşamları arasında bir denge kurmalarını gerektirmektedir. Aile dostu politikalar, iş ve aile arasındaki dengeyi sağlayarak, örgütlerin ve çalışanların ihtiyaçlarını tatmin eder ve örgütün verimliliğine katkı sağlar (Moon ve Roh 2010).

İş-aile konusunda çalışan bilim adamları, iş-aile programlarının gelişimini II. Dünya Savaşına dayandırmaktadır. O dönemde erkeklerin savaşa gitmesiyle birlikte, kadınlar savaşa dayalı imalat sanayinde çalışmaya başlamışlardır. Kadınların aile ve iş sorumluluklarını tek başlarına yüklenmelerinin zorluğunun hafifletilmesi gerektiğini fark eden hükümetler, geçici çocuk bakım merkezleri açmışlardır. 1970'li ve 1980'li yıllar boyunca, örgüt-içi çocuk bakım merkezlerinin çeşitli türleri ortaya çıkmıştır. 1980'lerin sonlarında ise, iş-aile programları yaşlı bakımı ve aile danışmanlığı hizmetlerini de içerecek şekilde oluşturulmuştur. 1990'lara gelindiğinde ise, örgütler zaman esnekliğini İAÇ'ı hafifletmenin bir yolu olarak görmüşler ve esnek çalışma, sıkıştırılmış ya da azaltılmış çalışma haftaları, iş bölüşümü ve evden çalışma gibi programları geliştirmişlerdir (Arthur ve Cook 2004).

Aile dostu politikalar genellikle işgücünün çeşitli ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla tasarlanmış olsa da, örgütler ve çalışanlar için farklı anlamları yansıtmaktadır. Örgütler için bugünün çalkantılı iş dünyasıyla rekabet edebilmek, örgüt içi morali yükseltmek ve nitelikli işgücünü örgüte çekmek ve korumak amacıyla kullandıkları bir araçtır (Kanten 2013). Çalışanlar içinse bu politikalar, çoklu yaşam rollerini koordine etmek ve yönetmekteki zorlukların ortadan kaldırılması anlamına gelmektedir (Allen 2001).

Literatürde aile dostu politikalarla ilgili birçok tanım bulunmaktadır. Bu tanımlardan bazıları şunlardır;

Aile dostu politikalar, çalışanların iş ve aile rolleri arasındaki çatışmalarını hafifletmek için tasarlanmış insan kaynakları uygulamalarıdır (Bourhis ve Mekkaoui 2010). Thörnqvist (2006)'e göre ebeveynler ve çocukları için hayatı kolaylaştırıcı bir bakış açısidir. Genellikle çocuk bakımı, yarı zamanlı ya da esnek çalışma gibi standart olmayan çalışma programları ile

ebeveynlik izin düzenlemeleri gibi uygulamalarla aile sorumluluklarına ilişkin yüklerini azaltmayı amaçlayan iş stratejileridir (Albrecht 2003). Başka bir tanımla aile dostu politikalar, çalışanların iş ve aile yaşamlarındaki görev ve sorumluluklarını aynı oranda yerine getirmelerine yardımcı olan ve örgütler tarafından oluşturulan çalışma koşullarıdır (Bardeel ve ark. 1998, Moon ve Roh 2010).

Aile dostu politikalar, çalışanların ailevi sorumluluklarını yönetebilmelerine yardımcı olmak, esnek çalışma koşulları yaratmak ve özellikle kadınların hem ev hem de işyerlerinde daha iyi performans gösterebilmelerini sağlamayı amaçlamaktadır (Belwal ve Belwal 2014). Bu çerçevede, bu politikalarla ilgili kararları verecek olan üst kademe yöneticilerinin cinsiyet ve aile rollerini nasıl algıladıkları önem arz etmektedir. Özellikle kadın çalışanların aile rollerinin (eş, ev hanımlığı annelik gibi) göreceli olarak erkeklerden farklı ve daha stresli oluşu, aile dostu iş düzenlemelerinin “kadın dostu çalışma düzenlemeleri” olarak da tanımlanmasını beraberinde getirmektedir (Çarıkcı ve Avşar 2005).

Yapılan araştırmalar aile dostu politikaların birçok olumlu sonuçla ilişkili olduğunu göstermektedir. Araştırmalar, daha destekleyici ve aile odaklı iş ortamlarında çalışan kişilerin daha yüksek iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerine sahip olduğunu, örgütlerinin başarısı için daha istekle çalıştıklarını, bireysel başarılarının arttığını ve işlerinde kalma konusunda daha güçlü bir niyet gösterdiklerini ortaya koymaktadır (Wang ve ark. 2010, Ciric 2013). Ayrıca bu politikalar, çalışanlardaki devamsızlık ve devir oranını, işe yabancılaşmayı ve stresi azaltıcı mekanizmalardır (Allen 2001, Vuksan ve ark. 2012, Chou ve Cheung 2013).

Sonuç olarak örgütler, uyguladıkları aile dostu politikalarla; çalışanlarının ailevi ihtiyaçlarını karşılamakta, iş eğitimini devam ettirmekte ve sorun çözmede çalışanların katılımını artırırken sosyal sorumluluğunu da yerine getirmiş olmaktadır (Özen ve Uzun 2005).

Bu bağlamda bilim adamları, aile dostu politikaların bu olumlu sonuçlarına dayanarak, örgütlerin aile dostu kültürü oluşturacak unsurların neler olduğu ve bu ortamı nasıl yaratacakları konusuna odaklanmaları gerektiğini ileri sürmektedirler (Wang and Walumbwa 2007, Kanten 2013). Buna bağlı olarak örgütler, birçok farklı türde ve prosedürlerini de içeren aile dostu politikaların tasarlanmasına büyük önem vermektedirler. Örneğin, bazı örgütler annelik ve babalık izni, hastalık, acil ya da beklenmedik durumlar, kariyer molaları, esnek ya da yarı zamanlı çalışma, iş bölümü, evden çalışma gibi politikaları örgüt içinde ağırlıklı olarak uygularken, bazıları ise bunlara ek olarak, çocuk ve yaşlı bakımı, iş-aile stres yönetimi ve sağlık desteği politikalarına da önem vermektedir. Bu farklılıklar, örgütün büyüklüğü, kadın

çalışanların yüzdesi, vasıflı ve vasıfsız çalışanların oranı, kırk beş yaş altı çalışanların sayısı, örgütün faaliyette bulunduğu sektör ile emek piyasasının genişliği gibi faktörlere bağlıdır (Remery ve ark. 2003, Kanten 2013).

4.5. Aile Dostu Politikaların Örgütlerde Uygulanma Biçimleri

Son yıllarda pek çok ülkede, aile dostu veya iş-aile uygulamaları istihdam politikalarının gündeminde yer almaktadır. Bunun en önemli nedeni fırsat eşitliği kapsamında, kadınların işgücü piyasasına katılımını teşvik etmek ve çocukların doğumundan yetiştirilmesine kadar kadınlara yardımcı olmaktır. Bunun yanında aile dostu uygulamalar, babalık izni, ebeveynlerin çocuklarıyla daha fazla ilgilenmesine yardımcı olacak diğer düzenlemeler ile yaşlı bakım sorumluluğuna sahip tüm çalışanlara sağlanan yardımları da içine alacak biçimde geliştirilmiştir. Ayrıca son yıllarda, sağlık konularında artan endişeler de iş ve iş dışı yaşam arasındaki dengeye olan ilgiyi artırmıştır (Wood ve Menezes 2010).

Literatürde aile dostu politikalar farklı görüşlere göre sınıflandırılmıştır. Poelmans ve ark. (2003) ve Mulvaney (2011) araştırmalarında aile dostu politikaları dört farklı kategoriye kavramsallaştırmışlardır. Bunlar; bakım destekleri (çocuk bakımı, yaşlı bakımı, okul ve tatil programları vb.); esnek çalışma düzenlemeleri (iş bölümü, esnek çalışma saatleri, sıkıştırılmış iş haftası, evden çalışma vb.); izin ve mesai dışı saatler (ailevi izin ya da sağlık izni, kişisel izinler ile uzun ve maaşlı izinler vb.) ve iş-aile stres yönetimi (işgörenlere yardım programları, sağlık destekleri, iş-aile kaynak merkezi, destek grupları, yaşam dengeleme ile ilgili eğitimler vb.) olarak sıralanmaktadır (Kanten 2013). Literatürde ayrıca bu politikaları, esnek çalışma düzenlemeleri, izin düzenlemeleri ve bağımlı bakımı yardımları olarak daha dar bir biçimde kategorize eden çalışmalar da mevcuttur (Remery ve ark. 2003, Haslett ve ark. 2008, Kanten 2013).

4.5.1. Esnek Çalışma Düzenlemeleri

Esnek çalışma düzenlemeleri, genellikle çalışanlara ne kadar, ne zaman ve nerede çalıştıklarını belirlemek ve onların daha tatmin edici bir iş-yaşam dengesi elde etmelerine yardımcı olmak için tasarlanmış politiklardır. “Çalışanlar için esneklik” olarak da adlandırılan bu düzenlemelerin temel özelliği, çalışma düzenini seçen kişinin işveren değil, çalışan olmasıdır (Kelliher ve Anderson 2010). Bu düzenlemeler esnek çalışma saatleri, evden çalışma, sıkıştırılmış çalışma haftası, yarı zamanlı çalışma ve iş paylaşımı gibi uygulamaları içermektedir (Allard ve ark. 2007, Kanten 2013).

Günümüzde esnek çalışma düzenlemelerinin yaygınlaşmasının temel nedenleri;

Genel işgücünde, alternatif çalışma düzenlemelerini talep eden kadın, genç ve yaşlı çalışan oranının artması,

Çalışanların iş-yaşam dengelerini sağlayacak, yaşam kalitelerini artıracak ve ailelerine daha fazla zaman ayırabilecekleri fırsatları yaratacak işlere yönelmek istemeleri,

Çalışanların çalışma hayatında var olmakla birlikte, genel ve mesleki eğitim ihtiyaçlarını da giderme isteklerinin artması,

Çalışanlara zamanlarını kullanmaları konusunda esneklik sağlamak,

İstihdam olanaklarının artırılarak, işsizliğin azaltılması,

Örgütlerin rekabet güçlerini koruma ve verimliliklerini artırma istekleri,

Teknolojik gelişmeler olarak sıralanmaktadır (Aksu 2014).

Esnek çalışma programları ile ilgili literatür incelendiğinde, örgütlerde uygulanan esnek düzenlemelere ilişkin algılanan fayda ve maliyetlerin genellikle dört kategoride düzenlendiği görülmektedir. Bunlardan birinci kategori, iş-aile dengesinin sağlanması ve çalışanların fiziksel ve psikolojik stresinin azalması gibi bireysel yararlıardan oluşmaktadır. İkinci kategori, işgören devir hızı ya da devamsızlık oranlarının düşmesi, verimlilik, motivasyon, iş tatmini ile örgütsel bağlılıkta artış ve değerli çalışanları örgüte çekme gibi örgütsel faydalardan meydana gelmektedir. Buna karşılık üçüncü kategori, kariyer gelişimini yönetmede, sosyal faaliyetlere katılmada ya da mesleki ağ oluşturmada yaşanan bireysel engelleri içermektedir. Son olarak dördüncü kategori ise, iş koordinasyonu ve zamanlama problemleri ile performans değerlendirme ve eşitlik gibi yönetsel engellerden oluşmaktadır (Giannikis ve Mihail 2011). Bireysel anlamda en önemli fayda olarak adlandırılabilir iş-yaşam dengesinin sağlanması, esnek çalışma düzenlemelerinin olumlu algılanmasındaki en önemli faktör olarak ifade edilebilir (Doğan ve ark. 2015).

Çizelge 4.2.'de esnek çalışma programlarının kişilere ve örgütlere sağladığı fayda ve engeller görülmektedir.

Çizelge 4.2. Esnek Çalışma Programlarının Fayda ve Engelleri (Doğan ve ark. 2015)

	Bireysel	Örgütsel
Faydalar	İş-yaşam dengesinin kurulması	Verimlilik artışı, iş tatmini ve örgütsel bağlılık
Engeller	Kariyer planlama ve iletişim sorunları	İş programı düzenleme ve koordinasyon sorunları

Yapılan araştırmalar esnek çalışma düzenlemelerinin çeşitli örgütsel tutum ve sonuçlarla ilişkili olduğunu göstermektedir. Örneğin Baltes ve ark. (1999)'nın yapmış olduğu 31 araştırmanın toplu analizi, esnek ve sıkıştırılmış çalışma haftası programlarının verimlilik ve performans, iş tatmini, devamsızlık ve çalışma takviminden memnuniyet duyma ile ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Araştırma ayrıca, esnek çalışma düzenlemelerinin iş-aile ara yüzünü etkileyebileceğini belirlemiştir (McNall ve ark. 2010). Sharafizad ve ark. (2011)'nin yapmış oldukları çalışmada benzer sonuçları ortaya koymuştur. Araştırmanın örneklemini Avustralya Üniversitesindeki 495 akademik ve idari personel oluşturmaktadır. Bulgular, akademik personelin iş yüklerinin fazla olması nedeniyle esnek çalışma programlarından daha az yararlandıkları ve idari personele göre iş-yaşam dengeleri bakımından daha az tatmin olduklarını göstermektedir. Ayrıca çalışma çalışanların iş türünün, esnek çalışma düzenlemelerinin uygulanmasıyla ve iş tatmini ile iş-yaşam dengesinin sağlanmasıyla önemli derecede ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Yapılan başka bir çalışmada ise, her tür esnek çalışma düzenlemesinden yararlanan çalışanların, yararlanmayanlara oranla daha az düzeyde stres ve tükenmişlik yaşadıkları ortaya konulmuştur. Ayrıca araştırma sonuçları, kadınların sıkıştırılmış çalışma haftalarından ve esnek çalışma saatleri uygulamalarından elde ettikleri faydanın, erkeklerden daha fazla olduğu yönündedir. Bu sonuç, aile ile ilgili daha fazla sorumluluklara sahip olmaları nedeniyle, kadınların erkeklere oranla esnek çalışma düzenlemelerinden daha fazla yarar sağladıkları düşüncesiyle tutarlıdır (Grzywacz ve ark. 2008). Schooreel ve Verbruggen'nin (2016) çalışan eşlerden birisinin aile dostu iş düzenlemelerinden yararlanması durumunda, diğer eşin İAÇ'ndan nasıl etkilendiğini belirlemeyi amaçladıkları araştırmalarında, kısmi zamanlı çalışma ve çalışma yeri esnekliği gibi iki tür aile dostu politikayı ele almışlardır. Çalışmanın örneklemini 186 çalışan çift oluşturmaktadır. Özellikle eşi kısmi zamanlı olarak çalışan bireylerin, daha az evle ilgili sorumluluk aldıkları ve dolayısıyla daha az iş-aile çatışması yaşadıkları görülmektedir. Eşi çalışma yeri esnekliğinden yararlanan çalışanların ise, algıladıkları sosyal desteğin artması ile birlikte daha az İAÇ yaşadıkları tespit edilmiştir.

4.5.1.1. Esnek Çalışma Saatleri

Bu politikalar, çalışanların haftalık ortalama çalışma saatlerini azaltmadan, onlara çalışma saatlerinde daha fazla esneklik sağlayan düzenlemelerdir. Esnek çalışma saatleri uygulaması, işin en yoğun olduğu saatlerde çalışanların işinin başında olmasını öngörmekle birlikte, işe başlama ve işi bitirme sürelerine ilişkin değişimlere olanak tanımaktadır (Kanten 2013). Çalışma ve boş zaman arasındaki sınırlar tipik ve her günlük çalışma biçimiyle sabitlenmemekte ve katı bir şekilde belirlenmemektedir. Çalışma saatleri sadece akşam ve gece saatlerine kadar yayılmaz; hafta sonlarına da uzanabilir ve dolayısıyla saatler daha değişken hale gelebilir (Costa ve ark. 2004). Çalışanların işe erken ya da geç başlayarak erken ya da geç paydos etmesi, günlük, haftalık ya da aylık çalışma süresini tamamlaması şartıyla kendi kararına bırakıldığı bu sistemde, kişi günlük çalışma süresini kendisi belirleyebilmektedir. Bu sistem 1960'lardan itibaren Almanya'da uygulanmaya başlanmış sonraları ise İngiltere, Fransa, Japonya, İsveç ve ABD'de uygulanmıştır. Bu sistemin genellikle büro hizmetlerinde ve iş süresinin iş yüküne göre ayarlanabildiği çalışma türlerinde uygulama alanı bulduğu görülmektedir (Ateş ve Çöpoğlu 2015).

Esnek saatler, çalışanın iş ve aile rolleri arasındaki dengeyi kurabilmesini kolaylaştırdığı için, işe ayrılan zamanda kişi duygusal açıdan rahatlamakta ve daha yüksek bir motivasyonla kendisini işine verebilmektedir (Turgut 2011).

Konuya ilişkin çalışmalar incelendiğinde, esnek çalışma saatleri uygulamasının yararlarının, örgütlere getireceği maliyetlerden daha fazla olduğu kabul edilmekte; örgüt içinde bu uygulamaya ilişkin destekleyici bir kültürün varlığının da önemli olduğu ortaya konulmaktadır (Galea ve ark. 2014).

4.5.1.2. Kısmi Zamanlı (Part Time) Çalışma

Esnek çalışma türlerinden birisi olan ve en fazla tercih edilen çalışma biçimi kısmi zamanlı çalışmadır. Kısmi zamanlı çalışma, "Gönüllü olarak kabul edilen ve tam süreli çalışma biçiminin çalışma süresinden daha kısa olan çalışma türü" olarak tanımlanmaktadır. (Kuşaksız 2006) Genel olarak belirli bir örgüt içinde haftada 30 veya 35 saatten az çalışanlar "kısmi zamanlı çalışan" olarak kategorize edilmektedir (Maynard ve ark. 2006). Kısmi zamanlı çalışmanın dayandığı kriterler; normal çalışma süresinin sadece bir kısmını içermesi, düzenli ve gönüllü olarak yapılması olarak sıralanmaktadır. Kısmi zamanlı çalışmanın tarihsel kökeni,

kadınların iş hayatına atılmaları ve çalışma sürelerinin sınırlandırıldığı döneme kadar uzanmaktadır (Ateş ve Çöpoğlu 2015).

Bu tür çalışmada, çalışanlar serbest zaman isteklerini karşılayabilmekte ve çalışan kendi çalışma programını belirleyebilmektedir. Böylece kısmi zamanlı çalışma, çalışana sosyal faaliyetlere katılma imkanı da sunmaktadır. Örneğin çalışan hafta içi gündüz eğitim programlarına, konferanslara ya da kurslara katılabilmektedir. Ayrıca özellikle kadın çalışanların ailevi sorumluluklarına daha fazla zaman ayırmalarını kolaylaştırarak, iş-aile dengesini kurmalarına olanak sağlamaktadır (Kuşaksız 2006).

4.5.1.3. Sıkıştırılmış Çalışma Haftası

Sıkıştırılmış çalışma haftası, haftalık standart çalışma süresini yerine getirmek için günlük çalışma saatlerinin artırıldığı, ancak çalışılan gün sayısının azaldığı alternatif bir çalışma programıdır. Dolayısıyla bu düzenlemede, çalışan haftalık iş süresini 5 ya da 6 iş günü yerine, daha az iş gününe sıkıştırmak suretiyle yerine getirmektedir. Bu nedenle sıkıştırılmış iş haftaları, çalışanların ya da sendikaların tercih ettiği sekiz saatlik çalışma süresinden köklü bir kopuşu temsil etmektedir (Bambra ve ark. 2008). Bu uygulama ile çalışan, işinin yoğunluğuna göre çalışma süresini ayarlayabilmekte ve iş yerine ayda 20-22 gün yerine daha az gitmekte ancak daha fazla saat çalışmaktadır (Aydıntan ve Kördeve 2016).

Bu uygulamanın çalışanlar açısından bir takım yararları bulunmaktadır. Çalışanlar sıkıştırılmış çalışma haftası sayesinde daha az işe gitmekte ve boş zamanlarını kesintisiz olarak kullanabilmektedir (Aydınlı 2007). Buna karşılık haftalık iş süresinin daha kısa bir süreye sığdırılması nedeniyle günlük iş süresinin uzaması; çalışanların daha fazla yorulması ve iş sağlığı ve güvenliği açısından birtakım problemlerin ortaya çıkması sonucunu doğurabilmektedir (Doğan ve ark. 2015).

Konuya ilişkin yapılan 14 çalışmanın bulgularını inceleyen araştırmacılar, çalışanların sıkıştırılmış çalışma haftası uygulamalarına karşı gösterdikleri tepki ve tutumların olumlu olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Elde edilen sonuçlar daha yüksek iş doyumu ve daha fazla boş vakte sahip olmaya işaret etmektedir. Bu doğrultuda sıkıştırılmış çalışma haftası uygulaması, çalışanların evliliklerine ve sosyal hayatlarına fayda sağlamaktadır (Amendola ve ark. 2011).

4.5.1.4. İş Paylaşımı

İş paylaşımı, iki farklı çalışanın tam zamanlı bir görevi yerine getirme uygulaması olarak tanımlanmaktadır. İş paylaşımı, yarı zamanlı bir çalışma biçimi olmakla birlikte aralarında birtakım farklılıklar bulunmaktadır. Yarı zamanlı çalışma çoğunlukla gıda, perakende satış ya da peyzaj gibi alanlarda kullanılmaktadır. Buna karşılık, bu uygulama, yarı zamanlı çalışmaya olanak vermeyen, daha fazla nitelik ve uzmanlık gerektiren mesleki işlerde, yarı zamanlı saatlerde çalışmaya olanak sağlayan bir uygulamadır (Lutz 2012). Daha açık bir ifadeyle iş paylaşımı, bir çalışan tarafından yapılacak bir işin, günlük çalışma süresi içinde birden fazla çalışan tarafından kısmi süreli olarak yapılmasıdır. Çalışanlar arasında iş ve çalışma süreleri paylaşıldığı gibi, ücret, izin, sorumluluk, sosyal yardım gibi faydalar da paylaşılmaktadır (Kördeve ve Aydın 2016).

İş paylaşımının genel olarak görülen üç türü bulunmaktadır. Bunlar;

Sorumluluk Katılımı: Bu yöntemde sorumluluk paylaşımı yoktur. Bu uygulamaya katılan tüm çalışanlar, işin doğru yapılmasından aynı derecede sorumludurlar. Bu yöntem, süreklilik arz eden ve yüksek düzeyde etkileşim ve işbirliği gerektiren işler için uygundur.

Sorumluluk Paylaşımı: İşin farklı projelere bölünebildiği ve katılımcıların birbirlerini yeterince tanımadıkları durumlarda uygun olan bir yöntemdir. Her katılımcı kendi bölümünden sorumludur ve kendi bölümüne yoğunlaşmaktadır.

İlişkisiz Sorumluluk: Katılımcıların aynı mekanı paylaşmalarına rağmen tamamen farklı görevleri yerine getirdikleri bir yöntemdir. Bu iki kişinin yarı zamanlı olarak bir işi yürütmesine benzemektedir.

Genel olarak iş paylaşımı, herkese sağladığı eşit olanakları nedeniyle, motivasyonu ve verimliliği artıran bir uygulamadır. Ayrıca iş paylaşımı, tam zamanlı işlerle karşılaştırıldığında, deneyimli ve nitelikli çalışanların kullanılması nedeniyle kişilerin daha enerjik ve yaratıcı çalışmalarına olanak sağlamaktadır (Gholipour ve ark. 2010).

Bu yöntemde işi paylaşan çalışanlar arasında etkili bir iletişimin varlığı ve katılımcıların yetenek ve bilgilerinin yakın düzeylerde olması önemlidir. İş paylaşımı, devamsızlığı ve iş gücü devrini önlemekle birlikte, yaşam tarzları ve ailevi sorumlulukları nedeniyle tam zamanlı çalışamayan, yüksek eğitilmiş ve tecrübeli kişilerin örgüte kazandırılmasını da sağlayan bir uygulamadır (Çakır 2001).

4.5.1.5. Çalışma Yerinde Esneklik

Çalışma yerinde esneklik sağlayan düzenlemeler, çalışanlara işlerini yaparken ihtiyaç duydukları bilgi teknoloji araçlarını farklı yer ve zamanlarda sağlayarak örgüt faaliyetlerinin sürdürülmesine olanak veren uygulamalardır. Örgütler, telefon, bilgisayar veya fax gibi araçlar yoluyla, çalışanlarının işyeri ile bağlantı ve iletişimlerini kalıcı hale getirmekte ve böylelikle evlerinde yarı ya da tam zamanlı çalışmalarına olanak sağlamaktadır (Doğan ve ark. 2015).

Son yıllarda çalışma mekanında esneklik sağlayan uygulamalardan birisi “Tele Çalışma”dır. Bu uygulama, evde çalışmanın değişen bir türünü ifade etmektedir. Tele çalışma bilgisayar teknolojilerinin ve haberleşme ağlarının gelişimi ile ortaya çıkmış; cep telefonları ve internetin kullanımının artmasıyla da yaygınlaşmıştır (Tozlu 2011). Tele çalışma; sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçişle birlikte, bilişim teknolojilerinde yaşanan hızlı gelişmelerin, iş ilişkilerini ve geleneksel iş örgütlerini dönüştürmesi sonucunda ortaya çıkan ve işin en azından belli bir bölümünün, merkez ofislerinden veya üretim imkânlarından uzak bir yerde, bilgi ve iletişim teknolojileri vasıtasıyla yerine getirildiği bir çalışma biçimi olarak tanımlanmaktadır (Meşhur 2010). Başlangıçta tele çalışma, çalışanın telekomünikasyon bağlantılarını kullanarak evinden çalışması olarak ifade edilmekteydi. Ancak günümüzde bu terim, sadece evde çalışmayı değil, kütüphane, internet kafe, otel odası ve hatta tren ya da otomobil gibi yerlerde çalışmayı da içine alan bir kavram haline gelmiştir (Di Martino ve Wirth 1990, Mello 2007).

Literatürde dört tür tele çalışma biçimi ortaya konulduğu görülmektedir. Bunlar;

Evde Tele Çalışma: En yaygın tele çalışma uygulamasıdır ve bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanılarak, evde her gün düzenli olarak çalışılması anlamına gelen bir kavramdır (Di Martino ve Wirth 1990, Kurland ve Bailey 2000).

Uydu Merkez: Uydu merkezi, çalışanların evinin dışında ancak müşterilere ve çalışanlara uygun bir yerde ve geleneksel iş yerinden uzakta çalıştıkları bir sistemi ifade etmektedir. Uydu merkez, örgütün sağladığı ofis mobilya ve telekomünikasyon araçları ile donatılmıştır. Burada birçok kişi çalışabilir ve bu kişileri denetleyen idareciler bulunabilir (Di Martino ve Wirth 1990, Tozlu 2011).

Komşu Merkez: Komşu merkez, uydu merkezlere benzemekle birlikte birden fazla farklı örgütün çalışanları tarafından paylaşılması nedeniyle uydu merkezden ayrılmaktadır. Birkaç örgüt tarafından ortak kullanılan ve masrafları da ortak karşılanan bu bürolarda, her örgüt

çalışanının ayrı bir ofis alanı bulunmaktadır. Ofis alanları büro sahipleri ya da büroları kiralayan firmalar tarafından döşenebilir (Kurland ve Bailey 2000, Çakır 2001).

Gezici Çalışma: Çalışanların bazıları, işlerinin gereği olarak ev, tele merkez, otel, uçak, restoran gibi herhangi bir yerden, bilgisayar, cep telefonu, taşınabilir faks, çağrı cihazı gibi araçlar vasıtasıyla işlerini yürütmek zorundadır. Dolayısıyla tele çalışmanın bu biçiminin kapsamı, örgüt merkezi dışında bulunan sabit bir nokta ile sınırlı değildir. Gezici çalışma genellikle teknik uzmanlığı yüksek olan çalışanları içermektedir. Genellikle kamu ve özel sektörün farklı fonksiyonlarında çalışan üst düzey yöneticiler, satış elemanları ve eğitimciler bu şekilde çalışabilmektedir. Tele çalışmanın diğer biçimlerinin çalışanlara sunduğu kolaylıklardan yararlanamamaları nedeniyle gezici çalışma, henüz aile sorumluluğuna sahip olmayan genç çalışanlar tarafından daha fazla tercih edilmektedir (Meşhur 2010, Tozlu 2011).

Tele çalışma, çalışanların iş-aile hayatı dengesi üzerinde daha fazla kontrole sahip olmalarını sağlarken iş tatmin düzeylerini de artırmaktadır. Bu uygulama ile işgören devir hızı ve devamsızlık oranları düşerken, doğum, evlat edinme ya da yakın bir aile bireyinin ciddi bir hastalığı nedeniyle kullanılan izinlerde çalışanın işine daha çabuk dönmesi kolaylaşmaktadır. Ayrıca çalışanların çoğunun artan üretkenliğe sahip oldukları görülmektedir. Çünkü işverenin çalışma alanından uzakta olan çalışanlar, görevlerinin tamamlanmasını engelleyecek, dikkat dağıtıcı durumları daha az yaşarlar. Diğer taraftan çalışanların seyahat süresi ve masrafları ile otomobil, benzin ve giysiye yapılan harcamaları da düşmektedir. Çalışanlara tele çalışma uygulamasıyla sağlanan diğer bir fayda ise, yeni anne baba olanlara, yaşlı ve engelli gibi evden çıkamayan kişilere istihdam fırsatları sunulmasıdır. Böylece bu kişilere de, ekonomiye katkıda bulunma ve kendi ayaklarının üstünde durma fırsatı tanınmaktadır (Potter 2003, Mello 2007).

Tele çalışmanın verimliliğini ve başarısını etkileyen üç unsur bulunmaktadır. Bunlar; yönetimin desteği ve kurumsal motivasyon, çalışana ve işin yapısına ilişkin özellikler ile tele çalışmanın tasarım süreci olarak sıralanmaktadır. Örgütler tele çalışma uygulamasına geçmeden önce, bu uygulamaya ayak uydurabilecek kişileri ve işleri tanımlamak zorundadırlar (Meşhur 2010).

4.5.2. İzin Düzenlemeleri

Çalışanlara yönelik izinler; genellikle sadece annelere sağlanan doğum izni, doğum sonrası babaların aileleriyle birlikte vakit geçirmelerine olanak sağlayan babalık izni ve anne ve babaların eşit olarak kullanabilecekleri ebeveyn izni olarak üç ana başlık altında

incelenebilir. Doğum sonrası verilecek olan iznin, her iki eşi de kapsayan ebeveyn izni olarak mı yoksa sadece annelik izni olarak mı düzenleneceği önemli bir tartışma konusudur. Ebeveyn izni, kadınların çocuk sahibi olmaları nedeniyle uzun süre iş hayatından uzak kalmalarını önleme ve babaların da ailevi sorumlulukları paylaşmalarına olanak sağlamaları bakımından birçok Avrupa ülkesinde uygulanmakta olup, özellikle kadınların iş-aile yaşamları arasındaki dengeyi kurmalarına yardımcı olmaktadır. Diğer taraftan ebeveyn izni çocuklar ve babaları arasında daha erken yaşlarda güçlü bir ilişki kurulmasını sağlamakta ve başarılı bir çocuk gelişimi sürecini meydana getirmektedir (Ulutaş 2015).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) 1975 yılından beri, ailevi sorumluluklara sahip çalışanlara fırsat eşitliği sunmada yeni politikaların geliştirilmesi gerekliliğini ortaya koymaktadır. İlk ebeveyn izni, 1965 yılında ILO'nun 123 numaralı Kadın (Aile Sorumlulukları İle Beraber) İstihdamı Sözleşmesi ile gündeme gelmiştir. Daha sonra 1981 yılında ILO'nun 156 numaralı "Aile Sorumlulukları Olan İşçiler" ve 165 numaralı "Aile Sorumlulukları Olan İşçiler Tavsiye Kararı" sözleşmeleri ile aile sorumluluğuna sahip tüm çalışanlara eşit muamele yapılması ve iş-yaşam dengelerini sağlayabilecekleri fırsatların sunulması öngörülmüştür (Parlak 2016).

4857 sayılı "İş Kanunu" nun 74. maddesi uyarınca; "Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir. Kadın işçinin erken doğum yapması halinde ise doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelerle eklenmek suretiyle kullanılır. Doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü hâlinde, doğum sonrası kullanılmayan süreler babaya kullanılır. Üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta analık hâli izni kullanılır. Ayrıca, kullanılan doğum sonrası analık hâli izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri hâlinde birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir. Çoğul doğum hâlinde bu sürelerle otuzar gün eklenir. Çocuğun engelli doğması hâlinde bu süre üç yüz altmış gün olarak uygulanır. Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik

kontroller için ücretli izin verilir. İsteği halinde kadın işçiye, on altı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde on sekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu izin, üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinme hâlinde eşlerden birine veya evlat edinene de verilir.”

657 sayılı “Devlet Memurları Kanunu”nun 104/B ve 108/B maddelerine göre eşi doğum yapan memura isteği halinde on gün aylıklı, doğumdan itibaren ise yirmi dört aya kadar aylıksız izin babalık izni olarak verilebilmektedir. Buna karşılık İş Kanunumuzda doğum izni hakkı sadece kadın işçiye verilirken, erkek işçiye tanınacak babalık izninin bireysel ve toplu iş sözleşmeleriyle belirleneceği ifade edilmiştir (Süral 2015).

İş Kanunumuzun 74. maddesi kadınlara verilecek olan süt iznini de düzenlemiştir. Buna göre; “Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.”

Kanunlarımızda ebeveyn izni adı altında bir düzenleme bulunmamaktadır. İş Kanununa tabi çalışanlar açısından iş sözleşmelerinde veya toplu iş sözleşmelerinde bulunan hükümler uygulanmaktadır. Diğer taraftan 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda ebeveynler tarafından ebeveynlik amacıyla kullanılacak, farklı isimler altında düzenlenmiş izinler bulunmaktadır (Süral 2015).

Ücretli ya da ücretsiz aile izinlerinin verilmesi, çalışanların iş ve aile sorumluluklarını yerine getirmelerini sağlayan en iyi uygulama olarak kabul edilmektedir. Bu alandaki araştırmaların çoğu, kadınların ücretli çalışmaya katılımı ve erkeklerin çocuk bakımı desteği gibi işgücündeki cinsiyet eşitliği etkilerini ele almaktadır. Ayrıca analık izninin daha uzun bir dönemi kapsaması, genellikle anne ve bebek için daha iyi sağlık sonuçlarıyla ilişkilendirilmektedir (Skinner ve Chapman 2013).

4.5.3. Bağımlı Bakımı Yardımları

Çalışanlara sosyal destek sağlamak üzere tasarlanmış olan bu politikalar; çocuk ve yaşlı bakımı yardımları, işletme içinde veya yakınında çocuk bakımı ya da çocuk bakım merkezleri, uzun süreli bakım sigortaları, sağlık destekleri ile geri ödemesiz yardımları içermektedir. Bakım yardımları örgütün iş-aile kültürü ile yakından ilişkilidir ve çalışanların iş ve aile sorumlulukları arasındaki dengeyi daha kolay kurabilmelerinde önem arz etmektedir (Kanten 2013).

4.5.3.1. Çocuk Bakımı Yardımları

İşveren destekli çocuk bakım seçenekleri; işletme içi ya da dışı çocuk bakımı, çocuk bakımı için para yardımı ve eğitim programları olarak sıralanabilir. Literatürde, çocuk bakımı düzenlemelerinin işveren tarafından sağlanması ya da sübvansede edilmesi, ailelere fayda sağlayacak belirgin bir düzenleme türü olarak ifade edilmektedir (Haslett ve ark. 2008). Çocuk bakımı son derece pahalı olabildiğinden, günümüz işverenleri bağımlı bakımı özellikle de çocuk bakımı ile ilgili yardımların, kalifiye çalışanları işe alma ve tutma hususunda etkili olabileceğini kabul etmektedirler. Çünkü çocuk bakımı konusunda zorluk yaşayan ailelerin, sıklıkla işten ayrılmalara ve yüksek oranda devamsızlıklara yol açmaları muhtemel görülmektedir (Lee ve Hong 2011).

İşveren destekli çocuk bakımının farklı şekilde uygulanan biçimleri bulunmaktadır. İşveren işyerinde bir yer oluşturup işletebilir ve buradaki personel, işletme çalışanlarıdır. Bir diğer yöntem ise, işverenin, işyerinde yahut işyerine yakın bir yerde çocuk bakım merkezi kurması ve işletilmek üzere bağımsız bir işletmeci ile anlaşmasıdır (Aksu 2014).

Bu bağlamda, Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmeliği”nin Oda ve Yurt Açma Yükümlülüğü 13. madde uyarınca; “yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 100-150 kadın çalışanı olan işyerlerinde, emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine en çok 250 metre uzaklıkta bir emzirme odasının kurulması zorunludur. 150’den çok kadın çalışanı olan işyerlerinde ise, 0-6 yaşındaki çocukların bırakılması, bakımı ve emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine yakın bir yurdun kurulması zorunludur. Yurt, işyerine 250 metreden daha uzaksa işveren taşıt sağlamakla yükümlüdür. Emzirme odası ve/veya yurt kurulması için gereken kadın çalışan sayısının hesabına erkek çalışanlar arasından çocuğunun annesi ölmüş veya velayeti babaya verilmiş olanlar da dâhil edilir.

Ebeveynlerin kaliteli çocuk bakımına erişimleri, işgücüne katılımlarında önemli bir destek olarak görülmektedir. Ebeveynler ev dışında çalışmak istediğinde ya da çalışmak zorunda olduğunda; “Çocuklar yeterince bakım alabiliyor mu? Çocuk bakımı, İAÇ’nın ne kadarını kapsıyor? Kaliteli çocuk bakımına erişimin maliyeti ne kadar?” gibi sorulara verilen cevaplar, özellikle kadınların işgücüne katılımını etkilemektedir (Skinner ve Chapman 2013).

4.5.3.2. Yaşlı ve Engelli Bakımı Yardımları

Günümüzde görülen en önemli sosyal problemlerden birisi yaşlıların bakımındır. 65 yaş ve üzerindeki her yaşlı, hasta ve bakıma muhtaç olmasa bile fiziksel yetersizlikleri ve hastalanma riskleri sebebiyle yardıma ihtiyaç duyma olasılıkları artmaktadır (Ardahan 2010). Diğer taraftan, coğrafi hareketlilikteki artış ve geleneksel aile yapısının değişmesiyle birlikte aile büyüklüğünün azalması gibi nedenler, aile içindeki mevcut bakıcı sayısını azaltmakta ve tam zamanlı çalışan yetişkinlere yaşlı bakımı konusunda daha fazla sorumluluk yüklemektedir.

Yapılan araştırmalar, tam zamanlı çalışan ve yaşlı bakımında sorumluluk üstlenen kişilerin daha fazla rol çatışması yaşadıklarını ve psikolojik zorlanma ile birlikte işyerinde daha fazla kısmi devamsızlık yaptıklarını göstermektedir (Barling ve ark. 1994). Ayrıca, yaşlı bakımı konusunda sorumluluk üstlenen kişilerin maddi ve sosyal birtakım problemler yaşama ihtimali de artmaktadır. O nedenle, günümüzde birçok örgüt yaşlı ya da engelli bakımı için çalışanlarına destek sağlamaktadır. Bu destek dışarıdan alınan bakım hizmeti ücretinin çalışana ödenmesi olabileceği gibi bakım sürecindeki bütün sosyal hizmetlerin örgüt tarafından karşılanması şeklinde de olabilir (Aksu 2014).

4.5.4. Sosyal Programlar

Son yıllarda örgütler rekabet güçlerini artırmak amacıyla her alandaki yeni yaklaşımları benimsemekte ve örgütteki insan kaynağını, örgütün verimliliğini ve performansını etkileyen en önemli faktörlerden birisi olarak kabul etmektedirler. Bu nedenle, örgüt içinde etkin bir iletişim ortamı sağlamak, sürdürmek ve motivasyonu artırmak için çalışanlara kendilerine gereken özenin gösterildiğini anlatmak durumundadırlar. Çalışanların fiziksel ve sosyal ihtiyaçlarının tatmin edilmesinin, motivasyonu doğrudan etkilediği birçok araştırmacı tarafından kabul edilen bir görüştür (Baygül ve İnam 2006).

Bu bağlamda aile dostu örgütler; aile politikaları kapsamında çeşitli programlar geliştirip uygulayabilmektedirler. Bunlardan bazıları aşağıda verilmektedir;

4.5.4.1. Eğitim ve Danışmanlık Programları

Ebeveynlik seminerleri, kişisel gelişim seminerleri, kişisel ve aile danışmanlığı, zaman yönetimi ile yönetici eğitimleri bu kapsamda çalışanlara sağlanabilecek programlar arasında bulunmaktadır (Çarıkçı 2001).

4.5.4.2. Ailenin Bazı Örgütsel Karar Mekanizmalarına Dahil Edilmesi

Bu programla, örgüt çalışanlarının iş ve kariyerlerine ilişkin verecekleri bazı kararlara ailelerinin de katılımı sağlanmaktadır. Bir çalışana başka bir yerdeki birime transfer olması teklif edildiğinde, ailesinin de fikrinin alınması bu duruma verilebilecek bir örnektir. Aile, çalışanın transfer konusundaki kararı üzerinde etkili olacaktır. O nedenle, genellikle çalışanın eşi olan bir aile üyesinin, işyerine davet edilip görüşülmesi, transfer nedeninin aile tarafından daha iyi anlaşılmasını sağlayacaktır. Böylece yaşanabilecek bazı problemler de engellenmiş olacaktır (Çarıkçı 2001).

4.5.4.3. Ailenin Bazı Ödül ve Terfi Mekanizmalarına Dahil Edilmesi

Çalışanların işyerinde elde ettikleri başarılarından dolayı aile üyelerinin de onore edildiği bir programdır. Örneğin, çalışanın bir başarısı nedeniyle çalışanın yanında eşine de tebrik mesajı gönderilmesi çalışanın motivasyonunu ve örgütsel bağlılığını olumlu yönde etkileyecektir (Çarıkçı 2001).

4.5.4.4. İşyerinde “Aile Günleri” Düzenlenmesi

Örgüt tarafından yemek, piknik, gezi gibi faaliyetlerin düzenlenmesi çalışanların ve ailelerinin moral ve motivasyonları üzerinde olumlu etkiler bırakmaktadır (Çarıkçı 2001).

4.5.4.5. Eşe İş Bulma Yardımı

Örgütlerin bazıları çalışanın eşine iş vermeyi ilke olarak kabul etmemektedir. Ancak iş–aile dengesi çerçevesinde esneklik gösterebilmektedirler (Çarıkçı 2001).

4.5.4.6. Bazı Örgüt Kaynaklarından Ailenin Faydalanması

Başta çalışanların çocuklarının eğitimi olmak üzere diğer aile üyelerinin de eğitimlerine katkı sağlayabilecek kitap, bilgisayar gibi birtakım örgütsel kaynakların, belli süreliğine çalışanlara verilmesine ilişkin düzenlemeleri kapsamaktadır (Çarıkçı 2001).

4.6. Aile Dostu Politikaların Uygulanmasına Yönelik Bazı Örnekler

Hangi hükümet politikaları devreye sokulursa sokulsun, iş ve aile yaşamının dengeli hale getirilmesinde daha detaylı yönler örgüt tarafından düzenlenmektedir. Ancak örgütlerin hükümet politikalarını uygulama konusundaki isteksizlikleri söz konusu politikaların etkinliğini azaltmaktadır. Bu noktada en korumasız kesim, daha düşük niteliklere sahip ve

kolaylıkla yerine başka kişinin bulunabileceği çalışanlardır. Diğer taraftan, bazı ülkelerde iş veya örgütün değerleri nedeniyle birçok işletme ulusal yasal kurallara tamamen uymakta ve ayrıca aile dostu düzenlemelerle de bu uygulamaları desteklemektedir (Metin 2017).

Çalışanların iş-yaşam dengelerini sağlamalarına yönelik yukarıda bahsedilen aile dostu politikaları başarıyla uygulayan birçok örgüt bulunmaktadır. Aşağıda bu örgütlerin bazılarından ve uygulamalarından bahsedilecektir.

Unilever plc. bütün çalışanlarına esnek çalışma seçenekleri sunmaktadır. Bu doğrultuda örgütte esnek saat düzenlemeleri, kısmi zamanlı çalışma, iş paylaşımı ve evden çalışma gibi politikalar uygulanmaktadır. Ayrıca doğum, babalık ve yasal gerekliliklerin yanında evlat edinilere verilen izinler ile çocuk bakımı destekleri, sağlık hizmetleri ve iş yerinde jimnastik salonu gibi uygulamalar da bulunmaktadır. Örnek verilebilecek bir diğer örgüt iş-yaşam dengesi modelini ilk defa uygulayan ve 2003 yılında Aile Dostu İşveren ödülünü alan Happy Computers Ltd.'dir. Örgüt, çalışanlarına akşamları ya da cumartesi günleri çalışma izni vermekte ve böylece çalışanlar tüm hafta izne çıkma imkanına sahip olmaktadır. İngiltere'de faaliyet gösteren British Telecom ise başka bir örnektir. Çalışanlarına mekana bağlı olmadan, evden çalışma gibi daha esnek çalışma şartları sunmaktadır. Örgüt, esnekliği sağlayabilmek için tutum ve süreçlerini değiştirmiş ve bu sayede devamsızlık oranlarında İngiltere ortalamasının altına düşmüştür (Doğrul ve Tekeli 2010). Kanada'da faaliyette bulunan Canada Mortgage and Housing Corporation (CMHC), en iyi çalışanları istihdam etmek ve bünyesinde tutmak amacıyla, işyerinde bir çocuk bakım merkezi ile gerekli olduğu takdirde çalışanlarına çocuk ve yaşlı bakım servislerini içeren acil bağımlı bakım hizmeti sunmaktadır. Ayrıca çalışanlar bağımlı bir aile üyesine bakarken, beş hafta süresince ücretlerinin %93'nü almaktadırlar (Keskin ve Tosun 2015). Visual MS 1999 yılında İspanya'da kurulmuş olan bir bilgisayar şirkettir. Üç yıl üst üste çalışanlarına iyi muamelede bulunan ve çalışma şartları oluşturan şirket olarak seçilmiştir. Çalışanlarının önceliklerini önemseyen şirket, gerektiğinde çalışanlarına evde çalışma imkanı vermektedir. Ayrıca işletmenin bir psikoloğu bulunmakta ve çalışanlarına dinlenmeleri için yemek servisi, bilardo, masa tenisi, kişisel masör gibi olanaklar sunmaktadır. Bau-Fritz GmbH und Co.KG Almanya'da faaliyette bulunan ve prefabrik evler yapan bir şirkettir. 2008 yılında Almanya'da "Aile Dostu Şirket" ödülünü almıştır. Çalışanlarına evde çalışma, esnek gün ve haftalık çalışma olanakları sunmaktadır. Ayrıca şirket 2006 yılından beri, çalışanlarının çocuklarına 3,5 yaşına kadar kreş hizmeti vermektedir. Çocuklara okuldan sonra ücretsiz eğitim desteği, çalışanlara spor olanakları ile sağlık hizmetleri sunulması diğer uygulamalardır. Yine Almanya'da faaliyette bulunan bir muhasebe ofisi,

çalışanlarının çalışma saatlerini kendilerinin ayarlamasına imkan tanımaktadır. İşler kişilerin sorumluluğundadır ve mesai saatlerinde bir çalışanın işyerinde bulunması şartıyla çalışanlar kendi aralarında çalışma saatlerini değiştirebilmektedir. Şirket çok sayıda kadın ve anne çalıştırmaktadır. O nedenle çalışanlarına evde çalışma olanağı da vermekte, evde çalışanlara yemek servisi hizmeti de sunmaktadır. Ayrıca ayda bir defa toplantı yapılmakta ve çalışanlar bu toplantılara çocuklarını da getirebilmektedir (Anonim 2017). Mercedes Benz Türk 1999 yılından beri Anne Çocuk Eğitim Vakfı'nın desteğiyle anne ve baba destek programları düzenlemektedir. Bu yolla ebeveynlere, çocuk yetiştirme konularında bilgi verilmesi ve ailevi sorunlarının çözümlenmesi amaçlanmaktadır. Bursa'da faaliyet gösteren Yeşim Tekstil kadın çalışanlarına yönelik Yeşim Kadın Kulübü ve yine çalışan çocuklarına basketbolu sevdirmek amacıyla Yeşim Spor Kulübü ile hizmet sunmaktadır. Bu kulüpler sayesinde çalışanlar yapılan etkinliklerle işin getirdiği stresten uzaklaşma ve rahatlama olanağı bulabilmektedir. İzmir'de faaliyet gösteren Hugo Boss tekstil firması eğitime önem veren bir işletmedir. Teknik eğitimlerin yanında, özellikle kadın çalışanlarının yaşam kalitelerini artırmaya yönelik osteoporoz, ilk yardım, aile planlaması gibi eğitim programları düzenlemektedir. Fabrika içinde kuaför, sosyal kulüpler, spor salonu ve açık spor alanları bulunmaktadır. Çalışanların kurduğu tiyatro, el sanatları, gezi ve doğa sporları, koro, fotoğrafçılık, halk oyunları, sinema, emekliler kulübü gibi sosyal kulüpler aktif olarak faaliyette bulunmaktadır. Ayrıca işletme içinde faaliyet gösteren Mor Çatı Kulübü, Mor Çatı Kadın Sığınağı Vakfı ile ortaklaşa çalışmaktadır. Hugo Boss, kadın çalışanlarının aile içi şiddete uğramaları durumunda, ilk olarak işletme içerisinde yer alan Mor Çatı Kulübü ve işletme doktorları, psikologları ve avukatları aracılığı ile çalışana gerekli tüm destekler verilmektedir (Aksu 2014). Çırağan Palace Hotel Kempinski, TEB Paribas, Anadolu Holding, Doğan Grubu da yaptıkları tiyatro etkinlikleri ile hobi kulüplerinin iş hayatında çalışanlara sağladıkları katkıları net olarak göstermektedirler (Öner 2016).

5. KARIYER TATMİNİ

5.1. Kariyer Kavramı ve Önemi

Kariyer kavramı; uzun süredir hem çalışanlar hem de işverenler açısından inceleme konusu olmaktadır. Kavrama ilk zamanlarda daha sınırlı anlamlar yüklenmiştir. Daha sonraları ise şiddetlenen rekabet koşulları ve teknolojik gelişmelerin etkisiyle, örgütlerde insana verilen değer artmış ve kariyer kavramının önemi algılanmıştır. Bu durum, kavramın anlamını zenginleştirirken kariyerle ilgili birçok tanımı da literatüre kazandırmıştır (Demirdelen ve Ulama 2013).

Tarihsel süreçte kariyer kavramının, 16. yüzyılda devlet memurluğu kavramı ile birlikte ortaya çıktığı ve modern kamu hizmetinin ilerlemesiyle de geliştiği görülmektedir. Bilimsel olarak kullanılması ise ilk defa Anne Roe'nun 1956 yılında yazmış olduğu "Meslekler Psikolojisi" adlı eserinde görülmektedir. Kavram, Donald E. Super'in 1957 yılında yazdığı "Kariyer Psikolojisi" adlı kitabında daha açık bir biçimde açıklanmıştır. 1963 yılında Tiedeman ve O'Hara'nın "Kariyer Gelişimi, Seçimi ve Uyarlaması ile Bireysel Kariyer Gelişim Teorisi", 1964 yılında Borows'un "Endüstri Sosyolojisi", 1966 yılında John Holland'ın yazdığı "Meslek Tercih Psikolojisi" adlı kitaplar da kariyer kavramının gelişimine katkı sağlayan eserlerdir. Ancak kavram tam anlamıyla 1970'li yıllarda araştırma konusu olmuş ve iş dünyasında kullanılmaya başlanmıştır (Erdoğan 2009).

Dilimize Fransızca *carrière* kelimesinin karşılığı olarak girmiş olan kariyer, bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık olarak tanımlanmaktadır (Demirel 2017). Kariyer üzerine yapılan çalışmalar incelendiğinde kavramla ilgili birçok tanıma rastlamak mümkündür. Bunlardan bazıları aşağıda verilmiştir.

Kariyer, bireysel çaba ve kaynaklarla birlikte yapısal fırsat ve kısıtlamalardan etkilenen ve kişinin yaşamı süresince birbirini takip eden mesleki pozisyonlarıdır (Harkönen ve ark. 2016). Bireyin işi ile ilgili pozisyonları yaşamı süresince ardı ardına kullanmasıdır (Kaynak ve ark. 2000, Barnett ve Bradley 2007). Başka bir tanımla kariyer, bireyin eğitimini aldığı ve yaşamının uzun bir döneminde yapacağı iş ya da meslek veya mesleki alandaki bilgi birikimidir (Steele 2009). Kişinin yaşam deneyimlerinden anlam çıkartma çabasının bir göstergesidir. Bu nedenle kariyer bir yaşam biçimi kavramı olarak ele alınmalı, sadece çalışma (iş) çevresiyle sınırlandırılmamalıdır. Kariyer, bireyin hayatı boyunca yaptığı seçimlerden oluşmakta olup kişiye özgü bir kavramdır (Ekşili ve ark. 2016). Zaman ve yaşam kavramları da tanımlara dahil

edildiğinde kariyer, meslek öncesi ve meslek sonrası faaliyetler ile diğer yaşam rollerini de içerecek biçimde genişlemektedir. Bu doğrultuda kariyer, bireyin meslek hayatı öncesinde (öğrencilik), meslek hayatı süresince (çalışan) ve meslek hayatı sonrasında (emeklilik) ailevi ve sivil rolleri de kapsayan, işle ilişkili pozisyonlar dizisi olarak ifade edilmektedir (Patton ve McMahan 2014).

Kariyer kavramı, öncelikli olarak çalışanların ve yöneticilerin mesleki seçimleri ile çalışma geçmişlerini tanımlamak için kullanılmış ve örgütsel basamaklarda ilerlemekle ilişkilendirilmiştir. Ancak günümüzde kavram, hem bireysel hem de örgütsel düzeyde ilerleme, hayat boyu öğrenme ve beceri geliştirme düşüncelerini de içermektedir (Anonim 2008). Bu bağlamda, kariyer kavramı ile daha geniş bir anlama ulaşılmakta ve kavram örgütlerdeki sadece dikey hareketliliği kapsamamaktadır. Kavramla, mevcut konumundan memnun olan ancak aynı kademedeki farklı işlere yönelmek amacıyla bilgi, beceri ve yeteneğini geliştirerek yatay ilerleme gösteren çalışanlar da kastedilmektedir (Türkay ve Eryılmaz 2010).

Sonuç olarak kariyer kavramı, bireyin öğrenim hayatı sonrasında bir işe yerleşmesi, işinde yükselmesi veya kademe ilerleyişinin durması, farklı iş kollarına geçmesi ya da işten ayrılması veya çıkarılması ile emekli olması ve emeklilik sonrası dönemleri içeren süreçler dizisi olarak tanımlanabilir (Işık 2017).

Kariyer kavramında tanımlar ne kadar farklı olursa olsun, kariyer kavramının içeriğinin yanlış anlaşılmasını önlemek bakımından aşağıdaki hususların dikkate alınmasında fayda vardır (Şimşek ve ark. 2004, Işık 2017).

- Kariyer kavramı, yalnızca yüksek statüdeki ya da hızlı ilerleme olanakları bulunan işleri yapan kişilerle ilgili değildir. Organizasyondaki yöneticilerin kariyeri olabileceği gibi bir sekreterin hatta bir odacının da kariyerinin olabileceği söylenebilir.
- Kariyer kavramı, bir örgütte işe alma ve/veya alınma ile eş anlamlı değildir. Birden fazla örgüt ve birden fazla faaliyet ile ilgili olabilir.
- Kariyer kavramı, hem örgütün birey üzerindeki etkilerini; hem de bireyin kendi iş hayatı, planlaması ve denetiminde söz sahibi olması demektir.
- Bugün artık kariyer beklentileri farklı yaşlarda olan çalışanlar için farklı anlamlar taşıyabilmektedir. Örneğin 25 yaşındaki insanların kariyer beklentileri ile 45 yaşındaki insanların kariyer beklentileri farklıdır. Çünkü ihtiyaçları aynı değildir.

Kariyer kavramı, hem çalıştıkları örgütlerde başarılı olmak amacıyla çaba gösteren bireyler, hem de çalışanlarının kariyerlerini planlamalarına yardımcı olan örgütler açısından önem arz etmektedir (Sabuncuoğlu 2000). Kariyer, bireyin kimliğini, statüsünü ve toplum içindeki yerini oluşturmaya yardımcı olmaktadır. Meslek hayatının devam ettirilmesinde gerekli olan maddi gücün elde edilmesi kadar bireyin kişiliğinin gelişiminde ve iş tatmininin sağlanmasında önemli bir araçtır (Taşlıyan ve ark. 2011). Dolayısıyla kariyer, bireylere doyurucu bir iş faaliyetinin içinde bulunma ve yaşamlarındaki farklı amaçlarını gerçekleştirme fırsatını sunmaktadır (Çetin ve Karalar 2016). Bireylere sağladığı bu faydaların yanında, örgütlerde bir kariyer sisteminin var olması, günümüz örgütlerindeki iş güvencesizliğine karşı önemli bir rekabet ve üstünlük aracı olmaktadır. Çalışanlarına mesleklerinde ilerleme fırsatları sunan ve bu amaçla gerekli alt yapıyı hazırlayan örgütler; genç, dinamik ve kaliteli çalışanların örgüte çekilmesinde ve örgütte kalmalarının sağlanmasında önemli rol oynamaktadır (Erdoğan 2009).

5.2. Geleneksel Kariyer Yaklaşımından Yeni Kariyer Yaklaşımlarına Geçişte Kariyer Kavramı

Geleneksel yaklaşımda kariyer, belli bir çalışma süresi boyunca bireyin önceden belirli olan hiyerarşik basamaklarda yükselmesi olarak tanımlanmaktadır (Seçer ve Çınar 2011, Kanbur ve Salihoğlu 2014). Ancak günümüzde pazarların küreselleşmesi ve dinamik bir hal alması nedeniyle çalışanlara sunulan uzun süreli iş ve istihdam güvencesinin eskisi kadar yaygın olmaması, örgütlerin daha yatay bir yapıya kavuşmasıyla birlikte çalışanlara sağlanan kariyer imkanlarının azalması, yatay kariyer hareketinin daha da yaygınlaşması, ben merkezli kariyer yönetimi nedeniyle kariyerin tek bir örgütle sınırlı olmaması, çalışanlarda örgütsel bağlılığın azalması ve işgücü devir oranının yükselmesi gibi nedenler yeni kariyer yaklaşımlarının doğmasına neden olmuştur (Dikili 2012). Geçtiğimiz yüzyılda kariyer gelişimindeki odak nokta, bireylerin bir iş ya da mesleğe karar vermelerine hazır olmalarına yardımcı olmak iken; günümüzdeki yaklaşım, değişen ve belirsiz iş piyasalarında bireylerin mesleki geçişlerini ve iş travmalarını yönetmek amacıyla psikososyal kaynaklarını değerlendirmek ve güçlendirmektir (Uy ve ark. 2015).

Yeni yaklaşımlara göre kariyer, yukarı doğru olmayan daha açık bir ifadeyle yatay kariyer hareketlerini de içermektedir. Ayrıca çalışanlar istihdam edilebilirliğin devamını sağlamak için kendi mesleki gelişimlerinden sorumludurlar. Kariyer anlayışındaki bu değişiklik, çalışanların örgütlerinin kendilerine ilerleme fırsatları sunmalarını beklemek yerine,

kişisel isteklerini gerçekleştirmelerini sağlayan daha güçlü bir motivasyona sahip olmalarından ve kısmen ekonomik faktörlerden kaynaklanmaktadır (Okurame ve Fabunmi 2014). Son yıllarda kariyer üzerine yapılan araştırmalarda, yeni kariyer tutumlarını uygun biçimde ortaya koyan iki yeni bakış açısından söz edilmektedir. Bunlar; sınırsız (boundaryless) ve değişken/çok yönlü (protean) kariyerdir (Briscoe ve ark. 2006).

5.2.1. Sınırsız (Boundaryless) Kariyer

Sınır kavramı, bir alan ya da bölgenin kısıtlarını belirleyen bir çizgi anlamına gelmekte ve eşanlımları, bağlı, kısıtlı ya da limit olarak ifade edilmektedir. Dolayısıyla "Sınırsız Kariyer" kavramı tam anlamıyla tanımlandığında; sınırını genişletebileceği kısıtlar olmaksızın ya da bu sınırların bulunduğu çizgi ve bariyer işareti olmayan bir kariyer anlamına gelmektedir (Inkson 2006).

Sınırsız kariyer modeli, on yılı aşkın bir süredir kariyer ve yönetim ile ilgili araştırmalarda daha da dikkat çekilen bir konu haline gelmiştir. Kavram ilk defa Arthur tarafından 1994 yılında Journal of Organizational Behavior dergisinin özel bir sayısında ortaya konulmuştur. 1996 yılında ise Arthur ve Rousseau tarafından yapılan derleme çalışmasıyla kavram geliştirilmiş ve son derece popüler hale gelmiştir. Arthur ve Rousseau sınırsız kariyer kavramını, geleneksel istihdam kurallarına karşı koyan çeşitli olası modelleri karakterize etmek amacıyla kullanmışlardır. Kariyer ile ilgili araştırmalara canlılık getiren bu kavram, kariyeri örgütsel sınırların ötesine taşımıştır (Pringle ve Mallon 2003).

Geleneksel kariyer yaklaşımı, bireysel kariyerin tek bir örgütte geliştiği ve ilerlediği düşüncesini savunmasına karşın (Yamashita ve Uenoyama 2006); sınırsız kariyer, bireylerin psikolojik ve fiziksel hareketliliğini içermektedir. Sınırsız kariyer zihniyetine sahip bir kişi, tek bir işverenin ve geleneksel bir kariyer düzenlemesinin ötesine geçmeyi gerektiren örgütsel sınırları aşma eğilimindedir (Uy ve ark. 2015). Daha açık bir ifadeyle, sınırsız kariyer zihniyetine sahip çalışanlar örgütler arasında hareket edebilmekte ya da sınırlar ötesine geçebilme kapasitesine sahip olduklarına inanmaktadırlar. Buradaki fiziksel hareketlilik, kişinin fiziksel olarak iş, görev, şehir ve hatta ülke değiştirmesini belirtirken; psikolojik hareketlilik ise kişinin zihnindeki sınırsızlık düşüncesini göstermektedir (Çetin ve Karalar 2016). Tipik bir sınırsız kariyer, işverenden bağımsız bir kariyer kimliği ile karakterize edilmekte (Banai ve Harry 2004) ve sınırlandırılmamış, tek bir örgüte bağlı olmayan kariyer olarak tanımlanmaktadır (Türkmen 2015). Başka bir ifadeyle sınırsız kariyer, tek bir istihdam ortamının sınırlarını aşan iş fırsatları dizisidir (Donnelly 2009).

Sınırsız kariyerin temel özellikleri;

- * Birçok örgüte taşınabilir bilgi, beceri ve yetenek taşınması
- * İşin bireysel olarak anlamlı görülmesi
- * Dinamik bir öğrenme sağlaması
- * Çok sayıda bağlantının ve eşitleriyle öğrenmenin geliştirilmesine imkan sağlaması
- * Kişiyi kariyer yönetimine ilişkin sorumluluk yüklemesi olarak sıralanmaktadır (Seymen 2004).

Aşağıdaki çizelgede geleneksel kariyer ile sınırsız kariyer yapıları arasındaki farklılıklar görülmektedir.

Çizelge 5.1. Geleneksel ile Sınırsız Kariyer Yapısının Karşılaştırılması (Sullivan 1999)

	Geleneksel	Sınırsız
İstihdam ilişkisi	Bağlılık için iş güvenliği	Performansa ve esnekliğe dayalı istihdam
Sınırlar	Bir ya da iki örgüt	Çok sayıda örgüt
Beceriler	Örgüte özgü	Transfer edilebilir
Başarı kriteri	Ücret, terfi, statü	Psikolojik olarak işin anlamlı bulunması
Kariyer yönetimi sorumluluğu	Örgüte ait	Bireye ait
Eğitim	Biçimsel programlar	İş başında eğitim
Dönüm noktaları	Yaşa bağlı	Öğrenme ile ilişkili

Geleneksel yaklaşımda iş tecrübesine verilen önemin yerini, sınırsız kariyer yaklaşımında çalışma yaşamları boyunca bireylerin kendilerine yaptıkları yatırımlar almıştır. Bireyin bir işe uygun olup olmadığını değerlendirmede gözetilen, iş deneyimi ya da mezun olunan bölüm/okul gibi objektif unsurlar önemini yitirmiştir. Buna karşılık, bireysel gelişim, öğrenme odaklı olma, iletişim becerisi veya uyum yeteneği gibi sübjektif unsurlar dikkat çekici hale gelmiştir (Aytaç 2005).

Bu kariyer yaklaşımında, çalışanın belli bir örgüte bağlı olmaması onu sosyal bir ortamdaki yoksun bırakmaktadır. Ayrıca çalışanın sağlık ve sosyal güvenlik gibi konuları kendisinin düşünmek ve yönetmek durumunda kalması da diğer bir dezavantajdır (Dikili 2012).

Sınırsız kariyer modelinin destekleyicilerine göre, bu model yakın gelecekte iş yaşamına hakim kariyer modeli olacak ve çoğu çalışan bu kariyer modelinden fayda sağlayacaktır (Zeitz ve ark. 2009).

5.2.2. Değişken/Çok Yönlü (Protean) Kariyer

Kariyerin değişen doğasını ele alan ve sınırsız kariyerin de tamamlayıcısı olan (Baruch 2014) değişken kariyer kavramı ilk defa, Hall tarafından 1976 yılında yazılan "Careers in Organizations" adlı kitabın "An Emerging View of Careers: The Protean Career" başlıklı son bölümünde kullanılmıştır. Hall bu kavramın çift kariyerli eşler, kariyerde eşit fırsatlara ulaşma, başarının değişen tanımında psikolojik faktörlerin önemi, kişisel ve örgütsel esneklik ihtiyacı gibi güncel konularla ilişkili olduğunu ortaya koymuştur (Hall 2004) ve kavramı, Homeros'un Odessası'ndaki şekil değiştirebilme özelliğine sahip Tanrı Proteus'tan esinlenerek kullanmıştır (Inkson 2006).

Değişken kariyer, örgütün değil, kişinin kendisinin yönettiği bir süreç olup, kişinin eğitim ve öğretim, farklı örgütlerde çalışma, iş alanındaki değişiklikler gibi çeşitli deneyimlerinden oluşmaktadır. Yapıya göre, kariyer tercihleri ve kendini gerçekleştirme arayışındaki değişkenlik, kişinin hayatındaki birleştirici ya da bütünleyici unsurlardır (Baruch 2014). Daha açık bir ifadeyle, değişken kariyer yaklaşımı dinamik bir yapıya sahiptir ve bireyin kariyer yolunda tecrübelerine ve değerlerine göre şekillendirdiği mesleki davranışlarına dayanan kariyer başarılarına odaklanmaktadır (Kanbur ve Salihoğlu 2014). Buradaki başarı kriteri dışsal değil içsel yani psikolojik başarıdır (Steele 2009). Değişken kariyer anlayışında amaç; öğrenme ve kişisel gelişimdir (Tatık ve ark. 2015).

Yukarıda anlatılanlar ışığında değişken kariyer, bireyin kendisinin belirlediği ve değer odaklı kariyer olarak tanımlanmaktadır. Başka bir ifadeyle, bireyin kariyer başarısının kendi için ne olduğunu tanımladığı ve bu başarıya ulaşmak amacıyla harekete geçme ile bireyin değişen çevreye uyum sağlamaya dönük motivasyonudur. Değişken kariyer, "değer odaklı" ve "kendi kendini yönetme" olarak iki boyutta ele alınmaktadır. Değer odaklı boyut, bireyin kendi değerleri doğrultusunda kariyerini yönlendirmesini ve kariyer başarısını ölçmesini ifade etmektedir (Abessolo ve ark. 2017). Kendi kendini yönetme boyutu ise, bireyin kariyer yolunda olacakları planlamada örgütten çok kendisini sorumlu görmesi (Çetin ve Karalar 2016) ve kendi değerleri doğrultusunda kariyer gelişimini aktif olarak yönetmesidir (Seçer ve Çınar 2011). Değişken kariyer, birey ile örgüt arasında yapılan bir anlaşma değildir. Aksine bireyin kendisi

ile yaptığı bir sözleşmedir. Bu sözleşmede birey, kariyer ve hayat başarısını tanımlar ve şekillendirir (Kale ve Özer 2012).

Çizelge 5.2.'de değişken kariyer sözleşmesinin özellikleri görülmektedir.

Çizelge 5.2. Yeni Değişken Kariyer Sözleşmesi (Hall ve Moss 1998).

1. Kariyer örgütün değil, kişinin yönettiği bir süreçtir.
2. Kariyer, yaşam boyu sürececek deneyimler, beceriler, öğrenme, değişim ve kimlik değişiklikleri serisidir. Bireyin kronolojik yaşı önemli değilken, kariyer yaşı önem kazanmaktadır.
3. Kariyer gelişimi, sürekli öğrenme, öz yönetim ve işteki zorluklarla mücadele etme ile sağlanır.
4. Kariyer gelişiminde, örgün eğitim, mesleki eğitim ya da yukarı hareketlilik zorunlu değildir.
5. Başarı için, teknik bilgiden öğrenme bilgisine, iş güvenliğinden istihdam edilebilirliğe, örgütsel kariyerdan değişken kariyere ve bireysel çalışmadan çok grup çalışmasına odaklı olmaya doğru bir değişim gereklidir.
6. Örgüt, zorlu görevleri, gelişmeye yönelik ilişkileri, bilgi ile diğer gelişim kaynaklarını sağlar.
7. Amaç psikolojik başarıya ulaşmaktır.

Yeni kariyer sözleşmesinin ana unsurlarından biri olan sürekli öğrenme çalışanların gelişmelerine olanak sağlamaktadır. Bu noktada, çalışanlarına adil, destekleyici ve saygılı bir iş ortamı sağlayan ve onlara değerli bir misyon ile anlamlı bir iş sunan örgütler, geniş bir insan potansiyelinden yararlanabilirler. Dolayısıyla iyi yönetilmesi halinde yeni kariyer sözleşmesi, hem örgütlere hem de çalışanlara faydalı olabilir (Hall ve Mirvis 1995).

Diğer taraftan değişken kariyer yaklaşımı, bireyler açısından birtakım problemler yaratabilmektedir. Bahsi geçen bu problemlerin bazıları artan seçenek ile ilişkilidir. Kariyer tanımının genişlemesiyle seçim özgürlüğü artmakta, bu durum da çalışanlar üzerinde stres oluşturmaktadır. Geleneksel kariyer yaklaşımında, kariyer örgütün kimliğine ve iş rollerine bağlıdır. Ancak değişken kariyer yönelimleri ile bu tür kariyer fırsatları ortadan kalkmakta ve bireylerin kendi kimliklerini oluşturmaları beklenmektedir. Bu ise daha yaşlı çalışanlar için zor bir meseledir. Bunlara ek olarak, yaşlı çalışanların deneyim ve ilişkisel beceri gibi özgün özellikleri genellikle tanınmamaktadır (Hall ve Mirvis 1995). Buna karşılık, sözü edilen problemlerin tüm çalışanlar açısından sorun teşkil edeceği, kariyer yolculuklarında ve bireysel kimliklerini oluşturmalarında desteğe ihtiyaçları olacağı söylenebilir (King 2001).

Görüldüğü üzere sınırsız ve değişken kariyer kavramlarına ilişkin benzer tanımlamalar yapılmakta ve her ikisi de bireylerin bu yeni kariyer yapılarına nasıl adapte olabileceği ile

ilgilenmektedir. Ancak yine de aralarında bir takım farklılıklar vardır. Sınırsız kariyer, öncelikle kariyer çevresini ve bu çevrede bireyin sahip olması gereken yeterliliklerini belirtirken, değişken kariyer ise daha çok uyum ve kimlik ile ilişkilidir (Lips-Wiersma ve Mcmorland 2006).

5.3. Kariyer Boyutları

Bireylerin kariyerleri; içsel boyut olarak adlandırılan sübjektif algılamalar ile dışsal boyut olarak adlandırılan objektif ve gerçekçi algılamalardan oluşmaktadır (Şimşek ve ark. 2004).

5.3.1. Kariyerin İçsel Boyutu

Kariyerin içsel boyutu, bireyin kendi kişiliğinde oluşmaktadır. Kariyerini planlama amacıyla olan birey, çalışma hayatında ve yer aldığı örgüt içindeki yerini bilme ve anlamının yanında gelecekte de nerede ve nasıl olmak istediğini belirleme durumundadır. Bu yönelim termonolojide “kendini gerçekleştirme” olgusu olarak ifade edilmektedir. Psikolojik olarak sağlıklı her birey, kendini gerçekleştirme güdüsünün doğrultusunda, kariyerinde ilerlemek ve gelişmek ihtiyacı duymaktadır. Ancak bu gelişim, bireyin kendi kariyerini planlamasında bireysel gerçeklerini gözetebildiği oranda sürecektir (Kaynak ve ark. 2000).

5.3.2. Kariyerin Dışsal Boyutu

Bireyin içinde yer aldığı örgüt, kariyerin dışsal boyutunu oluşturmaktadır. Kariyerin dışsal boyutu, örgütler tarafından tanımlanan biçimsel aşamaları ve rolleri ifade ettiği kadar mevcut iş fırsatlarını da belirtmektedir. Bu boyut, geleneksel kariyer tanımlarında yer alan ve başkaları tarafından gözlemlenebilen mesleki ünvan ya da statü gibi bileşenlerden oluşmaktadır (Steele 2009).

Örgütler, amaçları ve imkânları doğrultusunda ve çalışanlarının beklentilerini de göz ardı etmeden bir uyum süreci uygulamak durumundadırlar. Bireysel ve örgütsel amaçların uyumlu hale getirileceği objektif kariyer planları oluşturmalı ve söz konusu uyum sürecini bir ilke olarak kabul etmelidirler. Aksi durumda, başarı güdüsü olmayan bireyler ile çalışmak durumunda kalacaklardır (Kabadayı 2013).

5.4. Bireylerin Kariyer Aşamaları

Kariyer dinamik bir süreçtir ve bireyin tüm hayatını kapsamaktadır. Bu doğrultuda kariyer aşamaları olarak adlandırılan ve bireyin hayatı ile ilişkilendirilen çeşitli dönemlerden bahsetmek mümkündür (Özdemir ve Aras 2015). Bu dönemler genellikle yaş aralığı ile ifade edilmektedir. De Cenzo ve ark.'nın geliştirdiği ve beş başlık altında incelenen kariyer dönemleri literatürde en fazla kabul gören yaklaşımdır (Denk ve Koşan 2017).

Bahsi geçen beş dönem aşağıda kısaca açıklanmaktadır;

5.4.1. Kariyer Keşif Dönemi (0-25 Yaş)

Okuldan ilk işe başlayıncaya kadar geçen süredir. Genellikle 20'li yaşların ortasında sona erdiği kabul edilmektedir. Bu dönemde birey kendini keşfetmeye yani anlamaya çalışmaktadır. Ebeveynlerinin, arkadaşlarının, öğretmenlerinin bilgi ve görüşleri doğrultusunda, iletişim araçları yoluyla edindiği bilgileri ve kariyer seçim alternatiflerini değerlendirdiği dönemdir. Keşif döneminde, ailenin finansal kaynakları ve çevrenin istekleri bireyi yönlendirir. Bu aşamada güvenlik, emniyet ve fizyolojik ihtiyaçlar ön planda tutulmaktadır (Yılmaz ve Eroğlu 2008). Kısaca birey bu dönemde, iyi bir gelire sahip olabileceği, yeteneklerini kullanabileceği, kendini geliştirebileceği ve mutlu olacağı bir mesleği seçmeye çalışmaktadır (Denk ve Koşan 2017).

5.4.2. Kariyer Başlangıcı (Kurma) Dönemi (26-35 Yaş)

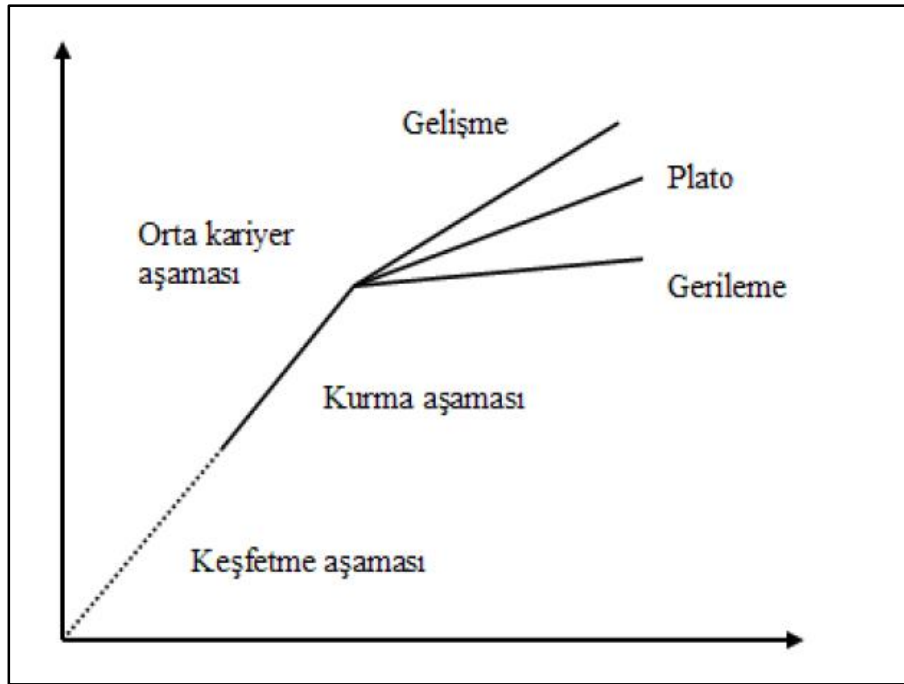
Bu aşama bireyin aradığı işi bulduğu dönemdir ve üç basamaklı bir medivene benzetilebilir. İlk basamakta birey, kariyer hedefini ortaya koymaktadır. Birey hedefini keşif aşamasında elde ettiği, kendine özgü ilgi, beceri ve değerlerine dayanarak belirleyecektir. İkinci basamakta, birey kariyer hedeflerine ulaşabilmek için tüm gayretini sarfetmektedir. Üçüncüsü ise bireyin bulunduğu pozisyonu korumak için kendini geliştirmeye ve eline geçen fırsatları değerlendirerek ilerlemeye çalıştığı basamaktır (Kaynak ve ark. 2000).

5.4.3. Kariyer Ortası Dönemi (36-50 Yaş)

Bu aşama, bireyin çıraklıktan ustalığa ve öğrenci olmaktan yapıcı olmaya geçtiği dönemdir. Birey, kariyerinde belli bir noktaya gelmiştir ve bunu korumaya çalışmaktadır (Özdemir ve Aras 2015). Bu dönemde güvenlik ihtiyacının önemi azalırken başarı, saygınlık ve bağımsızlık ihtiyaçlarının önemi artmaktadır. Kariyer gelişimi bu dönemde hızlıdır. Birey başkalarına liderlik yapmakta ve daha fazla sorumluluk almaktadır. Ayrıca bu dönem, iş

dışındaki ilgi alanlarının ya da ikinci kariyer planlamalarının yapıldığı aşamadır (Yılmaz ve Eroğlu 2008).

Kariyer ortası döneminin sonlarına doğru birey için üç olasılık söz konusudur. Eğer birey başarısını sürdürürse gelişme eğrisine geçecektir. Böylece yükselmesine devam ederek kendini gerçekleştirme ve saygı görme ihtiyaçlarını giderecektir. İkinci olasılık bireyin platoya geçmesi durumudur (Kaynak ve ark. 2000). Kariyer platosu, bireyin örgütsel kariyerinde yükselme olasılığının çok düşük olduğu kariyer noktası olarak tanımlanmaktadır (Drucker-Godard ve ark. 2015). Kariyer platosu, hiyerarşik plato ve yatay plato (iş içeriği platosu) olmak üzere iki boyuttan oluşmaktadır. Hiyerarşik plato, dikey ilerlemenin mümkün olmadığı durumlarda kullanılan bir tanımdır. Yatay plato ise, çalışanların işleriyle ilgili tüm bilgi ve becerilere hakim olduklarında ortaya çıkmaktadır. Çünkü çalışanlar işleriyle ilgili yeni birşeyler öğrendiklerinde ya da zorlu bir işin üstesinden geldiklerinde işlerini daha heyecan verici bularak iş tatmini yaşarlar (Xie ve ark. 2015). Üçüncü olasılık ise bireyin gerileme sürecine girmiş olmasıdır. Kişinin fizyolojik, psikolojik ve bedensel fonksiyonları gerilemekte ve birey düşmekte olan bir kariyer grafiği sergilemektedir (Kaynak ve ark. 2000).



Şekil 5.1. Bireylerin Kariyer Aşamaları (Kaynak ve ark. 2000)

5.4.4. Kariyer Sonu Dönemi (51-65 Yaş)

Bu dönem, olgunluk dönemi olarak da ifade edilmektedir ve bireyin en uzun kariyer aşamasıdır. Birey iş hayatında elde ettiği konumu korumaya çalışmakla birlikte eskime ve kariyer ortası dönemi sorunları bu aşamada da görülmektedir. Kendini gerçekleştirme ve saygınlık ihtiyacı önemini korumaya devam etmektedir. Bu dönemde bireylerin örgüte olan ilgileri azalırken, ilgileri iş dışı konulara yönelmektedir (Yılmazer ve Eroğlu 2008).

5.4.5. Azalma/Emeklilik Dönemi (66 Yaş ve Üstü)

Bu dönem kariyerle ilgili beklentilerin azaldığı ve emeklilik için planların yapıldığı aşamadır. Çünkü bireyin sorumlulukları ve gücü düşmektedir. Ancak birey bu dönemde görevi devredeceği kişilere ya da örgüte yeni giren gençlere danışmanlık yapabilir, onlara bilgi birikimini ve deneyimlerini aktarabilir. Bu nedenle bu aşamada bireyin manevi anlamda tatmin yaşaması mümkündür (Denk ve Koşan 2017).

Kariyer dönemlerine ilişkin bir başka model ise Levinson (1986) tarafından geliştirilmiştir. Buna göre bireylerin kariyer aşamaları dokuz döneme ayrılmaktadır. Modele göre her bir dönem, sınırları belirlenmiş bir ortalama yaş ile başlamakta ve bitmektedir. Ortalamalar arasında artı ya da eksi iki yıl değişim bulunmaktadır.

- 1. İlk yetişkinliğe geçiş (17-22 yaş):** Yetişkinlik öncesi ile ilk yetişkinlik arasındaki gelişmeye yönelik köprü,
- 2. İlk yetişkinlik yaşam biçimine geçiş (22-29 yaş):** Yetişkin bir yaşamın başlangıç biçimini oluşturmak ve sürdürmek,
- 3. 30 yaş geçişi (28-33 yaş):** Varolan koşulları değerlendirmek ve değiştirmek ile gelecek yaşam biçiminin temellerini oluşturmak için fırsatlar yakalama,
- 4. İlk yetişkinlikte doruk noktası (33-40 yaş):** İlk yetişkinlik dönemini tamamlama ve gençlik isteklerini gerçekleştirme,
- 5. Orta yaş geçişi (40-45 yaş):** İlk yetişkinlik döneminin sona ermesi ve orta yetişkinlik döneminin başlaması,
- 6. Orta yaş yetişkinlik dönemine giriş (45-50 yaş):** Yeni bir döneme ait yaşamın temellerini oluşturma,
- 7. 50 yaş geçişi (50-55 Yaş):** Varolan yaşam koşullarını değiştirme ve belki de geliştirme fırsatları yakalama,

8. Orta yaş yetişkinlikte doruk noktası (55-60 yaş): Orta yaş yetişkinlik döneminin sona ermesi,

9. Geç yetişkinliğe geçiş (60-65 yaş): Orta yetişkinlik ile geç yetişkinlik arasında sınır bir dönemdir. İki dönemi birbirine bağlar ve birbirinden ayırır.

İlk üç dönem (17-33 yaş), genel olarak bireylerin acemi oldukları dönemleri kapsamaktadır. Sonraki iki dönem ise (33-45 yaş), bir önceki dönemlerin meyvelerinin alındığı zirve aşamasını oluşturmaktadır. Benzer bir sıralama orta yaş yetişkinlik dönemlerinde de geçerli olup, 40 ile 55 yaş arası bireylerin orta yaş yetişkinlik dönemlerinde acemi oldukları zamanları oluşturmaktadır. Sonuç olarak, bireyler kariyer yaşamlarını sorgulamak ve değiştirmek için bir fırsat elde edinceye kadar her aşamada acemi kalmaktadırlar.

5.5. Kariyer Tatmini

5.5.1. Kariyer Başarısı ve Kariyer Tatmini İlişkisi

İş (meslek) kavramı ile kariyer kavramı arasında bir takım farklılıklar bulunmaktadır. İş, süreklilik arz eden bir istihdam ya da bir göreve ilişkin ücretli pozisyon olarak tanımlanabilirken, kariyer, bireylerin yaptıkları tüm işlerin birbirini izleyen bir yolla ve ömürleri boyunca süren bir gelişim süreci olarak adlandırılır. Komple bir kariyer geliştirme süreci, mesleki beceri ve bilgi edinme ile meslek seçimini ve son olarak mesleki emekten çekilmeyi içermektedir. Bu doğrultuda kariyer başarısı, bireyin pozitif zihinsel duyguları ile iş deneyimleri sonucunda aşamalı olarak elde ettikleri kazanımların bileşimidir (Li ve ark. 2013). Kariyer başarısı, bireyin kariyer deneyimlerinin bir sonucu olup, kişinin zaman içinde işiyle ilgili istediği sonuçlara ulaşması olarak da tanımlanabilir (Arthur ve ark. 2005). İyi bir aile yaşamına sahip olmanın yanında, elde edilen gelir ile gelecek ücret beklentileri, kişisel mutluluk ve tatmin, başarı duygusu, kişisel kariyer planlarındaki hedeflere ulaşma ve mesleki itibar kariyer başarısı göstergelerinden kabul edilmektedir (Wang ve ark. 2011).

Kariyer başarısı üzerine yapılan araştırmalar 1930'lu yıllara kadar dayanmaktadır. 1937 yılında Hughes kariyer başarısının çerçevesini çizerek, konunun objektif (nesnel) ve subjektif (öznel) açılardan ele alınması gerektiğini ortaya koymuştur (Li ve ark. 2013). Objektif kariyer başarısı, özellikle tarafsız bir üçüncü şahıs tarafından doğrudan gözlemlenebilen, ölçülebilen ve doğrulanabilen bir olgu olarak tanımlanmaktadır. Bu nedenle toplumların geniş bir yelpazesinde, ücret, terfi ve mevki gibi doğrulanabilir kazanımlar objektif kariyer başarısı

göstergelerinden kabul edilmektedir (Heslin 2005). Bu nedenle objektif kariyer başarısı, toplumun ortak bakış açısını vurgulamaktadır (Hall ve Chandler 2005).

Buna karşılık subjektif kariyer başarısı kişilerin kendi kariyerlerine karşı duydukları başarı ve memnuniyet hissi olarak tanımlanmaktadır (Demir 2004). Başka bir ifadeyle subjektif kariyer başarısı, kariyer gelişiminin bireysel değerlendirilmesine yönelik olarak iş ve yaşam memnuniyeti, iş-aile yaşam dengesi, kariyer tatmini ve başarıya ulaşmada fırsatlara sahip olabilme gibi kişisel algı ve standartlardır. Subjektif kariyer başarısı bireylerin gelecekteki, kariyer tatmini, başarı ve güven algılarını kapsamaktadır. Bu algının olumlu yönde olması, kişilere büyük mutluluk ve motivasyon sağlarken, yüksek çalışma performansını da beraberinde getirmektedir. Kariyerlerinde başarılı olduklarını düşünen çalışanlarda, daha büyük memnuniyet, daha yüksek düzeyde örgüte bağlılık ve iş bağlılığı görülmektedir (Wang ve ark. 2011).

Toplumdaki hakim görüş, daha çok para kazanan ve statü sahibi bireylerin kariyerlerinde daha başarılı olduklarıdır. Daha açık bir ifadeyle kariyer başarısından kasıt, objektif kariyer başarısıdır. Bu nedenle kariyer başarısına ilişkin yapılan çalışmalara da bu görüş yansımış ve uzun süre sadece objektif kariyer başarısına odaklanılarak subjektif kariyer başarısı göz ardı edilmiştir (Otluoğlu 2014, Pan ve Zhou 2015). Ancak 1990'lı yılların sonlarına doğru yapılan araştırmalar, yüksek gelir ve yüksek mevkinin mutlaka bir kariyer başarısı hissine yol açmadığını ortaya koymuştur. Başka bir ifadeyle, para, ilerleme ve statü başarı göstergeleri olarak kabul edilse de, bu göstergeler başarı olgusunu açıklamakta yetersiz kalmaktadır. Bu nedenle araştırmalar, iş tatmini ve kariyer tatmini gibi subjektif kariyer başarısı göstergelerine dikkat edilmesi gerektiğinin altını çizmektedir (Liu ve Liu 2008).

İş tatmini ve kariyer tatmini subjektif kariyer başarısının en yaygın ölçüm endeksleridir. Bireyler birçok açıdan işlerinden memnun değillerse, kariyerlerinde başarılı oldukları söylenemez. Greenhaus ve ark. (1990) bireylerin iş tatminini, tek bir zaman noktasından çok belirli bir süre ölçmenin önemini bildirmişlerdir. Bu görüş, bireyin kariyeri boyunca ölçülen iş tatminini ifade eden "kariyer tatmini" kavramının gelişmesine yol açmıştır (Li ve ark. 2013).

Kariyer tatminiyle ilgili çeşitli tanımlar aşağıda verilmektedir.

Kariyer tatmini, bireylerin kariyerleri ile ilgili kendilerine özgü değerlendirmeleridir (Avcı ve Turunç 2012, Spurk ve ark. 2015). Bireyin kariyerinde amaçladığı hedeflere ulaşma düzeyinden duyduğu memnuniyettir (Yüksel 2005). Başka bir tanımla kariyer tatmini,

çalışanların psikolojik iyiliği ve çalışma yaşamlarının kaliteleri hususlarında çıkarımlar yapmalarına yol açan öznel kariyer başarısı derecesidir (Kang ve ark. 2015). Bireyin kariyerine dair, beklenti ve hedeflerine erişme düzeyine ilişkin algısıdır (Sakal ve Yıldız 2015). Kariyer tatmini, bireyin kariyerinin ücret, yükselme ve gelişim fırsatları gibi içsel ve dışsal yönlerinden duyduğu memnuniyettir (Kong ve ark. 2012). Çalışanların kariyer, gelir, yükselme ve yeni beceriler edinme gibi hedeflerine ulaşma hususundaki memnuniyet algılarının göstergesidir (Yap ve ark. 2010).

Sonuç olarak, kişinin kariyer tatmininde beş ana hedefe ulaşmak belirleyici olmaktadır. Bunlar; mesleki başarılar, genel mesleki hedefler, gelire ilişkin hedefler, meslekteki ilerlemeler ve yeni beceriler edinmedir (Yüksel 2005, Sakal ve Yıldız 2015).

Örgütler kar elde edebildikleri ölçüde varlıklarını sürdürebilmektedirler. Müşterilerine kaliteli mal ve hizmet sağladıkları sürece karlılıklarını yükseltebilirler. Kaliteli mal ve hizmet ise müşteri tatminini artırır. Ancak bir örgütün varlığını devam ettirebilmesi için sadece müşteri memnuniyetine önem vermesi yeterli değildir. Örgütün çalışanlarının da işlerinden ve kariyerlerinden memnun olması önemlidir. Kariyerinden tatmin olmuş bir çalışan, işine daha istekle sarılırken, örgütün çıkarlarını da ön plana alır ve korur (Demirdelen ve Ulama 2013). Kariyerlerinden daha fazla memnun olan çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri daha yüksektir ve dolayısıyla örgüt başarısına daha fazla katkı sağlamaları muhtemeldir (Yap ve ark. 2010). Ayrıca bireylerin kariyer tatmin düzeyleri işten ayrılma niyetlerini (Joo ve Park 2010, Gerçek ve ark. 2015) ve yaşamdan duydukları memnuniyetlerini de etkilemektedir (Knight 2009).

Çalışanların kariyer tatminleri, onların farklılıklarını dikkate alarak ve örgüt içinde destekleyici bir kültür oluşturularak artırılabilir. Araştırmalar, örgütlerin yetenekli çalışanlarını ellerinde tutmalarında kültürel farklılıkların gözönüne alınmasının ve kariyer tatminlerini artırabilmeleri için ise kariyer planlarını yönetmelerinde destekleyici olmalarının önemini bildirmektedir (Khalid ve Khalid 2015).

Özetle, çalışanların kariyer tatminlerini etkileyen faktörleri anlamak, motivasyonu ve örgüte bağlılığı yüksek işgücünü örgüte kazandırmak açısından önemlidir (Martins ve ark. 2002).

5.6. Kariyer Tatminini Etkileyen Faktörler

5.6.1. Demografik Faktörler

Cinsiyet, yaş, eğitim gibi demografik faktörler bireyleri etkilemekte ve bu etkileşim bireylerin örgüt içindeki davranışlarına yansımaktadır. Bu nedenle demografik faktörler ile kariyer tatmini arasında bir ilişki olduğunu söylemek mümkündür (Demirdelen ve Ulama 2013).

Bu doğrultuda demografik faktörler ile kariyer tatmini arasındaki ilişki aşağıdaki başlıklarda açıklanmaya çalışılmıştır.

5.6.1.1. Cinsiyet ve Kariyer Tatmini

Günümüzde istihdam olanakları ile eğitim düzeylerinin artması ve çalışma yaşamındaki dönüşümlerle birlikte son 30 yıldır, kadınlar da erkekler kadar iş hayatlarında ilerleme, yükselme, mesleki anlamda bir kariyere sahip olma ve kariyerlerini devam ettirme isteği içerisinde oldukları. Ancak kadınların kariyerlerinde ilerleme istekleri, çalışma yaşamlarında bir takım engeller ile sınırlanmaktadır. Literatürde kariyer engelleri olarak adlandırılan bu durum, kişinin kariyer hedeflerini, tercihlerini ve gelişimlerini sınırlandıran faktörler olarak tanımlanmaktadır (Kanten ve ark. 2014). Kadın çalışanlar, çalışma yaşamlarında cinsiyet kaynaklı birçok sorunla karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu sorunlar; cinsiyet ayrımcılığı, çalışma koşullarının olumsuzluğu, kadınların erkek çalışanlara göre daha düşük ücret alması ya da mobbing olarak sıralanabilir. İş hayatında görülen bu sorunların yanında ev ve aile hayatının getirdiği sorumluluklar da kadın çalışanların iş yükünü erkeklere oranla arttırmaktadır (Pelit ve ark. 2016). Kadın çalışanlar, bahsedilen bu engeller nedeniyle eğitim ve mesleki açıdan yeterli olsalar bile daha az sorumlulukla ve daha düşük pozisyonlarda çalışmakta, gelişimleri ve yükselmeleri için daha az fırsatlara sahip olmaktadır (Tükeltürk ve Perçin 2008). Bu nedenle kadın çalışanların erkek çalışanlara oranla kariyerlerinden daha az tatmin duymaları öngörülebilir. Ancak literatürde cinsiyetin kariyer tatmini üzerindeki etkisine ilişkin çelişkili birçok bulgu bulunmaktadır. Çalışmaların çoğunluğu, cinsiyetin kariyer tatmininin etkisiz bir belirleyicisi ya da nedensel bir farkı desteklemekten yoksun olduğunu ortaya koymaktadır (Pratt 2010).

Keeton ve ark. (2007)'nin doktorlar üzerine yapmış oldukları çalışma, kadın ve erkek çalışanlar arasında kariyer tatmin düzeyleri açısından bir farklılık olmadığını ortaya koymuştur. Her iki cinsiyetin de kariyerlerinden son derece memnun oldukları bulgusuna ulaşılmıştır.

Aryee ve Luk (1996), DeCastro ve ark. (2014), Gerçek ve ark. (2015), Ulukök ve Akın'nın (2016) yapmış oldukları çalışmaların bulguları da cinsiyete göre kariyer tatmin düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediğini bildirmektedir. Buna karşın, Kahalid ve Kahalid (2015)'in yapmış oldukları araştırmanın sonucu erkek çalışanların kadın çalışanlara oranla daha yüksek kariyer tatmin düzeyine sahip oldukları yönündedir. Çalışmanın sonucunda kadın çalışanların kariyer tatmin düzeylerinin düşük olmasının nedeni, ev ile ilgili sorumlulukların çoğunlukla kadına yüklenmesi olarak öngörülmüştür. İzin seçenekleri sunma, esnek çalışma saatleri, çocuk bakım tesisleri ile aile ve örgüt desteğinin çalışanların kariyer tatminini arttırmaya yardımcı olabileceği belirtilmektedir. Demirdelen ve Ulama (2013)'nın yapmış oldukları çalışmanın sonuçları da erkek çalışanların kadın çalışanlara göre daha yüksek kariyer tatmin düzeyine sahip oldukları yönündedir.

Yukarıda örneklenen çalışmalarda görüldüğü gibi literatürde cinsiyet ile kariyer tatmini ilişkisi arasında kesin bir yargıya varılamamıştır.

5.6.1.2. Yaş ve Kariyer Tatmini

Bireylerin yaşları itibariyle kariyerlerinin başında, ortasında ya da sonunda bulunmaları kariyer tatminlerini belirleyebilmektedir. Yaş dönemleri bireylerin fiziksel ve zihinsel verimliliklerini etkilediği kadar çalışma hayatına bakış açılarını, tutumlarını ve beklentilerini de etkilemektedir (Demirdelen ve Ulama 2013).

Frank ve ark. (1999) yapmış oldukları çalışmada, daha yaşlı çalışanların daha deneyimli olmaları ve hiyerarşik basamaklarda daha yüksek bir statüde bulunmaları nedeniyle kariyer tatminlerinin daha yüksek olduğunu belirlemişlerdir. Benzer bir sonuç olarak Gerçek ve ark. (2015) çalışmalarında yaş ile kariyer tatmini arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkiyi bulgulamışlardır. Araştırma sonucu yaşın artmasıyla birlikte bireylerin kariyerlerinden tatmin olma düzeylerinin arttığı yönündedir. Bunun nedeni yaşın ilerlemesiyle birlikte bireylerin daha doyurucu sonuçlara ulaşmaları şeklinde yorumlanmıştır. Allen ve ark. (1998)'nin yapmış oldukları çalışma ise, yaşlı çalışanlar için ilerleme ve yükselmenin kariyerlerinden ne kadar memnun kaldıkları konusunda önemli bir rol oynamadığını ortaya koymaktadır. Onlar için önemli olan anlamlı ve ilginç görevleri yerine getirmektir (Armstrong-Stassen ve Ursel 2009). DeVoe ve ark. (2002), Sturm (2002), Ulukök ve Akın (2016) ise yaptıkları çalışmalarında memnuniyetin yaşla birlikte azaldığını, başka bir ifadeyle genç çalışanların daha yüksek kariyer tatminine sahip olduklarını bildirmişlerdir. Araştırmacılara göre bireyler, kariyerlerinin erken dönemlerinde kişisel yaşamlarını kariyer gelişimleri uğruna

feda etmeye isteklidirler. Buna karşın, bireyler yaşlandıkça ve kariyerlerinin olgunluk dönemine doğru ilerledikçe iş ve aile yaşamları arasındaki dengeye daha fazla önem vermektedirler. Bu nedenle yaşlı çalışanların kariyer tatmin düzeyleri iş-aile çatışmalarından genç çalışanlara göre daha fazla ve olumsuz yönde etkilenmektedir (Martins ve ark. 2002).

Sonuç olarak, yaş ve kariyer tatmini ilişkisi literatürde üç farklı şekilde görülmektedir. Bazı araştırma sonuçlarında genç, bazılarında orta, bazılarında ise yaşlı çalışanların kariyer tatmin düzeylerinin yüksek olduğu belirlenmiştir. Dolayısıyla yaş ve kariyer tatmini arasında kesin bir yargıya varmak mümkün değildir.

5.6.1.3. Medeni Durum ve Kariyer Tatmini

Önceki araştırmalar, evli olmanın bireylerin işlerinden çok kişisel yaşamlarına öncelik vermelerine neden olduğunu ortaya koymaktadır. Benzer şekilde, ebeveyn olmak, bireylerin aile rollerinin önemini artırmaktadır. Dolayısıyla, bekar ve/veya çocuk sahibi olmayan bireylere göre, evli ve/veya çocuk sahibi olan bireylerin iş ve aile rolleri arasında çatışma yaşama olasılıkları daha yüksektir. Bu nedenle, İAÇ ve kariyer tatmini arasında negatif yönlü bir ilişkinin varlığının, evli ve/veya çocuğu olan bireylerde daha güçlü olması beklenmektedir (Martins ve ark. 2002).

Carr ve ark. (1998)'nin öğretim üyeleri üzerine yapmış oldukları çalışmanın sonuçları da yukarıdaki görüşü desteklemektedir. Sonuçlar, hem kadın hem erkek öğretim üyeleri için, aile sorumluluklarına ayrılan zamanın %90'ından fazlasının çocuk bakımına ayrıldığını göstermektedir. Özellikle kadınlar için çocuk sahibi olmanın, çocuk sahibi olan erkeklere kıyasla kurumlarından daha az araştırma fonu desteği almak ve daha az yayın çıkartmak gibi bir takım kariyer engelleri oluşturduğu belirlenmiştir. Bulgular kadınların erkeklere göre daha düşük kariyer tatmin düzeyine sahip olduklarını göstermekle birlikte, çocuk sahibi olmayan kadın ve erkeklerde ise cinsiyetler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Ulukök ve Akın (2016)'ın yaptıkları çalışma ise, en yüksek kariyer tatmin düzeyine sahip olan bireylerin boşanmış veya eşini kaybetmiş olanlar olduğunu göstermektedir.

Özetle bireylerin bekar ya da evli olmaları üstlendikleri ailevi sorumluluk düzeylerini farklılaştırmaktadır. Evli olan bireylerin üstlendikleri ailevi sorumlulukların artması nedeniyle İAÇ yaşama olasılıkları da artmaktadır. İş-aile çatışması yaşayan bireylerin kariyer tatmin düzeylerinin düştüğü görüşü yapılan araştırmalarla da (Keeton ve ark. 2007, Butt ve ark. 2015) desteklenmektedir.

5.6.1.4. Eğitim Düzeyi ve Kariyer Tatmini

Bireylerin eğitim düzeyi ile kariyer tatminleri arasında pozitif yönde bir ilişkinin varlığı yapılan araştırmalarda kabul edilen bir görüştür. Çalışanların eğitim düzeyleri yükseldikçe, iş ve kariyer beklentileri ile daha yüksek bir ücret ve daha iyi çalışma koşulları istekleri de artmaktadır. Kariyer beklentisinin ne olduğunu farkında olan çalışanlar, bilgi ve becerilerini daha da geliştirmek istemekte, böylece daha kısa sürede kariyer tatmini sağlamaktadırlar. Yüksek eğitim düzeyi çalışanların, daha yüksek ücret alma, daha iyi bir konumda bulunma gibi çalışma koşullarına erişimlerini kolaylaştırmakta ve beraberinde tatmin duygusunu getirmektedir. Özetle, eğitim düzeyi çalışanda kariyer tatminin yaratılmasında ve devam ettirilmesinde önem arz etmektedir (Demirdelen ve Ulama 2013).

Bu doğrultuda, Demirdelen ve Ulama (2013)'nın yapmış oldukları çalışmanın sonuçları, kariyer tatmini boyutlarından mesleki başarı ile eğitim düzeyi ve yeni beceriler edinme ile eğitim düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki olduğunu göstermektedir. Aktaş (2014)'ın yaptığı araştırmanın sonuçlarına göre de eğitim ile kariyer tatmini arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar mevcuttur. Buna göre, lisansüstü eğitim derecesine sahip çalışanların kariyer tatmini algısı, önlisans derecesine sahip çalışanlardan daha yüksek bulunmuştur. Eğitim düzeyinin yükselmesi, kariyer tatminini arttırmaktadır.

5.6.1.5. Ünvan ve Kariyer Tatmini

Çalışanın örgütsel basamaklardaki konumu, kariyer tatmini düzeyi ile ilişkilidir. Bir çalışanın üst yönetim seviyesinde bulunması, kariyerinden daha fazla tatmin duymasına neden olabilmektedir (Demirdelen ve Ulama 2013).

Demirdelen ve Ulama (2013), Aktaş (2014), Gürkan ve Koçoğlu (2014), Ulukök ve Akın (2016) yapmış oldukları çalışmalarında ünvan ile kariyer tatmini arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir.

5.6.1.6. Kıdem ve Kariyer Tatmini

Kıdem yani görev süresi, bireyin kariyer tatmini ile ilişkilidir (Turban ve Dougherty 1994, Hochwarter ve ark. 2004).

Yapılan bazı araştırmalarda, bireylerin kıdemlerinin artmasıyla birlikte kariyer tatmin düzeylerinin düştüğü belirlenmiştir (Armstrong-Stassen ve Cameron 2005). Bu durum, artık ilerleme veya terfi imkanı kalmayan (hiyerarşik plato) ya da işlerinden yeni birşeyler

öğrenemeyeceklerini ve meydan okuyamayacaklarını (yatay plato) düşünen daha yaşlı çalışanların kariyerlerinden daha az memnuniyet duymaları olarak açıklanmaktadır (Armstrong-Stassen ve Ursel 2009). Morrow ve McElroy (1987), Lee (2003), Ulukök ve Akın (2016) yaptıkları çalışmalarında kıdemle birlikte kariyer tatmininin azaldığını tespit etmişlerdir. Benzer bir biçimde Demirdelen ve Ulama (2013) çalışmalarında, kariyer tatmin boyutlarından “yeni beceriler edinme” ile çalışma süresi arasında anlamlı bir farklılık olduğunu belirlemişlerdir. Çalışmanın sonucu, 1 yıl ya da 1 yıldan az bir süredir aynı işletmede çalışan bir yöneticinin, 10 yıldan daha fazladır çalışan bir yöneticiye göre kariyer tatmin düzeyinin daha yüksek olduğunu göstermektedir. Daha açık bir ifadeyle, on yıldan daha fazla süredir aynı iş yerinde çalışan bir yönetici, bulunduğu iş ortamıyla ve işiyle ilgili birçok şeyi öğrendiğinden bilgi ve becerilerini geliştirmeye gerek duymamaktadır. Bu nedenle, kariyer tatmin düzeyi düşmektedir.

Yukarıda bahsedilen araştırmaların dışında literatürde farklı sonuçlara ulaşan çalışmalar da mevcuttur. Aktaş (2014) çalışmasında kıdem ile kariyer tatmini arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edemezken, Gürkan ve Koçoğlu (2014) ise, öğretim elemanları üzerine yaptıkları çalışmalarında en yüksek kariyer tatmin düzeyine sahip grubun en yüksek kıdeme sahip olanlar olduğunu belirlemişlerdir.

5.6.2. Diğer Faktörler

Yapılan çalışmalarda, çalışanların kariyer tatminlerini etkileyen kilit faktörler; işin kendisi, çalışanın kariyer gelişimi üzerindeki algılanan kontrolü, yüksek derecede özerklik, iş arkadaşları ve örgütleri tarafından ne kadar değer gördükleri ile görevleri süresince örgütlerindeki eşitlik ve şeffaflık algıları olarak ortaya konulmaktadır (August ve Waltman 2004, Adhikary 2016).

Kariyer tatminini etkileyen diğer faktörler başlığı altında, bu araştırmanın konusu ile ilgili olduğu düşünülen İAÇ ve Örgütsel Destek ele alınacaktır.

5.6.2.1. İş-Aile Çatışması

Her çalışan hayatındaki iki önemli alanda çeşitli roller oynamak durumundadır. Bu alanlar iş ve aile olarak kategorize edilmektedir. Yaşamdaki dengeyi sağlayabilmek, iş ve aile ile ilgili belirli rol taleplerinin yerine getirilmesine bağlı olup bu talepler karşılanmadığında genel olarak bireylerin yaşamlarında bir dengesizlik ortaya çıkmaktadır (Azeem ve Altalhi 2015). Son zamanlarda araştırmacılar, kariyer tatmininin önemli bir belirleyicisinin İAÇ

olduğunu öne sürmektedirler. Geçmişte, İAÇ'nın bireyin kariyer tatmini üzerindeki etkisi önemli görülmemekteydi. Ancak günümüzde geleneksel aile yapısının değişmesi ve eşlerden her ikisinin de işgücünde yer alması, İAÇ'nın bireylerin kariyer tatminleri üzerinde önemli bir etkisi olabileceği düşüncesinin gelişmesine neden olmuştur (Martins ve ark. 2002, Butt ve ark. 2015).

Bazı çalışmalarda İAÇ'nın her iki cinsiyette de benzer biçimde yaşandığı bildirilmesine karşın, erkeklerden daha fazla aile sorumluluğu üstlenen kadınların erkeklere oranla daha fazla İAÇ yaşadıkları ve kariyerlerinde daha az ilerleme gösterdiklerine dair bulgular mevcuttur (Ballout 2008, Knudsen 2009). Aileye ilişkin sorumluluklar, bireylerin çalışmaya ayırdıkları zamanı ve çalışma enerjilerini etkileyen önemli bir faktördür. Aile taleplerinin, özellikle kadınlarda kendilerine ayıracakları zamanı, enerjilerini ve işlerine olan bağlılıklarını azalttığı ve kadınların çalışma gayretleri üzerinde olumsuz etkileri olduğu görülmektedir. Dolayısıyla kadınlardaki bu göreceli düşük çalışma gayreti, örgütsel ödül ve terfi gibi olumlu sonuçlara erişimi kısıtlamaktadır (Wang ve Cho 2013). Örneğin Thurairajah (2013)'ın yaptığı çalışma sonucu, kadın çalışanların erkek çalışanlara oranla daha yüksek düzeyde İAÇ'na ve daha düşük düzeyde kariyer tatmin düzeyine sahip olduklarını ortaya koymuştur.

Ballout (2008), Vatansver (2008), Butt ve ark. (2015), Gerçek ve ark. (2015) yaptıkları çalışmalarında İAÇ ile kariyer tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır.

Bu doğrultuda, çalışanların İAÇ düzeylerinin işlerine ilişkin tutum ve davranışlarını ne derecede ve ne yönde etkilediğinin belirlenmesi önem arz etmektedir (Üzümcü ve Akpulat 2017). Bu nedenle örgütler, İAÇ'na yol açabilecek uygulamaların farkında olmalı ve çatışmaları azaltacak politikaları uygulamalıdır (Mugunthan 2013).

5.6.2.2. Algılanan Örgütsel Destek

Algılanan örgütsel destek, örgüt tarafından çalışanın katılımına değer verildiği ve iyiliğinin önemsendiğine dönük algı ile çalışanı etkileyen faaliyetlerin örgüt tarafından gönüllü olarak yerine getirildiğine ilişkin inanç olarak tanımlanmaktadır (Turunç ve Çelik 2010). Başka bir ifadeyle, çalışanlar kendilerine yapılan olumlu ya da olumsuz muameleyi, örgütün kendilerine gösterdikleri itibar veya itibarsızlığın göstergesi olarak kabul etmektedirler. Örgütsel destek teorisine göre, örgütün çalışana gösterdiği olumlu muamelenin göstergeleri, örgütsel adalet, yönetici desteği, örgütsel ödüller ve iş koşulları olarak ifade edilmektedir. Bu

göstergeler algılanan örgütsel destek düzeyini etkilemektedir (Rhoedes ve Eisenberger 2002). Çalışanlarını örgüt içinde birer sosyal varlık olarak gören, önemseyen, takdir eden ve her türlü sorunlarında onlara yardım eden örgütler çalışanlarının gözünde destekleyici örgüt olarak algılanmaktadır. Bu bağlamda algılanan örgütsel destek, çalışanların arkalarında örgütün varlığını hissetmeleri ve kendilerini güvende hissetmeleridir (Özdevecioğlu 2003).

Algılanan örgütsel destek aynı zamanda, örgütün çalışanlar tarafından -aileyi destekleyici örgüt- olarak görülme derecesi gibi belirli bir alana özgü içeriğe sahip olabilir. Bu destek, çalışanların işlerini yaparlarken aileye ilişkin rollerinden fedakarlık yapmak zorunda olmadıklarını hissettikleri, iş ve aileye ait kaygılarını paylaşabildikleri ve yararlı iş-aile politikalarının uygulandığı bir çalışma ikliminin yaratılması ile sağlanmaktadır (Kossek ve ark. 2011).

Konuya ilişkin yapılan araştırmalar, destekleyici insan kaynakları uygulamalarının algılanan destek düzeyini güçlü bir biçimde belirlediğini ortaya koymaktadır. Ayrıca yapılan araştırmalar algılanan örgütsel desteğin, iş tatmini, duygusal bağlılık, verimlilik ile pozitif; işten ayrılma niyeti ile negatif yönde ilişkili olduğunu bulgulamaktadır (Cao ve ark. 2014). Diğer taraftan örgütsel destek, çalışanların kariyer tatmin düzeyleri ile önemli derecede ilişkilidir. Örgütlerinden daha fazla destek gören çalışanların, kariyerlerinde daha başarılı ve daha yüksek kariyer memnuniyetine sahip oldukları görülmektedir (Armstrong-Stassen ve Cameron 2005, Armstrong-Stassen ve Ursel 2009).

Erdogan ve ark. (2004), Wickramasinghe ve Jayaweera (2010), Schooreel ve ark. (2017) yaptıkları araştırmalarında algılanan örgütsel desteğin kariyer tatminini pozitif yönde etkilediğini ortaya koymuşlardır.

6.YAŞAM DOYUMU

6.1. Yaşam Doyumu Kavramı

Yaşam doyumu, ilk defa 1961 yılında Neugarten tarafından, kişinin beklentileriyle elde ettiklerinin karşılaştırılması sonucu ortaya konulmuş bir kavramdır. Kişinin hayatını nasıl değerlendirdiğiyle, yaşam doyumu arasında bir paralellik bulunmaktadır (Akhunlar 2010). Yaşam doyumu, iyiliğin temel göstergesi olarak kavramsallaştırılmakta ve bireylerin kendi hayat şartlarına ilişkin uygun gördükleri standartlar, yaşamlarından duydukları memnuniyeti değerlendirmelerinde etkili olmaktadır (Dubey ve Agarwal 2007). Dolayısıyla bireyin sahip olduğu yaşama ilişkin genel bir yargısı ya da değerlendirmesi olarak ifade edilen yaşam doyumu kavramında, yaşanan çevre, sosyal yaşam ve aile gibi temel yaşam alanlarında, genel anlamda yaşamın bilişsel olarak değerlendirildiği görülmektedir (Bayram ve ark. 2010). Literatürde yaşam doyumunun tanımlanmasıyla ilgili iki temel yaklaşım bulunmaktadır. Bilişsel yaklaşıma göre yaşam doyumu, bireyin ihtiyaçlarının ve yaşamdan beklentilerinin karşılanma derecesini yansıtmaktadır (Lindfors ve ark. 2007). Bireyin yaşamdan beklentileriyle elde ettikleri arasındaki farkın az olması yaşam doyum düzeyini olumlu yönde etkilemekte (Onyishi ve Okongwu 2013) ve bireyin tüm yaşamını belirlediği kriterlere uygun olarak pozitif yönde değerlendirmesi sonucunu doğurmaktadır. İkinci yaklaşım olan duygusal yaklaşıma göre ise yaşam doyumu, kişinin olumlu duyguları olumsuz duygulara oranla ne kadar daha fazla yaşadığıyla ilişkilidir. Birey tarafından olumlu duyguların daha fazla hissedilmesi, yaşamdaki doyumun daha fazla olduğunun göstergesidir. Literatürde, bilişsel yaklaşım daha fazla kabul görmektedir (Doğan ve Şahin 2015).

Yaşam doyumu genellikle öznel iyi oluşun bir göstergesi olarak ifade edilmektedir (Voicu ve Pop 2011). Diğer bir ifadeyle öznel iyi oluş, bireyin yaşamını ne kadar iyi bulduğu ile ilgili olup bireylerin bir bütün olarak yaşam kalitelerini değerlendirme dereceleri olarak tanımlamaktadır (Diener 1994). Bireyin, yaşamına dair yaptığı bilişsel ve duygusal değerlendirmeleri içeren öznel iyi olma kavramı, olumlu ve olumsuz duygulardan oluşan duygusal unsuru ve yaşam doyumu olarak ifade edilen bilişsel unsuru kapsamaktadır (Kuzulu ve ark. 2013). Diğer taraftan Fischer (2009) ve Diener ve ark. (2010) gibi araştırmacılar mutluluk ve yaşam doyumu kavramlarının öznel iyi oluşun farklı yönlerini içerdiğini ifade etmektedirler. Onlara göre, mutluluk yaşam doyumuna kıyasla daha fazla duyguları içerirken, yaşam doyumu ise ekonomik koşullar tarafından yönlendirilmektedir (DeJonge ve ark. 2016).

Çizelge 6.1. Öznel İyi Olmanın Bileşenleri (Mafini 2015)

Olumlu Etki	Olumsuz Etki	Yaşam Doyumunu	Alan Memnuniyetleri
Memnuniyet	Suçluluk psikolojisi ve mahcubiyet	Hayatı değiştirme isteği	İş
Mutluluk	Üzüntü	Mevcut hayattan memnuniyet	Aile
Hoşnutluk	Endişe	Geçmişten memnuniyet	Boş vakit
Gurur	Öfke	Geçmişten memnuniyet	Sağlık
Sevgi	Stres	Gelecekte memnuniyet	Mali durum
Mutluluk	Depresyon	Hayatı anlamlı bulma	Özbenlik
Coşku	Kıskançlık		Gruba/Topluluğa dahil olma

Sonuç olarak, öznel iyi olma düzeyi yüksek olan bireyin, yaşam doyumunu algısının yüksek olması, genellikle olumlu duygular, haz duyguları içinde olması ve üzüntü, keder, öfke gibi olumsuz duyguları nadiren yaşaması beklenmektedir. Bunun aksine, öznel iyi olma düzeyi düşük olan bireyin yaşamından doyumlu olması, az düzeyde hoş duygular, haz yaşaması ve daha sık öfke, gerginlik, tedirginlik gibi olumsuz duygular içinde olması beklenmektedir (Önder 2015). Yüksek öznel iyi oluş, bireyde pozitif bir etki yaratarak, bireyin iş ve boş zaman gibi yaşam ve yaşam alanlarından memnuniyet duyması sonucunu doğurmaktadır (Diener ve Suh 1997).

Yaşam doyumunu üzerine yapılan çalışmalar incelendiğinde kavramla ilgili birçok tanıma rastlanmaktadır. Bunlardan bazıları aşağıda verilmiştir:

Yaşam doyumunu, bireyin mesai saatleri, iş sonrası zamanı ve boş zamanından oluşan hayatına karşı göstermiş olduğu duygusal tepkisi olup bireyin yaşamından duyduğu memnuniyeti ifade etmektedir (Hong ve Giannakopoulos 1994). Bireyin tüm yaşamına ilişkin geliştirdiği olumlu tutumdur (Jan ve Masood 2008). Bir başka tanımla yaşam doyumunu, bireyin iş ve iş dışındaki vakti ile boş vakitlerinden oluşan yaşamın bütününe karşı gösterdiği duygusal tepkisi ya da tutumdur (Can ve Soyer 2008). Olumlu kişilik özellikleri, sağlık ve psikopatoloji, yaşam olayları, sosyal ilişkiler, yaşanılan ortam gibi iyi oluşun çeşitli boyutlarının olumlu bir göstergesi olarak tanımlanabilir (Oberle ve ark. 2011). Yaşam doyumunu, yaşam kalitesinin öznel

bir bileşeni olup, bireylerin yaşamlarının kalitesini kendi ölçütlerine göre değerlendirdikleri yargılama sürecidir (Santilli ve ark. 2014). Bireyin istediği ile gerçekleşen arasındaki fark, diğer bir ifadeyle gerçek ile ideal arasındaki fark olarak tanımlanmaktadır (Tamannaeifar ve Behzadmoghaddam 2016).

Yukarıda bahsedilen tanımların ortak noktalarına bakıldığında yaşam doyumunun, bireyin hayata karşı genel bir tutumu, günlük yaşamdan mutlu olma, fiziksel olarak daha iyi hissetme, ekonomik güvenlik ve iyi sosyal ilişkilere sahip olma anlamına geldiği sonuçlarına ulaşılabilir (Mafini 2015).

Yaşam doyumu, hayatın birçok yönünden etkilenmektedir. Yaşam alanı olarak ifade edilen bu yönler iki gruba ayrılmaktadır. Bunlar;

1. Bireysel yaşam koşulları olarak da adlandırılan mikro-sosyal yaşam alanları örneğin, bireyin işiyle ilgili koşullar, öznel sağlık koşulları, medeni durum, bireyin finansal durumu,
2. Toplumsal koşullar olarak da adlandırılan makro-sosyal yaşam alanları örneğin, hükümet performansı, politik demokrasi ve refah artışıdır (Frijns 2010).

Campbell ve ark. (1976)'na göre yaşam doyumu, sağlık, maddi refah, verimlilik, yakın arkadaşlık ve duygusal iyilik olarak ifade edilen beş alanı kapsamaktadır. Bunlara ek olarak literatürde, toplum içindeki güvenlik ve konum alanlarından da bahsedilmektedir (Garretto 2000).

Konuya ilişkin yapılan çalışmalarda yaşam doyumunu belirleyen beş ölçütten söz edilmektedir. Buna göre yaşam doyumu yüksek olan kişilerin:

1. Günlük hayattaki faaliyetlerinden haz duyması,
2. Yaşamının bir anlam taşıması, yaşamıyla ilgili amaçlarının olması ve geçmiş yaşamının sorumluluğunu kabul etmesi,
3. Hayatı boyunca hedeflediği amaçlara ulaştığına inanması,
4. Zayıflıklarına rağmen, bireyin kendisini değerli bir varlık olarak görmesi,
5. Genelde hayata karşı iyimser bir tutum içinde olması beklenmektedir (Işık ve Koçak 2014).

Sonuç itibarıyla, yaşam doyumu aile, eş, iş hayatı, sağlık, sosyal çevre ve gelir düzeyi, gibi hayatın önemli bileşenlerinin birey tarafından olumlu olarak değerlendirilmesi sonucu

ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla yaşam doyumunun belirleyicileri, hayatın temel alanlarındaki şartların bireyler tarafından farklı algılanması nedeniyle farklılık gösterebilmektedir (Kanten ve Kanten 2015). Birey sağlık, refah, evlilik, eğitim gibi hayatının hemen hemen tüm alanlarından memnun olmasına rağmen, onun için diğer alanlara göre çok daha fazla önem arz eden bir alandan memnuniyet duymuyorsa, bu durum onun yaşam doyumunu hakkındaki genel yargısını olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Dubey ve Agarwal 2007).

6.2. Yaşam Doyumuna İlişkin Kuramlar

Yaşam doyumunun bireysel ve örgütsel yönden ortaya çıkardığı olumlu sonuçlar nedeniyle son zamanlarda araştırmacılar yaşam doyumunun ölçülmesi üzerinde durmakta ve konuya ilişkin bazı yaklaşımlar ileri sürmektedirler (Kanten ve Kanten 2015). Bu yaklaşımlar aşağıda ele alınmaktadır.

6.2.1. Erek Kuramı

Erek kuramı gereksinim ve amaç olmak üzere iki temel boyuttan oluşmaktadır. Bu kuram bireylerin gereksinimleri karşılandığında ve amaçlarına ulaştıklarında mutluluğa erişecekleri görüşüne dayanmaktadır. Kurama göre gerginliği azaltmak (mesela biyolojik ve psikolojik gereksinimleri karşılayarak acıyı ortadan kaldırma) mutluluğa yol açar (Önder 2015). Wilson tarafından 1960'larda ortaya atılan bu yaklaşıma göre, giderilen gereksinimler mutluluğa, giderilmeyenler ise mutsuzluğa yol açmaktadır (Çevik ve Korkmaz 2014). Diğer taraftan yaşamda bir denge kurulması öznel iyi oluşa önemli katkılar yapmaktadır. Birey insani gelişme ihtiyaçlarının tümünü tatmin etmek için birden çok alanda yer almaktadır. Dolayısıyla yaşam doyumunu sağlamak için farklı yaşam alanlarını kapsayan bu gereksinimlerin karşılanması gereklidir (Sirgy ve Wu 2009).

Erek kuramının amaç boyutu, bireylerin davranışlarının, hayatlarında ne yapmak istediklerini ve bu isteklerine ne ölçüde ulaşabildiklerinin incelenerek anlaşılabilirliğini öne sürmektedir. Bireyin sahip olduğu hedeflerin türü, yapısı ve hedeflerine ulaşma başarısı bireyin duygularını ve yaşam doyumunu etkileyebilmektedir. Birey hedeflerine ulaşma konusunda ilerleme kaydettiğinde olumlu tepkiler verirken, hedeflerine ulaşma konusunda başarısız olduğunda ise olumsuz tepkiler vermektedir. Bu kuramın ana düşüncesine göre, hedefler duygu sisteminde önemli bir referans standardı olarak görev yapmaktadır. Bireyin bir takım amaçlarının olması kişide anlamlı bir yaşama sahip olduğu hissi yaratırken, sıkıntılı zamanlarda ise kişisel ve sosyal iyi oluşun devam etmesine yardımcı olabilmektedir (Diener ve ark. 1999).

Erek kuramı kapsamında ele alınabilecek diğerk bir yaklaşım da Nesnel Liste Kuramı'dır. Bu kuram, bireyin mutluluğunun isteklerini elde etmesine bağılı olmayıp, bireyin iyi oluşunun bir şeyin veya bir etkinliğin insan ihtiyaçlarını karşılayıp karşılamadığı, insanın doğasını gerçekleştirip gerçekleştirmediği gibi nesnel konulara bağılı olduğunu savunmaktadır. Daha açık bir ifadeyle ahlak, rasyonel hareket etme, kişisel yetenek gelişimi, çocuk sahibi ve iyi ebeveyn olma, bilgi ve gerçek güzelliğin farkındalığı (Varelius 2013), kariyer başarısı, arkadaşlık, sevgi, vatandaşlık ve temiz bir vicdana sahip olma gibi birtakım nesnel ölçütlere erişen bireyin mutlu olacağını savunmaktadır. Bu kurama göre, anlamlı bir hayat sürmek nesnel olup, mutluluğun kaynağıdır. Anlamlı bir hayat sürdüren birey, kendisinin istek ve zevklerine kıyasla daha büyük ve değerli olanı yerine getirmektedir (Sirgy ve Wu 2009).

6.2.2. Haz ve Acı Kuramı

Haz ve acı kuramına göre, haz ve acı birbirleriyle yakından ilişkilidir ve bireyin bütün ihtiyaçları giderilirse çok büyük bir mutluluğa ulaşabilmesi mümkün değildir. O nedenle bireyin ihtiyacını giderdiğiindeki mutluluğu; ihtiyacının yoksunluğunu ne oranda hissettiğine ve söz konusu ihtiyacını giderebilmek amacıyla ne kadar çok çabaladığı ile ilişkilidir. Dolayısıyla bireyin yoksunluk hissetmediği bir ihtiyacı gidermesi ya da ulaşmayı çok istediği bir hedefe ulaşması onu çok mutlu etmeyecektir (Dikmen 1995).

Diğerk taraftan birey haz ve acı veren durumlara alışıkça hazzın ve acının da düzeyi azalmaktadır. Dolayısıyla bireyin uyum gösterdiği durumların varlığı doyum düzeyinde bir farklılık yaratmamaktadır. Örneğin uzun süren zenginlikler veya fakirlikler doyumda değişiklik meydana getirmemektedir (Eroğlu 2011).

Haz ve acı kuramlarından; Karşıt Süreçler Kuramı ise, kötü şeylerin yitirilmesinin mutluluğa, iyi olanların yitirilmesinin ise mutsuzluğa neden olacağı düşüncesine dayanmaktadır (Ünal ve Şahin 2013).

6.2.3. Etkinlik Kuramı

Etkinlik kuramı, erek kuramının aksine mutluluğun insan faaliyetlerinin bir ürünü olduğunu öne sürmektedir. Örneğin dağa tırmanma etkinliği bireye, zirveye ulaşmaya kıyasla daha büyük bir mutluluk getirebilir. Aristo, en eski ve en önemli etkinlik kuramcılarında birisi olup, mutluluğun erdemli bir faaliyet, yani iyi gerçekleştirilen bir etkinlikle, bireylerin yeteneklerini ortaya koymaları sonucunda gerçekleşeceğini ileri sürmektedir. Bu kurama göre, bireyin sürekli olarak mutluluğa ulaşmaya çalışması bireyi başarısızlığa götürür. Oysa birey

kendisi için önemli olan etkinlik ve amaçlara odaklanırsa, mutluluk kendiliğinden gelecektir (Diener 1984).

Literatürde etkinlik ile öznel iyi oluş ilişkisi Akış Kuramı ile de açıklanmaktadır. Akış kuramına göre, etkinliklerin bireyin beceri düzeyiyle doğru orantılı olması önemlidir. Etkinliğin çok kolay olması halinde bu durum birey için sıkıcı olmakta; etkinliğin zor olması halinde ise birey endişe ve stres yaşayabilmektedir. O halde, bireyin beceri düzeyi ile etkinliğin zorluğu arasında bir eşitlik söz konusu ise, birey yaptığı etkinlikten zevk duyacak ve mutlu olacaktır (Osmanoğlu ve Kaya 2013). Dolayısıyla mutluluk bireyin mutlu olmayı amaç edinmemesine rağmen, etkinliği başarıyla gerçekleştirmesi sonucunda kendiliğinden ortaya çıkan doğal bir sonuçtur. Birey yaşam amacına uygun bir etkinliği gerçekleştirmesi esnasında -fark etmemekle birlikte- etkinlikten keyif almakta, kişisel gelişim sağlamakta ve bilincinde oluşan düzenlilik ona mutluluk vermektedir (Sahranç 2007).

6.2.4. Hedonizm Kuramı

Hedonizm, yakın geçmişte, ağırlıklı olarak batı kültürlerinde popülerlik kazanmış ve ilgi görmeye başlamıştır. Bu düşünceye göre, haz ve mutluluk yaşamdaki en üstün ve en gerçek faydadır. O nedenle bireyin davranışları, acıdan kaçınma ve mümkün olduğunca çok haz alma, zevk alınacak deneyimler yaşama üzerinedir (Joshnloo 2014). Daha açık bir ifadeyle hedonizm kuramına göre mutluluğa ulaşmak, memnuniyeti en üst düzeye çıkarmak, acıyı ise en aza indirmek ile sağlanabilir. Günümüzde hedonizm düşüncesi yararcılık ve Amerikan tüketimcilik anlayışı ile ortaya çıkmaktadır (Sirgy ve Wu 2009).

6.2.5. Gerçek Mutluluk Kuramı

Bu kurama göre, iyi bir yaşamın üç yolu bulunmaktadır. Bunlar: haz dolu bir yaşam, akış deneyimine dayalı bir yaşam ve anlamlı bir yaşamdır. Kurama göre bu üç unsur birbirlerinden bağımsız bir biçimde yürütülebilir, ancak hepsi mutluluğa olumlu katkıda bulunmaktadır (Proyer ve ark. 2016). Gerçek mutluluk teorisi, bilinçli olarak seçilen bireysel hedef ve davranışların uzun vadede öznel iyi oluşu etkileyebileceğini iddia etmektedir. Dolayısıyla yaşam amaçlarındaki bu farklılıkların yaşam doyumu üzerinde önemli etkileri bulunmaktadır (Headey ve ark. 2010). Gerçek mutluluk kuramı bu üç geleneksel kuramı sentezlemekte ve bu üç mutluluk kıstaslarından hepsine ulaşılmasının bireye "dolu bir yaşam" sağlayacağını ifade etmektedir (Seligman ve Royzman 2003).

6.2.6. Yargı Kuramları

Campbell ve ark. tarafından 1976 yılında memnuniyet yargılarına ilişkin popüler bir model ortaya konulmuştur. Modele göre bireyler hayatlarının çeşitli alanlarını gözden geçirerek, bu alanları ilgili standartlarla (örneğin başka kişilerin sahip oldukları ile) karşılaştırmaktadırlar. Böylelikle bireylerin her bir yaşam alanından elde ettikleri memnuniyet düzeyleri toplamı, yaşam doyumlarına ilişkin genel bir yargıya ulaşmalarına neden olmaktadır. Başka bir ifadeyle yaşam doyumu için önem arz eden alanlar memnuniyet kararlarıyla güçlü korelasyonlar göstermektedir (Diener ve ark. 2002). Yargılama kuramında dilek düzeyi önemli olup, gerçek koşulların standartları aşması halinde mutluluk meydana gelmektedir. Doyum durumunda kıyaslamalar bilinçli olabilirken duygu durumunda ise standartlarla ilgili bu kıyaslamalar bilinçsiz bir şekilde yapılabilir. Yargı kuramı, genellikle hangi olayların olumlu veya olumsuz olacağını öngörmese de, olayların üreteceği etkinin büyüklüğünü öngörmeye yardımcı olmaktadır (Diener 1984).

Literatürde yargı kuramlarının üç grupta ele alındığı görülmektedir. Bunlardan ilki olan Sosyal Karşılaştırma Kuramı, bireyin kendisini, yeteneklerini ve öz değerlerini mevcut nesnel standartların yokluğunda, başkaları ile karşılaştırma eğiliminde olduğunu ileri sürmektedir. Bireyin kendisini başkalarıyla kıyaslaması, belirsizliği azaltmasına ve anlam yaratmasına yardımcı olmaktadır. Sosyal karşılaştırma sosyal hayatın merkezi bir özelliği olup, bireyin sosyal gerçekliğinin oluşmasında önemli bir rol oynamaktadır (Goldenberg ve ark. 2016). Yapılan araştırmalar, genellikle bireyin kendisini başkaları ile karşılaştırırken, kendisinden daha kötü (aşağıya doğru karşılaştırma) ya da daha iyi (yukarı doğru karşılaştırma) durumda olanlarla karşılaştırdığını göstermektedir. Aşağı doğru karşılaştırmalar bireyde üstünlük duygusu ve olumlu bir etki yaratırken; yukarı doğru karşılaştırmalar ise olumsuz etki ve daha düşük benlik kavramının oluşumuna yol açabilir (Hanus ve Fox 2015). Sonuç olarak Sosyal Karşılaştırma Kuramı'na göre, birey çevresindeki kişilerle kendi durumunu karşılaştırmakta ve kendi şartları daha iyi ise mutlu, daha kötü ise mutsuz olmaktadır (Diener ve ark. 1999). Bir diğer yargı kuramı ise Uyum Kuramı'dır. Bu kuramda karşılaştırma standardı bireyin kendi yaşantısından kaynaklanmaktadır. Daha açık bir ifadeyle, bireyin yaşadığı olay beklentisinden daha iyiyse birey mutlu olacak, sonraki olaylar için standardı artacak ve yaşadığı diğer olaylarda da bu standart düzeyine göre mutlu ya da mutsuz olacaktır (Ünal ve Şahin 2013). Yani uyum kuramına göre birey, olayların genel seviyesine adapte olmakta ve bireyin yaşadığı değişimler olayların ortalama seviyesine göre çok daha önemli bir mutluluk ya da mutsuzluk kaynağı olabilmektedir (Diener 1984). Bir diğer yargı kuramı olan Michalos'ın (1985) Çoklu

Uyuşmazlık Kuramı'na göre memnuniyet, bireyin sahip oldukları ile sahip olmayı istedikleri, geçmişte sahip olduğu en iyi şeyler, gelecekteki beklentileri, ihtiyaç duydukları ve başkalarının sahip oldukları hakkında algıladıkları uyuşmazlıkların bir fonksiyonudur (Emmons ve Diener 1985, Blore ve ark. 2011). Dolayısıyla bireyin memnuniyeti, mevcut koşulları ile bu çok sayıdaki standartlar arasındaki farklılığa dayanmaktadır. Michalos tarafından yapılan araştırmalar, algılanan bu uyuşmazlıklar arasında öznel iyi oluşun en güçlü belirleyicisinin bireyin istekleri olduğunu ortaya koymuştur (Blore ve ark. 2011).

6.2.7. Bağ Kuramı

Bağ kuramı, bellek, şartlanma ve bilişsel ilkelere dayanmakta olup "bazı bireylerin mutluluğa neden daha yatkın bir mizaca sahip olduklarını" açıklamaya çalışmaktadır. Genel bilişsel yaklaşım, bellekte mutlulukla ilişkili bir takım ağlar bulunduğunu öne sürmektedir. İnsanların mevcut duygusal durumlarıyla uyumlu anılarını hatırladıklarını ve içinde buldukları anı, geçmişte yaşadıklarıyla ilişkilendirerek yorumladıklarını ifade etmektedir. (Diener 1984, Eroğlu 2011). Bellek ağları üzerinde yapılan araştırmalar, mutlu bireylerin zengin ve olumlu bir ilişki ağına sahipken, mutsuz bireylerin ise, daha sınırlı ve yalıtılmış ağlara sahip olduklarını göstermiştir. Ağırlıklı olarak olumlu ağa sahip olan bireyler daha fazla olaya olumlu yönde tepki vermeye yatkındırlar ve bu bireylerde daha fazla olay ya da fikir mutlu fikirleri ve duyguları tetiklemektedir (Diener 1984).

6.2.8. Tabandan-Tavana ve Tavandan-Tabana Kuramları

Tabandan-tavana yaklaşımında her bir yaşam alanı genel yaşam doyumunun bir öngörücüsü olarak kabul edilmekte (Voicu ve Pop 2011) ve bireyin yaşam koşullarını tek tek değerlendirmesi sonucunda genel bir yaşam doyumuna ulaştığı varsayılmaktadır. Tavandan-tabana kuramında ise bireyin öncelikle genel bir yaşam doyumuna ulaştığını ve sonrasında bu genel yargıya dayanarak yaşamındaki daha spesifik alanları memnuniyet yönüyle değerlendirdiği kabul edilmektedir (Lucas 2004).

Birinci yaklaşımın temel görüşü; spesifik bir ihtiyacın karşılanmasının yaşam alanlarından duyulan memnuniyeti dolayısıyla da genel yaşam doyumunu artıracığı yönündedir. Buna karşılık tavandan-tabana kuramı yaşam doyumunun bireyin genel kişilik faktörlerinin zamanla dengelenmesinden kaynaklandığını ifade etmektedir. Bu durum herhangi bir yaşam alanından duyulan memnuniyetin genel yaşam doyumuna bağımlılığı anlamına gelmektedir (Voicu ve Pop 2011). Daha açık bir ifadeyle tavandan-tabana kuramı, kimi

bireylerin mutlu, kimilerinin ise mutsuz olmasını; mutlu bireylerin pozitif düşünme ve olayları pozitif yönüyle değerlendirme, mutsuz olanların ise negatif düşünme ve olayları negatif yönüyle değerlendirme eğilimlerinden kaynaklandığı görüşüyle açıklamaktadır. Bu nedenle bu yaklaşım, bireyin öznel iyi oluşunda kişilik özelliklerini çok önemli bir etken olarak kabul etmektedir. Görüldüğü üzere tabandan-tavana ve tavandan-tabana kuramları arasındaki fark, öznel iyi oluş araştırmalarında kişiliğin önemini ortaya koymaktadır (Osmanoğlu ve Kaya 2013).

6.2.9. Sabit Nokta Kuramı

Sabit nokta kuramı, yaklaşık 35 yıldır psikologların üzerinde çalıştığı bir konu olup, yaşam doyumu üzerine çalışan araştırmacıların bilimsel paradigması haline gelmiştir. Buradaki temel düşünce, hayatını önemli derecede etkileyen büyük bir olay yaşayan bireyin bir ya da iki sene içerisinde önceki temel yaşam doyum düzeyine adapte olabildiğidir. Kuram, büyük mali kazançlar ya da kayıplar yaşayan bireylerin kısa bir süre içinde temel yaşam doyum düzeyine döndüklerini gösteren bulgularla da desteklenmiştir. Daha açık bir ifadeyle sabit nokta kuramı, aslında bir denge teorisi (Headey ve Muffels 2014) olup, insanların olaylara tepki verdikleri, ancak bir süre sonra temel mutluluk ve doyum seviyelerine geri döndükleri varsayımına dayanmaktadır (Lucas ve ark. 2004). Kuram, mutluluğun çoğunlukla genlerde olduğunu ima etmekte (Headey ve ark. 2010) ve yetişkin her bireyin birbirinden farklı düzeyde ve istikrarlı bir öznel iyi olma düzeyi bulunduğunu belirtmektedir. Bu düzey, büyük oranda kişilik özelliklerine, kısmen kalıtsal özelliklere ve yaşamın ilk dönemine ait diğer bazı unsurlara bağlıdır. Önemli yaşam olayları sapmalara neden olsa da bireyin üzerindeki etkileri genellikle geçicidir ve bir süre sonra birey önceki durumuna geri döner (Güler ve Dönmez 2011).

6.3. Yaşam Doyumunu Etkileyen Faktörler

Yaşam doyumuna ilişkin 32 ülkede gerçekleştirilen, 245 çalışmanın, yapılan toplu analizi sonucunda, aşağıdaki faktörlerin yaşam doyumunu ile ilişkili olduğu ortaya konulmuştur;

- Özgür, demokratik ve ekonomik açıdan refah bir ülkede yaşamak
- Azınlıktan ziyade çoğunluğun bir parçası olmak
- Politik istikrar
- Sosyal sınıfın üst düzeylerinde yer almak

- Evli olmak
- Aile ve arkadaşlarla iyi ilişkilere sahip olmak
- Fiziksel ve zihinsel olarak sağlıklı olmak
- Aktif ve açık görüşlü olmak
- Kendi hayatının kontrolünü elinde tuttuğunu hissetmek
- Para kazanmaktan çok sosyal ve manevi değerlere önem vermek (Dockery 2003).

Ayrıca uzun yıllara dayanan çalışmalar, yüksek yaşam doyumunun, daha büyük mesleki başarı, daha iyi sağlık ve hatta yaşam süresinin uzunluğu ile ilişkili olduğunu göstermektedir. Özellikle bu çalışmalarda, boşanma, işsizlik ve iş göremezlik halinin yaşam doyumunu üzerindeki olumsuz etkileri ortaya konulurken, evliliğin ise olumlu etkisi belirlenmiştir (Luhmann ve ark. 2013).

Bu çalışmada yaşam doyumunu etkileyen faktörler, bireysel faktörler ve iş ile ilgili faktörler başlıkları altında incelenmiştir.

6.3.1. Bireysel Faktörler

Wilson (1967)'in yapmış olduğu ve demografik faktörler ile kişilik özelliklerinin mutlulukla ilişkisini belirlemeyi amaçladığı çalışmasının sonucuna göre mutlu insanın genel profili; “genç, sağlıklı, dışadönük, iyimser, iyi bir eğitim almış, iyi ücret alan, evli, dindar, makul istekleri olan ve her iki cinsiyetten zeki kişiler”dir. Wilson’ın 1967’deki bu çalışmasından sonra günümüze değin konuya ilişkin birçok araştırma yapılmıştır (Önder 2015).

Çalışmalar değerlendirildiğinde araştırmacıların özellikle cinsiyet, yaş, gelir ve eğitim düzeyi gibi demografik faktörlerin yaşam doyumunu üzerindeki etkilerini inceledikleri tespit edilmiştir.

6.3.1.1. Cinsiyet ve Yaşam Doyumu

Cinsiyetin yaşam doyumunu üzerindeki etkisine ilişkin yapılan çalışmalar incelendiğinde farklı sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir. Yapılan bazı araştırmalarda (Myers 2000, Lavalley ve ark. 2007, Doğan ve Çötök 2011, Kong ve ark. 2014, Koydemir ve Schütz 2014, Atasoy ve ark. 2016) yaşam doyumunu düzeyleri bakımından kadınlar ve erkekler arasında bir fark tespit edilememiştir. Buna karşılık kadınların yaşam doyum düzeylerinin erkeklere oranla daha

yüksek bulunduğu (Dikmen 1995, Bilge ve ark. 2009, Moksnes ve ark. 2013, Al-Attayah ve Nasser 2016) çalışmalar da mevcuttur. Goldbeck ve ark. (2007), Strine ve ark. (2008), Abdel-Khalek (2012) ve Matud ve ark. (2014) ise yaptıkları çalışmalarda, erkeklerin yaşam doyum düzeylerinin kadınlara oranla daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir.

Yapılan çalışmalarda cinsiyetin yaşam doyumunu üzerindeki etkisinin başka değişkenlerle birlikte incelendiği ve istatistiki olarak anlamlı farklılıklara ulaşıldığı araştırmalar da bulunmaktadır. Oshio (2012)'nin yapmış olduğu bir çalışmada, eşleri olmadan yaşayan erkeklerin yaşam doyumlarının düştüğü; eşinin ailesiyle yaşayan ya da yakın ilişkileri olan kadınların yaşamdan daha az tatmin oldukları; hem kadınlar hem de erkekler için evlenmemiş bir oğul ile birlikte yaşamının yaşam doyumunu ile negatif yönde ilişkili olduğu ve çok sayıda arkadaşa ve sosyal faaliyete sahip olmanın kadınlarda yaşam doyumunu arttırdığı ancak erkeklerde bir etki yapmadığı bulgularına ulaşılmıştır. Bu sonuçlar yaşam doyumunun aile ve sosyal ilişkilerle ilişkilendirilmesi halinde cinsiyet farklılıklarını doğrulamaktadır.

Cinsiyete dayalı toplumlarda, kadın ve erkekler farklı rolleri oynayabilmekte bu durum da cinsiyete dayalı toplumsal görev ve faaliyetleri güçlendirebilmektedir (Al-Attayah ve Nasser 2016). Al-Attayah ve Nasser (2016)'in çalışmasının bulguları, Katar'daki kadınların sosyal açıdan kendilerini uygun yer ve rolde bulmaları nedeniyle yaşam tatmin düzeylerinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Humpert (2013) sosyal faaliyetlerin yaşam doyumunu üzerindeki etkilerini incelediği çalışmasında; spor, sosyal yardımlaşma ve ebeveynlik faaliyetlerinin sadece kadınların yaşam doyum düzeylerinde etkili olduğu, buna karşılık erkeklerin klasik hobilerden daha fazla doyum sağladıklarını belirtmektedir.

6.3.1.2. Yaş ve Yaşam Doyumu

Yaşam doyumunun yaş ile ilişkilendirildiği ilk çalışmaların yaşlılar üzerinde yapıldığı görülmektedir (Aydemir ve ark. 2015). Çoğunlukla yaşın ilerlemesi; sağlık sorunlarının artması, sevilen kişilerin kaybedilmesi ve finansal bağımsızlık eksikliği ile ilişkilendirilmekte ve bu olumsuz koşulların, kişilerin yaşam doyumlarını olumsuz yönde etkilediği varsayılmaktadır (Siedlecki ve ark. 2008). Goldbeck ve ark. (2007), Jan ve Masood (2008), Agyar (2014), Çevik ve Korkmaz (2014), Mafini (2015) yaptıkları çalışmaların sonuçları bu genel kanı ile paralellik göstermektedir. Buna karşılık birçok araştırmacı yapmış oldukları çalışmalarında, yaşlı kişilerin gençlere oranla biraz daha yüksek yaşam doyumuna sahip

olduklarını tespit etmişlerdir (Lavalley ve ark. 2007). Örneğin, Charles ve ark. (2001), Gong ve ark. (2011), Segerstrom ve ark. (2016) yapmış oldukları araştırmaların bulguları bu yöndedir. Avşaroğlu ve ark. (2005), Frijns (2010), Ünal ve Şahin (2013), Al-Attayah ve Nasser (2016) ise yaş ile yaşam doyumu arasında bir ilişki olmadığını ortaya koymuşlardır.

Lang ve ark. (2013) yaptıkları bir çalışmada, kişilerin mevcut yaşam doyumlarında yaşa bağlı çok büyük farklılıklar olmadığını tespit etmişlerdir. Ancak çalışmanın sonucu, yaşam doyumu ile yaş arasındaki ilişkiyi daha güçlü oranda kişilerin gelecekteki beklentilerinin belirlediğini ortaya koymuş ve yaşlı kişilerin gelecekteki yaşam doyum düzeylerinin pozitif sağlık sonuçları ile ilişkili olduğunu göstermiştir. Plagnol ve Easterline (2008) ise çalışmalarında, isteklere ulaşmanın yaşam doyumunu şekillendireceği görüşünden hareket etmişlerdir. Elde edilen bulgular, yetişkinliklerinin ilk döneminde kadınların mutluluklarını ve genel yaşam doyum düzeylerini, daha çok finansal ve aile yaşam alanlarının etkilediği yönündedir. Ancak ilerleyen yaşla birlikte, erkeklerin bu alanlardan kadınlara göre daha fazla doyum sağladığı tespit edilmiştir. Bu durum, yaşın ilerlemesi neticesinde erkeklerin finansal gücünün artması ile açıklanabilir. Kadınların ise, azalan aile desteği sonucunda isteklerinin gerçekleştirme gücünü, yaşam doyum düzeylerini düşürebilmektedir (Şimşek 2011).

Sonuç olarak, yaş ve yaşam doyumu ilişkisi belirsiz olup, farklı yaş deneyimleri ve maddi olanaklara erişim bu ilişkiyi açıklamaya yardımcı olabilir (Horley ve Lavery 1995).

6.3.1.3. Medeni Durum ve Yaşam Doyumu

Wilson (1967), tarafından belirtilen evlilik ve yaşam doyumu arasındaki pozitif ilişki, Amerika Birleşik Devletleri, Kanada ve Norveç'te yapılan ulusal ve bölgesel araştırmalarda olduğu kadar uluslararası araştırmalarda da ortaya konulmuştur. Yapılan büyük ölçekli araştırmalar, evli kişilerin, hiç evlenmemiş, boşanmış, ayrı yaşayan ya da dul kalmış kişilere göre daha mutlu olduklarını göstermektedir (Diener ve ark. 1999, Fernandez-Ballesteros ve ark. 2001). Ayrıca evli olmayan kişiler arasında, bir hayat arkadaşı ile birlikte yaşayanların, bazı kültürlerde, yalnız yaşayanlardan çok daha mutlu oldukları görülmektedir (Diener ve ark. 1999). Evliliğin fiziksel ve duygusal iyi oluş üzerindeki koruyucu etkileri kanıtlanmış olmakla birlikte, yapılan son araştırmalar bu etkilerin evliliğin kalitesine bağlı olduğunu göstermektedir (Carr ve ark. 2014). Diğer taraftan evli kişilerin evlilikten ve yaşamdan aldıkları doyum, cinsiyet rollerine göre farklılaşmaktadır. Geleneksel cinsiyet rolleri göz önüne alındığında, kadınların evlilik ve yaşam doyum düzeyleri erkeklere oranla düşmektedir. Ancak kadının iş hayatına atılması ile birlikte, eşler arasında gerek ev içi rollerin, gerekse iş koşullarının niteliği

aynı olmakta, bu durum ise eşlerin evlilik ve yaşam doyum düzeylerinde bir farklılık oluşmaması sonucunu doğurmaktadır (Çelik ve Tümkeya 2012).

Yıldız ve Çevik (2016) yapmış oldukları çalışmanın sonuçları, flört ilişkisi sonrası evlenen kişilerin akraba evliliği yapanlara; aşk evliliği yapan kişilerin ise mantık evliliği yapanlara göre daha yüksek yaşam doyumuna sahip olduklarını göstermektedir.

Psikoloji ve sosyoloji alanlarında yapılan araştırmalar, bireylerin iyi oluşları üzerinde kişiler arasındaki ilişkilerin etkili olabileceğini ortaya koymaktadır. Son yıllarda sosyal destek üzerine yapılan araştırmaların sonuçları da bu fikri desteklemektedir. Teorik olarak sosyal desteğin dört farklı fonksiyonu bulunmaktadır. Duygusal destek, kişinin kendi değeri için kabul gördüğünü ifade eder ve kişinin benlik saygısını arttırarak, kişinin kendine güven duygusunu geliştirir. Bilgi desteği, kişinin yaşadığı problemleri tanımlaması, anlaması ve onlarla baş edebilmesi ile ilgilidir. Bu fonksiyon, tavsiye, yönlendirme ve bilişsel rehberlik gibi davranış biçimleriyle ilişkilidir. Karşılıklı destek ve aidiyet olarak da adlandırılan arkadaşlık desteği, kişilerin başkalarıyla vakit geçirmesi sonucunda, sorunlarından uzaklaşmalarına ve streslerinin azalmasına yardımcı olmaktadır. Maddi destek ise, finansal anlamda yaşanan bir sorunun çözülmesini sağlayan davranış biçimleriyle ilgilidir (Wan ve Jaccard 1996). Bu bağlamda kişinin sosyal ağı içerisinde yer alan eşi; kişinin benlik saygısı, sevgi, aidiyet ve bağlanma gibi temel sosyal ihtiyaçlarını gidermekte ve eşin desteği ile ortaya çıkan moral artışı, kişinin yaşam doyum düzeyini de olumlu yönde etkilemektedir (Altıparmak 2009).

6.3.1.4. Eğitim ve Yaşam Doyumu

Eğitim ile yaşam doyum arasındaki ilişkiyi ele alan çalışmalarda farklı sonuçlar elde edildiği görülmektedir. Birçok araştırmacı, farklı uluslararası veri setlerinde ve zaman periyodlarında, yüksek eğitim ile yaşam doyum arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit etmişlerdir. Buna karşılık, eğitimin, kişilerin yaşam doyumunu olumsuz yönde etkilediğini kanıtlayan çalışmalar da mevcuttur (Powdthavee ve ark. 2015).

Diener ve ark. (1999), eğitim ile yaşam doyum arasında çoğunlukla küçük fakat anlamlı ilişkiler bulunduğunu belirtmektedirler. Onlara göre eğitim, kişilerin amaçları doğrultusunda ilerleme kaydetmelerini ya da değişikliklere adapte olmalarını sağlayarak yaşam doyumunu etkileyebilmektedir. Göreceli olarak daha yüksek oranda eğitim ve gelir seviyesine ulaşan kişiler, hayata daha iyimser baktıkları ve daha gerçekçi beklentilere sahip oldukları için yaşam doyum düzeyleri daha yüksek olabilmektedir (Frijins 2010).

Witter ve ark. (1984)'na göre eğitim, yaşam doyumu ile pozitif yönde ilişkili olup, varyansın %1 ila %3'ünü oluşturmaktadır. Çalışma, eğitim ile yaşam doyumu arasındaki ilişkinin kadınlarda erkeklere; yaşlılarda ise gençlere oranla daha güçlü olduğunu göstermektedir. Bayram ve ark. (2010) yapmış oldukları çalışmanın sonuçları da benzer yöndedir. Eğitim düzeyi yüksek olan kişilerin, yaşam doyum düzeyleri de daha yüksek bulunmuştur. Diğer taraftan Gardner ve Oswald (2002) yaptıkları bir çalışmada, yaşam doyum düzeyleri daha eğitilmiş bireyler için daha düşük tespit edilmiştir. Herhangi bir niteliği olmayan kişilerin yaşam doyum düzeyleri en yüksek seviyede tespit edilirken; orta düzey eğitime sahip olan kişilerin eğitimleri ile yaşam doyumları arasında net bir ilişki belirlenmemiştir. Ayrıca eğitimin yaşam doyumu üzerindeki olumsuz etkisi, erkeklerde kadınlara oranla daha yüksek bulunmuştur. Çalışma eğitimin yaşam doyumu üzerinde dolaylı bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur. Çünkü eğitim gelir ile birlikte ele alındığında yaşam doyumu üzerinde etkilidir. Binder ve Coad (2011) yapmış oldukları çalışmanın sonuçlarına göre de, daha düşük eğitim düzeyine sahip olanlar yaşamlarından daha mutlu ve doyumlu olanlardır.

Yapılan bazı çalışmalarda ise, eğitimin etkisinin düşük gelirli kişilerde daha güçlü olduğu görülmektedir. Eğitimin öncelikli olarak istihdama ve yeterli gelir seviyesine ulaşmak için bir araç olduğu ve böylece psikolojik ihtiyaçların da karşılanabileceği düşünülmektedir. Dolayısıyla ekonomik açıdan yoksun bölgelerde yaşayan kişiler arasında, eğitimin yaşam doyumu üzerinde genellikle daha büyük bir etkisi olması beklenebilir (Frijns 2010).

6.3.1.5. Gelir ve Yaşam Doyumu

Yapılan araştırmalarda gelir ile yaşam doyumu arasında pozitif bir ilişki bulunduğunu gösteren çok sayıda bulguya ulaşılmıştır. Gelirle ilgili doyum, mutlulukla ilişkilidir. Gelirin yaşam doyumuna etkisi genellikle küçük olsa da, diğer faktörler (daha sağlıklı olmak gibi) gelirin etkilerini üretebileceği faktörler olabilir (Diener 1984). Gelir yaşam doyumunu, kişilerin temel ihtiyaçlarını karşılamaya yardım ettiği ölçüde etkilemektedir ve bu etki gelirin, kişilerin maddi isteklerinin ne kadarını karşıladığı ile ilişkilidir. Ayrıca gelir artışının yaşam doyumuna olan etkisi, düşük gelir grubunda daha güçlüdür (Diener ve Biswas-Diener 2002). Az gelişmiş veya gelişmekte olan ülkelerde milli gelirin yaşam doyumuna etkisi daha fazla iken, gelişmiş ülkelerde ise insan hakları, sosyal eşitlik gibi kavramlar doyum üzerinde daha etkilidir (Şimşek 2011).

Proto ve Rustichini (2011)'ye göre, kişilerin elde etmeyi istedikleri gelir ile mevcut gelirleri arasındaki fark yaşam doyum düzeylerini etkilemektedir. Çalışmanın sonucu,

nörotikliğin, yüksek gelire sahip olma ya da gelirin artması halinde, kişinin yaşam doyumunun yavaş artması hatta düşmesine neden olduğunu ortaya koymaktadır. Bu nedenle, nevrotik eğilimin yoğun olduğu yüksek gelirli kişilerde, bu farkın fazla olması, yaşam doyumlarında daha güçlü bir azalmaya yol açmaktadır. Boven (2005)'na göre ise, materyalist hedefler "iyi yaşama" engel oluşturmaktadır. Kişilerin maddi varlıkları elde etmeye dönük çabaları, yaşam doyumlarını düşürmekte ve psikolojik rahatsızlıklara yakalanma riskini arttırmaktadır. Landiyanto ve ark. (2010) ise, "harcamaların mutluluk kaynağı olduğu" düşüncesinden hareketle yaptıkları araştırmalarında, harcama ile yaşam doyumunu arasında negatif bir ilişki tespit etmişlerdir. Bu bulgu, kişilerin gelir düzeyinden çok, gelirlerini ne için harcadıklarının, doyum üzerinde etkili olduğunu göstermektedir. Örneğin, borçlarını ödemek ya da yüksek enflasyon nedeniyle çok para harcamak durumunda kalan kişilerin mutsuz olması olasıdır.

Sonuç olarak; kişilerin gelir düzeyleri, yaşam doyumları üzerinde etkili olmakla birlikte yeterli değildir. Gelirin etkisi, başka değişkenlerle birlikte ele alındığında daha net ortaya konulmaktadır.

6.3.1.6. Statü ve Yaşam Doyumu

Konuya ilişkin literatür incelendiğinde, yaşam doyumunu ile statü arasında güçlü bir ilişki bulunmaktadır. Cinsiyet, yaş gibi diğer değişkenler içinde, mutluluğa etki eden en önemli demografik değişken statü olarak kabul edilmektedir (Şimşek 2011).

Doğan ve ark. (1997)'nin yapmış olduğu çalışmaya göre, öğretim elemanlarının mesleki statüleri ile yaşam doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılaşma bulunmaktadır. Doçent statüsündeki bir öğretim elemanının, bir öğretim görevlisine göre daha yüksek yaşam doyum düzeyine sahip olduğu tespit edilmiştir. Doğan ve Moralı (1999)'nin yaptığı çalışmada da benzer sonuçlar elde edilmiştir. Öğretim elemanlarının statüleri arttıkça yaşam doyum düzeylerinin yükseldiği görülmektedir. Ünal ve ark. (2001)'nin doktorlar üzerine yaptıkları çalışmada ise, yaşam doyum düzeyleri bakımından en düşük puanı alan grup pratisyen doktorlar olurken, en yüksek puanı alanlar ise öğretim üyesi doktorlar olarak saptanmıştır. Tümkaya ve ark. (2008) çalışmalarında, profesörlerin yaşam doyum düzeylerini diğer öğretim elemanlarından anlamlı düzeyde yüksek belirlemişlerdir.

Özetle yapılan araştırmalar incelendiğinde, demografik değişkenlerin yaşam doyumunun nispeten önemsiz korelasyonları olduğu görülmekte olup, değişkenler yaşam doyumunu tahmin etmede yetersiz kalmaktadır (Dubey ve Agarwal 2007). Araştırmalar, eğitim,

gelir, cinsiyet, medeni durum gibi demografik değişkenlerin, kişiler arasındaki öznel iyi oluş farklılıklarının saptanmasında, varyansın yaklaşık %8 ila %15'ini oluşturduğunu göstermektedir (Siedlecki ve ark. 2008).

6.3.1.7. Kişilik ve Yaşam Doyumu

Yaşam doyumu üzerine yapılan araştırmalar kişiliğin bireyin yaşam doyumunda çok önemli bir rol oynadığını göstermektedir. Çünkü bireylerin kişilik özellikleri, onların yaşamlarında karşılaştıkları olaylara ilişkin algılarını ve değerlendirmelerini doğrudan etkilemektedir (Köksal 2015). Mutlu insanların profilleri incelendiğinde, dört kişilik özelliği ortaya konulmaktadır. Bunlar; özsaygı, kişisel kontrol, iyimserlik ve dışa dönüklüktür (Dubey ve Agarwal 2007).

Hahn ve ark. (2013)'nın yaptıkları çalışma, yaşam doyumunun nevroitiklik ile negatif yönde; dışadönüklük ve sorumluluk kişilik özellikleri ile ise pozitif yönde ilişkili olduğunu göstermektedir. Ayrıca çalışmada, açıklık ve uyumlu kişilik özelliklerinin yaşam doyumu ile anlamlı fakat daha düşük korelasyonlar gösterdiği ortaya konulmuştur. Eryılmaz ve Öğülmüş (2010) kişilik özelliklerinin ergen öznel iyi oluşunu açıklama düzeyini belirlemek amacıyla yaptıkları çalışma ile sorumluluk, dışadönüklük ve duygusal dengesizlik kişilik özelliklerinin, ergen öznel iyi oluşunu açıklayan önemli özellikler olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Diener ve Seligman (2002)'nin yaptıkları çalışma ise, mutlu kişilerin, zengin ve tatmin edici sosyal ilişkilere sahip olduğunu, ortalama insanlara göre tek başlarına daha az zaman geçirdiklerini, dışadönük, uyumlu ve daha az nörotik kişilik özellikleri sergilediklerini ortaya koymuştur.

Özetle konuya ilişkin literatür incelendiğinde, sosyal zekası yüksek ve insan ilişkilerinde başarılı olan kişilerin, mutluluk düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir (Doğan 2013).

Diğer taraftan kişinin içinde yaşadığı toplumun bireyselci ya da toplulukçu olması, kişilik özelliklerinin yaşam doyumundaki etkisini farklılaştırabilmektedir. Örneğin bireyselliğin ön plana çıktığı toplumlarda kendine güven, toplulukçu toplumlara göre çok daha önemli bir yaşam doyumu yordayıcısıdır (Şimşek 2011). Jokela ve ark. (2015) yaptıkları çalışmalarında, kişilik özellikleri ile yaşam doyumu arasındaki ilişkinin gücünün, mahalle özelliklerine bağlı olduğunu ortaya koymuşlardır. Örneğin, deneyime açıklığın nüfus yoğunluğu ve etnik çeşitliliğin olduğu bölgelerde, yaşam doyumuyla yüksek düzeyde ve pozitif yönde ilişkili olduğu belirlenmiştir. Bu bulgular, insanların yaşam doyumunun, kısmen kişilik

ve yaşadıkları yerlerin belirli özellikleri arasındaki etkileşime bağlı olduğunu düşündürmektedir.

Kişilik özellikleri tarafından açıklanan öznel iyi oluşun, toplam varyansı açıklama düzeyi, %39'dan %63'e kadar uzanan bir orana erişebilmektedir (Steel ve ark. 2008).

6.3.2. İşe İlişkin Faktörler

Günümüzde çalışma, kişiye sağladığı ekonomik olanakların yanında, toplumda yer edinmek ve saygınlık kazanmak için gerekli olan temel bir olgudur. Gününün büyük bir bölümünü iş yerinde geçiren kişinin, işinde mutlu olması verimliliğini artırmaktadır. Yapılan araştırmalar, iş yerinde geçirilen zamanın, bir günün yaklaşık %70'i olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla, istemeden yapılan bir iş, yaşamın bütününde olumsuz etkilere neden olmakta, kişilerin sağlıklı ve mutlu bir yaşam sürmelerini engellemektedir. Bu nedenle son yıllarda, çalışma yaşamı kalitesinin iyileştirilmesi konusu, çağdaş yönetim anlayışını benimseyen örgütler için önemli hale gelmiştir (Erdem ve Kaya 2013).

İş yaşamının kalitesi; işgörenleri güvenilir, sorumluluk sahibi ve örgüte değerli katkıları bulunan en önemli kaynak olarak kabul eden ve onlara saygı gösteren bir felsefe ve ilkeler bütünüdür (Rose ve ark. 2006, Kashani 2012). İş yaşamının kalitesi, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları, adil ücret ve ödül politikaları, uygun çalışma saatleri, işgörenlerin yönetim sürecine katılımı, sosyal destek, mevcut becerileri kullanma ve geliştirme, kariyer fırsatları, kişilerarası ilişkiler gibi birçok unsuru içermektedir (Tulasi ve Vijayalakshmi 2013, Kanten ve Kanten 2015). Bu bağlamda, bir kişinin yaşam kalitesini; iş, fiziksel çalışma ortamı, örgüt içindeki sosyal çevre, idari sistem ile işteki ve iş dışındaki yaşam arasındaki ilişki oluşturmaktadır (Rose ve ark. 2006). Kişinin iş ortamını değerli, yaptığı işi anlamlı ve gelişime açık bulması, iş doyumuna önemli katkı sağlamaktadır. Böyle bir durumda ise, kişinin yaşamından mutlu olduğu ve yaşam doyum düzeyinin arttığı görülmektedir (Keser 2005).

Aysan ve Bozkurt (2004)'un okul psikolojik danışmanları üzerine yaptıkları bir araştırmada, çalışma ortamından memnun olup olmama durumuna göre, yaşam doyum puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Daha açık bir ifadeyle, çalışma ortamından memnun olduğunu belirten danışmanların yaşam doyum düzeyleri, memnun olmadığını belirtenlerden daha yüksektir. Dikmen (1995)'in yaptığı çalışmada ise, kişiye özgü bazı özelliklerin dışında, yapılan işin koşullarının da kişilerin iş ve yaşam doyumlarını etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmada, görece daha özerk çalışan, esnek çalışma saatlerine

sahip, işin bütününe yapma olanağı bulunan öğretmenlerin; daha az özerkliğe ve katı çalışma saatlerine sahip, işin küçük bir parçasını yapan, işten geribildirim alma olanakları pek bulunmayan memurlara göre yaşam doyum düzeyleri daha yüksek bulunmuştur. Mohamad ve Mohamed (2012)'in devlet hastanesinde çalışan hemşireler üzerinde yaptıkları araştırmaya göre, iş yerinde algılanan iş yaşam kalitesi ile çalışanların yaşam doyum düzeyleri arasında pozitif yönde bir ilişki bulunmaktadır.

Sonuç olarak, çalışma ortamını iyileştirerek, iyi bir takım ruhu oluşturmak ve insanların sosyalleştiği bir ortam sağlamak, hem iş tatminine hem de yaşam doyumuna katkıda bulunmaktadır (Arslan ve Acar 2013).

7. ARAŞTIRMA BULGULARI

7.1. Araştırma Alanı İle İlgili Bilgiler

7.1.1. Tarımın Finansmanında Yer Alan Kooperatifler ve Bankalar

Dünyada bilinen anlamıyla, ilk görülen kooperatif tüketim kooperatifidir ve 28 tekstil işçisi tarafından İngiltere’de kurulmuştur. Sonrasında Almanya ve Fransa’da üretim ve kredi kooperatifleri görülmektedir. Kooperatifçilik hareketi bu ülkelerden sonra Avrupa’ya ve sonrasında da tüm dünyaya yayılmıştır (Coşkun Arslan ve Çidem 2016). Ülkemizde ise kooperatifçilik hareketinin temelleri Osmanlı İmparatorluğu döneminde Mithat Paşa tarafından kurulan memleket sandıkları ile atılmıştır. Bu dönemden sonra Türkiye’de, uzun bir süre kooperatifçilik hareketi görülmemektedir. Türkiye Cumhuriyeti’nin kurulmasının ardından Mustafa Kemal Atatürk kooperatifçiliğe son derece önem vermiş ve kooperatifçilik önemli iş modellerinden biri haline gelmiştir (Özer ve Altındağ 2017).

Kooperatif örgütlenmeler, bir sosyal girişim şeklidir ve ülkelerin ekonomik ve sosyal kalkınmalarını sağlayan bir mekanizma olarak kabul edilmektedir (Mohamad ve Majid 2014). Uluslararası Kooperatif Alyansının tanımına göre kooperatif; müştereken sahip olunan ve demokratik olarak kontrol edilen bir işletme aracılığıyla, ortak ekonomik, sosyal ve kültürel ihtiyaçlarını ve isteklerini gidermek amacıyla gönüllü olarak bir araya gelen kişilerin özerk birliğidir (Ortmann ve King 2007, Rena 2017). Bu, türüne, üyelik sayısına ya da bulunduğu coğrafyaya bakılmaksızın bütün kooperatifler için geçerli bir tanımdır (Özer ve Altındağ 2017). Kooperatifçilik felsefesi dayanışma ve ortak hareket etme üzerine kurulu olup günümüzde bir milyara yakın kişinin ortak gücünü oluşturmaktadır. Günümüzde kooperatifler, özellikle yoksulluğun azaltılması, istihdamın artırılması, girişimciliğin desteklenmesi, insan kaynaklarının geliştirilmesi gibi konulardaki artan etkinlikleri ile dikkat çekmektedirler (Özdemir 2016). Ayrıca kooperatifler, dünyada yoksulluk sınırının altında yaşayan yetmiş sekiz milyon insana ulaşmakta ve onlara en geniş mikro finansal destekleri sunmaktadır. Birleşmiş Milletler tarafından 2012 yılı “Uluslararası Kooperatifler Yılı” olarak ilan edilmiş ve sloganı “Kooperatif İşletmeler Daha İyi Bir Dünya Kurar” olarak belirlenmiştir. BM’in bu kararı, kooperatif işletmelerin ekonomik ve sosyal kalkınmada oynadığı rolün önemini anlatması, kooperatiflerin yoksullukla mücadeledeki oynadığı rolün altının çizilmesi ile gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerdeki insanların kooperatiflere katılımlarının sağlanması açısından önem arz etmektedir (Everest ve Yercan 2012). Diğer taraftan toplumların daha demokratik bir yapıya kavuşmasında, kültürel bağların korunmasında, sosyal sermaye ile güvenin oluşumunda

kooperatifçilik hareketi etkin bir araç olarak kabul edilmektedir. Ayrıca kooperatifler çalışanlarına sağladıkları çeşitli kurslar, seminerler ya da eğitim ve öğretim olanakları ile onların gelişimlerine önemli katkılar sağlamaktadırlar (Çetin 2009). Sonuç olarak gelişmiş bir kooperatifçilik anlayışının, ülkelerin kalkınmışlık göstergelerinden birisi olduğu söylenebilir. Özellikle kooperatifçilik hareketinin gelişmiş olduğu batı Avrupa ülkeleri ve ABD bu duruma örnektir (Güreşçi ve Gönç 2017).

Günümüzde kooperatifçilik, hemen hemen her alanda ve sektörde farklı modeller ortaya koyan işletmecilik boyutuna erişmiştir. Ülkemizde, gıda ve temel tüketim maddelerinin temini ve dağıtımını gerçekleştiren tüketim kooperatifleri, insanların barınma ihtiyaçlarını gidermek amacıyla kurulan konut kooperatifleri, kadınların el emeği ürünlerinin pazarlanması amacıyla faaliyette bulunan kadın girişimci üretim ve pazarlama kooperatifleri ile tarımsal faaliyetlerin yürütülmesi amacıyla kurulan tarımsal kooperatifler bulunmaktadır. Genellikle Türkiye’de kooperatifler, ana sözleşmelerinde belirtilen faaliyet alanlarına göre sınıflandırılmaktadır. Bu sınıflandırma doğrultusunda ülkemizde, 2015 yılı itibariyle 39 farklı faaliyet alanında 56.029 kooperatif bulunmaktadır (Başaran ve Zeyrek 2016).

Dünya üzerinde tarım, kooperatifçiliğin uygulama alanı bulduğu en önemli sektördür (Başaran ve ark. 2017). Tarım sektöründe örgütlenmenin amacı, tarımda verimliliği arttırmak, tarımsal ürünlerin değerlendirilmesini sağlamak ve üreticilerin gelirleri ile pazardaki konumlarını yükseltmektir (Everest ve Yercan 2012). Ülkemizde faaliyette bulunan tarımsal kooperatifleri; Pancar Ekicileri Kooperatifleri, Tarım Kredi Kooperatifleri, Tarım Satış Kooperatifleri, Tarımsal Kalkınma Kooperatifleri, Sulama Kooperatifleri ve Su Ürünleri Kooperatifleri olarak sıralamak mümkündür (Başaran ve Zeyrek 2016).

Bu araştırmanın örneklemelerinden birini oluşturan Tarım Kredi Kooperatiflerinin temeli 1863 yılında kurulan memleket sandıklarına dayanmaktadır ve bu kooperatifler bugünkü adını 1935 yılında çıkarılan kanunla almıştır. 1977 yılında çıkarılan kanunla ise, dikey teşkilatlanmanın önü açılmış ve Tarım Kredi Kooperatiflerine merkez ve bölge birliği kurma hakkı tanınmıştır. Bu döneme kadar Ziraat Bankasına bağlı olarak faaliyetlerini sürdüren Tarım Kredi Kooperatifleri, merkez birliğinin kurulmasıyla bağımsız bir yapıya kavuşmuştur (Coşkun Arslan ve Çidem 2016). Tarım Kredi Kooperatifleri halen, birim kooperatifler, bölge birlikleri ve merkez birliği örgütlenmesiyle faaliyetlerini yürütmektedir. Her birimin ayrı bir tüzel kişiliği, genel ve yönetim kurulu, denetçileri ile yönetim kadrosu bulunmaktadır. Tarım Kredi Kooperatifleri Tekirdağ, Balıkesir, Sakarya, İzmir, Kütahya, Antalya, Konya, Ankara, Kayseri,

Sivas, Samsun, Trabzon, Erzurum, Malatya, Gaziantep ve Mersin illerinde olmak üzere toplam 16 bölge birliğine sahiptir. Ayrıca kurumun merkez birliği Ankara’da bulunmaktadır (Canbay ve Güneş 2015).

1581 sayılı Tarım Kredi Kooperatifleri ve Birlikleri Kanunu, kurumun faaliyet konularını; ortaklarının kısa ve orta vadeli kredi gereksinimlerini karşılamak, ürünlerini değerlendirmek, ortaklaşa yararlanabilecekleri her türlü makine, ekipman ve tesisleri edinmek; ortaklarının ve gerektiğinde diğer üreticilerin üretim ve zorunlu tüketim maddeleri ile üretim araçlarını toptan sağlamak, mesleki ve teknik açıdan bilgilerini arttırmak, el sanatlarını geliştirmek ve ürünlerini değerlendirmek; mevduat toplamak, bankacılık hizmetleri ile sigorta acenteliği yapmak olarak sıralamaktadır (Coşkun Arslan ve Çidem 2016).

Kredi, tüm sektörlerde olduğu gibi tarım sektöründe de gelişimin önemli bir aracı olarak karşımıza çıkmaktadır. Üreticiler tarafından kredi, ekim mevsimi boyunca üretim için gerekli olan girdilerin satın alınması amacıyla kullanılabilir. Bu durum üreticinin ekili alandaki verimini en üst düzeye çıkarmasını sağlayarak sermaye stok miktarını etkilemektedir. Ayrıca kredi, sulama tesisleri, makineler ya da yük hayvanlarına yatırım yapmak amacıyla da talep edilebilir. Her iki durumda da kredi, üreticinin üretim miktarını desteklediği ve kritik girdilerin satın alınmasını sağladığı için likitide etkisini temsil etmektedir (Narayanan 2016). Üreticiler, ihtiyaçları olan krediyi farklı kaynaklardan tedarik etmektedirler. Bu kaynaklar literatürde genel olarak “kurumsallaşmış ve kurumsallaşmamış” olmak üzere iki grupta incelenmektedir. Aile, akraba ya da arkadaşlardan alınan krediler “kurumsallaşmamış”; banka ve kooperatif gibi kurum ve kuruluşlardan elde edilen kaynaklar ise “kurumsallaşmış” krediler olarak ifade edilmektedir (Duramaz ve Taş 2018).

Özellikle küçük ölçekli tarım işletmeleri, özel kişileri, tüccarları ya da Tarım Kredi Kooperatiflerini birer kredi kaynağı olarak görmektedirler. Bu doğrultuda üreticilere uygun koşullarda kredi temininde, Tarım Kredi Kooperatiflerinin rolü son derece önemlidir (Everest ve Yercan 2012). Tarım Kredi Kooperatifleri, ortaklarının tek başlarına alamadıkları krediyi onların adına, maliyetine ve düşük faizle tedarik etmeye çalışarak, ortakları ile tasarruf sahipleri ya da kredi veren kuruluşlar arasında aracılık yapmaktadırlar (Semerci 2015). Tarım Kredi Kooperatifleri ortaklarına, kısa vadeli işletme kredileri ve orta vadeli yatırım kredileri sunmaktadır. Kısa vadeli işletme kredileri; üreticilerin gübre, tarımsal ilaç, tohum, karma hayvan yemi, fide, fidan, akaryakıt ile nakit ihtiyaçlarının karşılanması amacıyla bir yıl vade ile verilen kredilerdir. Orta vadeli yatırım kredileri ise donatma kredileri olup, tarımsal araç-

gereç ihtiyaçlarının giderilmesi, irat hayvanlarının sağlanması ile tarımsal sulama sistemlerinin kurulması konusundaki talepleri karşılamak üzere en çok dört yıl vade ile kullanılan aynı kredilerdir (Coşkun Arslan ve Çidem 2016).

Kooperatifler, kamu ve özel sektörün yanında, önceliği kar elde etmek olmayan sosyal amaçlar olan üçüncü bir sektörü oluşturmaktadır. Kooperatifler, ortaklarına fayda yaratmak için kurulan, ekonomik ve sosyal amaçlar taşıyan kuruluşlardır (Tutar ve ark. 2014). Diğer ticari işletmeler gibi kooperatifler de iyi yönetilmeli, verimli ve etkili olmalı, finansal olarak güçlü ve rekabet edebilir olmalıdır. Bununla birlikte, kooperatifleri diğer ticari işletmelerden ayıran önemli özellikler bulunmaktadır (Rena 2017). Kooperatifçilik hareketi, odak noktası insan olan, demokratik kökenli ve katılımcı ilişki ağına sahip olması nedeniyle ülkelerin kalkınmasını en etkin biçimde gerçekleştirebilecek özelliklere sahiptir (Çetin 2009). Ancak günümüzde küreselleşmenin etkileri ile birlikte ticari şirketlerin piyasa dinamiklerini kontrol ediyor olması, yeni nesil kooperatifçilik anlayışının doğmasına neden olmuştur. Bu yeni yaklaşım kooperatifleri, ortaklarının haklarını korurken aynı zamanda ticari bir işletme gibi davranmaya zorlamaktadır (Çetin ve Gazi 2015). Bu bağlamda kooperatif işletmeler, eğitimini tamamlamış, liyakatını kanıtlamış çalışan istihdamını yükselterek, verimlilikleri ile rekabet güçlerini arttırabilirler ve kurumsal kimliklerini güçlendirebilirler (Alkan 2016). Kooperatif işletmelerde insan kaynaklarının geliştirilmesi özellikle az gelişmiş ya da gelişmekte olan ülkelerde çok daha fazla önem taşımaktadır. Dünya barışına, çevrenin korunmasına, gelir dağılımı adaletsizliğinin giderilmesine, istihdama katkıları olan kooperatif işletmeler, kendi kendine yardım, ortaklaşa sorumluluk, demokrasi, eşitlik ve dayanışma gibi değerlere sahip olan örgütlerdir. Hızla değişen ve yeniden yapılanan günümüz koşullarında, kendilerine düşen görevleri en etkin biçimde yerine getirebilmek için, en iyi şekilde yönetilmeleri gerekmektedir (Turan 2002). Bu da, kooperatif insan kaynaklarının ve politikalarının en iyi biçimde geliştirilmesi ve uygulanması ile mümkün olabilir.

Bu doğrultuda bu araştırmada, “aile dostu örgüt” kavramı ele alınmış ve aile dostu politika uygulamalarının, finans alanında yer alan kooperatif ve banka işletmelerdeki çalışanların kariyer tatminleri ile yaşam doyum düzeylerini nasıl etkilediği belirlenmeye çalışılarak karşılaştırma yapılmıştır. Kooperatif işletmeler üzerine yapılan daha önceki çalışmalar incelendiğinde, genellikle ortaklar üzerinden birtakım değerlendirmeler yapıldığı görülmektedir. Oysa odak noktası insan olan ve demokratik temeller üzerine kurulu bu örgütlerin, en az ortakları kadar çalışanlarının da mutluluğuna önem vermesi gerekmektedir. Kooperatifçilik hareketi temel aldığı ilkeler çerçevesinde, sermayeye değil önce insana değer

veren yapısıyla insan kaynakları yönetimi açısından uygun bir alandır. Çünkü insan hem fiziksel hem de düşünsel gücüyle örgüte katkı sağlamakta ve aynı zamanda diğer üretim faktörlerini de organize ederek üretimin gerçekleşmesini sağlamaktadır (Özdemir 2016).

Araştırmanın örneklemelerinden birisini oluşturan Tarım Kredi Kooperatifleri Tekirdağ Bölge Birliği 22.08.1975 tarihinde 36 kooperatifin iştiraki ile kurulmuştur. 1977 yılına kadar Tekirdağ, Edirne, Kırklareli ile Çanakkale ve İstanbul illerinin Trakya kesiminde bulunan kooperatifleri bünyesine ortak alarak örgütlenmesini tamamlamıştır. 2014 yılı itibariyle 101 birim kooperatif ve 53,391 ortağı ile üreticilere hizmet sağlamaktadır. Bu birim kooperatiflerden 43 tanesi Tekirdağ ili sınırları içerisinde faaliyette bulunmakta ve 20,521 ortağa hizmet götürmektedir. Tekirdağ Bölge Birliği, ortaklarının nakit kredi, gübre, zirai ilaç, zirai alet-makine ve ekipmanları, yem, tohumluk, akaryakıt, damızlık hayvan, zorunlu tüketim maddeleri vb. ihtiyaçlarını tedarik etmektedir (Anonim 2014).

2000’li yıllardan sonra özel ve yabancı sermayeli bankaların da tarım sektörünü ve üreticiyi desteklemeye dönük kredi faaliyetlerine yöneldikleri görülmektedir. Bankalar tarafından üreticilere sunulan en temel tarımsal kredi ürünleri, tarımsal işletme ve tarımsal yatırım kredileri olarak iki grupta toplanmaktadır (Duramaz ve Taş 2018). Ülkemizde üreticilerin ihtiyaçlarına yönelik kredi olanakları sunan kamu bankalarının ve özel bankaların; Ziraat Bankası, Halkbank, Denizbank, Şekerbank, İş Bankası, Garanti Bankası, Yapı Kredi Bankası, Türk Ekonomi Bankası, Akbank ile QNB Finansbank oldukları görülmektedir.

7.2. Demografik Bulgular

Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin frekans ve yüzde dağılımları Çizelge 7.1.’de verilmektedir.

Çalışanların %44,3’ü kadın; %55,7’si erkek olup % 72,9’u evli; %27,1’i ise bekar. Çalışanların yaş dağılımları incelendiğinde; %43,6’sının 28-37 yaş arası grubunda; %40,7’sinin ise 38-47 yaş arası grubunda; %3,9’unun 18-27 yaş arası grubunda olduğu görülmektedir. %11,8’i ise 48 ve üstü bir yaşa sahiptir. Bulgular, çalışanların büyük bir bölümünün genç kişilerden oluştuğunu göstermektedir. Çalışanların önemli bir bölümünün (%62,9) lisans düzeyinde eğitime sahip oldukları görülmektedir. Ortaöğretim/lise düzeyinde eğitime sahip olanlar %16,1; yüksek lisans/doktora düzeyinde eğitime sahip olanlar %11,1 ve önlisans düzeyinde eğitime sahip olanlar ise %10 olarak bulgulanmıştır. Çalışanların aylık toplam

gelirlerine ilişkin soruya verdikleri cevapların oranları sırasıyla, %47,9'u 3001-5000 TL; %41,8'i 1000-3000 TL; %10,4'ü ise 5001 TL ve üstü bir gelire sahip oldukları yönündedir.

Çizelge 7.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Cinsiyet	Kadın	124 (%44,3)
	Erkek	156 (%55,7)
Medeni Durum	Evli	204 (%72,9)
	Bekar	76 (%27,1)
Yaş	18-27	11 (%3,9)
	28-37	122 (%43,6)
	38-47	114 (%40,7)
	48 ve üstü	33 (%11,8)
Eğitim Düzeyi	Ortaöğretim/Lise	45 (%16,1)
	Önlisans	28 (%10,0)
	Lisans	176 (%62,9)
	Yüksek Lisans/Doktora	31 (%11,1)
Görev	Üst Kademe	15 (%5,4)
	Orta Kademe	122 (%43,6)
	Alt Kademe	15 (%5,4)
	Teknik Eleman	26 (%9,3)
	Memur	80 (%28,6)
	Diğer	22 (%7,9)
Çalışma Süresi	1 yıldan az	3 (%1,1)
	1-5 yıl	56 (%20,0)
	6-10 yıl	85 (%30,4)
	11-15 yıl	41 (%14,6)
	16-20 yıl	40 (%14,3)
	21 yıl ve üstü	55 (%19,6)
Aylık Toplam Gelir	1000-3000	117 (%41,8)
	3001-5000	134 (%47,9)
	5001 ve üstü	29 (%10,4)
Görev Yapılan Sektör	Kooperatif	120 (%42,9)
	Özel (Banka)	160 (%57,1)

Araştırmaya katılan çalışanların %30,4'ü 6-10 yıl arası; %20'si 1-5 yıl arası bir süredir aynı işletmede çalıştıklarını ifade etmişlerdir. Diğer bir ifade ile çalışanların %50,4'ü 10 yıl ve daha az bir süredir aynı işletmede çalışmaktadır. Aynı işletmede 21 yıl ve üzerinde görev yapanların oranı ise %19,6'dır. 11-15 yıldır çalışanların oranı %14,6; 16-20 yıldır çalışanların oranı ise %14,3'tür. Araştırmaya katılan 122 kişinin (%43,6) orta kademe düzeyinde; 80 kişinin (%28,6) ise memur olarak görev yaptığı görülmektedir. Üst kademe ve alt kademe düzeyinde görev yapanların oranı her ikisi içinde %5,4 iken; teknik elemanların oranı %9,3; diğer ise %7,9 olarak belirlenmiştir. Araştırmada katılımcıların görevlerini belirlemek amacıyla sorulan üst kademe, orta kademe ve alt kademe başlıklarından kasıt; banka çalışanları için, üst kademe şube

müdürlerini, orta kademe şube yönetmenlerini, alt kademe ise şube yetkililerini ifade etmektedir. Ayrıca bu ünvanlar kooperatifler için üst kademedeki bölge müdürü ve müdür yardımcılarını, orta kademedeki yönetmen, yönetmen yardımcılarını ve servis yetkililerini, alt kademedeki birim kooperatif müdürleri ile müdür yardımcılarını belirtmektedir. Araştırmaya katılan 280 çalışanın %57,1'i bankalarda görev yaparken; %42,9'u kooperatif işletmelerde görev almaktadır.

7.3. Normallik Testi ve Bulguları

Araştırmada parametrik ve parametrik olmayan testlerin uygulanmasından önce verilerin normal dağılım sergileyip sergilemediği tespit edilmiştir. Bu bağlamda Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilks normallik testlerinin sonucunda, verilerin normal dağılım sergilemediği görülmüştür. Anket tekniği elde edilen verilerin çoğunlukla normal dağılıma uymadığı literatürde ileri sürülmekte ve normalliğin temel unsurlarını temsil eden basıklık ve çarpıklık değerlerinin incelenebileceği belirtilmektedir (Sop 2017). Bu doğrultuda verilerin basıklık ve çarpıklık değerleri hesaplanmış; destekleyici ve esnek çalışma koşulları, izin düzenlemeleri, kariyer tatmini, yaşam doyumu ölçeklerindeki maddelerin basıklık ve çarpıklık değerlerinin -3 ve +3 aralığında olduğu belirlenmiştir. Çarpıklık katsayısının 3'ten küçük, basıklık katsayısının ise 10'dan küçük olması çok değişkenli veri setinin normallik varsayımına uyduğunu göstermektedir (Kalaycı 2010, Song ve Qu 2017, Sop 2017).

7.4. Güvenilirlik ve Faktör Analizlerine İlişkin Bulgular

Aile dostu politikalar, kariyer tatmini ve yaşam doyumu değişkenlerine ait veriler ölçeklerin yapı geçerliliğinin sağlanması amacıyla açıklayıcı faktör analizine sokulmuş ve varimax döndürme yöntemi uygulanmıştır. Temel bileşenler analizinde gerçekleştirilen Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testleri ve Barlett testlerine ilişkin bulgular ile ölçeklerin genel iç tutarlılık katsayıları (Cronbach's Alpha değerleri) Çizelge 7.2.'de verilmektedir. KMO değerleri örneklemin faktör analizi için yeterli olduğunu; Barlett testi sonuçları ise verilerin normal dağılıma sahip olduğunu göstermektedir. Analiz sonucunda anketi oluşturan ölçeklerin güvenilir oldukları görülmektedir.

Çizelge 7.2. Ölçeklerin KMO, Barlett ve Güvenilirlik Test Değerleri

Ölçekler	KMO Değerleri	Barlett Değerleri	Barlett Anlamlılık	Genel İç Tutarlılık (Cronbach's Alpha)
Aile Dostu Politikalar	0,703	321,431	0,000	0,639
Kariyer Tatmini	0,884	1184,366	0,000	0,931
Yaşam Doyumu	0,833	524,614	0,000	0,835

Faktör analizleri sonucunda ortaya çıkan faktörler, faktör (boyut) ortalamaları, açıklanan varyanslar ve hesaplanan iç tutarlılık katsayılarına ilişkin bulgular aşağıda özet olarak sunulmaktadır.

7.4.1. Aile Dostu Politikalar Ölçeği

Çizelge 7.3.'te aile dostu politikalar ölçeği döndürülmüş faktör yükleri gösterilmektedir.

Aile dostu politikalar ölçeğine varimaks döndürme tekniği kullanılarak yapılan açıklayıcı faktör analizi sonucunda özdeğeri 1'den büyük iki farklı faktör elde edilmiştir. Birinci faktöre "İzin Düzenlemeleri" adı verilmiş ve faktör yükü 0,50'nin altında kalan 5 madde ölçek kapsamından çıkarılmıştır. Elde edilen ikinci faktöre ise "Destekleyici ve Esnek Çalışma Koşulları" adı verilmiş olup faktör yükü düşük olan 12 madde ölçek kapsamından çıkarılmıştır. Analiz sonucunda ortaya çıkan söz konusu iki faktör, toplam varyansın %48,98'ini açıklamaktadır. Birinci faktör olan izin düzenlemelerinin açıkladığı varyans oranı 27,740; ikinci faktör olan esnek çalışma ve desteğin açıkladığı varyans oranı ise 21,246'dır.

Faktör analizi sonucunda aile dostu politikalar ölçeğinin teoriye uygun bir yapıyı ölçtüğü ve yapı geçerliliğine sahip olduğu görülmektedir.

Çizelge 7.3. Aile Dostu Politikalar Ölçeği Döndürülmüş Faktör Yükleri

Ölçek Maddeleri	İzin Düzenlemeleri	Destekleyici ve Esnek Çalışma Koşulları
I2.Bu işletmede çalışanlara gerekli olduğu takdirde çocuklarının bakımı için izin verilir	0,822	
I1.Bu işletmede yeni anne ve baba olan çalışanlara istedikleri takdirde yasal sürenin üzerinde izin verilir	0,783	
I4.Bu işletmede gerekli olduğu takdirde çalışanlara yakınlarına bakmaları için uzun süre izin verilebilmektedir	0,661	
I3.Bu işletmede acil durumlarda çalışanlara gerekli izinler kolaylıkla verilir	0,622	
E8.Bu işletme için en iyi çalışan gece gündüz görev için hazır olan çalışandır		0,671
D3.Bu işletmede çalışanlara özel sağlık sigortası da yapılmaktadır		0,663
E5.Bu işletmede haftada beş gün çalışılmaktadır		0,634
D8.Bu işletme çalışanların ailelerinden ziyade öncelikle işlerini düşünmelerini istemektedir		0,575
İç Tutarlılık Katsayıları (Cronbach's Alpha)	0,707	0,523
Hesaplanan Genel İç Tutarlılık Katsayısı		0,639
Açıklanan Varyanslar	27,740	21,246

Çıkarım Yöntemi: Temel Bileşenler Analizi-Döndürme Yöntemi: Varimaks Döndürmesi

7.4.2. Kariyer Tatmini Ölçeği

Kariyer tatmini ölçek maddelerine ait verilerin faktör analizine sokulması ve varimaks döndürülmesi sonucunda, tek faktörlü bir yapıya ulaşılmıştır. Ölçek toplam varyansın %78,6'sını açıklamaktadır. Faktör analizi sonucunda kariyer tatmini ölçeğinin teoriye uygun bir yapıyı ölçtüğü ve yapı geçerliliğine sahip olduğu ifade edilebilir. Çizelge 7.4. kariyer tatmini ölçeği döndürülmüş faktör yüklerini göstermektedir.

Çizelge 7.4. Kariyer Tatmini Ölçeği Döndürülmüş Faktör Yükleri

Ölçek Maddeleri	Kariyer Tatmini
K2.Genel kariyer hedefime ulaşmada gerçekleştirdiğim gelişmeden memnunum	0,939
K4.Kariyer amaçlı hedeflerimde gerçekleştirdiğim ilerlemeden memnunum	0,926
K1.Kariyerimde edindiğim başarılarından memnunum	0,870
K5.Kariyerime yönelik yeni beceriler edinme amacı taşıyan hedeflerimde gerçekleştirdiğim ilerlemeden memnunum	0,862
K3.Gelir amacı taşıyan hedeflerimde gerçekleştirdiğim ilerlemeden memnunum	0,832
İç Tutarlılık Katsayısı (Cronbach's Alpha)	0,931
Hesaplanan Genel İç Tutarlılık Katsayısı	0,931
Açıklanan Varyans	0,786
Çıkarım Yöntemi: Temel Bileşenler Analizi-Döndürme Yöntemi: Varimaks Döndürmesi	

7.4.3. Yaşam Doyumu Ölçeği

Çizelge 7.5. yaşam doyumu ölçeği döndürülmüş faktör yüklerini göstermektedir.

Çizelge 7.5. Yaşam Doyumu Ölçeği Döndürülmüş Faktör Yükleri

Ölçek Maddeleri	Kariyer Tatmini
Y1.Birçok açıdan hayatım idealime yakındır	0,798
Y3.Hayatımdan memnunum	0,797
Y2.Hayat koşullarım mükemmeldir	0,790
Y4.Şimdiye dek hayatımda istediğim önemli şeylere sahip oldum	0,778
Y5.Tekrar dünyaya gelsem hemen hemen hayatımdaki hiçbir şeyi değiştirmedim	0,755
İç Tutarlılık Katsayısı (Cronbach's Alpha)	0,835
Hesaplanan Genel İç Tutarlılık Katsayısı	0,835
Açıklanan Varyans	0,614
Çıkarım Yöntemi: Temel Bileşenler Analizi-Döndürme Yöntemi: Varimaks Döndürmesi	

Yaşam doyumu ölçeğine varimaks döndürme tekniği kullanılarak yapılan açıklayıcı faktör analizi sonucunda, tek faktör çözümü elde edilmiştir. Ölçek toplam varyansın %61,4'ünü açıklamaktadır. Gerçekleştirilen faktör analizi sonucunda, yaşam doyumu ölçeğinin teoriye uygun tek bir yapıyı ölçtüğü ve yapısal geçerliliğe sahip olduğu söylenebilir.

7.5. Ölçeklere İlişkin Doğrulatoryı Faktör Analizi Sonuçları

Açıklayıcı faktör analizi (AFA) ile elde edilen verilerin, modele uyum sağlayıp sağlamadığını test etmek amacıyla yapılan doğrulatoryı faktör analizinde (DFA), modelin bir bütün olarak kabul edilebilmesi için istatistiksel olarak belirlenen bazı kriterleri sağlaması gerekmektedir. Genel olarak YEM'in uygunluğunun değerlendirilmesinde 15 farklı uyum iyiliği indeksi bulunmaktadır. Bu indeksler arasında en çok Ki-kare, RMSEA, GFI, CFI, NFI, NNFI, AGFI değerlerinin ele alınarak incelendiği görülmektedir (Yeşiltaş 2012). Çizelge 7.6. YEM uyumuna ilişkin istatistiksel değerleri göstermektedir.

Çizelge 7.6. YEM Uyumuna İlişkin İstatistiksel Değerler (Yeşiltaş 2012)

Uyum İndeksleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
X ² /sd	≤3	≤4-5
p değeri	,05 ≤ p ≤ 1,00	,01 ≤ p ≤ ,05
RMSEA	0 ≤ RMSEA ≤ ,05	,05 < RMSEA ≤ ,08
NFI	,95 ≤ NFI ≤ 1,00	,90 ≤ NFI < ,95
NNFI	,97 ≤ NNFI ≤ 1,00	,95 ≤ NNFI < ,97
CFI	,97 ≤ CFI ≤ 1,00	,95 ≤ CFI < ,97
GFI	,95 ≤ GFI ≤ 1,00	,90 ≤ GFI < ,95
AGFI	,90 ≤ AGFI ≤ 1,00	,85 ≤ AGFI < ,90

YEM uyumuna ilişkin istatistiksel değerler içerisinde klasik uyum iyiliği ölçütü X²'dir. X² değeri geliştirilen model ile gözlem değişkenlerine ait kovaryans yapısı sonucunda meydana gelen modelin farklılığını test etmektedir. X² değerinin küçük olması uyumun iyi olduğunu göstermektedir. Ancak X² ile birlikte modelin uyum düzeyinin belirlenebilmesi için X² değeri ile serbestlik derecesinin karşılaştırılması gerekmektedir. Bu karşılaştırma sonucunda katsayının 3 ve 3'ten küçük olması uyumun iyi olduğunu, 4-5 aralığında olması ise kabul edilebilir olduğunu ifade etmektedir (Sop 2017).

RMSEA değeri ana kütledeki yaklaşık uyumu göstermektedir. Başka bir ifadeyle RMSEA yaklaşık hataların ortalama karekökünü temsil etmektedir. RMSEA değerinin 0,05'ten küçük

veya bu değere eşit olması iyi bir uyumu, 0,05 ve 0,08 arasında olması iyi düzeyde bir uyumu, 0,08 ve 0,10 arası kötü bir uyumu göstermektedir. Değerin 0,10'u aşması durumu ise modelin geçersizliğini ifade etmektedir. Normlaştırılmış uyum indeksini temsil eden NFI değeri ise 0 ve 1 aralığındadır. Bu değer 0,90'dan büyük olması modelin kabul edilebilir bir uyuma sahip olduğunu göstermektedir. NFI değeri örneklem büyüklüğünden etkilenmesi sebebiyle dezavantaj oluşturmaktadır. Bu nedenle yapılan düzenleme ile NNFI değeri geliştirilmiştir. NNFI değeri NFI değerinin örnekleme olan duyarlılığını azaltmaktadır. NNFI değeri genellikle 0 ve 1 aralığında değişmektedir. Ancak bu değer 0,95'ten büyük olması kabul edilebilir bir uyumu göstermektedir (Yılmaz ve Çelik 2009). NNFI değerindeki geniş değişkenliğin ortaya çıkardığı problemleri çözümlenmek amacıyla geliştirilen, artan uyum indeksini temsil eden IFI değeri ise NNFI'dan farklı olarak serbestlik derecesinin dikkate alınmadığı bir uyum indeksini belirtmektedir. IFI değerinin 0,90 ve üzeri olması modelin geçerli olduğunu ifade etmektedir (Sop 2017). CFI olarak ifade edilen karşılaştırmalı uyum indeksi merkezi olmayan ki kare dağılımını göstermektedir. Bu değer 0 ve 1 arasında değişmekte, aynı zamanda kabul edilebilir uyum için 0,90'dan büyük olması gerekmektedir. İyilik uyum indeksini gösteren GFI değeri ise gözlenen varyansların tam farklarının göreceli olarak toplamının oranını ifade etmektedir. Bu değer, 0 ile 1 arasında değişebilmektedir. Ancak GFI değerinin 0,90 ve 0,90'dan büyük olması modelin iyi bir uyum gösterdiğini belirtmektedir. AGFI değeri ise düzeltilmiş iyilik uyum indeksini göstermektedir. Başka bir ifadeyle AGFI örneklem büyüklüğünün dikkate alınmasıyla düzeltilmiş GFI değerini temsil etmektedir. Bu değer 0 ile 1 arasında değişmekte olup 0,90 ve üzeri iyi uyum olarak kabul edilmektedir. AGFI değerinin 0,85 ve 0,85'ten büyük olması ise modelin geçerli olduğunu göstermektedir (Yüncü 2010).

7.5.1. Aile Dostu Politikalar Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Bulguları

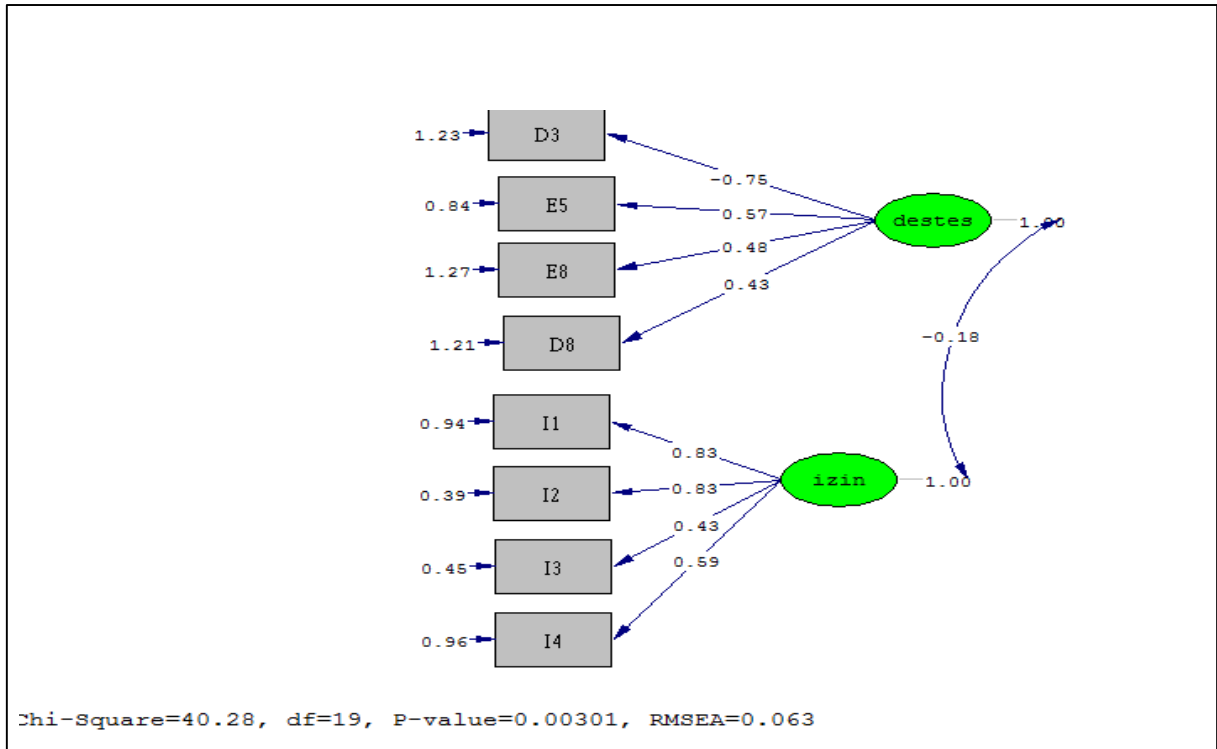
Açıklayıcı faktör analizi sonucunda aile dostu politikalar ölçeğinin kalan 8 maddesinin doğrulayıcı faktör analizi vasıtasıyla modele uygunluğu değerlendirilmiştir. Ölçek maddelerine ilişkin değerler yukarıda belirtilen uyum indeksleri açısından incelenmiştir. Lisrel 8.8 programı aracılığıyla yapılan analizlerde; destekleyici ve esnek çalışma koşulları ile izin düzenlemeleri boyutlarıyla açıklanan 8 maddeli aile dostu politikalar ölçeğinin uyum iyiliği değerleri çizelge 7.7.'de verilmektedir.

Çizelge 7.7. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucunda Aile Dostu Politika Ölçeğinin Uyum İyiliği Değerleri

Değişkenler	χ^2	d.f.	χ^2/df	GFI	AGFI	CFI	IFI	NNFI	RMSEA
			≤ 5	$\geq .90$	$\geq .85$	$\geq .90$	$\geq .90$	$\geq .90$	≤ 0.08
Aile Dostu Politikalar	40.28	19	2.12	0.97	0.93	0.94	0.94	0.91	0.063

Aile dostu politikaları ölçeği maddelerinin (gözlenen değişkenler) faktörler (gizil değişkenler) altında oluşturdukları yapılar incelenmiştir. Şekil 7.1.'de bu maddelerin faktör yükleri ve standart hata katsayıları gösterilmektedir. D3, D8, E5 ve E8 maddeleri destekleyici ve esnek çalışma koşulları boyutunu, I1, I2, I3, I4 maddeleri ise izin düzenlemeleri boyutunu ifade etmektedir. Ölçek maddeleri incelendiğinde bu maddelerin faktör yüklerinin 0,43 ile 0,83 arasında değiştiği ve 0,05 düzeyinde t değeri $> 1,96$ düzeyinde anlamlı oldukları görülmüştür.

Faktör yük değerinin 0,60 ve üzeri olması faktör yükünün yüksek; faktör yüklerinin 0,30-0,59 arasında olması ise bu değerlerin kabul edilebilir olduğunu ifade etmektedir (Büyüköztürk 2002).



Şekil 7.1. Aile Dostu Politikalar Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

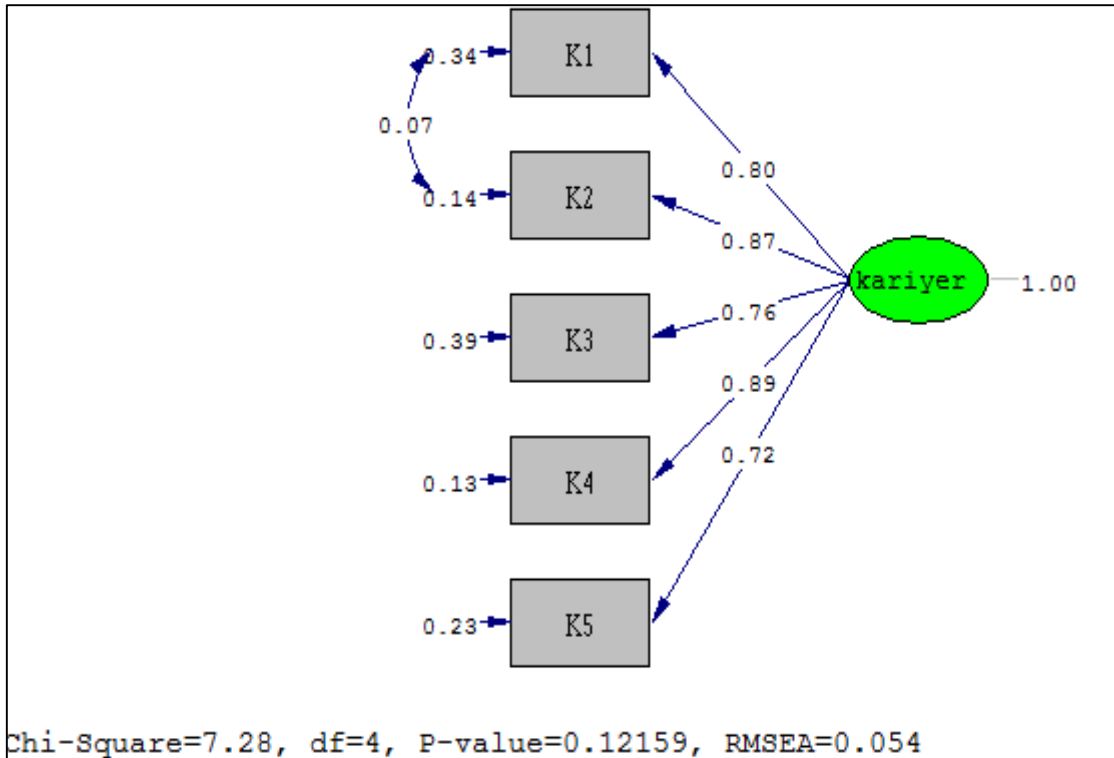
7.5.2. Kariyer Tatmini Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Bulguları

Açıklayıcı faktör analizi sonucunda kariyer tatmini ölçeğinin 5 maddesinin doğrulayıcı faktör analizi vasıtasıyla modele uygunluğu değerlendirilmiştir. Ölçek maddelerine ilişkin değerler belirtilen uyum indeksleri açısından incelenmiştir. Kariyer tatmini ölçeğinin uyum iyiliği değerleri çizelge 7.8’de verilmektedir.

Çizelge 7.8. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucunda Kariyer Tatmini Ölçeğinin Uyum İyiliği Değerleri

Değişkenler	χ^2	d.f.	χ^2/df	GFI	AGFI	CFI	IFI	NNFI	RMSEA
			≤ 5	$\geq .90$	$\geq .85$	$\geq .90$	$\geq .90$	$\geq .90$	≤ 0.08
Kariyer Tatmini	7.28	4	1.82	0.99	0.96	1.00	1.00	0.99	0.054

Kariyer tatmini ölçeği maddelerinin (gözlenen değişkenler) faktörler (gizil değişkenler) altında oluşturdukları yapılar incelenmiştir. Şekil 7.2.’de bu maddelerin faktör yükleri ve standart hata katsayıları gösterilmektedir. K1, K2, K3, K4 ve K5 maddeleri kariyer tatmini boyutunu ifade etmektedir. Ölçek maddeleri incelendiğinde bu maddelerin faktör yüklerinin 0,72 ile 0,89 arasında değiştiği ve 0,05 düzeyinde t değeri $> 1,96$ düzeyinde anlamlı oldukları görülmüştür.



Şekil 7.2. Kariyer Tatmini Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

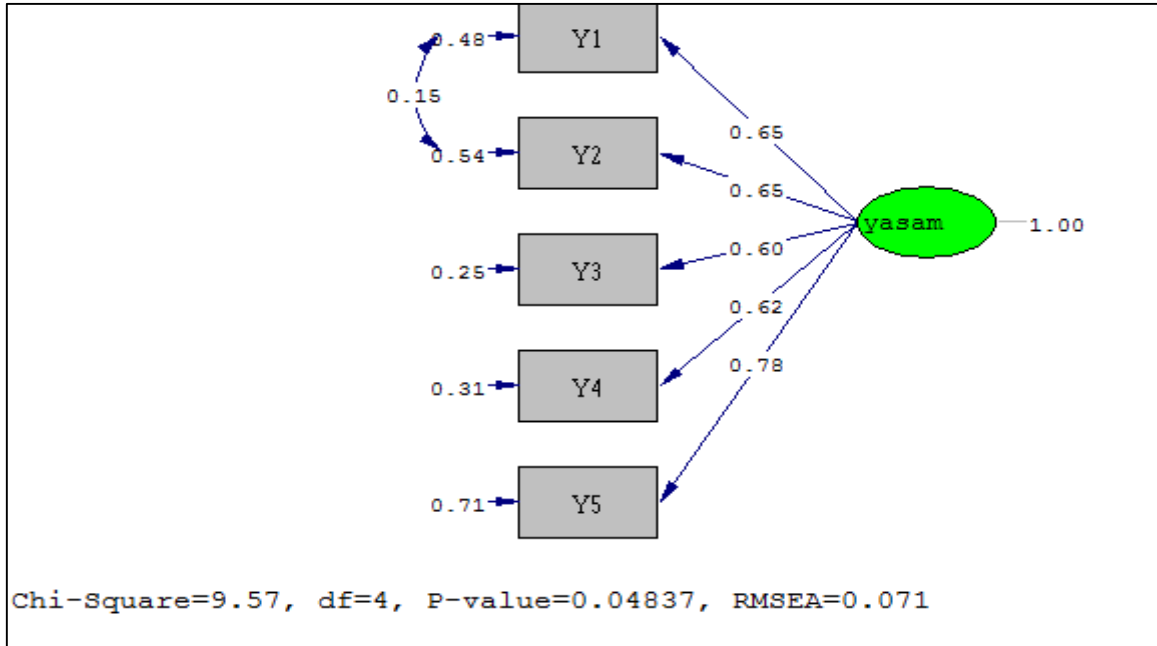
7.5.3. Yaşam Doymu Ölçeğine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Bulguları

Açıklayıcı faktör analizi sonucunda yaşam doymu ölçeğinin 5 maddesinin doğrulayıcı faktör analizi vasıtasıyla modele uygunluğu değerlendirilmiştir. Ölçek maddelerine ilişkin değerler belirtilen uyum indeksleri açısından incelenmiştir. Yaşam doymu ölçeğinin uyum iyiliği değerleri çizelge 7.9.'da verilmektedir.

Çizelge 7.9. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucunda Yaşam Doymu Ölçeğinin Uyum İyiliği Değerleri

Değişkenler	χ^2	d.f.	χ^2/df	GFI	AGFI	CFI	IFI	NNFI	RMSEA
			≤ 5	$\geq .90$	$\geq .85$	$\geq .90$	$\geq .90$	$\geq .90$	≤ 0.08
Yaşam Doymu	9.57	4	2.39	0.99	0.95	0.99	0.99	0.98	0.071

Yaşam doymu ölçeği maddelerinin (gözlenen değişkenler) faktörler (gizil değişkenler) altında oluşturdukları yapılar incelenmiştir. Şekil 7.3.'te bu maddelerin faktör yükleri ve standart hata katsayıları gösterilmektedir. Y1, Y2, Y3, Y4 ve Y5 maddeleri yaşam doymu boyutunu ifade etmektedir. Ölçek maddeleri incelendiğinde bu maddelerin faktör yüklerinin 0,60 ile 0,78 arasında değiştiği ve 0,05 düzeyinde t değeri > 1,96 düzeyinde anlamlı oldukları görülmüştür.



Şekil 7.3. Yaşam Doymu Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

7.6. Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular

Araştırma hipotezlerinde ileri sürülen değişkenler arası ilişkileri belirleyebilmek amacıyla pearson korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Çalışanların işyerlerindeki izin düzenlemeleri ile esnek çalışma ve desteğe yönelik algı düzeylerini gösteren ortalamalar Çizelge 7.10.'da gösterilmektedir. Ayrıca çalışanların kariyer tatmini ve yaşam doyum düzeylerini gösteren ortalamalar da aynı tabloda yer almaktadır.

Çizelge 7.10. Esnek Çalışma ve Destek, İzin Düzenlemeleri, Kariyer Tatmini ve Yaşam Doyumu Düzey Ortalamaları

Değişkenler	Ortalama	Standart Sapma
Destekleyici ve Esnek Çalışma Koşulları	3,0179	0,57552
İzin Düzenlemeleri	3,4179	0,78713
Kariyer Tatmini	3,6936	0,83933
Yaşam Doyumu	3,3900	0,73551

Çalışanların destekleyici ve esnek çalışma koşulları ile izin düzenlemelerine yönelik algılarının, kariyer tatmini ve yaşam doyumunu düzeyleriyle ilişkisini belirlemeye yönelik gerçekleştirilen pearson korelasyon analizi sonucunda elde edilen bulgular, Çizelge 7.11.'deki korelasyon matrisi özet tablosunda verilmektedir.

Çizelge 7.11. Korelasyon Matrisi Özet Tablosu

	1	2	3	4
Destekleyici ve Esnek Çalışma Koşulları	1			
İzin Düzenlemeleri	-0,006	1		
Kariyer Tatmini	0,008	0,301**	1	
Yaşam Doyumu	-0,010	0,168**	0,454**	1

** p<0,01

Korelasyon analizi bulgularına göre, destekleyici ve esnek çalışma koşulları ile çalışanların kariyer tatmin düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ($r=0,008$; $p>0,01$) bir ilişki tespit edilememiştir.

Destekleyici ve esnek çalışma koşulları ile çalışanların yaşam doyum düzeyleri arasında da istatistiksel olarak anlamlı ($r=0,010$; $p>0,01$) bir ilişki bulunamamıştır.

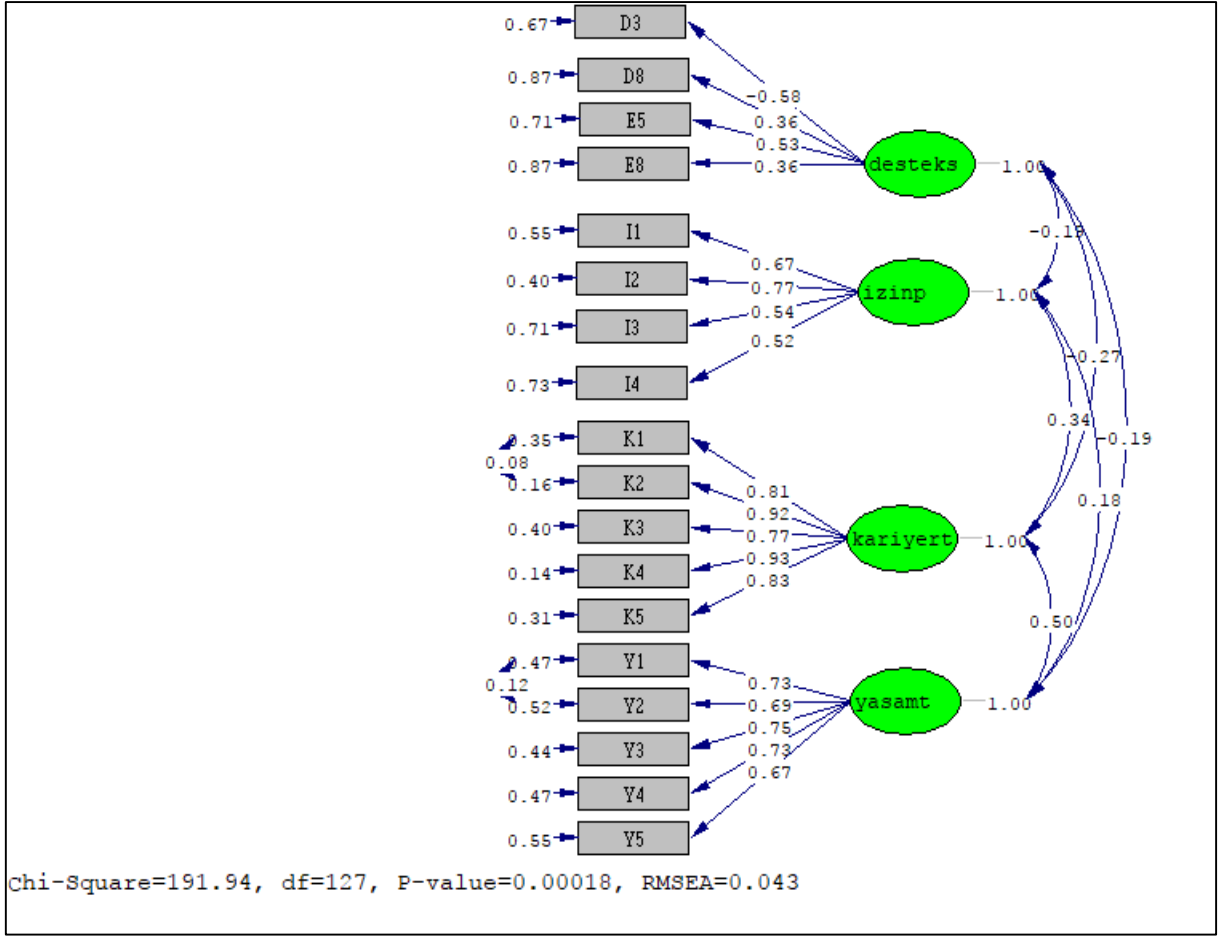
Korelasyon analizi bulgularında görüldüğü üzere, izin düzenlemeleri ile çalışanların kariyer tatmin düzeyleri arasında pozitif yönde anlamlı ($r=0,301$; $p<0,01$) bir ilişki söz konusudur. Daha açık bir ifadeyle, işyerinde uygulanan izin düzenlemeleri ile araştırma kapsamındaki çalışanların kariyer tatmin düzeyleri arasında bir birliktelik bulunduğu ifade edilebilir.

Diğer bir bulguya göre, izin düzenlemeleri ile çalışanların yaşam doyum düzeyleri arasında pozitif yönde anlamlı ($r=0,168$; $p<0,01$) bir ilişki bulunmaktadır. Dolayısıyla işyerinde uygulanan izin düzenlemeleri ile çalışanların yaşam doyum düzeyleri arasında olumlu bir birliktelik söz konusudur.

7.7. Araştırmanın Kuramsal Modeline İlişkin Bulgular

7.7.1. Ölçüm Modeli ve Ölçüm Modeline İlişkin Bulgular

Anderson ve Gerbing (1988) ikili yaklaşımından yola çıkılarak, iki aşamalı olarak ele alınan araştırmanın, kuramsal modelinin ilk aşamasında, modelin ön değerlendirmesini gerçekleştirmek amacıyla ölçüm modeli uygulanmıştır. Ölçüm modeli sonucunda elde edilen bulguların belirlenen kriterleri sağlaması halinde yapısal model analizine geçilmesi mümkündür (Sop 2017). Bu doğrultuda araştırmanın gizil ve gözlenen değişkenleri arasındaki ilişkileri ortaya koymak amacıyla araştırmanın ölçüm modeli geliştirilmiştir. Ölçüm modelinde 4 gizil değişken (Destekleyici ve Esnek Çalışma Koşulları, İzin Düzenlemeleri, Kariyer Tatmini, Yaşam Doyumu) ve bunları tanımlayan 18 gözlenen değişken mevcuttur. Şekil 7.4.'te ölçüm modeli sonuçları yer almaktadır.



Şekil 7.4. Ölçüm Modeli Sonuçları

Ölçüm modelinin uyum iyiliği değerleri $\chi^2/sd=1,51$; RMSEA=0,043; NFI=0,95; NNFI=0,97; CFI=0,98; IFI=0,98; GFI=0,93; AGFI=0,90 olarak hesaplanmış ve uyum kriterlerine uygun olduğu belirlenmiştir. Ölçüm modeli sonuçlarının detaylı yorumları çizelge 7.12.'de verilmektedir. Çizelgede, gözlenen değişkenlerin gizil değişkenler üzerindeki standartize edilmiş faktör yükleri, standart hata katsayıları, t-değerleri ve açıklanan varyans oranları (R^2) ile yapı güvenilirlik katsayıları (Composite/Construct Realibility-CR) yer almaktadır.

Çizelge 7.12. Ölçüm Modeline İlişkin Analiz Bulguları

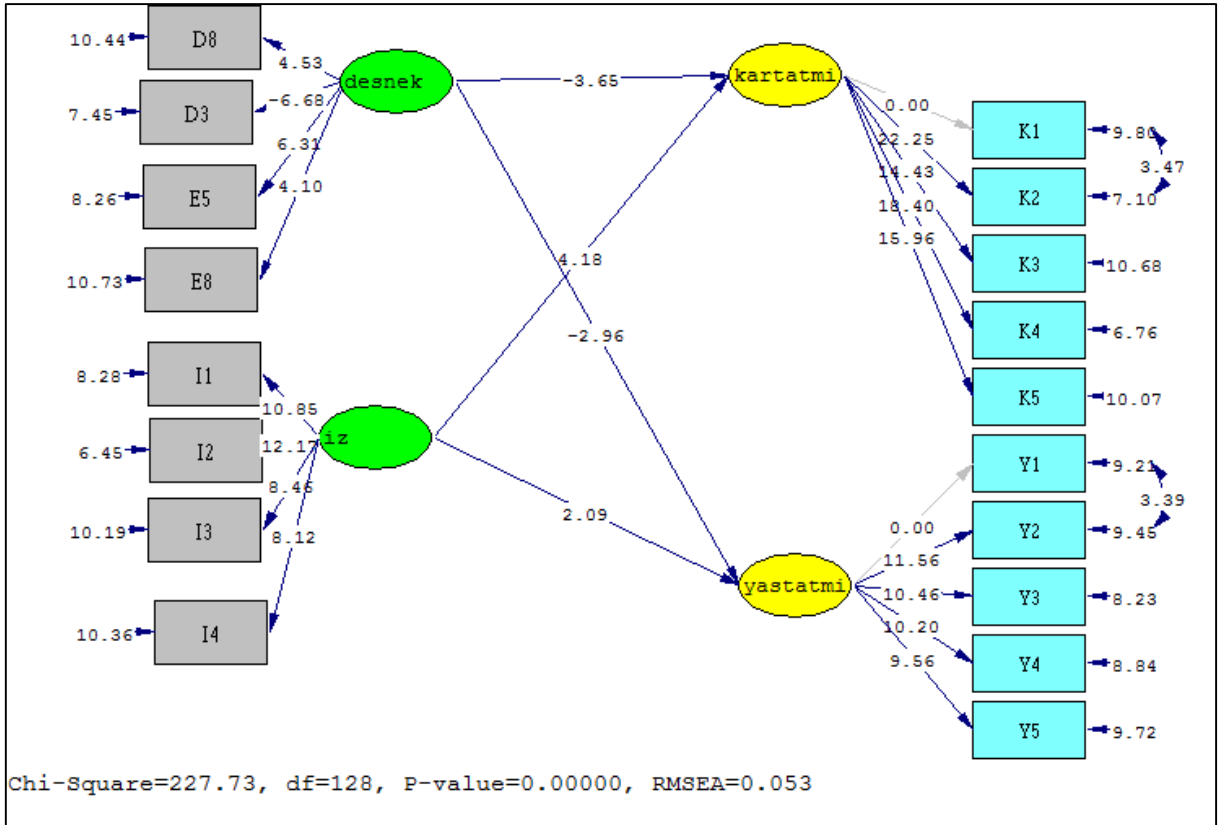
Değişken	Std. Faktör Yüklü	Std. Hata	t-değeri	R ²	CR*
Aile Dostu Politikalar					0.77
1. Destekleyici ve Esnek Çalışma Koşulları					
D3	0.58	0.67	-6.63	0.34	
D8	0.36	0.87	4.55	0.13	
E5	0.53	0.71	6.30	0.28	
E8	0.36	0.87	4.56	0.13	
2. İzin Düzenlemeleri					
I1	0.67	0.55	10.75	0.45	
I2	0.77	0.40	12.40	0.60	
I3	0.54	0.71	8.44	0.29	
I4	0.52	0.73	8.07	0.27	
Kariyer Tatmini					0.93
K1	0.81	0.35	15.95	0.71	
K2	0.92	0.16	19.79	0.88	
K3	0.77	0.40	15.14	0.59	
K4	0.93	0.14	20.08	0.83	
K5	0.83	0.31	16.78	0.67	
Yaşam Doyumu					0.83
Y1	0.73	0.47	12.81	0.60	
Y2	0.69	0.52	11.89	0.55	
Y3	0.75	0.44	13.40	0.52	
Y4	0.73	0.47	12.92	0.47	
Y5	0.67	0.55	11.71	0.44	

Çizelge 7.12.'de görüldüğü üzere ölçüm modelindeki tüm standartize edilmiş faktör yüklerinin kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğu, gizil değişkenlerin yapı güvenilirliklerinin ve CR değerlerinin ölçüm modelindeki yapıların birleşme geçerliliğinin sağlandığını göstermektedir. Bu doğrultuda ölçüm modelinde yapı geçerliliğinin sağlandığı ifade edilebilir.

Ölçüm modelinin uyum iyiliği kriterlerini, güvenilirlik ve geçerlilik anlamında gerekli koşulları sağlamasıyla yapısal model analizine geçilmiştir.

7.7.2. Yapısal Model Analizi ve Bulgular

Araştırmanın kuramsal modelinde ileri sürülen hipotezlerin test edilmesi amacıyla yapısal model analizi gerçekleştirilmiştir. Modelin uyum iyiliği değerleri $\chi^2/sd=1,77$; RMSEA=0,053; NFI=0,93; NNFI=0,96; CFI=0,97; IFI=0,97; GFI=0,92; AGFI=0,89 olarak hesaplanmış ve uyum kriterlerine uygun olduğu belirlenmiştir. Yapısal modele ilişkin yol analizinde, kuramsal modelde ileri sürülen tüm ilişkilerin 0.01 ve 0.05 düzeyinde anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Şekil 7.5. yapısal modele ilişkin yol analizi sonuçlarını göstermektedir.



Şekil 7.5. Yapısal Modelin Yol Diyagramı

Yapısal eşitlik modelindeki yol analizleri incelendiğinde aile dostu politikaların destekleyici ve esnek çalışma koşulları boyutunun kariyer tatminini ($\beta = -0.30$; $t = -3.65$; $p < 0,01$) negatif yönde anlamlı olarak etkilediği görülmüştür, araştırmanın **H1** hipotezi desteklenmiştir. Diğer taraftan destekleyici ve esnek çalışma koşullarının yaşam doyumunu ($\beta = -0.27$; $t = -2.96$; $p < 0,01$) negatif yönde anlamlı olarak etkilediği tespit edilmiş ve **H2** hipotezi desteklenmiştir. Ayrıca aile dostu politikaların izin düzenlemeleri boyutunun ise kariyer tatminini ($\beta = 0.30$; $t =$

4.18; $p < 0,01$) ve yaşam doyumunu ($\beta = 0.16$; $t = 2.09$; $p < 0,05$) pozitif yönde anlamlı olarak etkilediği bulgulanmıştır. Böylece araştırmanın **H3** ve **H4** hipotezleri desteklenmiştir

7.8. T ve Anova Analizlerine İlişkin Bulgular

Banka ve kooperatif çalışanlarının, örgütlerindeki aile dostu politika uygulamalarına yönelik kariyer tatmini ve yaşam doyumunu algılarının farklılaşma düzeyini tespit etmek amacıyla t-testi yapılmıştır. Ayrıca çalışanların eğitim düzeyleri ve çalışma süreleri ile yaşam doyum düzeyleri arasında; çalışma süreleri ile kariyer tatmin düzeyleri arasında; örgütlerindeki izin düzenlemeleri ile destekleyici ve esnek çalışma koşullarına ilişkin algıları ile eğitim düzeyleri arasında farklılaşma olup olmadığı anova analizi vasıtasıyla test edilmiştir.

Yapılan analizlere ilişkin bulgular aşağıdaki çizelgelerde sunulmaktadır.

7.8.1. Banka ve Kooperatif Çalışanlarının Örgütlerindeki Aile Dostu Politika Uygulamalarına İlişkin Algılarının Karşılaştırılmasına Yönelik T-Testi Sonuçları

Destekleyici ve esnek çalışma koşullarına ilişkin algının karşılaştırılmasını gösteren dağılım çizelge 7.13.'de verilmiştir.

Çizelge 7.13. Destekleyici ve Esnek Çalışma Koşullarına İlişkin Algının Karşılaştırılmasını Gösteren Dağılım

Grup	N	Ortalama	Standart Sapma	t	Anlamlılık
Banka	160	3,0141	0,60802	- 0,127	0,899
Kooperatif	120	3,0229	0,53156		

Banka ve kooperatif çalışanlarının aile dostu politikalarına ilişkin algılarının karşılaştırması için yapılan t-testi analizi sonucunda, destekleyici ve esnek çalışma koşulları için %95 güven aralığında anlamlılık (2-tailed) değeri: $p = 0,899$ bulunmuştur. Ayrıca grupların ortalamaları arasında önemli bir fark olmadığı gözlenmektedir.

İzin düzenlemelerine ilişkin algının karşılaştırılmasını gösteren dağılım çizelge 7.14'de gösterilmektedir.

Çizelge 7.14. İzin Düzenlemelerine İlişkin Algının Karşılaştırılmasını Gösteren Dağılım

Grup	N	Ortalama	Standart Sapma	t	Anlamlılık
Banka	160	3,3469	0,80143	- 1,749	0,081
Kooperatif	120	3,5125	0,76067		

Banka ve kooperatif çalışanlarının aile dostu politikalarına ilişkin algılarının karşılaştırması için yapılan t-testi analizi sonucunda, izin düzenlemeleri için %95 güven aralığında anlamlılık (2-tailed) değeri: $p=0,081$ bulunmuş olup, grupların ortalamaları arasında da önemli bir fark olmadığı görülmektedir.

Bulgulanan her iki anlamlılık düzeyi de 0,05'ten büyük olduğundan banka ve kooperatif çalışanlarının aile dostu politikalarına ilişkin algılamalarının birbirinden farklı olmadığı sonucuna ulaşılarak, **H5 hipotezi** desteklenememiştir.

7.8.2. Banka ve Kooperatif Çalışanlarının Kariyer Tatmin Düzeylerinin Karşılaştırılmasına Yönelik T-Testi Sonuçları

Çizelge 7.15.'te banka ve kooperatif çalışanlarının kariyer tatmin düzeylerinin karşılaştırılmasını gösteren dağılım verilmiştir.

Çizelge 7.15. Çalışanların Kariyer Tatmin Düzeylerinin Karşılaştırılmasını Gösteren Dağılım

Grup	N	Ortalama	Standart Sapma	t	Anlamlılık
Banka	160	3,4250	0,90554	- 6,643	0,000
Kooperatif	120	4,0517	0,57423		

Çizelge 7.15.'te görüldüğü üzere, banka ve kooperatif çalışanlarının kariyer tatmin düzeylerinin karşılaştırması amacıyla yapılan t-testi analizi sonucunda, %95 güven aralığında anlamlılık (2-tailed) değeri 0,05'in altında çıkmıştır ($p=0,000$). Dolayısıyla banka ve kooperatif işgörenlerinin kariyer tatminlerinin birbirinden farklı olduğu sonucuna ulaşılarak, **H6 hipotezi** kabul edilmiştir. Bulgulara göre kooperatif çalışanlarının ($\bar{x}=4,0517$) kariyer tatmin düzeyleri banka çalışanlarına ($\bar{x}=3,4250$) göre daha yüksektir.

7.8.3. Banka ve Kooperatif Çalışanlarının Yaşam Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılmasına Yönelik T-Testi Sonuçları

Banka ve kooperatif çalışanlarının yaşam doyum düzeylerinin karşılaştırılmasını gösteren dağılım çizelge 7.16'da verilmektedir.

Çizelge 7.16. Çalışanların Yaşam Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılmasını Gösteren Dağılım

Grup	N	Ortalama	Standart Sapma	t	Anlamlılık
Banka	160	2,9237	0,54061	- 17,982	0,000
Kooperatif	120	4,0117	0,44253		

Banka ve kooperatif çalışanlarının yaşam doyum düzeylerinin karşılaştırması amacıyla yapılan t-testi analizi sonucunda, %95 güven aralığında anlamlılık (2-tailed) değeri 0,05'in altında çıkmıştır ($p=0,000$). Ulaşılan bu bulguya göre, banka ve kooperatif çalışanlarının yaşam doyum düzeylerinin birbirinden farklı olduğu sonucuna varılarak, **H7 hipotezi** kabul edilmiştir. Bulgulara göre kooperatif çalışanlarının ($\bar{x}=4,0117$) yaşam doyum düzeyleri banka çalışanlarına ($\bar{x}=2,9237$) göre daha yüksektir.

7.8.4. Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Çalışanların Yaşam Doyum Düzeylerine İlişkin Anova Analizi Bulguları

Çizelge 7.17. eğitim düzeyi değişkenine göre çalışanların yaşam doyum düzeylerine ilişkin anaova analizi bulgularını göstermektedir.

Çizelge 7.17. Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Çalışanların Yaşam Doyumu Düzeyine İlişkin One Way Anova Analizi Bulguları

Eğitim Düzeyi	Varyans Kaynağı	Karelerin Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalama Kare	f	Anlamlılık
Ortaöğretim/Lise	Gruplar Arası	10,305	3	3,435	6,742	0,000
Önlisans Lisans Yükseklisans/Doktora	Grup İçi	140,627	276	0,510		

Eğitim düzeyi değişkenine göre çalışanların yaşam doyum düzeylerine ilişkin one-way anova testi karşılaştırılmasını gösteren dağılım incelendiğinde; eğitim düzeyi ile çalışanların yaşam doyumları arasında anlamlı bir farklılık olduğu ($f=6,742$; $p=0,000<0,05$) görülmektedir. Bu sonuca göre **H8 hipotezi** desteklenmiştir. Çizelge 7.18. hangi gruplar arasında farklılık olduğunu ortaya koymaktadır.

Çizelge 7.18. Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Yaşam Doyumu Düzeyine İlişkin Çoklu Karşılaştırma Bulguları

	Eğitim Düzeyi	Ortalamalar Farkı	Anlamlılık
Ortaöğretim/Lise	Önlisans	-0,20963	0,691
	Lisans	0,28707	0,134
	Yükseklisans/Doktora	0,50835*	0,040
Önlisans	Ortaöğretim/Lise	0,20963	0,691
	Lisans	0,49670*	0,009
	Yükseklisans/Doktora	0,71799*	0,004
Lisans	Ortaöğretim/Lise	-0,28707	0,134
	Önlisans	-0,49670*	0,009
	Yükseklisans/Doktora	0,22129	0,521
Yükseklisans/Doktora	Ortaöğretim/Lise	-0,50835*	0,040
	Önlisans	-0,71799*	0,004
	Lisans	-0,22129	0,521

Çizelge 7.18.'de görüldüğü üzere; eğitim düzeyi değişkenine göre ortaöğretim/lise mezunlarının yüksek lisans/doktora mezunlarına göre; önlisans mezunlarının lisans ve yüksek lisans/doktora mezunlarına göre yaşam doyum düzeyleri daha yüksek bulunmuştur.

7.8.5. Çalışma Süresi Değişkenine Göre Çalışanların Yaşam Doyum Düzeylerine İlişkin Anova Analizi Bulguları

Çizelge 7.19. çalışma süresi değişkenine göre çalışanların yaşam doyum düzeyine ilişkin anova analizi bulgularını göstermektedir.

Çizelge 7.19. Çalışma Süresi Değişkenine Göre Çalışanların Yaşam Doyum Düzeyine İlişkin One Way Anova Analizi Bulguları

	Varyans Kaynağı	Karelerin Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalama Kare	f	Anlamlılık
1 yıldan az	Gruplar Arası	14,488	5	2,898	5,819	0,000
1-5 yıl 6-10 yıl 11-15 yıl 16-20 yıl						
21 yıl ve üstü	Grup İçi	136,444	274	0,498		

Çizelge 7.19.'daki çalışma süresi değişkenine göre çalışanların yaşam doyum düzeylerine ilişkin one-way anova testi karşılaştırılmasını gösteren dağılım incelendiğinde; çalışma süresi ile çalışanların yaşam doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($f=5,819$; $p=0,000<0,05$). Bu sonuca göre **H9 hipotezi** kabul edilmiştir. Çizelge 7.20. hangi gruplar arasında farklılık olduğunu ortaya koymaktadır.

Çizelge 7.20. Çalışma Süresi Değişkenine Göre Yaşam Doyumu Düzeyine İlişkin Çoklu Karşılaştırma Bulguları

	Çalışma Süresi	Ortalamalar Farkı	Anlamlılık
1 yıldan az	1-5 yıl	0,52333	0,904
	6-10 yıl	0,28943	0,993
	11-15 yıl	0,64496	0,800
	16-20 yıl	0,39333	0,972
	21 yıl ve üstü	-0,04744	1,000
1-5 yıl	1 yıldan az	-0,52333	0,904
	6-10 yıl	-0,23390	0,578
	11-15 yıl	0,12163	0,980
	16-20 yıl	-0,13000	0,976
	21 yıl ve üstü	-0,57077*	0,003
6-10 yıl	1 yıldan az	-0,28943	0,993
	1-5 yıl	0,23390	0,578
	11-15 yıl	0,35553	0,213
	16-20 yıl	0,10390	0,989
	21 yıl ve üstü	-0,33687	0,206
11-15 yıl	1 yıldan az	-0,64496	0,800
	1-5 yıl	-0,12163	0,980
	6-10 yıl	-0,35553	0,213
	16-20 yıl	-0,25163	0,756
	21 yıl ve üstü	-0,69240*	0,001
16-20 yıl	1 yıldan az	-0,39333	0,972
	1-5 yıl	0,13000	0,976
	6-10 yıl	-0,10390	0,989
	11-15 yıl	0,25163	0,756
	21 yıl ve üstü	-0,44077	0,120
21 yıl ve üstü	1 yıldan az	0,04744	1,000
	1-5 yıl	0,57077*	0,003
	6-10 yıl	0,33687	0,206
	11-15 yıl	0,69240*	0,001
	16-20 yıl	0,44077	0,120

Çizelge 7.20’de görüldüğü üzere, çalışma süreleri değişkenine göre 21 yıl ve üstü bir süredir çalışanların, 1-5 yıl ve 11-15 yıl süredir çalışanlara göre yaşam doyum düzeyleri daha yüksek tespit edilmiştir. Aralarındaki ortalama farkı 1-5 yıl için 0,57077 ve $p=0,003<0,05$; 11-15 yıl içinse 0,69240 ve $p=0,001<0,05$ ’dir.

7.8.6. Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Çalışanların Örgütlerindeki İzin Düzenlemelerine Yönelik Algılarına İlişkin Anova Analizi Bulguları

Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Çalışanların Örgütlerindeki İzin Düzenlemelerine Yönelik Algılarına İlişkin One Way Anova Analizi Bulguları Çizelge 7.21.’de verilmiştir.

Çizelge 7.21. Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Çalışanların Örgütlerindeki İzin Düzenlemelerine Yönelik Algılarına İlişkin One Way Anova Analizi Bulguları

	Varyans Kaynağı	Karelerin Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalama Kare	f	Anlamlılık
Ortaöğretim/Lise	Gruplar Arası	1,085	3	0,362	0,581	0,628
Önlisans Lisans Yükseklisans/Doktora	Grup İçi	171,776	276	0,622		

Eğitim düzeyi değişkenine göre çalışanların örgütlerinde uygulanan izin düzenlemelerine yönelik algılarına ilişkin one-way anova testi karşılaştırılmasını gösteren dağılım incelendiğinde; eğitim düzeyi ile çalışanların izin düzenlemelerine ilişkin algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($f=0,581$; $p=0,628>0,05$). Bu sonuca göre **H10 hipotezi** desteklenememiştir.

7.8.7. Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Çalışanların Örgütlerindeki Destekleyici ve Esnek Çalışma Koşullarına Yönelik Algılarına İlişkin Anova Analizi Bulguları

Çizelge 7.22. Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Çalışanların Örgütlerindeki Destekleyici ve Esnek Çalışma Koşullarına Yönelik Algılarına İlişkin One Way Anova Analizi Bulguları

	Varyans Kaynağı	Karelerin Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalama Kare	f	Anlamlılık
Ortaöğretim/Lise	Gruplar Arası	2,940	3	0,980	3,023	0,030
Önlisans Lisans Yükseklisans/Doktora	Grup İçi	89,471	276	0,324		

Eğitim d¼zeyi değişkenine g¼re çalışanların destekleyici ve esnek çalışma koşulları algısına ilişkin one-way anova testi karşılaştırılmasını g¼steren dağılım incelendiğinde; eğitim d¼zeyi ile çalışanların destekleyici ve esnek çalışma koşullarına ilişkin algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunarak ($f=3,023$; $p=0,030<0,05$) **H11 hipotezi** kabul edilmiştir. Çizelge 7.23. hangi gruplar arasında farklılık olduğunu ortaya koymaktadır.

Çizelge 7.23. Eğitim D¼zeyi Değişkenine G¼re alışanların Destekleyici ve Esnek alışma Koşulları Algılarına İlişkin oklu Karşılaştırma Bulguları

	Eğitim D¼zeyi	Ortalamalar Farkı	Anlamlılık
Ortaöğretim/Lise	Önlisans	0,14556	0,775
	Lisans	0,01163	1,000
	Yükseklisans/Doktora	-0,29393	0,222
Önlisans	Ortaöğretim/Lise	-0,14556	0,775
	Lisans	-0,13393	0,719
	Yükseklisans/Doktora	-0,43948*	0,044
Lisans	Ortaöğretim/Lise	-0,01163	1,000
	Önlisans	0,13393	0,719
	Yükseklisans/Doktora	-0,30556	0,082
Yükseklisans/Doktora	Ortaöğretim/Lise	0,29393	0,222
	Önlisans	0,43948*	0,044
	Lisans	0,30556	0,082

Çoklu karşılaştırma bulguları izelgesi 7.23’de gör¼ld¼ę¼ üzere; eğitim d¼zeyi değişkenine g¼re yüksek lisans/doktora mezunlarının, önlisans mezunlarına g¼re örg¼tlerindeki destekleyici ve esnek çalışma koşullarına ilişkin algıları daha yüksek bulunmuştur. Aralarındaki ortalama farkı 0,43948 ve $p=0,044<0,05$ ’dir.

8. SONUÇ ve ÖNERİLER

Esnek çalışma saatlerinden kısmi zamanlı çalışmaya, annelik-babalık izinlerinden kreşlere kadar örgütlerdeki birçok uygulama “aile dostu politikalar” olarak adlandırılmakta; örgütler bu düzenlemeler vasıtasıyla çalışanlarının aile ve iş yaşamlarındaki rollerini kolaylaştırırken iş-yaşam dengelerini kurmalarına yardımcı olmayı hedeflemektedir.

Günümüzde teknolojiye yaşanan gelişmeler, çalışma yaşamının yapısını değiştirirken, yaşamboyu öğrenmeye ve kendini geliştirmeye açık, problem çözme yetenekleri gelişmiş, bilgi ve becerileri ile örgütün en değerli üretim faktörü haline gelen bilgi işçilerini ortaya çıkarmıştır. Diğer taraftan bu durum, çalışanların mesleklerine ve örgütlerine olan bağlılık düzeylerinin önemini, örgütler tarafından daha iyi anlaşılmasına neden olmuştur.

Bireyler için aile ve iş yaşamı bir bütün oluşturmaktadır. Bu bağlamda, iş-yaşam dengesinin kurulması bireyin yaşam kalitesini arttırırken, ailesi ve iş çevresiyle olumlu ilişkiler kurmasını, örgütün beklentilerinin yanında kendi beklenti ve hedeflerini de karşılmasını sağlamaktadır. Bu nedenle örgütler, günümüz çalışma yaşamının koşullarına ayak uydurabilmek, nitelikli insan kaynağını örgütlerine çekebilmek ve ellerinde tutabilmek, rekabet güçlerini arttırmak gibi nedenlerle çalışanlarının kariyerlerini tüm yaşamlarını kapsayacak bir biçimde planlamalarına destek çıkmak zorundadırlar. Araştırmalar çalışanların, amaçladıkları kariyer yönünde ilerlemelerinin iş ve yaşam doyum düzeylerini olumlu yönde etkilediğini göstermektedir. Dolayısıyla günümüzde bireyin kariyerinin, iş ve aile yaşamını bütünleştirecek, daha açık bir ifadeyle tüm yaşamını kapsayacak bir biçimde planlanmasının önemi giderek artmaktadır.

Özetle örgüt içerisinde uygulanan bir takım aile dostu politikalar, çalışanların yaratıcılıklarını geliştirebilecekleri ve yeteneklerini ortaya koyabilecekleri bir örgüt ikliminin yaratılmasının yanında, onların daha etkin, verimli, örgütüne bağlı, kariyer güvencesizliği algısı azalmış, kariyerinden ve genel olarak yaşamından memnun çalışanlar haline gelmelerini sağlayabilir.

Bu bağlamda, örgütlerde uygulanan aile dostu politikaların, çalışanların kariyer tatmini ve yaşam doyumları üzerindeki etkisini belirlemeye çalışmanın literatüre katkı sağlayacağı düşünülmüştür. Bu doğrultuda tez çalışmasında, çalışanları ve örgütleri olumlu yönde etkilediği düşünülen aile dostu politikalar, kariyer tatmini ve yaşam doyumunu kavramları ayrıntılı olarak

ele alınmıştır. Araştırma amacı doğrultusunda bir model geliştirilmiş ve toplam 11 hipotez ileri sürülmüştür.

Araştırma modeli ve hipotezler, Tarım Kredi Kooperatifleri Tekirdağ Bölge Birliği ve bağlı birim kooperatiflerdeki çalışanlar ile yine Tekirdağ ilinde faaliyette bulunan 8 özel bankanın çalışanlarına (n=280) uygulanan anketler sonucunda elde edilen veriler ışığında test edilmeye çalışılmıştır. Ayrıca modelde yer alan değişkenler arasındaki ilişkilerin varlığı ve bu değişkenlerin birbirlerini etkileme düzeyleri incelenmiştir.

Araştırmanın özgünlüğü, yerli literatürde çok fazla inceleme konusu yapılmamış olan aile dostu politikalar kavramını ele alması ve kooperatif işletmeler üzerine yapılan çalışmalarda insan faktörünün genellikle ortaklar üzerinden değerlendirilip, çalışanların gözardı edilmesinden kaynaklanmaktadır. Ayrıca yerel literatürde aile dostu politikalarla kariyer tatmini ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi ele alan bir çalışma bulunmamaktadır.

Araştırma kapsamında geliştirilen model çerçevesinde, bağımsız değişken olan aile dostu politikaların, bağımlı değişkenler olan kariyer tatmini ve yaşam doyumunu etkilediği ortaya konulmuştur. Daha açık bir ifadeyle aile dostu politika uygulamalarının çalışanların kariyer tatmin ve yaşam doyum düzeylerini arttırdığı tespit edilmiştir. Bu bağlamda, gerçekleştirilen analizler ve ulaşılan bulgular araştırma modelindeki ilişkileri istatistiksel olarak açıklamakta ve ölçeklerin mevcut halleriyle benzer araştırmalarda kullanılabilceğini göstermektedir. Bu çalışma sonucunda elde edilen bulguların insan kaynakları yönetimi açısından anlamlı olduğu düşünülmektedir ve kooperatif ile banka yöneticilerinin özellikle aile dostu politika uygulamalarına yönelik farkındalıklarını arttırma konusunda da katkı sağlaması beklenmektedir.

Araştırma sonucunda ulaşılan bulgular ve değerlendirmeler aşağıda sunulmaktadır:

Araştırmaya katılan çalışanların %44,3'ü kadın, %55,7'si erkektir. Medeni durumları ise, %72,9'u evli, %27,1'i bekdir. Katılımcıların %43,6'sının 28-37 yaş aralığı; %40,7'sinin 38-47 yaş aralığı grubunda yer aldığı görülmektedir. Araştırmaya katılan çalışanların önemli bir bölümünün (%62,9) lisans derecesinde eğitim aldıkları belirlenmiştir. Katılımcıların %43,6'sı orta kademe düzeyinde; %28,6'sı örgütlerinde memur olarak görev almaktadır. Çalışanların %20'si 1-5 yıl arası; %30,4'ü 6-10 yıl arası bir süredir aynı işletmede çalışmaktadır. 21 yıl ve daha uzun süre çalışanların oranı ise %19,6 olarak tespit edilmiştir.

Katılımcıların %57,1'i banka çalışanı iken %42,9'u ise kooperatif işletmelerde görev yapmaktadır.

Aile dostu politikalar, kariyer tatmini ve yaşam doyumu değişkenlerine ait veriler, ölçeklerin güvenilirlik ve yapısal geçerlilik düzeylerinin belirlenebilmesi amacıyla güvenilirlik ve açıklayıcı faktör analizi vasıtasıyla değerlendirilmiştir. Gerçekleştirilen güvenilirlik ve faktör analizi bulgularında, ölçeklerin sosyal bilimler alanında yeterli güvenilirlik ve geçerlilik düzeylerine (Aile Dostu Politikalar=0,639; Kariyer Tatmini=0,931; Yaşam Doyumu=0,835) sahip oldukları görülmüştür. Faktör analizi sonucunda, aile dostu politikalar ölçeğinde yer alan değişkenler, iki faktör (destekleyici ve esnek çalışma koşulları; izin düzenlemeleri) altında toplanırken kariyer tatmini ve yaşam doyumuna ilişkin ölçekler ise teorik yapıya uygun bir biçimde tek faktör altında toplanmıştır. Aile dostu politikalar ölçeği toplam varyansın %48,98'ini; kariyer tatmini %78,6'sını; yaşam doyumu ölçeği ise %61,4'ünü açıklamaktadır.

Açıklayıcı faktör analizi neticesinde elde edilen verilerin modele uygunluğunu test etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda, aile dostu politikalar ölçeği maddelerinin faktör yüklerinin 0,43 ile 0,83 arasında değiştiği ve 0,05 düzeyinde t-değeri>1,96 düzeyinde anlamlı oldukları belirlenmiştir. Aynı şekilde kariyer tatmini ölçeği maddelerinin 0,72 ile 0,89 arasında; yaşam doyumu ölçeği maddelerinin ise 0,60 ile 0,78 arasında değiştiği ve 0,05 düzeyinde t-değeri>1,96 düzeyinde anlamlı oldukları tespit edilmiştir.

Değişkenler arası birlikteliğin belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilen korelasyon analizi bulgularına göre, destekleyici ve esnek çalışma koşulları ile çalışanların kariyer tatmin düzeyleri ($r=0,008$; $p>0,01$) ve yaşam doyum düzeyleri ($r=0,010$; $p>0,01$) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülmüştür. Diğer taraftan izin düzenlemeleri ile çalışanların kariyer tatmin düzeyleri ($r=0,301$; $p<0,01$) ve yaşam doyum düzeyleri ($r=0,168$; $p<0,01$) arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir.

Modelin ön değerlendirmesini gerçekleştirmek amacıyla yapılar arasındaki ilişkiler, geliştirilen ölçüm modeli çerçevesinde incelenmiştir. Elde edilen bulgular, ölçüm modelindeki tüm standartize edilmiş faktör yüklerinin kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğunu, destekleyici ve esnek çalışma koşulları, izin düzenlemeleri, kariyer tatmini ve yaşam doyumu değişkenlerinin yapı güvenilirliklerinin ve katsayılarının, ölçüm modelindeki yapıların birleşme geçerliliğini sağladığını göstermiştir. Daha açık bir ifadeyle ölçüm modeli yapı geçerliliği sağlanmıştır.

Ölçüm modelinin gerekli koşulları sağlamasından sonra araştırmanın kuramsal modelinde ileri sürülen hipotezlerin test edilmesi amacıyla yapısal model analizi yapılmıştır.

Yapısal modele ilişkin yol analizinde, kuramsal modelde öne sürülen tüm ilişkilerin 0,05 düzeyinde anlamlı ($p < 0,05$ için t -değeri $> 1,96$) olduğu belirlenmiştir. Modeldeki yol analizleri, aile dostu politikaların destekleyici ve esnek çalışma koşulları boyutunun kariyer tatminini ($\beta = -0.30$; $t = -3.65$; $p < 0,01$) negatif yönde anlamlı; yaşam doyumunu ($\beta = -0.27$; $t = -2.96$; $p < 0,01$) ise yine negatif yönde anlamlı olarak etkilediği bulgulanmıştır. Bu doğrultuda araştırmanın **H1** ve **H2** hipotezleri desteklenmiştir. Elde edilen bu sonuçlar araştırma kapsamındaki örgütlerde destekleyici ve esnek çalışma koşullarının olumsuz olarak algılandığını göstermektedir. Destekleyici ve esnek çalışma koşullarının olumsuz olarak algılanmasının çalışanların kariyer tatmin ile yaşam doyum düzeylerini azaltması beklenmektedir.

Aile dostu politikaların izin düzenlemeleri boyutunun ise kariyer tatminini ($\beta = 0.30$; $t = 4.18$; $p < 0,01$) ve yaşam doyumunu ($\beta = 0.16$; $t = 2.09$; $p < 0,01$) pozitif yönde anlamlı olarak etkilediği tespit edilmiştir. Böylelikle araştırmanın **H3** ve **H4** hipotezleri desteklenmiştir. Araştırma kapsamındaki örgütlerde aile dostu politikaların izin düzenlemelerine ilişkin boyutunun çalışanlar tarafından olumlu olarak algılandığı görülmektedir. İzin düzenlemelerine ilişkin algılanan olumlu koşulların çalışanların kariyer tatmin ve yaşam doyum düzeylerini artırıcı yönde bir etki oluşturması mümkündür.

Dikmen (1995), Aysan ve Bozkurt (2004), Kaya (2012), Mohamad ve Mohamed (2012), Wickramasinghe ve Jayaweera (2010), Schooreel ve ark. (2017) yaptıkları araştırmalarda örgütlerinden daha fazla destek gördüğünü düşünen ve çalışma ortamlarından memnuniyet duyan çalışanların kariyer tatmin ve yaşam doyum düzeylerinin daha yüksek olduğunu ortaya koymuşlardır. Buna karşılık Kanten (2012) yapmış olduğu çalışmasında, aile dostu politika uygulamalarının çalışanların yaşam doyum düzeylerini olumsuz yönde etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Bu sonuçlar araştırmanın yapıldığı örgütlerde olumsuz çalışma koşullarının varlığına ve aile dostu politikaları desteklemeyen insan kaynakları politikalarının uygulandığına işaret etmektedir.

Özetle bu araştırmanın yapıldığı örgütlerde, çalışanların iş ve aile yaşamlarının bazı açılardan yeterli oranda desteklenmediği, çalışma şartlarının gerekli olduğu durumlarda esnetilemediği sonuçlarına ulaşılabilir. Çalışanların izin düzenlemelerine ilişkin algılarının olumlu olması memnuniyet verici olmakla birlikte bu durumun çoğunlukla yasal bir takım zorunluluklardan ileri geldiği düşünülmektedir. Bu doğrultuda, çalışanların aile ve iş

yaşamlarını destekleyici örgütsel koşulların, mesleki rolleri ile aile yaşamlarındaki sorumlulukları arasında bir denge kurmalarını sağlayıcı yönde geliştirilmesi önemlidir. Çalışma süresini ihtiyaçlara göre ayarlayan; doğum, hastalık vb. durumlarda çocukların ve aile bireylerinin bakımı için gerekli izinleri veren; çocuk ve yaşlı bakım yardımı, kreş olanakları, özel sağlık sigortası gibi destekleyici koşulları sağlayan örgütler, çalışanlarının iş hayatı ve aile hayatı arasında denge kurabilmelerine olanak sağlarken onların kariyerlerinden ve yaşamlarından memnuniyet duymalarına ve daha verimli olmalarına neden olabilmektedir.

Araştırma örneklemini oluşturan kooperatif ve banka çalışanlarının, örgütlerindeki aile dostu politika uygulamalarına ilişkin kariyer tatmini ve yaşam doyumu algılarının farklılaşma düzeyini test etmek amacıyla t-testi yapılmıştır. Aile dostu politikaların her iki boyutu içinde grupların ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunamamış ve **H5** hipotezi desteklenememiştir.

Banka ve kooperatif çalışanlarının kariyer tatmin düzeylerinin karşılaştırılmasına yönelik yapılan t-testi sonucunda kooperatif çalışanlarının kariyer tatmin düzeyleri banka çalışanlarına göre daha yüksek bulunarak **H6** hipotezi desteklenmiştir. Aynı şekilde örnekleme oluşturan grupların yaşam doyum düzeyleri arasında bir farklılık olup olmadığı t-testi vasıtasıyla incelenmiş ve aralarında anlamlı bir fark olduğu ortaya konulmuştur. Elde edilen bulguya göre kooperatif çalışanlarının yaşam doyum düzeyleri banka çalışanlarına göre daha yüksek bulunmuş ve **H7** hipotezi kabul edilmiştir. Çalışanların kariyer tatmin ve yaşam doyum düzeyleri arasındaki bu farklılığın, çalışma koşullarındaki farklılık nedeniyle ortaya çıktığı düşünülmektedir. Türkiye'deki bankacılık sektörünün çalışma koşulları incelendiğinde bu sektörde çalışanların daha stresli bir iş hayatı içerisinde buldukları görülmektedir. Çalışanların uzun mesai saatlerine sahip oldukları, kimi durumlarda birden fazla görevi aynı anda yerine getirmeleri nedeniyle rol belirsizliği yaşadıkları, kar hedefi doğrultusunda çalışmalarını neticesinde fazlasıyla hedef baskısı hissettikleri ve işten çıkarılma korkusunu çok daha fazla yaşadıkları yapılan saha çalışması esnasında da gözlenmiştir. Diğer taraftan bankacılık sektöründe kalifiye çalışan sayısı fazla olmakla birlikte aldıkları ücretler oldukça düşüktür. Dolayısıyla tüm bu koşullar banka çalışanlarının kariyer tatmin ve yaşam doyum düzeylerini olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Kooperatiflerin yapısı gereği insan unsurunun ön planda olması, çalışanlar açısından banka sektörüne göre artı bir avantaj sağlamaktadır. Ayrıca kooperatif çalışanlarının sendikal örgütlenme düzeyleri, bu olumlu algının oluşmasında etkili olabilir.

Çalışanların eğitim düzeylerine göre yaşam doyum düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunduğu yapılan anova analizi neticesinde bulgulanarak **H8** hipotezi desteklenmiştir. Analiz sonucu, eğitim düzeyinin artmasıyla birlikte çalışanların yaşam doyum düzeylerinin düştüğü yönündedir. Gardner ve Oswald (2002), Binder ve Coad'un (2011) yapmış oldukları çalışmaların sonuçları da benzerdir. Eğitim düzeyi bireylerin, genel olarak yaşamlarından neler beklediğinin bir belirleyicisi olabilmekte ve bireyler artan eğitim düzeyi ile birlikte yaşamlarını ve yaşamları süresince beklentilerinin ne kadarını elde edebildiklerini daha fazla sorgular hale gelebilmektedirler. Bu durumun da bireylerin yaşam doyum düzeylerini olumsuz yönde etkileyebileceği ifade edilebilir. Diğer taraftan Witter ve ark. (1984), Bayram ve ark. (2010) ise yaptıkları çalışmalarında eğitim düzeyi ile yaşam doyum arasında pozitif yönlü bir ilişki bulgulamışlardır. Eğitim düzeyi yüksek olan kişilerin yaşam doyum düzeyleri daha yüksek bulunmuştur.

Diğer bir anova analizi bulgusunda, çalışma süresi ile çalışanların yaşam doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiş ve **H9** hipotezi kabul edilmiştir. 21 yıl ve üstü bir süredir çalışan bireylerin yaşam doyum düzeyleri, 1-5 yıl ve 11-15 yıldır çalışanlara göre yüksek bulunmuştur. Çalışma süresinin artmasıyla birlikte, deneyimin, statünün, alınan ücret ve sağlanan faydaların artması, bireylerin yaşam doyumlarının olumlu yönde gelişmesinde rol oynayabilmektedir. Ünal ve ark. (2001)'nin yaptıkları çalışmanın sonuçları da benzer yöndedir. Buna karşılık literatürde kişilerin çalışma süresine göre yaşam doyum düzeylerinin farklılaşmadığını saptayan çalışmalar da (Avşaroğlu ve ark. 2005, Telef 2011) mevcuttur.

Eğitim düzeyi değişkenine göre çalışanların örgütlerinde uygulanan izin düzenlemelerine yönelik algılarına ilişkin yapılan anova analizi sonucunda, eğitim düzeyi ile çalışanların izin düzenlemeleri algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Bu doğrultuda **H10** hipotezi desteklenememiştir. Buna karşılık son anova analizi bulgusu, eğitim düzeyi ile çalışanların destekleyici ve esnek çalışma koşullarına ilişkin algıları arasında anlamlı bir farklılık olduğunu göstermektedir. Böylelikle **H11** hipotezi desteklenmiştir. Yüksek lisans/doktora mezunlarının örgütlerindeki destekleyici ve esnek çalışma koşullarına ilişkin algıları önlisans mezunlarına göre daha yüksek bulunmuştur. Bu sonucun, daha yüksek eğitim düzeyine sahip çalışanların yönetim kademelerinde bulunmaları ve örgüt içerisinde bu koşulların oluşturulması esnasında karar mekanizmalarında yer almaları nedeniyle ortaya çıkabileceği söylenebilir.

Araştırma kapsamındaki örgütlerde cinsiyet değişkenine ilişkin yapılan analizlerde anlamlı sonuçlar elde edilememiştir. Bu sonuç literatürdeki diğer çalışmaları destekler niteliktedir. Yapılan çalışmaların büyük çoğunluğu, cinsiyetin kariyer tatmininin ve yaşam doyumunun önemsiz bir belirleyicisi olduğunu ortaya koymaktadır. Keeton ve ark. (2007), DeCastro ve ark. (2014), Ulukök ve Akın (2016) yaptıkları çalışmalarında çalışanların cinsiyetlerine göre kariyer tatmin düzeylerinin anlamlı bir farklılık göstermediğini bulgulamışlardır. Buna karşılık Kahalid (2015) yapmış olduğu çalışmada erkek çalışanların kadın çalışanlara göre daha yüksek kariyer tatmin düzeyine sahip olduğunu tespit etmiştir. Cinsiyetin yaşam doyumunu üzerindeki etkisini ele alan çalışmalar incelendiğinde de farklı sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir. Kong ve ark.(2014), Koydemir ve Schütz (2014), Atasoy ve ark. (2016) cinsiyet ile yaşam doyumunu arasında anlamlı bir fark tespit etmezken; Moksnes ve ark. (2013), Al-Attayah ve Nasser (2016) kadınların erkeklere göre; Strine ve ark. (2008), Abdel Khalek (2012), Matud ve ark. (2014) ise erkeklerin kadınlara göre yaşam doyum düzeylerini daha yüksek belirlemişlerdir. Ayrıca araştırmada medeni durum, sahip olunan çocuk sayısı, yaş ve gelir değişkenlerine ilişkin yapılan analizlerde de anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Özetle literatürdeki araştırmalar demografik değişkenlerin kişilerin kariyer tatmini ve yaşam doyumunu tahmin etmekte yetersiz olduğunu ortaya koymaktadır. Literatürde demografik değişkenlerin, kişiler arasındaki kariyer tatmini ve yaşam doyumunu farklılıklarının saptanmasında sosyal destek, sosyal çevre, finansal bağımsızlık ve maddi olanaklar gibi başka değişkenlerle birlikte ele alınmasının daha doğru sonuçlara yol açacağı düşünülmektedir.

Yukarıda özetlenen araştırma bulguları ele alındığında bazı önerilerde bulunulabilir. Bu önerileri şu şekilde sıralamak mümkündür:

Araştırmanın sonuçları araştırma kapsamındaki örgütler için geçerlidir. Genelleme yapılırken bu durum göz önüne alınmalıdır. Farklı ve daha geniş örneklerde farklı sonuçlara ulaşılabilir. Dolayısıyla sonuçlar daha genellenebilir hale gelebilir.

Ulusal literatürde sınırlı sayıda araştırma bulunan aile dostu politikalar konusunun farklı meslek mensupları üzerinde çalışılmasının ilgili literatüre katkı yapacağı düşünülmektedir.

Araştırma modelindeki bazı değişkenlerin yeni değişkenlerle ilişkileri üzerine tekrar planlanması önemli görülmektedir. Örneğin aile dostu politikaların çalışanların kariyer güvensizliği ya da kariyer başarıları üzerindeki etkileri incelenebilir.

Çalışanların kuşak farklılıkları (X,Y,Z kuşağı) üzerinden yola çıkarak kariyer tatminleri ve yaşam doyum düzeyleri arasındaki farklılıklar ele alınabilir.

Çalışanların örgütlerdeki aile dostu politika uygulamalarına yönelik algıları düzeyinde üst yönetimin ve hat yöneticilerinin rolünün incelenmesinin önem arz ettiği düşünülmektedir.

Araştırma kapsamında yer alan örgütlerde uygulanan insan kaynakları politikalarının gözden geçirilmesi, aile dostu politikaları destekleyen politikaların hayata geçirilmesi yönünde çalışılması ve ortaya konulacak aksaklıkların giderilmesinin önemli olduğu düşünülmektedir.

Banka çalışanlarının çalışma koşullarının gözden geçirilmesi ve özellikle de yoğun çalışma saatlerinin iyileştirilmesi yönünde gerekli düzenlemelerin yapılması gerekli görülmektedir.

Kooperatif ve banka çalışanlarına işleriyle ilgili çeşitli eğitimler verilmektedir. Ancak çalışanlara zaman yönetimi, ebeveynlik ya da kişisel gelişim seminerleri gibi eğitimlerin verilmesi, aile danışmanlığı gibi programların uygulamaya konulması çalışanların iş-aile çatışmalarını azaltmaya yardımcı olurken, onlarda aile hayatına saygı duyan ve bu hususta gerekli destekleri sağlayan bir örgütte çalıştıkları algısını geliştirebilir.

Kooperatif çalışanlarının sosyal imkanlarının iyileştirilmesi ve geliştirilmesi yönünde çalışılmasının önemli olduğu düşünülmektedir. Yapılan saha çalışması esnasında da çalışanların bu konuda talepleri olduğu görülmüştür. Örneğin Tarım Kredi Kooperatifleri'nin bazı yaz kampları bulunmakla birlikte bu kamplar çalışanlar tarafından yeterli görülmemekte iyileştirilmesi ve yaygınlaştırılması gerektiği ifade edilmektedir.

Kooperatif çalışanlarının belli dönemlerde (özellikle ekim ve hasat dönemlerinde) iş yükleri yoğun olmakla birlikte daha az iş yüküne sahip oldukları dönemlerde bulunmaktadır. Bu dönemlerde çalışanlara günlük mesai sürelerini azaltmamak kaydıyla işe başlama ve işi bitirme sürelerinde esneklik sağlanabilir. Ayrıca yoğunluğun daha az olduğu bu dönemlerde, kooperatif çalışan sayısının ve niteliğinin yeterli olması halinde iş paylaşımı yoluna gidilerek de çalışanlara esneklik gösterilebilir.

İş kanunumuzda ücretli ya da ücretsiz ebeveyn izni veya aile izni adları altında bir düzenleme bulunmamaktadır. Bununla birlikte kooperatiflerin toplu iş sözleşmelerinde bulunan hükümlere bu izinler eklenebilir. Bu izin düzenlemeleri işgücündeki cinsiyet eşitliğini

dengelerken ebeveyn ve çocuk arasındaki sağlıklı ilişkinin kurulması açısından da önemli görülmektedir.

Çalışanlara çocuk yardımı yapılmakla birlikte, bağımlı bakımı yardımlarının alanı genişletilerek yaşlı ve engelli bakımı yardımları da sağlanabilir. Bu doğrultuda kooperatiflerin toplu iş sözleşmelerine bu konuya ilişkin düzenlemeler eklenebilir.

Çalışanların işlerinden ve iş koşullarından memnun olmaları, kariyer tatminlerini ve yaşam doyumlarını olumlu yönde etkilerken, onların örgütleri tarafından verimli ve stratejik bir rekabet aracı olarak kullanılmalarını sağlayabilir. Bu bağlamda tüm örgütlerde olduğu gibi kooperatif işletmelerde de en önemli üretim faktörü emektir. Bu nedenle işinden ve iş ortamından memnun, kariyer tatmini ve yaşam doyumunu yüksek bir kooperatif çalışanın kooperatif işletmenin başarısına katkı sağlayacağı açıktır.

Kooperatifçilik ilkelerinden “toplumsal sorumluluk” ilkesi insan unsurunun ön planda tutulmasını gerektirmektedir. Bu nedenle günümüz rekabetçi ortamında, kooperatif çalışanlarının kariyerlerinden ve yaşamlarından memnuniyet duymaları bu ilke çerçevesinde daha da önem kazanmaktadır.

9. KAYNAKLAR

- Abdel-Khalek AM (2012). Subjective Well-Being and Religiosity: A Cross-Sectional Study with Adolescents, Young and Middle-Age Adults. *Mental Health, Religion & Culture*, 15(1): 39-52.
- Abessolo M, Hirschi A, Rossier J (2017). Work Values Underlying Protean and Boundaryless Career Orientations. *Career Development International*, 22(3): 241-259.
- Acar AC (1994). İki Kariyerli Aileler ve İşletmeler. *Yönetim*, 17: 21-29.
- Adams TR, Rabin LA, Da Silva VG, Katz MJ, Fogel J, Lipton RB (2016). Social Support Buffers The Impact of Depressive Symptoms on Life Satisfaction in Old Age. *Clinical Gerontologist*, 39(2): 139-157.
- Adhikary JR (2016). Work Family Conflict and Career Satisfaction: Role of Social Support. Kathmandu University School of Management Occasional Paper No. 7, Kathmandu, Nepal.
- Adkins CL, Premeaux SF (2012). Spending Time: The Impact of Hours Worked on Work-Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 80: 380-389.
- Agyar E (2014). Contribution of Perceived Freedom and Leisure Satisfaction to Life Satisfaction in a Sample of Turkish Women. *Soc Indic Res*, 116: 1-15.
- Ahuja MK, Chudoba KM, Kacmar CJ, McKnight H, George JF (2007). It Road Warriors: Balancing Work-Family Conflict, Job Autonomy and Work Overload to Mitigate Turnover Intentions. *MIS Quarterly*, 31(1): 1-17.
- Akhunlar MN (2010). An Investigation About The Relationship Between Life Satisfaction and Loneliness of Nursing Students in Uşak University. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 5: 2409-2415.
- Akın A, Ulukök E, Arar T (2017). İş-Yaşam Dengesi: Türkiye’de Yapılan Çalışmalara Yönelik Teorik Bir İnceleme. *AKÜ İİBF Dergisi*, XIX(1): 113-124.
- Aksu BA (2014). İşletmelerde Kadın Çalışanlara Yönelik Aile Dostu İnsan Kaynakları Politikaları, İş-Aile Çatışması ve Desteğinin İş Doyumu İle İlişkisi. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Programı, İzmir.
- Aktaş H (2014). Kariyer Safhaları İle Demografik Değişkenler Bağlamında Kariyer Memnuniyeti ve Mesleki Bağlılık İlişkisi: Büro Yöneticileri, Yönetici Asistanları ve Sekreterler Üzerinde Bir Araştırma. *International Journal of Social Science*, 26: 195-212.
- Aktaş H, Gürkan GÇ (2015). İş-Aile Çatışması İle Bireysel Performans Etkileşiminde Mesleki Bağlılığın Aracı Rolü: Hemşireler Üzerine Bir Araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 16(2): 139-154.
- Al-Attayah A, Nasser R (2016). Gender and Age Differences in Life Satisfaction Within A Sex-Segregated Society: Sampling Youth in Qatar. *International Journal of Adolescence and Youth*, 21(1): 84-95.
- Albrecht GH (2003). How Friendly Are Family Friendly Policies?. *Business Ethics Quarterly*, 13(2): 177-192.

- Alkan Y (2016). Tarım Kooperatiflerinin İstihdam Üzerindeki Etkileri. Ardahan Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 4: 113-131.
- Allard K, Haas L, Hwang CP (2007). Exploring The Paradox Experiences of Flexible Working Arrangements and Work-Family Conflict Among Managerial Fathers in Sweden. Community, Work and Family, 10(4): 475-493.
- Allen TD (2001). Family-Supportive Work Environments: The Role of Organizational Perceptions. Journal of Vocational Behavior, 58: 414-435.
- Allen TD, French KA, Dumani S, Shockley KM (2015). Meta-Analysis of Work-Family Conflict Mean Differences: Does National Context Matter?. Journal of Vocational Behavior, 90: 90-100.
- Allen TD, Poteet ML, Russell JEA (1998). Attitudes of Managers Who Are More or Less Career Plateaued. The Career Development Quarterly, 47: 159-172.
- Altıntaş FÇ (2006). Bireysel Değerlerin Örgütsel Adalet ve Sonuçları İlişkisinde Yönlendirici Etkisi: Akademik Personel Üzerine Bir Analiz. İşletme Fakültesi Dergisi, 7(2): 19-40.
- Altıparmak S (2009). Huzurevinde Yaşayan Yaşlı Bireylerin Yaşam Doyumu, Sosyal Destek Düzeyleri ve Etkileyen Faktörler. F.Ü. Sağ. Bil. Tıp Derg, 23(3): 159-164.
- Amendola KL, Weisburd D, Hamilton EE, Jones G, Slipka M (2011). An Experimental Study of Compressed Work Schedules in Policing: Advantages and Disadvantages of Various Shift Lengths. J Exp Criminol, 7: 407-442.
- Amstad FT, Meier LL, Fasel U, Elfering A, Semmer NK (2011). A Meta-Analysis of Work-Family Conflict and Various Outcomes with A Special Emphasis on Cross-Domain Versus Matching-Domain Relations. Journal of Occupational Health Psychology, 16(2): 151-169.
- Anderson JC, Gerbing DW (1988). Structural Equation Modeling in Practice: A Review and Recommended Two-Step Approach. Psychological Bulletin, 103(3): 411-423.
- Anonim (2008). Career Development at Work A Review of Career Guidance to Support People in Employment. <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/5183> (erişim tarihi, 12.10.2017).
- Anonim (2014). Tarım Kredi Kooperatifleri Tekirdağ Bölge Birliği Müdürlüğü 11. Olağan Genel Kurulu, Tekirdağ.
- Anonim (2017). Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik. <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/08/20130816-8.htm> (erişim tarihi, 18.07.2017).
- Anonim (2017). İş Kanunu. <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf> (erişim tarihi, 18.07.2017).
- Anonim (2017). İş-Yaşam Dengesi / Work-life Balance / Einleitung Work/ Introducción Worklifebalance. http://www.worklifebalance-project.eu/wp-content/uploads/2013/09/Worklifebalance_Grundtvig_booklet.pdf (erişim tarihi, 02.08.2017).
- Aras M, Karakiraz A (2013). Zaman Temelli İş Aile Çatışması, Düşük Başarı Hissi ve İş Tatmini İlişkisi: Doktora Yapan Araştırma Görevlileri Üzerine Bir Araştırma. Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi, 1(4): 1-14.

- Ardahan M (2010). Yaşlılık ve Huzurevi. *Aile ve Toplum*, 11(5): 25-32.
- Armstrong-Stassen M, Cameron S (2005). Factors Related to The Career Satisfaction of Older Managerial and Professional Women. *Career Development International*, 10(3): 203-215.
- Armstrong-Stassen M, Ursel ND (2009). Perceived Organizational Support, Career Satisfaction, and The Retention of Older Workers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82: 201–220.
- Arslan M (2012). İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Kadın Çalışanların İş Doyumları Üzerindeki Etkisi. *Birey ve Toplum*, 2(3): 99-113.
- Arslan R, Acar BN (2013). A Research on Academics on Life Satisfaction, Job Satisfaction. Süleyman Demirel University The Journal of Faculty of Economics and Administrative Sciences, 18(3): 281-298.
- Arthur MB, Khapova SN, Wilderom CPM (2005). Career Success in A Boundaryless Career World. *Journal of Organizational Behavior*, 26: 177-202.
- Arthur MM, Cook A (2004). Taking Stock of Work-Family Initiatives: How Announcements of "Family-Friendly" Human Resource Decisions Affect Shareholder Value. *Industrial and Labor Relations Review*, 57(4): 599-613.
- Aryee S, Luk V (1996). Work and Nonwork Influences on the Career Satisfaction of Dual-Earner Couples. *Journal of Vocational Behavior*, 49: 38–52.
- Atasoy M, Şahin C, Altun M (2016). Türk Üniversitelerinde Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Öğrencilerinde Öznel İyi Oluşun Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi. *International Journal of Science Culture and Sport*, 4(1): 100-110.
- Ateş H, Çöpoğlu M (2015). Kamu Yönetimi ve Çalışma Hayatında Esneklik. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, X(1): 97-113.
- August L, Waltman J (2004). Culture, Climate, and Contribution: Career Satisfaction Among Female Faculty. *Research in Higher Education*, 45(2): 177-192.
- Avcı U, Turunç Ö (2012). Dönüşümcü Liderlik ve Örgüte Güvenin Kariyer Memnuniyetine Etkisi: Lider-Üye Etkileşiminin Aracılık Rolü. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 4(2): 45-55.
- Avşaroğlu S, Deniz ME, Kahraman A (2005). Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14: 115-129.
- Aydemir H, Diken İH, Yıkmış A, Aksoy V, Özokçu O (2015). Özel Eğitim Alanında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri ve Yaşam Doyumlarının İncelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(Özel Sayı): 68-86.
- Aydınlı F (2007). Türkiye ve Almanya'daki İşletmelerde Esnek Çalışma Modellerine İlişkin Karşılaştırmalı Bir Araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi*, 57: 67-90.
- Aydıntan B, Kördeve MK (2016). Çalışanların Esnek Çalışma Modeli Çerçevesinde Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Değerlendirilmesi. *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 2(3): 27-48.
- Aysan F, Bozkurt N (2004). Okul Psikolojik Danışmanlarının Yaşam Doyumu, Stresle Başa Çıkma Stratejileri İle Olumsuz Otomatik Düşünceleri: İzmir İli Örneklemi. XIII. Ulusal

Eğitim Bilimleri Kurultayı, 6-9 Temmuz, İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Malatya, <https://www.pegem.net/dosyalar/dokuman/411.pdf> (erişim tarihi, 15.04.2017).

- Aytaç S (2005). Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi Planlaması Gelişimi ve Sorunları. Ezgi Kitapevi Yayınları, 322s, Bursa.
- Ayyıldız H, Cengiz E (2006). Pazarlama Modellerinin Testinde Kullanılabilecek Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) Üzerine Kavramsal Bir İnceleme. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, 11(1): 63-84.
- Azeem SM, Altalhi H (2015). Role of Perceived Work-life Balance and Job Satisfaction in Developing Organizational Commitment among Hospital Employees in Saudi Arabia. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 5(12): 185-197.
- Baldemir E, Bozkurt B (2012). Konaklama Tesislerinin Performanslarını Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi: Marmaris Örneği. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 29: 27-43.
- Ballout HI (2008). Work-Family Conflict and Career Success: The Effects of Domain-Specific Determinants. Journal of Management Development, 27(5): 437-466.
- Baltes BB, Briggs TE, Huff JW, Wright JA, Neuman GA (1999). Flexible and Compressed Workweek Schedules: A Meta-Analysis of Their Effects on Work-Related Criteria. Journal of Applied Psychology, 84(4): 496-513.
- Bambra C, Whitehead M, Sowden A, Akers J, Petticrew M (2008). "A hard day's night?" The Effects of Compressed Working Week Interventions on The Health and Worklife Balance of Shift Workers: A Systematic Review. Journal of Epidemiology and Community Health, 62(9): 764-777.
- Banai M, Harry W (2004). Boundaryless Global Careers: The International Itinerants. International Studies of Management & Organization, 34(3): 96-120.
- Bardoel EA, Tharenou P, Moss SA (1998). Organizational Predictors of Work-Family Practices. Asia Pacific Journal of Human Resources, 36(3): 31-49.
- Barling J, MacEwen KE, Kelloway EK, Higginottom SF (1994). Predictors and Outcomes of Elder-Care-Based Interrole Conflict. Psychology and Aging, 9(3): 391-397.
- Barnett BR, Bradley L (2007). The Impact of Organisational Support for Career Development on Career Satisfaction. Career Development International, 12(7): 617-636.
- Barnett RC (1999). A New Work-Life Model for The Twenty-First Century. Annals of The American Academy of Political and Social Science, 562: 143-159.
- Baruch Y (2014). The Development and Validation of A Measure for Protean Career Orientation. The International Journal of Human Resource Management, 25(19): 2702-2723.
- Basım HN, Erkenekli M, Şeşen H (2010). Birey Davranışındaki Kontrol Odağının Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği Algısı İle İlişkisi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma. Amme İdaresi Dergisi, 43(1): 145-165.
- Başaran H, Zeyrek AE (2016). Türkiye'nin Ekonomik ve Toplumsal Gelişmişliğinde Toplumsal Dayanışma Uygulamaları ve Kooperatifçilik. 2. Uluslararası Uygulamalı Bilimler Kongresi, 29-37, Konya.

- Baxter J, Chesters J (2011). Perceptions of Work-Family Balance: How Effective are Family-Friendly Policies?. *Australian Journal of Labour Economics*, 14(2): 139-151.
- Baygöl ŞB, İnam Ö (2006). Kurumiçi İletişim: Çalışanların Sağlıklı İş Yaşamı Beklentilerinin Betimlenmesine Yönelik Bir Çalışma. II. Ulusal Halkla İlişkiler Sempozyumu 21. Yüzyılda Halkla İlişkilerde Yeni Yönelimler, Sorunlar ve Çözümler, 91-100, Kocaeli Üniversitesi İletişim Fakültesi.
- Bayram N, Sam N, Aytaç S, Aytaç M (2010). Yaşam Tatmini ve Sosyal Dışlanma. "İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 12(4): 79-92.
- Bedeian AG, Burke BG, Moffett RG (1988). Outcomes of Work-Family Conflict Among Married Male and Female Professionals. *Journal of Management*, 14(3): 475-491.
- Belwal S, Belwal R (2014). Work-Life Balance, Family-Friendly Policies and Quality of Work Life Issues: Studying Employers' Perspectives of Working Women in Oman. *Journal of International Women's Studies*, 15(1): 96-117.
- Bhowon U (2013). Role Salience, Work-Family Conflict and Satisfaction of Dual-Earner Couples. *Journal of Business Studies Quarterly*, 5(2): 78-90.
- Bilge F, Sayan A, Kabakçı ÖF (2009). Aile Mahkemesi Uzmanlarının Meslek Doyumları, Yaşam Doyumları ve İlişkilere Yönelik İnançlarının İncelenmesi, *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(32): 20-31.
- Binder M, Coad A (2011). From Average Joe's Happiness to Miserable Jane and Cheerful John: Using Quantile Regressions to Analyze The Full Subjective Well-Being Distribution. *Journal of Economic Behavior&Organization*, 79: 275– 290.
- Binder M, Coad A (2013). Life Satisfaction and Self-Employment: A Matching Approach. *Small Bus Econ*, 40: 1009–1033.
- Bloom N, Kretschmer T, Reenen J V (2011). Are Family-Friendly Workplace Practices A Valuable Firm Resource?. *Strategic Management Journal*, 32: 343-367.
- Blore JD, Stokes MA, Mellor D, Firth L, Cummins RA (2011). Comparing Multiple Discrepancies Theory to Affective Models of Subjective Wellbeing. *SocIndicRes*, 100: 1–16.
- Bourhis A, Mekkaoui R (2010). Beyond Work-Family Balance: Are Family-Friendly Organizations More Attractive?. *Industrial Relations*, 65(1): 98-117.
- Boven LV (2005). Experientialism, Materialism, and The Pursuit of Happiness. *Review of General Psychology*, 9(2): 132-142.
- Briscoe JP, Hall DT, DeMuth RLF (2006). Protean and Boundaryless Careers: An Empirical Exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 69: 30–47.
- Brough P, O'Driscoll MP, Kalliath TJ (2005). The Ability of Family Friendly Organizational Resources to Predict Work-Family Conflict and Job and Family Satisfaction. *Stress and Health*, 21: 223–234.
- Butt M, Hu B, Shafi K, Malik BH (2015). The Negative Relationship Between Work Family Conflict and Career Satisfaction and The Role of Individual Differences. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 5(8): 102-113.
- Buz D (2009). The Relationship Between Family Friendly Policies And Work Family Conflict With Special Reference To The Moderating Effects Of Depressive Symptoms And

Occupational Self Efficacy. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Örgütsel Davranış (İng.) Bilim Dalı, İstanbul.

- Büyüköztürk Ş (2002). Faktör Analizi: Temel Kavramlar ve Ölçek Geliştirmede Kullanımı. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 32, 470-483.
- Byron K (2005). A Meta-Analytic Review of Work-Family Conflict and Its Antecedents. Journal of Vocational Behavior, 67: 169–198.
- Campbell A, Converse PE, Rodgers WL (1976). The Quality of American Life Perceptions, Evaluations, and Satisfactions. Russell Sage Foundation, 573s, New York.
- Can Y, Soyer F (2008). Mesleki ve Sosyo-Ekonomik Beklenti İle Yaşam Tatmini Arasındaki İlişki: Beden Eğitimi Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma. Atatürk Journal of Physical Education and Sport Sciences, 10(4): 24-33.
- Canbay F, Güneş R (2015). Tarım Kredi Kooperatifleri ve Birliklerinde İç Denetimin Kurumsal Yönetim Üzerindeki Etkileri: Malatya Bölge Birliği Örneği. Turgut Özal Uluslararası Ekonomi ve Siyaset Kongresi-III, 62-82, Malatya.
- Cao L, Hirschi A, Deller J (2014). Perceived Organizational Support and Intention to Stay in Host Countries Among Self-Initiated Expatriates: The Role of Career Satisfaction and Networks. The International Journal of Human Resource Management, 25(14): 2013-2032.
- Carlson DS, Derr CB, Wadsworth LL (2003). The Effects of Internal Career Orientation on Multiple Dimensions of Work-Family Conflict. Journal of Family and Economic Issues, 24(1): 99-116.
- Carnicer MPDL, Sa'nchez AM, Pe'rez MP, Jime'nez MJV (2004). Work-Family Conflict in A Southern European Country The Influence of Job-Related and Non-Related Factors. Journal of Managerial Psychology, 19(5): 466-489.
- Carr D, Freedman AD, Cornman JC, Schwarz N (2014). Happy Marriage, Happy Life? Marital Quality and Subjective Well-Being in Later Life. Journal of Marriage and Family, 76: 930–948.
- Carr PL, Ash AS, Friedman RH, Scaramucci A, Barnett RC, Szalacha LE, Palepu A, Moskowitz MA (1998). Relation of Family Responsibilities and Gender to the Productivity and Career Satisfaction of Medical Faculty. Ann Intern Med., 129(7): 532-538.
- Charles ST, Reynolds CA, Gatz M (2001). Age-Related Differences and Change in Positive and Negative Affect Over 23 Years. Journal of Personality and Social Psychology, 80(1): 136-151.
- Chen SC, Chiang YH, Huang YJ (2017). Exploring The Psychological Mechanisms Linking Workrelated Factors with Work–Family Conflict and Work–Family Facilitation Among Taiwanese Nurses. The International Journal of Human Resource Management, 28(4): 581-602.
- Chou KL, Cheung KCK (2013). Family-Friendly Policies in The Workplace and Their Effect on Work–Life Conflicts In Hong Kong. The International Journal of Human Resource Management, 24(20): 3872-3885.
- Cinamon RG, Rich Y (2002). Gender Differences in the Importance of Work and Family Roles: Implications for Work–Family Conflict. Sex Roles, 47(11): 531-541.

- Ciric N (2013). Family-Friendly Work Environment? An Investigation of Women's Job Stress and Satisfaction. Master Thesis, University of Texas-Pan American, Edinburg.
- Clark SC (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Human Relations*, 53(6): 747-770.
- Conley S, Muncey DE, You S (2005). Standards-Based Evaluation and Teacher Career Satisfaction: A Structural Equation Modeling Analysis. *J Pers Eval Educ*, 18: 39-65.
- Cooklin AR, Giallo R, Strazdins L, Martin A, Leach LS, Nicholson JM (2015). What Matters for Working Fathers? Job Characteristics, Work-Family Conflict and Enrichment, and Fathers' Postpartum Mental Health in an Australian Cohort. *Social Science & Medicine*, 146: 214-222.
- Costa G, Akerstedt T, Nachreiner F, Baltieri F, Carvalhais J, Folkard S, Dresen MF, Gadbois C, Gartner J, Sukalo HG, Härmä M, Kandolin I, Sartori S, Silvério J (2004). Flexible Working Hours, Health, and Well-Being in Europe: Some Considerations From A SALTSA Project. *Chronobiology International*, 21(6): 831-844.
- Coşkun Arslan M, Çidem İ (2016). Tarım Kredi Kooperatiflerinde Kullanılan Krediler ve Muhasebeleştirilmesi. *Muhasebe ve Denetime Bakış*, 47: 97-114.
- Coşkuner S (2013). Akademisyenlerin İş ve Aile Karakteristiklerinin Evlilik, Aile ve Yaşam Tatmini İle İlişkisi: İş ve Aile Çatışmasının Aracı Rolü. Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Aile ve Tüketici Bilimleri, Ankara.
- Çapık C (2014). Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmalarında Doğrulayıcı Faktör Analizinin Kullanımı. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 17(3): 196-205.
- Çarıkcı İ, Avşar N (2005). Kamu Kesimi Yöneticilerinde Cinsiyet Rolü Algılamalarının Aile Dostu Düzenleme ve Politikalara Etkileri. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(1): 65-78.
- Çarıkcı İH (2001). Örgütlerin Aile Yaklaşımları Çerçevesinde Aile Dostu Örgüt Yapıları. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, 6(1): 127-138.
- Çarıkcı İH, Çelikkol Ö (2009). İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(9): 153-170.
- Çarıkcı İH, Çiftçi M, Derya S (2010). İş-Aile Yaşam Çatışması: Türkiye'deki Kadın Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 2(2): 53-65.
- Çelik HE ve Yılmaz V (2016). Lisrel 9.1 İle Yapısal Eşitlik Modellemesi. Anı Yayıncılık, 261s, Ankara.
- Çelik M, Tümkaya S (2012). Öğretim Elemanlarının Evlilik Uyumu ve Yaşam Doyumlarının İş Değişkenleri İle İlişkisi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD)*, 13(1): 223-238.
- Çetin C, Karalar S (2016). X, Y ve Z Kuşağı Öğrencilerin Çok Yönlü ve Sınırsız Kariyer Algıları Üzerine Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 14(28): 157-197.
- Çetin H (2009). Kalkınma Sürecinde Kooperatifçiliğin Sosyal, Ekonomik ve Demokratik Etkileri Üzerine Genel Bir Değerlendirme. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 4(2): 35-50.
- Çetin M, Gazi MA (2015). Küreselleşme Sürecinde Kooperatif Kuruluşlarının Türkiye'deki Durumu. 21. Milletlerarası Türk Kooperatifçilik Kongresi, 565-582, Karabük.

- Çetinkaya SK, Gençdoğan B (2014). The Relationship Between Marital Quality, Attitudes Towards Gender Roles and Life Satisfaction Among The Married Individuals. *Psychology, Society, & Education*, 6(2): 94-112.
- Çevik NK, Korkmaz O (2014). Türkiye’de Yaşam Doyumu ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İki Değişkenli Sıralı Probit Model Analizi. *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, 7(1): 126-145.
- DeCastro R, Griffith KA, Ubel PA, Stewart A, Jagsi R (2014). Mentoring and The Career Satisfaction of Male and Female Academic Medical Faculty. *Academic Medicine*, 89(2): 301-311.
- DeJonge T, Veenhoven R, Kalmijn W, Arends L (2016). Pooling Time Series Based on Slightly Different Questions about The Same Topic Forty Years of Survey Research on Happiness and Life Satisfaction in The Netherlands. *SocIndicRes*, 126: 863–891.
- Demir H (2004). An Empirical Investigation on The Predictors of The Subjective Managerial Career Success in Turkey. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 18(3-4): 317-336.
- Demirbulat ÖG, Bozok D (2015). Presenteeism (İşte Varolamama) ile Yaşam Doyumu, Fiziksel ve Ruhsal İyilik Halinin Etkileşimine Yönelik Seyahat Acentası İşgörenleri Üzerinde Bir Araştırma. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 16(27): 7-13.
- Demircan P, Turunç Ö (2017). İş-Aile Çatışması- Duygusal Emek İlişkisinde Lider Desteğinin Rolü: Eğitim Üzerine Bir Araştırma. *İGÜ Sos. Bil. Derg.*, 4 (1): 41-76.
- Demirdelen D, Ulama Ş (2013). Demografik Değişkenlerin Kariyer Tatminine Etkileri: Antalya’da 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *İşletme Bilimi Dergisi*, 1(2): 65-89.
- Demirel ET (2017). Çift Kariyerli Eşler (Aileler) Sorunu. İnsan Kaynakları Yönetiminde Güncel Yaklaşımlar, Ed: B. Akdemir, Beta Yayınları, İstanbul, 67-89.
- Denk E, Koşan A (2017). Otel Mutfak Çalışanları Mesleki Eğitim Seviyeleri ve Kariyer Hedeflerinin Ölçülmesi: Kış Koridoru Analizi. *Yorum-Yönetim-Yöntem Uluslararası Yönetim-Ekonomi ve Felsefe Dergisi*, 5(1): 55-83.
- Devi KR, Rani SS (2016). The Impact of Organizational Role Stress and Work Family Conflict: Diagnosis Sources of Difficulty at Work Place and Job Satisfaction Among Women in IT Sector, Chennai, Tamil Nadu. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 219: 214 – 220.
- DeVoe J, Fryer GE, Hargraves JL, Phillips RL, Green LA (2002). Does Career Dissatisfaction Affect the Ability of Family Physicians to Deliver High-Quality Patient Care?. *The Journal of Family Practice*, 51(3): 223-228.
- Di Martino V, Wirth L (1990). Telework: A New Way of Working and Living. *International Labour Review*, 129: 529-554.
- Diener E (1984). Subjective Well-Being. *Psychological Bulletin*, 95(3): 542-575.
- Diener E (1994). Assessing Subjective Well-Being: Progress and Opportunities. *Social Indicators Research*, 31: 103-157.
- Diener E, Biswas-Diener R (2002). Will Money Increase Subjective Well-Being? A Literature Review and Guide to Needed Research. *Social Indicators Research*, 57: 119–169.

- Diener E, Lucas RE, Oishi S, Suh EM (2002). Looking Up and Looking Down: Weighting Good and Bad Information in Life Satisfaction Judgments. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28(4): 437-445.
- Diener E, Ng W, Harter J, Arora H (2010). Wealth and Happiness Across the World: Material Prosperity Predicts Life Evaluation, Whereas Psychosocial Prosperity Predicts Positive Feeling. *Journal of Personality and Social Psychology*, 99(1): 52–61.
- Diener E, Seligman MEP (2002). Very Happy People. *Psychological Science*, 13(1): 81-84.
- Diener E, Suh E M, Lucas RE, Smith HL (1999). Subjective Well-Being: Three Decades of Progress. *Psychological Bulletin*, 125(2): 276-302.
- Diener E, Suh E (1997). Measuring Quality of Life: Economic, Social and Subjective Indicators. *Social Indicators Research*, 40: 189–216.
- Dikili A (2012). Yeni Kariyer Yaklaşımlarına İlişkin Değerlendirmeler. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2): 473-484.
- Dikmen AA (1995). İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 50(3): 115-140.
- Dockery AM (2003). Happiness, Life Satisfaction and The Role: Evidence from Two Australian Surveys.
https://www.researchgate.net/profile/Alfred_Dockery/publication/228848009_Happiness_Life_Satisfaction_and_the_Role_of_Work_Evidence_from_Two_Australian_Surveys/links/02e7e51dcb1641d69000000.pdf (erişim tarihi, 10.02.2017).
- Doğan A, Bozkurt S, Demir R (2015). Çalışanların Esnek Çalışmaya İlişkin Tutumlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 14: 375-398.
- Doğan B, Moralı S (1999). Üniversite Öğretim Elemanlarının Sporla İlgili Tutumları İle Yaşam ve İş Doyum Düzeylerinin Spor Yapma Alışkanlıkları İle İncelenmesi. *CBÜ Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 3(1): 16-27.
- Doğan B, Moralı S, Saracaloğlu AS (1997). Beden Eğitimi Bölümü Öğretim Elemanlarının Yaşam ve İş Doyum Düzeyleri ile Demografik Değişkenleri Arasındaki İlişkilerin Karşılaştırılması. *Bed. Eğt. Spor. Bil. Der. II*, 3: 40-50.
- Doğan S, Şahin F (2015). Kendi Kendine Liderlik Stratejilerinin Yaşam Doyumu Üzerine Etkileri. *Yaşam Doyumu Seçme Konular*, Ed: S. Doğan, Nobel Yayınları, Ankara, 131-145.
- Doğan T (2013). Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Öznel İyi Oluş. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 14(1): 56-64.
- Doğan T, Çötök NA (2011). Oxford Mutluluk Ölçeği Kısa Formunun Türkçe Uyarlaması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(36): 165-172.
- Doğrul BŞ, Tekeli S (2010). İş-Yaşam Dengesinin Sağlanmasında Esnek Çalışma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2(2): 11-18.
- Donnelly R (2009). Career Behavior in The Knowledge Economy: Experiences and Perceptions of Career Mobility Among Management and It Consultants in The UK and The USA. *Journal of Vocational Behavior*, 75: 319–328.

- Drucker-Godard C, Fouque T, Gollety M, Le Flanchec A (2015). Career Plateauing, Job Satisfaction and Commitment of Scholars in French Universities. *Public Organiz Rev*, 15: 335-351.
- Dubey A, Agarwal A (2007). Coping Strategies and Life Satisfaction: Chronically III Patients' Perspectives. *Journal of The Indian Academy of Applied Psychology*, 33(2): 161-168.
- Duramaz S, Taş T (2018). Kamusal, Özel ve Yabancı Sermayeli Bankaların Kullandıkları Tarımsal Kredilerin Tarımsal Üretime Etkisi: Ege Bölgesi'ne Yönelik Panel Veri Analizi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 14(1): 35-50.
- Dursun S, İştari E (2014). Kadın Çalışanların Yaşamış Oldukları İş Aile Yaşamı Çatışmasının İş ve Yaşam Doyumu Üzerine Etkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28(3): 127-137.
- Dursun Y, Kocagöz E (2010). Yapısal Eşitlik Modellemesi ve Regresyon Karşılaştırmalı Bir Analiz. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 35(Ocak-Temmuz): 1-17.
- Ekşili N, Ünal Z, Gündüz HZ (2016). İş tatmini ve Kariyer Planlama Arasındaki İlişki: Konaklama İşletmeleri Yöneticileri Üzerine Bir Araştırma. *International Multidisciplinary Conference (IMUCO)*, 350-356, Antalya.
- Elloy DF, Smith C (2004). Antecedents of Work-Family Conflict Among Dual-Career Couples: An Australian Study. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 11(4): 17-27.
- Emmons RA, Diener D (1985). Factors Predicting Satisfaction Judgments: A Comparative Examination. *Social Indicators Research*, 16: 157-167.
- Er Ülker F, Özdemir G (2016). İş Tatmininin Örgütsel Bağlılığa Olan Etkisi: Kooperatif İşletmeler Örneği. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 14(27): 331-352.
- Erdem B, Kaya İ (2013). Çalışma Yaşamı Kalitesini Etkileyen Faktörlerin İşgörenler Tarafından Algılanması: Otel Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 35: 135-150.
- Erdogan B, Kraimer ML, Liden RC (2004). Work Value Congruence and Intrinsic Career Success: The Compensatory Roles of Leader-Member Exchange and Perceived Organizational Support. *Personnel Psychology*, 57: 305-332.
- Erdoğan HT (2009). Bireysel Kariyer Planlama İle Kişisel Başarı Arasındaki İlişkiye Yönelik Dumlupınar Üniversitesinde Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Yönetim Organizasyon Bilim Dalı, Kütahya.
- Eroğlu E (2011). Örgütlerde İletişim Kalitesini Etkileyen Faktörlerin Değerlendirilmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 26: 137-149.
- Erol M, Yıldırım İ (2016). Yükseköğrenim Yaşam Doyumu Ölçeğinin Geliştirilmesi, Eğitimde Kuram ve Uygulama, 12(1): 221-243.
- Eryılmaz A, Öğülmüş S (2010). Ergenlikte Öznel İyi Oluş ve Beş Faktörlü Kişilik Modeli. *Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(3): 189-203.
- Everest B, Yercan M (2012). Yoksullukla Mücadelede Kooperatiflerin Önemi: Tarım Kredi Kooperatifleri Örneği. 10. Ulusal Tarım Ekonomisi Kongresi, 1032-1038, Konya.

- Everest B, Yercan M (2016). Kooperatif Ortaklarının Kooperatifçilik İlkelerini Algılamaları Üzerine Bir Araştırma: Tarım Kredi Kooperatifleri Örneği. *Ege Üniv. Ziraat Fak. Derg.*, 53(1): 67-73.
- Fernandez-Ballesteros R, Zamarron MD, Ruiz MA (2001). The Contribution of Socio-Demographic and Psychosocial Factors to Life Satisfaction. *Ageing and Society*, 21: 25-43.
- Fiksenbaum LM (2014). Supportive Work–Family Environments: Implications for Work–Family Conflict and Wellbeing. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(5): 653-672.
- Fischer, JA (2009). Subjective Well-being as Welfare Measure: Concepts and Methodology. MPRA Paper no 16619, <http://mpra.ub.uni-muenchen.de-16619> (erişim tarihi, 12. 02. 2017).
- Foley S, Hang-Yue N (2005). The Effects of Work Stressors, Perceived Organizational Support, and Gender on Work-Family Conflict in Hong Kong. *Asia Pacific Journal of Management*, 22: 237–256.
- Frank E, McMurray JE, Linzer M, Elon L (1999). Career Satisfaction of US Women Physicians. *Arch Intern Med*, 159: 1417-1426.
- Frijns M (2010). Determinants of Life Satisfaction A Cross Regional Comparison. Masters Thesis, School of Business and Economics, Maastricht University, Netherlands.
- Frone MR, Russell M, Cooper ML (1992). Prevalence of Work Family Conflict: Are Work and Family Boundaries Asymmetrically Permeable?. *Journal of Organizational Behavior*, 13: 723-729.
- Fu CK, Shaffer MA (2001). The Tug of Work and Family Direct and Indirect Domain-Specific Determinants of Work-Family Conflict. *Personnel Review*, 30(5): 502-522.
- Galea C, Houkes I, De Rijk A (2014). An Insider’s Point of View: How A System of Flexible Working Hours Helps Employees To Strike A Proper Balance Between Work and Personal Life. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(8): 1090-1111.
- Gallie D, Russell H (2009). Work-Family Conflict and Working Conditions in Western Europe. *Soc Indic Res*, 93: 445–467.
- Gamor E, Amisshah EF, Boakye KAA (2014). Work–Family Conflict Among Hotel Employees in Sekondi-Takoradi Metropolis, Ghana. *Tourism Management Perspectives*, 12: 1–8.
- Gardner J, Oswald A (2002). How Does Education Affect Mental Well-Being and Job Satisfaction?. National Institute of Economic and Social Research Conference, University of Birmingham.
- Garretto F (2000). Life Satisfaction Homeostasis and The Role of Personality, <http://www.acqol.com.au/publications/resources/thesis-garretto-f.doc> (erişim tarihi, 02.02.2017).
- Gerçek M, Atay SE, Dünder G (2015). Çalışanların İş-Yaşam Dengesi İle Kariyer Tatmininin, İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, 6(11): 67-86.
- Gholipour A, Bod M, Zehtabi M, Pirannejad A, Kozekanan SF (2010). The Feasibility of Job Sharing as a Mechanism to Balance Work and Life of Female Entrepreneurs. *International Business Research*, 3(3): 133-140.

- Giannikis SK, Mihail DM (2011). Flexible Work Arrangements in Greece: A Study of Employee Perceptions. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(2): 417-432.
- Giray MD, Ergin C (2006). Çift-Kariyerli Ailelerde Bireylerin Yaşadıkları İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Kendini Kurgulama Davranışı ve Yaşam Olayları İle İlişkisi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 21(57): 83-101.
- Goldbeck L, Schmitz TG, Besier T, Herschbach P, Henrich G (2007). Life Satisfaction Decreases During Adolescence. *Qual Life Res*, 16: 969-979.
- Goldenberg I, Andres M, Resteigne D (2016). Is Military Employment Fair? Application of Social Comparison Theory in a Cross-National Military Sample. *Armed Forces & Society*, 42(3): 518-541.
- Gong H, Cassels R, Keegan M (2011). Understanding Life Satisfaction and The Education Puzzle in Australia: A Profile From HILDA Wave 9. NATSEM Working Paper 11, 1-30. /
- Gök GA, Erdem R, Yıldız FK (2016). Dış Kaynaktan Yararlanma Yoluyla Çalıştırılan Personelin İş ve Yaşam Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23: 43-55.
- Greenhaus JH, Beutell NJ (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10(1): 76-88.
- Greenhaus JH, Parasuraman S, Wormley WM (1990). Effects of Race on Organizational Experiences, Job Performance Evaluations, and Career Outcomes. *Academy of Management Journal*, 33(1): 64-86.
- Grzywacz JG, Carlson DS, Shulkin S (2008). Schedule Flexibility and Stress: Linking Formal Flexible Arrangements and Perceived Flexibility to Employee Health. *Community, Work & Family*, 11(2): 199-214.
- Güler M, Dönmez A (2011). İyi Olma Hali Bağlamında Uyum Düzeyi Kuramı ve Hedonik Döngü. *Türk Psikoloji Yazıları*, 14(27): 38-45.
- Gümüştekin GE, Öztemiz B (2005). Örgütlerde Stresin Verimlilik ve Performansla Etkileşimi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1): 271-288.
- Güreşçi E, Gönc M (2017). Türkiye’de Kooperatiflerin Temel Sorunları ve Çözüm Önerileri Üzerine Düşünceler. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi*, 52 Özel sayı: 219-229.
- Gürkan GÇ, Koçoğlu M (2014). Yaratıcı Örgüt İkliminin Kariyer Tatmini Üzerine Etkisinde Duygusal Bağlılığın Aracı Değişken Rolü: Türkiye’de Bir Vakıf ve Bir Devlet Üniversitesinde Karşılaştırmalı Bir Araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(29): 588-602.
- Haar JM, Russo M, Sune A, Ollier-Malaterre A (2014). Outcomes of Work-Life Balance on Job Satisfaction, Life Satisfaction and Mental Health: A Study Across Seven Cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3): 361-373.
- Hahn E, Johnson W, Spinath FM (2013). Beyond The Heritability of Life Satisfaction-The Roles of Personality and Twin Specific Influences. *Journal of Research in Personality*, 47: 757-767.
- Hall DT (2004). The Protean Career: A Quarter-Century Journey. *Journal of Vocational Behavior*, 65: 1-13.

- Hall DT, Chandler DE (2005). Psychological Success: When The Career Is A Calling. *Journal of Organizational Behavior*, 26: 155-16.
- Hall DT, Mirvis PH (1995). The New Career Contract: Developing The Whole Person at Midlife and Beyond. *Journal of Vocational Behavior*, 47: 269–289.
- Hall DT, Moss JE (1998). The New Protean Career Contract: Helping Organizations and Employees Adapt. *Organizational Dynamics*, 26: 22-37.
- Hanus MD, Fox J (2015). Assessing The Effects of Gamification in The Classroom: A Longitudinal Study on Intrinsic Motivation, Social Comparison, Satisfaction, Effort, and Academic Performance. *Computers & Education*, 80: 152-161.
- Harkönen J, Manzoni A, Bihagen E (2016). Gender Inequalities in Occupational Prestige Across The Working Life: An Analysis of The Careers of West Germans and Swedes Born From The 1920s to The 1970s. *Advances in Life Course Research*, 29: 41–51.
- Haslett A, Smith C, Curry V (2008). Family Friendly Work Practices at the University of Otago: It's Alright Here!. *Otago Management Graduate Review*, 6: 21-35.
- Headey B, Muffels R (2014). Trajectories of Life Satisfaction: Positive Feedback Loops May Explain Why Life Satisfaction Changes in Multi-Year Waves, Rather Than Oscillating Around a Set-Point. *SOEppapers on Multidisciplinary Panel Data Research*, 1-43.
- Headey B, Schupp J, Tucciae I, Wagner GG (2010). Authentic Happiness Theory Supported by Impact of Religion on Life Satisfaction: A Longitudinal Analysis With Data For Germany. *The Journal of Positive Psychology*, 5(1): 73-82.
- Heslin PA (2005). Conceptualizing and Evaluating Career Success. *Journal of Organizational Behavior*, 26: 113-136.
- Hochwarter H, Kiewitz C, Gundlach MJ, Stoner J (2004). The Impact of Vocational and Social Efficacy on Job Performance and Career Satisfaction. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 10(4): 27-40.
- Hong SM, Giannakopoulos E (1994). The Relationship of Satisfaction with Life to Personality Characteristics *Journal of Interdisciplinary & Applied Psychology*, 128(5):547–558.
- Horley J, Lavery JJ (1995). Subjective Well-Being and Age. *Social Indicators Research*, 34: 275-282.
- Huang YH, Hammer LB, Neal MB, Perrin NA (2004). The Relationship Between Work-to-Family Conflict and Family-to-Work Conflict: A Longitudinal Study. *Journal of Family and Economic Issues*, 25(1): 79-100.
- Humpert S (2013). Gender Differences in Life Satisfaction and Social Participation. *International Journal of Economic Sciences and Applied Research*, 6(3): 123-142.
- Inkson K (2006). Protean and Boundaryless Careers as Metaphors. *Journal of Vocational Behavior*, 69: 48–63.
- Işık M (2017). Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Değerler Algılarının Karşılaştırılmasına Yönelik Bir Araştırma. *International Journal of Academic Value Studies*, 3(8): 25-40.
- Işık ÖG, Koçak ÖF (2014). İletişim Fakültesi Öğrencilerinin Yaşam Doyumlarının Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Selçuk İletişim*, 8(3): 281-300.
- İnandı T, Savaş N, Arslan E, Yeniçeri A, Peker E, Alışkın Ö, Erdem M, Durmaz E (2016). Hatay'da Akraba Evliliği Sıklığı, Nedenleri, Çocuk Sağlığı, İlişkilerde Mutluluk ve Yaşam Doyumu. *Turk J Public Health*, 14(1): 43-55.

- Jan M, Masood T (2008). An Assessment of Life Satisfaction Among Women. *Stud. Home Comm. Sci.*, 2(1): 33-42.
- Jokela M, Bleidorn W, Lamb ME, Gosling SD, Rentfrow PJ (2015). Geographically Varying Associations Between Personality and Life Satisfaction in The London Metropolitan Area. *PNAS*, 112(3): 725-730.
- Joo BK, Park S (2010). Career Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention The Effects of Goal Orientation, Organizational Learning Culture and Developmental Feedback. *Leadership & Organization Development Journal*, 31(6): 482-500.
- Joshanloo M (2014). Eastern Conceptualizations of Happiness: Fundamental Differences with Western Views. *J HappinessStud*, 15: 475-493.
- Judge TA, Colquitt JA (2004). Organizational Justice and Stress: The Mediating Role of Work–Family Conflict. *Journal of Applied Psychology*, 89(3): 395–404.
- Kabadayı S (2013). Kariyer Yönetiminin Çalışanın Kuruma Bağlılığına Etkisi Üzerine Bir İnceleme. Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Ana Bilim Dalı, Ankara.
- Kalaycı Ş (2010). SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri. Asil Yayın Dağıtım, 426s, Ankara.
- Kale E, Özer S (2012). İşgörenlerin Çok Yönlü ve Sınırsız Kariyer Tutumları: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 7(2): 173-196.
- Kanbur A, Salihoğlu GH (2014). Çalışanların Sınırsız ve Değişken Kariyer Yolculuğunda İşkolikliğin Rolü Üzerine Bir Araştırma. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(2): 27-58.
- Kang HJ, Gatling A, Kim J (2015). The Impact of Supervisory Support on Organizational Commitment, Career Satisfaction, and Turnover Intention for Hospitality Frontline Employees. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 14: 68–89.
- Kanten P (2013). Family Friendly Policies in Organizations and Their Effects on Work-Life Balance, Work Alienation and Life Satisfaction. 2nd Annual International Conference on Business, Technology and Innovation, Chapter: Management, Business, Economics and Law, 42-55, Albania.
- Kanten P, Kanten S (2015). İş Yaşamının Kalitesinin Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisinde İş Doyumunun Aracılık Rolü. *Yaşam Doyumu Seçme Konular*, Ed: S. Doğan, Nobel Yayınları, Ankara, 39-72.
- Kanten P, Yeşiltaş M, Akdağ G (2014). Kariyer Engellerinin Mutluluk Üzerindeki Etkisinde Kariyer Motivasyonunun Rolü: Otel İşletmelerinde Kadın İşgörenler Üzerine Bir Uygulama. 15. Ulusal Turizm Kongresi, 411-430, Ankara.
- Kashani FH (2012). A Review on Relationship Between Quality of Work Life and Organizational Citizenship Behavior (Case Study: An Iranian Company). *J. Basic. Appl. Sci. Res.*, 2(9): 9523-9531.
- Kaya B (2012). Algılanan Örgütsel Destek Düzeyinin ve Çalışanların Kariyer Tatmininin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Anabilim Dalı, Antalya.

- Kaynak T, Adal Z, Ataay İ, Uyargil C, Sadullah Ö, Acar AC, Özçelik O, Dündar G, Uluhan R (2000). İnsan Kaynakları Yönetimi. İ.Ü. İşletme Fakültesi İşletme İktisadı Enstitüsü Araştırma ve Yardım Vakfı Yayın No. 7, 512s, İstanbul.
- Keeton K, Fenner DE, Johnson TRB, Hayward RA (2007). Predictors of Physician Career Satisfaction, Work–Life Balance, and Burnout. *Obstetrics & Gynecology*, 109(4): 949-955.
- Kelliher C, Anderson D (2010). Doing More with Less? Flexible Working Practices and The Intensification of Work. *Human Relations*, 63(1): 83–106.
- Kemery ER (2006). Clergy Role Stress and Satisfaction: Role Ambiguity Isn't Always Bad. *Pastoral Psychol*, 54: 561–570.
- Keser A (2005). İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama. *Çalışma ve Toplum*, 4: 77-96.
- Keskin F, Tosun C (2015). İş-Yaşam Dengesi ve Çalışan-Dostu Kurumlar Bağlamında Kurumsal İletişim ve Verimlilik. 5. Ulusal Verimlilik Kongresi, 124-132, Ankara.
- Khalid A, Khalid S (2015). Relationship Between Organizational Commitments, Employee Engagement and Career Satisfaction A Case of University of Gujrat, Pakistan. *J. S. Asian Stud.*, 3(3): 323-330.
- King Z (2001). Career Self-Management: A Framework for Guidance of Employed Adults. *British Journal of Guidance & Counselling*, 29(1): 65-78.
- Knecht MK, Bauer GF, Gutzwiller F, Hammig O (2011). Persistent Work-Life Conflict and Health Satisfaction - A Representative Longitudinal Study in Switzerland. *BMC Public Health*, 11: 271-278.
- Knight W (2009). The Relationships Among Early Maternal Emotional Support, Career Satisfaction, and Life Satisfaction for Baby Boom Women at Midlife. Doctoral Thesis, Pepperdine University, California, USA.
- Knudsen K (2009). Striking A Different Balance Work-Family Conflict for Female and Male Managers in A Scandinavian Context. *Gender in Management: An International Journal*, 24(4): 252-269.
- Kong F, Wang X, Zhao J (2014). Dispositional Mindfulness and Life Satisfaction: The Role of Core Self-Evaluations. *Personality and Individual Differences*, 56: 165–169.
- Kong H, Cheung C, Song H (2012). From Hotel Career Management to Employees' Career Satisfaction: The Mediating Effect of Career Competency. *International Journal of Hospitality Management*, 31: 76–85.
- Kossek EE, Pichler S, Bodner T, Hammer LB (2011). Workplace Social Support and Work–Family Conflict: A Meta-Analysis Clarifying The Influence of General and Work–Family-Specific Supervisor and Organizational Support. *Personnel Psychology*, 64: 289-313.
- Koydemir S, Schütz A (2014). Almanya'daki Türk Göçmenlerde Yaşam Doyumu: Kültürel Kimlik ve Benlik Kurgularının Rolü. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 42: 208-220.
- Köksal O (2015). Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Yaşam Doyumu. *Yaşam Doyumu Seçme Konular*, Ed: S. Doğan, Nobel Yayınları, Ankara, 93-115.

- Kördeve MK, Aydın B (2016). Esnek Çalışma ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Sağlık Profesyonelleri Üzerinde Bir Uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(2): 277-292.
- Kurland, NB, Bailey DE (2000). Telework: The Advantages and Challenges of Working Here, There, Anywhere, and Anytime. *IEEE Engineering Management Review*, 28(2): 49-60.
- Kurtuluş K (1996). Pazarlama Araştırmaları. Avcıol Basım, 852s, İstanbul.
- Kuşaksız A (2006). Kısmi Süreli Çalışan İşçilerin Avrupa Birliği'nde ve Türkiye'de Kısmi Süreli Çalışmayı Tercih Etme Gerekçeleri. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2): 19-29.
- Kuzulu E, Kurtuldu S, Vural GÖ (2013). İş Yaşam Dengesi İle Yaşam Doyumu İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *Sakarya İktisat Dergisi*, 2(5): 88-127.
- Lai-Ching L, Kam-Wah C (2011). A Family-Friendly Policy for Hong Kong: Lessons From Three International Experiences. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 32: 82-95.
- Lambert EG, Hogan NL, Barton SM (2002). The Impact of Work-Family Conflict on Correctional Staff Job Satisfaction: An Exploratory Study. *American Journal of Criminal Justice*, 27(1): 35-52.
- Landiyanto EA, Ling J, Puspitasari M, Irianti SE (2010). Wealth and Happiness: Empirical Evidence From Indonesia. *Chulalongkorn Journal of Economics*, 23: 1-17.
- Lang FR, Weiss D, Gerstorf D, Wagner GG (2013). Forecasting Life Satisfaction Across Adulthood: Benefits of Seeing A Dark Future?. *Psychology and Aging*, 28(1): 249-261.
- Lavallee LF, Hatch PM, Michalos AC, Mckinley T (2007). Development of The Contentment with Life Assessment Scale (Clas): Using Daily Life Experiences to Verify Levels of Self-Reported Life Satisfaction. *Social Indicators Research*, 83: 201-244.
- Lee N, Zvonkovic AM, Crawford DW (2014). The Impact of Work-Family Conflict and Facilitation on Women's Perceptions of Role Balance. *Journal of Family Issues*, 35(9): 1252-1274.
- Lee PCB (2003). Going Beyond Career Plateau Using Professional Plateau To Account for Work Outcomes. *Journal of Management Development*, 22(6): 538-551.
- Lee SY, Hong JH (2011). Does Family-Friendly Policy Matter? Testing Its Impact on Turnover and Performance. *Public Administration Review*, 71(6): 870-879.
- Lepnurm R, Dobson R, Backman A, Keegan D (2007). Factors Associated with Career Satisfaction Among General Practitioners in Canada. *Can J Rural Med*, 12(4): 217-230.
- Levinson DJ (1986). A Conception of Adult Development. *American Psychologist*, 41(1): 3-13.
- Li A, Bagger J, Cropanzano R (2017). The Impact of Stereotypes and Supervisor Perceptions of Employee Work-Family Conflict on Job Performance Ratings. *Human Relations*, 70(1): 119-145.
- Li Z, You L, Lin H, Chan SW (2013). The Career Success Scale in Nursing: Psychometric Evidence to Support The Chinese Version. *Journal of Advanced Nursing*, 70(5): 1194-1203.
- Lindfors PM, Meretoja OA, Töyry SM, Luukkonen RA, Elovainio MJ, Leino TJ (2007). Job Satisfaction, Work Ability and Life Satisfaction Among Finnish Anaesthesiologists. *Acta Anaesthesiol Scand*, 51: 815-822.

- Lingard H, Francis V (2006). Does A Supportive Work Environment Moderate The Relationship Between Work-Family Conflict and Burnout Among Construction Professionals?. *Construction Management and Economics*, 24: 185–196.
- Lips-Wiersma M, Mcmorland J (2006). Finding Meaning and Purpose in Boundaryless Careers: A Framework for Study and Practice. *Journal of Humanistic Psychology*, 46(2): 147-167.
- Liu N, Liu X (2008). A Study on The Assessment Criteria of The Career Success of Enterprise Managers. *Economic Survey*, 5: 75-78.
- Lorcu F (2015). Örneklerle Veri Analizi SPSS Uygulamalı. Detay Yayıncılık, 376s, Ankara.
- Lounsbury JW, Steel RP, Gibson LW, Drost AW (2008). Personality Traits and Career Satisfaction of Human Resource Professionals. *Human Resource Development International*, 11: 351–366.
- Lu L, Gilmour R, Kao S, Huang M (2006). A Cross-Cultural Study of Work/Family Demands, Work/Family Conflict and Wellbeing: The Taiwanese vs British. *Career Development International*, 11(1): 9-27.
- Lucas RE (2004). Top-Down and Bottom-Up Models of Life Satisfaction Judgments. Paper Presented at the 6th International German Socio-Economic Panel Study User Conference.
http://hayek.diw.de/documents/dokumentenarchiv/17/diw_01.c.41891.de/paper2004lucas.pdf (erişim tarihi, 09.02.2017).
- Lucas RE, Clark AE, Geogellis Y, Diener E (2004). Unemployment Alters the Set Point for Life Satisfaction. *Psychological Science*, 15(1): 8-13.
- Luhmann M, Lucas RE, Eid M, Diener E (2013). The Prospective Effect of Life Satisfaction On Life Events. *Social Psychological and Personality Science*, 4(1) 39-45.
- Lutz J (2012). Alternative Work Arrangements An Examination of Job Sharing, Compressed Workweeks, and Flextime. Senior Honors Thesis, Liberty University Honors Program, Virginia.
- Mafini C (2015). Socio-Economic Drivers of Life Satisfaction: A Comparative Study of Low Income Groups in Southern Gauteng. PHD Thesis, North-West University, South Africa.
- Magnini VP (2009). Understanding and Reducing Work-Family Conflict in the Hospitality Industry. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 8: 119–136.
- Martins LL, Eddleston KA, Veiga JF (2002). Moderators of The Relationship Between Work-Family Conflict and Career Satisfaction. *Academy of Management Journal*, 45(2): 399-409.
- Matud MP, Bethencourt JM, Ibanez I (2014). Relevance of Gender Roles in Life Satisfaction in Adult People. *Personality and Individual Differences*, 70: 206-211.
- Maynard DC, Thorsteinson TJ, Parfyonova NM (2006). Reasons for Working Part-Time Subgroup Differences in Job Attitudes and Turnover Intentions. *Career Development International*, 11(2): 145-162.
- McManus K, Korabik K, Rosin HM, Kelloway EK (2002). Employed Mothers and The Work–Family Interface: Does Family Structure Matter?. *Human Relations*, 55(11): 1295-1324.

- McNall LA, Masuda AD, Nicklin JM (2010). Flexible Work Arrangements, Job Satisfaction, and Turnover Intentions: The Mediating Role of Work-to-Family Enrichment. *The Journal of Psychology*, 144(1): 61–81.
- McNamara TK, Pitt-Catsouphes M, Matz-Costa C, Brown M, Valcour M (2013). Across The Continuum of Satisfaction with Work–Family Balance: Work Hours, Flexibility-Fit, and Work–Family Culture. *Social Science Research*, 42: 283–298.
- Mello JA (2007). Managing Telework Programs Effectively. *Employ Respons Rights J*, 19: 247–261.
- Mesmer-Magnus J, Viswesvaran C (2009). The Role of The Coworker in Reducing Work-Family Conflict: A Review and Directions for Future Research. *Pratiques Psychologiques*, 15: 213–224.
- Meşhur HFA (2010). Organizasyonların Tele Çalışmaya İlişkin Tutumlarına Yönelik Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(1): 1-24.
- Metin B (2017). İş ve Aile Yaşamının Uyumlaştırılmasına Yönelik Politikalar ve Kadın İstihdamı: İsveç, Almanya ve Birleşik Krallık Örnekleri. *TİSK Akademi*, 12(23): 19-49.
- Michalos, AC (1985). Multiple Discrepancies Theory (MDT). *Social Indicators Research*, 16: 347–413.
- Michel JS, Mitchelson JK, Pichler S, Cullen KL (2010). Clarifying Relationships Among Work and Family Social Support, Stressors, and Work–Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 76: 91–104.
- Mjoli T, Dywili M, Dodd N (2013). Demographic Determinants of Work-Family Conflict Among Female Factory Workers in South Africa. *Journal of Economics. Business and Management*, 1(1): 39-41.
- Mohamad M, Majid IA (2014). Servant Leadership in Social Enterprise (Cooperative): They Fit!, A Review of Literature. *International Journal of Business, Economics and Law*, 4(1): 38-44.
- Mohamad M, Mohamed WN (2012). A Model of Quality of Work Life, Life Satisfaction and
- Mohamad N, Ismail A, Mohamad NM, Ahmad S, Yahya Z (2016). Role Ambiguity and Role Overload as Important Predictors of Work-Family Conflict. *Humaniora*, 7(4): 473-483.
- Moksnes UK, Lohre A, Espnes GA (2013). The Association Between Sense of Coherence and Life Satisfaction in Adolescents. *Quality of Life Research*, 22(6): 1331-1338.
- Moon SY, Roh J (2010). Balancing Work and Family in South Korea’s Public Organizations: Focusing on Family-Friendly Policies in Elementary School Organizations. *Public Personnel Management*, 39(2): 117-131.
- Morgan L (2009). The Impact of Work-Life Balance and Family-Friendly Human Resource Policies on Employees’ Job Satisfaction. Doctoral Thesis, H. Wayne Huizenga School of Business and Entrepreneurship Nova Southeastern University, Florida, USA.
- Morrow PC, Mcelroy JC (1987). Work Commitment and Job Satisfaction over Three Career Stages. *Journal of Vocational Behavior*, 30: 330-346.
- Mugunthan S (2013). A Study of Work-Family Conflict and Job Satisfaction. *International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research*, 2(7): 1-12.

- Mulvaney M (2011). A Study of the Role of Family-Friendly Employee Benefits Programs, Job Attitudes, and Self-Efficacy among Public Park and Recreation Employees. *Journal of Park and Recreation Administration*, 29(1): 58-79.
- Mustafayeva L, Bayraktaroğlu S (2014). İş-Aile Çatışmaları ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişki: Türkiye ve İngiltere'deki Akademisyenlerin Karşılaştırılması. *İşletme Bilimi Dergisi*, 2(1): 127-145.
- Myers DG (2000). The Funds, Friends, and Faith of Happy People. *American Psychologist*, 55(1): 56-67.
- Nakip M (2006). Pazarlama Araştırmaları Teknikler ve (SPSS Destekli) Uygulamalar. Seçkin Yayıncılık, 592s, Ankara.
- Narayanan S (2016). The Productivity of Agricultural Credit in India. *Agricultural Economics*, 47: 399-409.
- Nawab S, Iqbal S (2013). Impact of Work-Family Conflict on Job Satisfaction and Life Satisfaction. *J. Basic. Appl. Sci. Res.*, 3(7): 101-110.
- Netemeyer RG, Boles JS, McMurrian R (1996). Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4): 400-410.
- Ng TWH, Eby LT, Sorensen KL, Feldman DC (2005). Predictors of Objective and Subjective Career Success: A Meta-Analysis. *Personal Psychology*, 58: 367-408.
- Nohe C, Sonntag K (2014). Work-Family Conflict, Social Support, and Turnover Intentions: A Longitudinal Study. *Journal of Vocational Behavior*, 85: 1-12.
- Oberle E, Schonert-Reichl KA, Zumbo BD (2011). Life Satisfaction in Early Adolescence: Personal, Neighborhood, School, Family, and Peer Influences. *J Youth Adolescence*, 40: 889-901.
- Okurame DE, Fabunmi R (2014). Protean and Boundaryless Careers Exploring The Role of Mentoring and Gender in The Context of A Major African Country. *Career Development International*, 19(1): 73-100.
- Onyishi I E, Okongwu OE (2013). Personality and Social Support as Predictors of Life Satisfaction of Nigerian Prisons Officers. *The Social Sciences*, 8(1): 5-12.
- Ortmann GF, King RP (2007). *Agricultural Cooperatives I: History, Theory and Problems*. Agrekon, 46(1): 40-68.
- Oshio T (2012). Gender Differences in The Associations of Life Satisfaction with Family and Social Relations Among The Japanese Elderly. *J Cross Cult Gerontol*, 27: 259-274.
- Osmanoğlu DE, Kaya Hİ (2013). Öğretmen Adaylarının Yükseköğretime Dair Memnuniyet Durumları İle Öznel İyi Oluş Durumlarının Değerlendirilmesi: Kafkas Üniversitesi Örneği. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12: 45-70.
- Otluoğlu KÖÇ (2014). Kariyer Bağlılığının Kariyer Başarısı Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 23: 350-363.
- Önder FC (2015). Öznel İyi Olma. Yaşam Doyumu Seçme Konular, Ed: S. Doğan, Nobel Yayınları, Ankara, 1-22.
- Önderoğlu S (2010). Örgütsel Adalet Algısı, İş Aile Çatışması ve Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki Bağlantılar. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji (Sosyal Psikoloji) Anabilim Dalı, Ankara.

- Öner MB (2016). Bağımsızlığın Düşük Aidiyet Duygusu Düşük İş Değiştirme Devir Hızı Yüksek Olan “Y” Kuşağının Kurumlara Entegre Edilmesinde İş Dışı Faktörlerin (Sanat ve Hobi Kulüplerinin) Kullanımı. 15. Ulusal İşletmecilik Kongresi, 374-385, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi İşletme Bölümü.
- Özdemir G (2016). Kooperatifçilik. Nobel Akademik Yayıncılık, 126s, Ankara.
- Özdemir G, Ülker F (2011). Kooperatif İşletmelerde İşgörenlerin İş Tatmininin Belirlenmesine Yönelik Bir Çalışma: Tarım Kredi Kooperatifleri Örneği. 20. Milletlerarası Türk Kooperatifçilik Kongresi, 263-279, Ankara.
- Özdemir Y, Aras M (2015). Sosyal Hizmetlerde Kariyer Yönetimi. Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, Sosyal Hizmet Özel Sayısı: 107-121.
- Özdevecioğlu M (2003). Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. DEÜİİBF Dergisi, 18(2):113-130.
- Özdevecioğlu M, Doruk NÇ (2009). Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Çalışanların İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 33: 69-99.
- Özen S, Uzun T (2005). İşyerinde Çalışanın Yaşadığı Çatışmanın Azaltılmasında Örgütün ve Ailenin Rolü: Polis Memurlarına Yönelik Bir Uygulama. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 7(3): 128-147.
- Özer E, Altındağ İ (2017). Türkiye’deki Kooperatiflerin İstihdama Katkısı. Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, 48: 377-384.
- Özmutaf NM (2007). Örgütlerde Bireysel Performans Unsurları ve Çatışma. C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 8(2): 41-60.
- Palomino MN, Frezatti F (2016). Role Conflict, Role Ambiguity and Job Satisfaction: Perceptions of The Brazilian Controllers. Revista de Administração, 51(2): 165-181.
- Pan J, Zhou W (2015). How Do Employees Construe Their Career Success: An Improved Measure of Subjective Career Success. International Journal of Selection and Assessment, 23(1): 45-58.
- Parlak NK (2016). Avrupa Birliği’nde İş-Yaşam Dengesine Yönelik Uyumlaştırma Politikaları: Ebeveyn İzni. Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi, 18(1): 56-91.
- Patton W, McMahon M (2014). Career Development and Systems Theory: Connecting Theory and Practice. Rotterdam: Sense Publishers, 463s, The Netherlands.
- Pavot W, Diener E (1993). Review of The Satisfaction with Life Scale. Psychological Assessment, 5(2): 164-172.
- Pedersen DE, Minnotte KL (2012). Self- and Spouse-Reported Work-Family Conflict and Dual-Earners’ Job Satisfaction. Marriage & Family Review, 48: 272-292.
- Pelit E, Güçer E, Demirdağ ŞA (2016). Kadın İşgörenlerin Karşılaştığı Sorunların İş Bırakma Eğilimlerine Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 8(15): 43-65.
- Plagnol AC, Easterlin RA (2008). Aspirations, Attainments, and Satisfaction: Life Cycle Differences Between American Women and Men. J Happiness Stud, 9: 601-619.
- Poelmans SAY, Chinchilla N, Cardona P (2003). The Adoption of Family-Friendly HRM Policies Competing for Scarce Resources in the Labor Market. International Journal of Manpower, 24(2): 128-147.

- Portoghese I, Galletta M, Battistelli A (2011). The Effects of Work-Family Conflict and Community Embeddedness on Employee Satisfaction: The Role of Leader-Member Exchange. *International Journal of Business and Management*, 6(4): 39-48.
- Potter EE (2003). Telecommuting: The Future of Work, Corporate Culture and American Society. *Journal of Labor Research*, XXIV(1): 73-84.
- Powdthaveea N, Lekfuangfu WN, Wooden M (2015). What's The Good of Education on Our Overall Quality of Life? A Simultaneous Equation Model of Education and Life Satisfaction for Australia. *Journal of Behavioral and Experimental Economics*, 54: 10–21.
- Pratt WR (2010). Physician Career Satisfaction: Examining Perspectives of the Working Environment. *Hospital Topics*, 88(2): 43-52.
- Pringle J, Mallon M (2003). Challenges for The Boundaryless Career Odyssey. *The International Journal of Human Resource Management*, 14(5): 839-853.
- Proto E, Rustichini A (2011). Life Satisfaction, Income and Personality Theory. http://www.iza.org/conference_files/Welf2011/proto_e5899.pdf (erişim tarihi, 10.03.2017).
- Proyer RT, Gander F, Wellenzohn S, Ruch W (2016). Addressing The Role of Personality, Ability, and Positive and Negative Affect in Positive Psychology Interventions: Findings From A Randomized Intervention Based on The Authentic Happiness Theory and Extensions. *The Journal of Positive Psychology*, 11(6): 609-621.
- Ramasundaram A, Ramasundaram G (2011). The Role of Work Family Conflict as a Mediator Between Work-thought Interference and Job Stress. *International Management Review*, 7(2): 25-34.
- Remery C, Doorne-Huiskes A, Schippers J (2003). Family-Friendly Policies in The Netherlands The Tripartite Involvement. *Personnel Review*, 32(4): 456-473.
- Rena R (2017). Cooperatives in South Africa: A Review. *Indian Journal of Science and Technology*, 10(45): 1-12.
- Rhoades L, Eisenberger R (2002). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4): 698-714.
- Rose RC, Beh L, Uli J, Idris K (2006). An Analysis of Quality of Work Life (QWL) and Career-Related Variables. *American Journal of Applied Sciences*, 3(12): 2151-2159.
- Ryan B, Ma E, Hsiao A, Ku M (2015). The Work-Family Conflict of University Foodservice Managers: An Exploratory Study of Its Antecedents and Consequences. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 22: 10-18.
- Sabuncuoğlu Z (2000). İnsan Kaynakları Yönetimi. Ezgi Kitapevi, 310s, Bursa.
- Sahraç Ü (2007). Stres Kontrolü, Genel Öz-Yeterlik, Durumluk Kaygı ve Yaşam Doyumuyla İlişkili Bir Akış Modeli. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Psikolojik Danışma ve Rehberlik Bilim Dalı, Ankara.
- Sakal Ö, Yıldız S (2015). Bireycilik ve Toplulukçuluk Değerleri, Kariyer Çapaları ve Kariyer Tatmini İlişkisi. *Journal of Yasar University*, 10(40): 6612-6623.
- Saldamlı A (2008). Otel İşletmelerinde Bölüm Yöneticilerinin İş ve Yaşam Tatminini Belirlemeye Yönelik Bir Alan Araştırması. *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, XXV(2): 693-719.

- Santilli S, Nota L, Ginevra MC, Soresi S (2014). Career Adaptability, Hope and Life Satisfaction in Workers with Intellectual Disability. *Journal of Vocational Behavior*, 85: 67–74.
- Schooreel T, Shockley KM, Verbruggen M (2017). What If People's Private Life Constrained Their Career Decisions? Examining The Relationship Between Home-to-Career Interference and Career Satisfaction. *Career Development International*, 22(2): 124-141.
- Schooreel T, Verbruggen M (2016). Use of Family-Friendly Work Arrangements and Work–Family Conflict: Crossover Effects in Dual-Earner Couples. *Journal of Occupational Health Psychology*, 21(1): 119-132.
- Seçer B, Çınar E (2011). Bireycilik ve Yeni Kariyer Yönelimleri. *Yönetim ve Ekonomi Celal Bayar Üniversitesi İİBF*, 18(2): 49-62.
- Seegerstrom SC, Combs HL, Winning, A, Boehm JK, Kubzansky LD (2016). The Happy Survivor? Effects of Differential Mortality on Life Satisfaction in Older Age. *Psychology and Aging*, 31(4): 340-345.
- Seligman MEP, Royzman, E (2003). Happiness: The Three Traditional Theories. *Authentic Happiness Newsletter*. http://pq.2004.tripod.com/happiness_three_traditional_theories.pdf (erişim tarihi, 02.03.2017).
- Semerci A (2015). Türkiye’de Çiftçi Örgütleri: Tarımsal Amaçlı Kooperatifler Örneği. *Namık Kemal Üniversitesi Tekirdağ Ziraat Fakültesi Dergisi*, 12(1): 65-73.
- Service Quality. *Asian Journal of Business Research*, 2(2): 38-51.
- Seymen OA (2004). Geleneksel Kariyerden, Sınırsız ve Dinamik / Değişken Kariyere Geçiş: Nedenleri ve Sonuçları Üzerine Yazınsal Bir İnceleme. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, XXIII(1): 79-114.
- Sharafizad F, Paull M, Omari M (2011). Flexible Work Arrangements: Accessibility in A University Environment. *Australian Universities' Review*, 53(2): 43-49.
- Siedlecki KL, Tucker-Drob EM, Oishi S, Salthouse TA (2008). Life Satisfaction Across Adulthood: Different Determinants at Different Ages?. *The Journal of Positive Psychology*, 3(3): 153-164.
- Sirgy MJ, Wu J (2009). The Pleasant Life, The Engaged Life, and The Meaningful Life: What About The Balanced Life?. *J Happiness Stud*, 10: 183–196.
- Skinner N, Chapman J (2013). Work-Life Balance and Family Friendly Policies. *Evidence Base*, 4: 1-25.
- Song J, Qu H (2017). The Mediating Role of Consumption Emotions. *International Journal of Hospitality Management*, 66: 66-76.
- Sop SA (2017). Marka Kişiliği, Benlik Uyumu ve Fonksiyonel Uyumun Marka Sadakatine Etkileri: Otel İşletmelerine Yönelik Bir Araştırma. *Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Eskişehir*.
- Soysal A (2009). İş Yaşamında Stres. *Çimento İşveren*, Mayıs: 17-40.
- Spurk D, Abele AE, Volmer J (2011). The Career Satisfaction Scale: Longitudinal Measurement Invariance and Latent Growth Analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84: 315-326.

- Spurk D, Abele AE, Volmer J (2015). The Career Satisfaction Scale in Context: A Test for Measurement Invariance Across Four Occupational Groups. *Journal of Career Assessment*, 23(2): 191-209.
- Steel P, Schmidt J, Shultz J (2008). Refining The Relationship Between Personality and Subjective Well-Being. *Psychological Bulletin*, 134(1): 138-161.
- Steele CA (2009). Measuring Career Anchors and Investigating the Role of Career Anchor Congruence. Doctoral Thesis, Coventry University in Collaboration with The University of Worcester, London, UK.
- Strine TW, Chapman DP, Balluz LS, Moriarty DG, Mokdad AH (2008). The Associations Between Life Satisfaction and Health-Related Quality of Life, Chronic Illness, and Health Behaviors Among U.S. Community-Dwelling Adults. *J Community Health*, 33: 40-50.
- Sturm R (2002). Effect of Managed Care and Financing on Practice Constraints and Career Satisfaction in Primary Care. *JABFP*, 15(5): 367-377.
- Sullivan SE (1999). The Changing Nature of Careers: A Review and Research Agenda. *Journal of Management*, 25(3): 457-484.
- Süral N (2015). Türkiye’de Kadın İstihdamı: Hukuki Düzenlemeler ve Sosyal Politikalar. *TİSK Akademi*, 10(19): 6-43.
- Sürücü Ö (2016). İş Yaşantısında İyimserlik, Yaşam Doyumu ve Mutluluk; Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlere Yönelik Bir Uygulama, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(43): 2170-2176.
- Şahin A, Cankurt M, Günden C, Miran B (2008). Çiftçilerin Risk Davranışları: Bir Yapısal Eşitlik Modeli Uygulaması. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(2): 153-172.
- Şimşek E (2011). Örgütsel İletişim ve Kişilik Özelliklerinin Yaşam Doyumuna Etkileri. Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Şimşek M Ş, Akgemci T, Çelik A (2004). Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış. *Adım Matbaacılık ve Ofset*, 434s, Konya.
- Tağraf H, Şahin İ, Özkan AM (2016). Çalışanların Örgütsel Adalet Alguları ve Performans Arasındaki İlişki: Bir Sağlık Kuruluşunda Araştırma. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 17 (2): 67-83.
- Tamannaifar MR, Behzadmoghaddam R (2016). Examination of the Relationship Between Life Satisfaction and Perceived Social Support. *International Academic Journal of Organizational Behavior and Human Resource Management*, 3(3): 8-15.
- Taşlıyan M, Arı NÜ, Duzman B (2011). İnsan Kaynakları Yönetiminde Kariyer Planlama ve Kariyer Yönetimi: İİBF Öğrencileri Üzerinde Bir Alan Araştırması. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2): 231-241.
- Tatık RŞ, Çetin M, Çayak S, Doğan B (2015). Öğretmen Adaylarının Kariyer Kavramına İlişkin Metaforik Alguları. *Uluslararası Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2(4): 119-130.
- Telef BB (2011). Öğretmenlerin Öz-Yeterlilikleri, İş Doyumları, Yaşam Doyumları ve Tükenmişliklerinin İncelenmesi. *İlköğretim Online*, 10(1): 91-108.

- Thomas LT, Ganster DC (1995). Impact of Family-Supportive Work Variables on Work-Family Conflict and Strain: A Control Perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80(1): 6-15.
- Thörnqvist C (2006). Family-Friendly Labour Market Policies and Careers in Sweden—and The Lack of Them. *British Journal of Guidance & Counselling*, 34(3): 309-326.
- Thurairajah K (2013). Work Family Conflict and Its Impact on Career and Relation to Gender. *European Journal of Business and Management*, 5(30): 1-12.
- Tozlu E (2011). Genel Olarak Esnek Çalışma Sistemleri ve Tele Çalışma ve Sıkıştırılmış İş Haftasının Karşılaştırılması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 3(4): 99-116.
- Tulasi DV, Vijayalakshmi C (2013). Case Study: Quality of Work Life - A Strategy for Good Industrial Relations. *Advances in Management*, 6(11):8-15.
- Turan N (2002). Kooperatif İşletmelerin Ekonomik ve Toplumsal Kalkınmayı Gerçekleştirmede Başarı Sağlamalarında Etkili Olan Faktörler ve Bu Faktörlerin Türk Kooperatif İşletmeciliği Açısından Ele Alınması. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, IV(2): 83-101.
- Turban DB, Dougherty TW (1994). Role of Protege Personality in Receipt of Mentoring and Career Success. *Academy of Management Journal*, 37(3): 688-702.
- Turgut T (2011). Çalışmaya Tutkunluk: İş Yükü, Esnek Çalışma Saatleri, Yönetici Desteği ve İş-Aile Çatışması İle İlişkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(3-4): 155-179.
- Turunç Ö, Çelik M (2010). Algılanan Örgütsel Desteğin Çalışanların İş-Aile, Aile-İş Çatışması, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Savunma Sektöründe Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1): 209-232.
- Tutar F, Alpaslan C, Tutar E, Turgut A (2014). Türkiye’de Yerel Kalkınmanın Yeni Aktörü Üçüncü Sektör: Kooperatifler. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(1): 501-524.
- Tükeltürk ŞA, Perçin NŞ (2008). Turizm Sektöründe Kadın Çalışanların Karşılaştıkları Kariyer Engelleri ve Cam Tavan Sendromu: Cam Tavanı Kırmaya Yönelik Stratejiler. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(2): 113-128.
- Tümkaya S, Hamarta E, Deniz ME, Çelik M, Aybek B (2008). Duygusal Zeka Mizah Tarzı ve Yaşam Doyumu: Üniversite Öğretim Elemanları Üzerine Bir Araştırma. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, III(30): 1-18.
- Türkay O, Eryılmaz B (2010). Kariyer Değerleri ve Kariyer Yolu Tercihleri İlişkisi: Türk Turizm Sektöründen Örnekler. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (İLKE)*, 24: 179-199.
- Türkmen M (2015). Spor Federasyonları Çalışanlarının Sınırsız Kariyer Tutumları İle Kişilik Özelliklerinin İncelenmesi. *Uluslararası Hakemli Beşeri ve Akademik Bilimler Dergisi*, 4(14): 22-42.
- Ulukök E, Akın A (2016). İşkoliklik ve Kariyer Tatmini. *Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Dergisi*, 1(2): 62-71.
- Ulutaş ÇÜ (2015). İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları: Türkiye’de Yeni Politika Arayışları. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 70(3): 723-750.

- Uy MA, Chan KY, Sam YL, Ho MH, Chernyshenko OS (2015). Proactivity, Adaptability and Boundaryless Career Attitudes: The Mediating Role of Entrepreneurial Alertness. *Journal of Vocational Behavior*, 86: 115–123.
- Ünal AÖ, Şahin M (2013). Lise Öğrencilerinin Yaşam Doyumlarının Bazı Değişkenlere Göre Yordanması. *Cumhuriyet International Journal of Education*, 2(3): 46-63.
- Ünal S, Karlıdağ R, Yoloğlu S (2001). Hekimlerde Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Yaşam Doyumu Düzeyleri İle İlişkisi. *Klinik Psikiyatri*, 4: 113-118.
- Üzümcü TP, Akpulat NA (2017). Turizm İşletmeleri Çalışanlarının İş-Aile Yaşam Çatışması ve Yaşam Doyumları İlişkisi: Kartepe-Çeşme Örneği. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(51): 1070-1082.
- Varelius J (2013). Chapter 2: Objective Explanations of Individual Well-Being. *Exploration of Happiness Present and Future Perspectives*, Ed: D. F. Antonella, Springer, USA, 15-30.
- Vatansever Ç (2008). Work and Non-Work Life Balance, and Its Relation to Organizational Commitment and Career Satisfaction. Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İngilizce İşletme Anabilim Dalı Organizational Behavior Bilim Dalı, İstanbul.
- Verma V (2013). Work-Family Conflict. *Indian Journal of Health and Wellbeing*, 4(3): 644-649.
- Voicu B, Pop C (2011). Measurement Models of Life Satisfaction: A Structural Equation Modeling Approach. *Calitatea Vietii*, XXII(2): 137-154. □
- Voydanoff P (1988). Work Role Characteristics, Family Structure Demands, and Work / Family Conflict. *Journal of Marriage and the Family* 50: 749-761.
- Vuksan M, Williams A, Crooks V (2012). Family Friendly Policies: Accommodating end-of-Life Caregivers in Workplaces. *International Journal of Workplace Health Management*, 5(1): 4-14.
- Wan CK, Jaccard J (1996). The Relationship Between Social Support and Life Satisfaction as A Function of Family Structure. *Journal of Marriage and Family*, 58(2): 502-513.
- Wang P, Lawler JJ, Shi K (2010). Implementing Family-Friendly Employment Practices in Banking Industry: Evidences from Some African and Asian Countries. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84: 493–517.
- Wang P, Walumbwa FO (2007). Family-Friendly Programs, Organizational Commitment, and Work Withdrawal: The Moderating Role of Transformational Leadership. *Personnel Psychology*, 60: 397–427.
- Wang W, Cho T (2013). Work-Family Conflict Influences on Female's Career Development Through Career Expectation. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 1: 43-50.
- Wang Y, Horng J, Cheng S, Killman L (2011). Factors Influencing Food and Beverage Employees' Career Success: A Contextual Perspective. *International Journal of Hospitality Management*, 30: 997– 1007.
- Wang Y, Peng J (2017). Work–Family Conflict and Depression in Chinese Professional Women: the Mediating Roles of Job Satisfaction and Life Satisfaction. *Int J Ment Health Addiction*, 15: 394–406.

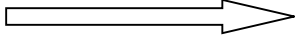
- Wickramasinghe V, Jayaweera M (2010). Impact of Career Plateau and Supervisory Support on Career Satisfaction A Study in Offshore Outsourced IT Firms in Sri Lanka. *Career Development International*, 15(6): 544-561.
- Wilson W (1967). Correlates of Avowed Happiness. *Psychological Bulletin*, 67: 294-306.
- Witter RA, Okun MA, Stock WA, Haring MJ (1984). Education and Subjective Well-Being: A Meta-Analysis. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 6(2): 165-173.
- Wood SJ, Menezes LM (2010). Family-Friendly Management, Organizational Performance and Social Legitimacy. *The International Journal of Human Resource Management*, 21(10): 1575–1597.
- Xie B, Lu X, Zhou W (2015). Does Double Plateau Always Lead to Turnover Intention? Evidence From China With Indigenous Career Plateau Scale. *Journal of Career Development*, 42(6): 540-553.
- Yamashita M, Uenoyama T (2006). Boundaryless Career and Adaptive HR Practices in Japan's Hotel Industry. *Career Development International*, 11(3): 230-242.
- Yap M, Holmes MR, Hannan CA, Cukier W (2010). The Relationship Between Diversity Training, Organizational Commitment, and Career Satisfaction. *Journal of European Industrial Training*, 34(6): 519-538.
- Yeşiltaş M (2012). Örgütsel Özdeşleşmenin Oluşmasında Belirleyiciler Olarak Etik Liderlik ve Etik İklim: Otel İşletmelerine Yönelik Bir Uygulama. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Eğitimi Anabilim Dalı, Ankara.
- Yıldırım S, Öner M, Yenihan B (2014). Hemşirelerin İş-Aile Çatışması ve Yaşam Tatmini Düzeyleri: Demografik Özellikler Açısından Bir Değerlendirme. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2(3): 165-182.
- Yıldız MA, Çevik GB (2016). Evli Bireylerin Evlilik Doyumlarının ve Yaşam Doyumlarının İncelenmesi. *International Journal of Human Sciences*, 13(1): 227-242.
- Yılmaz V, Çelik HE (2009). Lisrel İle Yapısal Eşitlik Modellemesi-I Temel Kavramlar, Uygulamalar, Programlama. Pegem Akademi, 186s, Eskişehir.
- Yılmaz A, Eroğlu C (2008). Meslek Yüksekokulları İçin İnsan Kaynakları Yönetimi. Seçkin Yayıncılık, 197s, Ankara.
- Yumuşak S (2007). İşgörende İş Stresini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 5(1): 101-112.
- Yüksel İ (2005). İş-Aile Çatışmasının Kariyer Tatmini ve İş Davranışları İle İlişkisi. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2): 301-314.
- Yüncü HR (2010). Şarap Turizmi Bölgelerinin Rekabet Edebilirliğine Yönelik Bir Model Önerisi: Kapadokya Örneği. Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm ve Otel İşletmeciliği Anabilim Dalı, Eskişehir.
- Zeitz G, Blau G, Fertig J (2009). Boundaryless Careers and Institutional Resources. *The International Journal of Human Resource Management*, 20(2): 372-398.

EK

TEZ ANKET FORMU

Değerli katılımcı;

Elinizdeki anket formu Namık Kemal Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Tarım Ekonomisi Anabilim Dalı Doktora Programında yürütülmekte olan “**Aile Dostu Politikaların İşgörenlerin Kariyer Tatminleri ve Yaşam Doyumlarına Etkisi**” başlıklı doktora çalışmasına veri toplamak amacıyla geliştirilmiştir. Sizden istediğimiz çalışmanın amacına uygun olarak hazırlanmış anket sorularını kendi fikirlerinizi ve yaklaşımlarınızı dikkate alarak doldurmanızdır. Elde edilecek olan bilgiler bilimsel araştırma için veri olarak kullanılacak olup, hiçbir kişi veya kurumla paylaşılmayacaktır. Araştırmanın geçerliliği için, mutlaka tüm soruları yanıtlamanız gerekmektedir.

Lütfen, verilen ifadeler için size en uygun cevap kutucuğuna (X) işaretini koyunuz.					
	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne katılmıyorum ne katılmıyorum	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
(I. BÖLÜM: AİLE DOSTU POLİTİKALAR)					
1. Bu işletmede esnek çalışma saatleri uygulanmaktadır.					
2. Bu işletmede part time çalışma imkanı vardır.					
3. Bu işletmede çalışanlar arasında işler paylaşılmaktadır.					
4. Bu işletmede yoğun dönemlerde sıkıştırılmış çalışma programları uygulanmaktadır.					
5. Bu işletmede haftada beş gün çalışılmaktadır.					
6. Bu işletmede mesai süreleri oldukça uzundur.					
7. Bu işletmede yönetim, çalışanlara görevleriyle ilgili bazı konularda esneklik tanır.					
8. Bu işletme için en iyi çalışan, gece gündüz görev için hazır olan çalışandır.					
9. Bu işletmede yeni anne ve baba olan çalışanlara istedikleri taktirde yasal sürenin üzerinde izin verilir.					
10. Bu işletmede çalışanlara gerekli olduğu taktirde çocuklarının bakımı için izin verilir.					
11. Bu işletmede acil durumlarda çalışanlara gerekli izinler kolaylıkla verilir.					
12. Bu işletmede gerekli olduğu taktirde çalışanlara yakınlarına bakmaları için uzun süre izin verilebilmektedir.					
13. Bu işletmede çalışanlar gerekli olduğu taktirde uzun süre izin kullanabilmektedir.					

14. Bu işletmede yeni anne ve baba olan çalışanlara yasal sürenin altında izin verilmektedir.					
15. Bu işletmede çalışanlara doğum izni verilmektedir.					
16. Bu işletmede çalışanlara hasta olan yakınlarıyla ilgilenmeleri için izin verilmez.					
17. Bu işletmede çalışanlar rahatlıkla yıllık izinlerini kullanabilirler.					
18. Bu işletmede çalışanlara ailevi problemlerini çözmeleri için destek olunmaktadır.					
19. Bu işletmede çalışanların sağlık ve sıhhatleri ön planda tutulmaktadır.					
20. Bu işletmede çalışanlara özel sağlık sigortası da yapılmaktadır.					
21. Bu işletmede evli çalışanlara çocuk, yakacak ve gıda gibi yardımlar yapılmaktadır.					
22. Bu işletmede çalışanlar birbirlerine yardımcı olmaktadır.					
23. Bu işletme çalışanların özel yaşamlarına ait bilgileri iş arkadaşlarıyla paylaşmalarını hoş karşılamaz.					
24. Bu işletme çalışanların özel yaşamlarında yerine getirmeleri gereken sorumlulukları olduğunun farkındadır.					
25. Bu işletme çalışanların ailelerinden ziyade öncelikle işlerini düşünmelerini istemektedir.					
(II. BÖLÜM: KARIYER TATMİNİ)	Hiç	Katılmıyorum	Ne katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen
1. Kariyerimde edindiğim başarılarından memnunum.					
2. Genel kariyer hedefime ulaşmada gerçekleştirdiğim gelişmeden memnunum.					
3. Gelir amacı taşıyan hedeflerimde gerçekleştirdiğim ilerlemeden memnunum.					
4. Kariyer amaçlı hedeflerimde gerçekleştirdiğim ilerlemeden memnunum.					
5. Kariyerime yönelik yeni beceriler edinme amacı taşıyan hedeflerimde gerçekleştirdiğim ilerlemeden memnunum.					
Lütfen Arka Sayfaya Geçiniz.					

(III. BÖLÜM: YAŞAM DOYUMU)	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne katılıyorum ne katılmıyorum	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
1. Birçok açıdan hayatım idealime yakındır.					
2. Hayat koşullarım mükemmeldir.					
3. Hayatımdan memnunum.					
4. Şimdiye dek, hayatımda istediğim önemli şeylere sahip oldum.					
5. Tekrar dünyaya gelsem, hemen hemen hayatımdaki hiçbir şeyi değiştirmezdim.					

- Lütfen, aşağıda yer alan sorulara durumunuza uygun seçeneği işaretleyerek yanıtlayınız.

1. Cinsiyetiniz? () Kadın () Erkek
2. Medeni durumunuz? () Evli () Bekar
3. Kaç tane çocuğunuz var? () Yok () 1 () 2 () 3 () 4 ve üstü
4. Yaşınız? () 18-27 () 28-37 () 38-47 () 48 ve üstü
5. Eğitim düzeyiniz? () İlköğretim () Ortaöğretim/Lise () Önlisans () Lisans () Yüksek Lisans/Doktora
6. Çalışma süreniz? () 1 yıldan az () 1-5 yıl () 6-10 yıl () 11-15 yıl () 16-20 yıl () 21 yıl ve üstü
7. Aylık toplam geliriniz? () 1000-3000 TL () 3001-5000 TL () 5001 TL ve üstü
8. Kurumdaki göreviniz? () Üst kademe () Orta kademe () Alt kademe () Teknik eleman () Memur () Diğer
9. Şu an hangi sektörde görev yapmaktasınız? () Özel () Kooperatif

Değerli katkılarınız için teşekkür ederiz.

ÖZGEÇMİŞ

1978 yılında İstanbul'da doğan Funda ER ÜLKER, ilk, orta ve lise öğrenimini Tekirdağ'da tamamlamıştır. 1996 yılında İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Kamu Yönetimi Bölümünde lisans öğrenimine başlayarak, 2000 yılında mezun olmuştur. 2007 yılında Namık Kemal Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Tarım Ekonomisi Anabilim Dalında yüksek lisans öğrenimine başlamıştır. 2011 yılında “Kooperatif İşletmelerde İşgörenlerin İş Tatmini ile Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma: Tarım Kredi Kooperatifleri Tekirdağ İli Örneği” başlıklı tez çalışmasıyla mezun olmuştur. 2008 yılında öğretim görevlisi olarak atandığı Namık Kemal Üniversitesi Hayrabolu Meslek Yüksek Okulu Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Programındaki görevine halen devam etmektedir.