

T.C.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANABİLİM DALI

YÖNETİM VE ORGANİZASYON BİLİM DALI

**İŞ-AİLE ÇATIŞMASININ İŞ TATMİNİ KARIYER TATMİNİ VE
YAŞAM TATMİNİ ÜZERİNE ETKİSİ**

Yüksek Lisans Tezi

ELİF ERGİN

İstanbul, 2018

T.C.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANABİLİM DALI

YÖNETİM VE ORGANİZASYON BİLİM DALI

**İŞ-AİLE ÇATIŞMASININ İŞ TATMİNİ KARIYER TATMİNİ VE
YAŞAM TATMİNİ ÜZERİNE ETKİSİ**

Yüksek Lisans Tezi

ELİF ERGİN

Danışman: DOÇ.DR. NİHAL KARTALTEPE BEHRAM

İstanbul, 2018



T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

TEZ ONAY BELGESİ

İŞLETME Anabilim Dalı YÖNETİM VE ORGANİZASYON Bilim Dalı TEZLİ
YÜKSEK LİSANS öğrencisi Elif ERGİN'nin İŞ-AİLE ÇATIŞMASININ İŞ TATMİNİ,
KARİYER TATMİNİ VE YAŞAM TATMİNİ ÜZERİNE ETKİSİ adlı tez çalışması,
Enstitümüz Yönetim Kurulunun 28.11.2018 tarih ve 2018-33/13 sayılı kararıyla oluşturulan jüri
tarafından oy birliği / oy çokluğu ile Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Savunma Tarihi ...20.../...12.../...2018...

Öğretim Üyesi Adı Soyadı

İmzası

1.	Tez Danışmanı	Doç. Dr. NİHAL KARTALTEPE	
2.	Jüri Üyesi	Doç. Dr. ESRA DİNÇ ELMALI	
3.	Jüri Üyesi	Doç. Dr. ERKAN TAŞKIRAN	

GENEL BİLGİLER

İsim ve Soyadı : Elif Ergin
Anabilim Dalı : İşletme
Programı : Yönetim ve Organizasyon
Tez Danışmanı : Doç. Dr. Nihal Kartaltepe Behram
Tez Türü ve Tarihi : Yüksek Lisans - Aralık 2018
Anahtar Kelimeler : İş-Aile Çatışması, İş Tatmini, Kariyer Tatmini, Yaşam Tatmini

ÖZET

İŞ – AİLE ÇATIŞMASININ İŞ TATMİNİ KARIYER TATMİNİ VE YAŞAM TATMİNİ ÜZERİNE ETKİSİ

Bu çalışmada iş – aile çatışmasının iş tatmini kariyer tatmini ve yaşam tatmini üzerine etkisi incelenmiştir. Bu amaçla, farklı mesleklere sahip 250 çalışan ile yapılan anket formu aracılığıyla elde edilen bulgular analiz edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre iş-aile çatışması ve alt boyutlarının iş tatmini ve yaşam tatmini üzerine anlamlı bir etkisinin olmadığı ortaya çıkmıştır. Bununla birlikte iş-aile çatışmasının kariyer tatmini üzerine de anlamlı bir etkisine rastlanmamıştır. Ancak aile- iş çatışmasının kariyer tatmini üzerine pozitif yönde etkisi bulunmaktadır. Ayrıca iş tatmini kariyer tatmini ve yaşam tatmini arasında anlamlı pozitif ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

GENERAL KNOWLEDGE

Name and Surname : Elif Ergin
Field : Business
Programme : Management and Organization
Supervisor : Assoc. Prof. Dr. Nihal Kartaltepe Behram
Degree Awarded and Date : Master – December 2018
Keywords : Work-Family Conflict, Job Satisfaction, Career Satisfaction, Life Satisfaction

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK-FAMILY CONFLICT ON JOB SATISFACTION CAREER SATISFACTION AND LIFE SATISFACTION

In this study, the effect of work-family conflict on job satisfaction, career satisfaction and life satisfaction is investigated. For this purpose, the data that obtained via surveys from 250 employees who have different jobs are analyzed. According to the analysis, results reveal that work-family conflict and its subscales have no effect on job satisfaction and life satisfaction. In addition to this, no evidence has been found regarding the effects of work-family conflict on career satisfaction. However, family-work conflict has positive effect on career satisfaction. Also, significant positive relationship between job satisfaction, career satisfaction and life satisfaction has been found.

ÖNSÖZ

Bu tezin hazırlanmasında tecrübe ve bilgisiyle bana yol gösteren desteğini esirgemeyen kıymetli hocam ve tez danışmanım Doç.Dr. Nihal Kartaltepe Behram’a ve yetişmemde emeği geçen bütün hocalarıma teşekkür ederim.

Hayatım boyunca sevgi, anlayış ve sabırla maddi manevi desteklerini sürekli yanımda hissettiğim anneme ve babama beni hayattan ne istediğini bilen azimli ve kararlı bir birey olarak yetiştirmelerinden dolayı teşekkür borçluyum. Ayrıca bu araştırmada verilerin elde edilmesi için yardımını esirgemeyen canım ablam Sibel Ergin’e can-ı gönülden teşekkür ederim.

Hayatlarımızın kesişmesinden bu yana eğitim hayatıma önem veren maddi ve manevi destek olan hayatımın her anında dayanağım olan gösterdiği sabır ve anlayıştan dolayı sevgili eşim Yener Kısacık’a ve “kendimi iyi yetiştirmeliyimki çocuğumu iyi yetiştirebileyim” düşüncesiyle bu tezi bitirmemde gayret göstermemi sağlayan yaşam sevincim olan minik oğlum Talha’ya sonsuz teşekkürler.

İÇİNDEKİLER

ÖZET	iv
ABSTRACT	v
ÖNSÖZ	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLO LİSTESİ	viii
GİRİŞ	1
BÖLÜM 1	3
KAVRAMSAL BİLGİLER	3
1.1. İŞ-AİLE ÇATIŞMASI	3
1.1.1. İş-Aile Yaşam Çatışması Kavramının Tanımı	3
1.1.2. İş ve Aile Yaşamı İlişkileri Konusunda Çeşitli Yaklaşımlar	6
1.1.2.1. Akılcı Bakış Açısı	6
1.1.2.2. Telafi Kuramı	7
1.1.2.3. Katkı Kuramı	8
1.1.2.4. Taşma Kuramı	8
1.1.2.5. Çatışma Kuramı	9
1.1.3. İş-Aile Yaşam Çatışmasının Boyutları	11
1.1.3.1. Zaman Esaslı Çatışma	11
1.1.3.2. Gerginlik Esaslı Çatışma	12
1.1.3.3. Davranış Esaslı Çatışma	13
1.1.4. İş-Aile Yaşam Çatışması Konusunda Yapılan Araştırmalar	14
1.2. İŞ TATMİNİ	19
1.2.1. İş Tatmininin Tanımı	20
1.2.2. İş Tatminin Önemi	21
1.2.3. İş Tatmini İle İlgili Yaklaşımlar	23
1.2.3.1. Klasik Yaklaşım	23
1.2.3.2. Neo- Klasik Yaklaşım	24
1.2.3.3. Modern Yaklaşım	25
1.2.4. İş Tatminini Açıklayan Kuramlar	26
1.2.4.1. Çift Faktör Kuramı	26
1.2.4.2. İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı	27
1.2.4.3. Eşitlik Kuramı	29

1.2.4.4. Cornell Modeli	30
1.2.4.5. İş Özellikleri Kuramı	30
1.2.5. İş Tatminini Etkileyen Faktörler	32
1.2.5.1. İşin Niteliği	32
1.2.5.2. Ücret	33
1.2.5.3. Terfi	35
1.2.5.4. Çalışma Koşulları	35
1.2.5.5. Çalışma Arkadaşları	36
1.2.5.6. Yönetim Biçimi	37
1.3. KARIYER TATMİNİ	38
1.3.1. Kariyer Tanımı	38
1.3.2. Kariyer Tatmini	40
1.3.3. Kariyer Tatminini Etkileyen Faktörler	41
1.3.3.1. Yaş	41
1.3.3.2. Cinsiyet	42
1.3.3.3. Eğitim	43
1.3.3.4. Unvan	43
1.3.3.5. Çalışma Süresi	43
1.3.4. Kariyer İle İlgili Yaklaşımlar	44
1.3.4.1. Örgütsel (Çift Basamaklı) Kariyer Yaklaşımı	45
1.3.4.2. Ağ Tipi (Davranışsal) Kariyer Yaklaşımı	45
1.3.4.3. Esnek Kariyer Yaklaşımı	45
1.3.4.4. Sınırsız Kariyer Yaklaşımı	46
1.3.4.5. Portföy Kariyer Yaklaşımı	46
1.3.4.6. Çok Yönlü Kariyer Yaklaşımı	46
1.3.5. Kariyer Sorunları	47
1.3.5.1. Cinsiyetten Kaynaklanan Sorunlar	47
1.3.5.2. Çift Kariyerli Eşler (Dual Career Couples)	47
1.3.5.3. Çift Kariyerlilik	48
1.3.5.4. Ayışığı Sorunu (Moonlighting)	48
1.4. YAŞAM TATMİNİ	49
1.4.1. Yaşam Tatmini Tanımı	49
1.4.2. Yaşam Tatminini Etkileyen Faktörler	50
1.4.2.1. Yaş	51

1.4.2.2. Cinsiyet	52
1.4.2.3. Çalışma ve İş	52
1.4.2.4. Eğitim.....	53
1.4.2.5. Evlilik.....	53
1.4.3. Yaşam Tatmini Kuramları.....	54
1.4.3.1. Ereksel (Telik) Kuramlar	54
1.4.3.2. Aktivite (Etkinlik) Kuramları.....	55
1.4.3.3. Tavandan - Tabana ve Tabandan - Tavana Kuramları	55
1.4.3.4. Bağ Kuramları.....	56
1.4.3.5. Yargı Kuramları	57
1.4.4. Yaşam Tatmininin Sonuçları.....	57
BÖLÜM 2	59
İŞ-AİLE ÇATIŞMASININ İŞ TATMİNİ, KARIYER TATMİNİ VE YAŞAM TATMİNİ İLE İLİŞKİLERİ	59
2.1. İŞ – AİLE ÇATIŞMASININ İŞ TATMİNİYLE İLİŞKİSİ	59
2.2. İŞ – AİLE ÇATIŞMASININ KARIYER TATMİNİYLE İLİŞKİSİ	60
2.3. İŞ – AİLE ÇATIŞMASININ YAŞAM TATMİNİYLE İLİŞKİSİ	60
BÖLÜM 3	61
ARAŞTIRMA METODU VE ANALİZ	61
3.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ VE HİPOTEZLERİ.....	61
3.2. EVREN VE ÖRNEKLEM.....	62
3.3. VERİLERİN TOPLANMASI.....	65
3.3.2. İş – Aile Çatışması Ölçeği (İAÇÖ)	65
3.3.3. Minnesota İş Tatmini Ölçeği (MİTÖ).....	66
3.3.4. Kariyer Tatmini Ölçeği (KTÖ)	66
3.3.5. Yaşam Tatmini Ölçeği (YTÖ)	67
3.4. VERİLERİN ANALİZİ	68
3.4.1. Geçerlik.....	68
3.4.2. Güvenirlik	71
3.4.3. Kullanılan Analiz Yöntemleri	71
BÖLÜM 4	74
BULGULAR.....	74
4.1. KATILIMCILARIN İŞ - AİLE ÇATIŞMASI, İŞ TATMİNİ, KARIYER TATMİNİ VE YAŞAM TATMİNİ DÜZEYLERİYLE İLGİLİ TANIMLAYICI İSTATİSTİKLER. 74	
4.1.1. Genel Sonuçlar.....	74

4.1.2. Madde Ortalamaları	75
4.2. İŞ - AİLE ÇATIŞMASI, İŞ TATMİNİ, KARİYER TATMİNİ VE YAŞAM TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİLER	80
4.3. İŞ - AİLE ÇATIŞMASININ, İŞ TATMİNİ, KARİYER TATMİNİ VE YAŞAM TATMİNİ ÜZERİNE ETKİLERİ	82
4.4. İŞ TATMİNİ, KARİYER TATMİNİ VE YAŞAM TATMİNİ ARASINDAKİ REGRESYON İLİŞKİLERİ	89
4.5. KATILIMCILARIN İŞ - AİLE ÇATIŞMASI, İŞ TATMİNİ, KARİYER TATMİNİ VE YAŞAM TATMİNİ DÜZEYLERİNİN CİNSİYET VE YAŞA GÖRE İNCELENMESİ	92
4.5.1. Cinsiyete Göre Farklılık	92
4.5.2. Yaşa Göre Farklılık	93
4.5.3. Eğitim Durumuna Göre Farklılık	94
4.5.4. Kurumda Çalışma Süresine Göre Farklılık	95
BÖLÜM 5	97
BULGULARIN YORUMLANMASI VE TARTIŞMA	97
BÖLÜM 6	104
SONUÇ	104
KAYNAKÇA	107
EK-1	122

TABLO LİSTESİ

TABLO 3.1_KATILIMCILARIN CİNSİYET VE YAŞ DAĞILIMI.....	63
TABLO 3.2_KATILIMCILARIN EĞİTİM DURUMU VE KURUMDA ÇALIŞMA SÜRESİ ÖZELLİKLERİ.....	64
TABLO 3.3_ARAŞTIRMAMIZDA KULLANILAN ÖLÇEKLERE AİT MADDE YAPILARI.....	67
TABLO 3.4_GEÇERLİK ANALİZİ SONUÇLARI.....	69
TABLO 3.5_İŞ – AİLE ÇATIŞMASI ÖLÇEĞİ’NİN ALT BOYUTLARI VE MADDELERİN FAKTÖR YÜKLERİ.....	70
TABLO 3.6_GÜVENİRLİK ANALİZİ SONUÇLARI.....	71
TABLO 3.7_NORMAL DAĞILIMA İLİŞKİN ÇARPIKLIK VE BASIKLIK DEĞERLERİ	72
TABLO 4.1_İŞ - AİLE ÇATIŞMASI, İŞ TATMİNİ, KARİYER TATMİNİ VE YAŞAM TATMİNİ DÜZEYLERİYLE İLGİLİ GENEL SONUÇLAR.....	74
TABLO 4.2_İŞ - AİLE ÇATIŞMASI ÖLÇEĞİ MADDE ORTALAMALARI.....	76
TABLO 4.3_MİNNESOTA İŞ TATMİNİ ÖLÇEĞİ MADDE ORTALAMALARI	77
TABLO 4.4_KARİYER TATMİNİ ÖLÇEĞİ MADDE ORTALAMALARI	78
TABLO 4.5_YAŞAM TATMİNİ ÖLÇEĞİ MADDE ORTALAMALARI	79
TABLO 4.6_İŞ - AİLE ÇATIŞMASI, İŞ TATMİNİ, KARİYER TATMİNİ VE YAŞAM TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİLER	80
TABLO 4.7_İŞ - AİLE ÇATIŞMASININ İŞ TATMİNİ ÜZERİNE ETKİSİ.....	82
TABLO 4.8_İŞ YAŞAMINDAN KAYNAKLANAN İŞ - AİLE ÇATIŞMASININ İŞ TATMİNİ ÜZERİNE ETKİSİ	83
TABLO 4.9_AİLE YAŞAMINDAN KAYNAKLANAN İŞ - AİLE ÇATIŞMASININ İŞ TATMİNİ ÜZERİNE ETKİSİ	84
TABLO 4.10_İŞ - AİLE ÇATIŞMASININ KARİYER TATMİNİ ÜZERİNE ETKİSİ.....	84
TABLO 4.11_İŞ YAŞAMINDAN KAYNAKLANAN İŞ - AİLE ÇATIŞMASININ KARİYER TATMİNİ ÜZERİNE ETKİSİ.....	85
TABLO 4.12_AİLE YAŞAMINDAN KAYNAKLANAN İŞ - AİLE ÇATIŞMASININ KARİYER TATMİNİ ÜZERİNE ETKİSİ.....	86
TABLO 4.13_İŞ - AİLE ÇATIŞMASININ YAŞAM TATMİNİ ÜZERİNE ETKİSİ.....	87
TABLO 4.14_İŞ YAŞAMINDAN KAYNAKLANAN İŞ - AİLE ÇATIŞMASININ YAŞAM TATMİNİ ÜZERİNE ETKİSİ	88
TABLO 4.15_AİLE YAŞAMINDAN KAYNAKLANAN İŞ - AİLE ÇATIŞMASININ YAŞAM TATMİNİ ÜZERİNE ETKİSİ.....	89
TABLO 4.16_İŞ TATMİNİNİN KARİYER TATMİNİ ÜZERİNE ETKİSİ	90
TABLO 4.17_İŞ TATMİNİNİN YAŞAM TATMİNİ ÜZERİNE ETKİSİ	90
TABLO 4.18_KARİYER TATMİNİNİN YAŞAM TATMİNİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ	91
TABLO 4.19_CİNSİYETE GÖRE FARKLILIĞA İLİŞKİN T-TESTİ SONUÇLARI.....	92
TABLO 4.20_YAŞA GÖRE FARKLILIĞA İLİŞKİN ANOVA SONUÇLARI.....	93
TABLO 4.21_EĞİTİM DURUMUNA GÖRE FARKLILIĞA İLİŞKİN ANOVA SONUÇLARI	95
TABLO 4.22_KURUMDA ÇALIŞMA SÜRESİNE GÖRE FARKLILIĞA İLİŞKİN ANOVA SONUÇLARI.....	96
TABLO 5.1_TEST EDİLEN HİPOTEZ SONUÇLARI.....	103

ŞEKİL LİSTESİ

ŞEKİL 1.1: ZAMAN, GERGINLIK VE DAVRANIŞ ESASLI ÇATIŞMALAR.....	14
ŞEKİL 1.2: MASLOW' UN İHTİYAÇLAR HİYERARŞİSİ	27
ŞEKİL 1.3: İŞ ÖZELİKLERİ MODELİNİN ŞEMATİK GÖSTERİMİ.....	31
ŞEKİL 1.4: ÜCRET MEMNUNİYETSİZLİĞİNİN SONUÇLARI MODELİ	34
ŞEKİL 3.1: ARAŞTIRMANIN MODELİ.....	61
ŞEKİL 3.2: VERİLERE İLİŞKİN NORMAL DAĞILIM GRAFİKLERİ	73



GİRİŞ

Çağımızdaki ekonomik, kültürel, politik ve teknolojik gelişmelerin etkisiyle bireylerin yaşamlarında üstlendikleri rollerine dair algıları da değişmeye başlamıştır. Özellikle son zamanlarda çoğu kadının aktif işgücüne katılımı ile çift gelirli aile yapısındaki artış iş ve aileye yönelik rollerde değişiklik meydana getirerek yeni rol taleplerinin oluşmasına sebep olmaktadır. Şöyle ki, kadın ve erkeğin toplumsal cinsiyet rol teorisine göre belirli rolleri ve sorumlulukları vardır. Günümüzde erkeğin çalışma rolünü kadının ise çocuk bakımı ve ev işleri rollerini üstlenmesi gerektiğini ifade eden bu teori geçerliliğini yitirmiş olup, bireylerin iş-aile rolleri arasında denge kurmasını zorlaştırmaktadır. Kadınların da çalışma hayatına girmesi ile birlikte üstlenilen sorumluluklardaki farklılık erkeğinde aile içinde üstlenmesi gerektiği sorumlulukları değiştirdiğinden hem kadın hem erkek için çatışmayı arttırabilmektedir. Ancak bireyin çalışma yaşamı toplumsal statüsünü oluşturması bakımından oldukça önemlidir.

Mesleğin bireyin kimliğinin oluşumunda önemli bir etkisi bulunmaktadır. Bireyin mesleği toplumdan saygı görmesine, bireyin faydalı olduğu duygusunu yaşamasına ve bireyin kapasitesini kullanması sonucu birşeyler ürettiğinde haz ve doyum sağlamasına aracılık etmekte olup bu durum da bireyin genel yaşamına yansımaktadır.

Buradan hareketle bu araştırmanın amacı da, iş-aile çatışması yaşayan bireylerin, iş tatmini, kariyer tatmini ve yaşam tatmin düzeylerini irdelemek ve ilgili literatüre katkı sağlamaktır.

Alan yazınında pek çok iş-aile çatışmasına, iş tatminine, kariyer tatminine ve yaşam tatminine yönelik çalışmalar mevcuttur. Ancak bu araştırmaların çoğunluğunda bu çalışmanın konusunu oluşturan kavramların yalnızca bir kısmı üzerinde yoğunlaşmıştır. Tüm değişkenlerin birlikte ele alındığı araştırmalar yok denecek kadar azdır. Bununla birlikte yapılan araştırmaların büyük bir kısmı psikoloji ve eğitim alanına yönelik olduğundan yönetim ve organizasyon alan yazınına yeteri kadar katkıda bulunmamaktadır. Bu nedenle, bu çalışma iş-aile çatışmasının iş tatmini, kariyer tatmini yaşam tatmini üzerine etkilerinin yönetim ve organizasyon perspektifiyle incelenerek alan yazınındaki boşluğu doldurmayı amaçlaması bakımından önemlidir.

Bu doğrultuda yapılan bu çalışma altı bölümden oluşmaktadır. Araştırmanın ilk bölümünde iş-aile atışması, kariyer tatmini ve iş tatmini, ve yaşam tatmini kavramları incelenerek kavramsal bir ereve oluşturulmaya çalışılmış olup, ikinci bölümde kavramlar arası ilişkiler teorik açıdan değerlendirilmiştir. nc bölümde ise araştırma metodu ve analizler hakkında bilgi verilmiştir. Dördüncü bölümde analiz sonucu elde edilen bulgular ortaya konarak, hipotezler test edilmiştir. Beşinci bölümde de bu bulgular yorumlanarak tartışılmıştır. Son bölüm olan altıncı bölümde ise sonuç sunulmuştur.



BÖLÜM 1

KAVRAMSAL BİLGİLER

Araştırmanın bu kısmında iş-aile yaşam çatışması, iş tatmini, kariyer tatmini ve yaşam tatmininin tanımı yapılmaktadır. Ayrıca kavramların bireyler ve örgütler açısından önemi ortaya konulmakta ve söz konusu kavramlar ile ilgili araştırmacıların geliştirdikleri farklı kuramlar ve görüşler incelenmektedir. Bunun yanında, çalışmanın bu bölümünde kavramlar ile ilgili daha önce yapılmış araştırmaların özetlerine yer verilmiştir.

1.1. İŞ-AİLE ÇATIŞMASI

Bireylerin, iş ve aile yaşam alanları arasında denge kurmaları, iş yaşamlarındaki başarıları ve iş dışı yaşamlarındaki mutlulukları üzerindeki etkisi açısından uzun zamandır araştırmacıların çalışmalarına konu olmuştur. Nitekim, iş-aile çatışması konusunda yapılan araştırmaların sayısı ve çeşitliliği artmasına rağmen alanın yeterince sistematik bir şekilde incelendiğini söylemek mümkün değildir.¹

Günümüzde iş ve aile yaşamına dair önemli görev ve sorumlulukları olan insanların sayıları artmakta ve bu artışa neden olan çeşitli gelişmeler ve değişimler, iş ile aile yaşamları arasında olan ilişkiyi de çok daha fazla incelemeyi gerektirmektedir.²

1.1.1. İş-Aile Yaşam Çatışması Kavramının Tanımı

Bireyler bir aile içinde dünyaya gelir ve büyürler, yaşamlarının belli bir döneminin ardından da bir iş sahibi olurlar. Doğal olarak insanların zamanının büyük bir kısmını ya işlerine ya da evlerinde ailelerine harcamaları nedeniyle hayattan beklentileri de ya işleri ile ilgili ya da aileleri ile ilgili olmaktadır. Benzer biçimde insandan

¹ Allen, T.D. vd., "Consequences Associated with Work to Family Conflict: A Review And Agenda For Future Research", *Journal Of Occupational Health Psychology*, 4, 2002, Ss. 278-308

² Adak, N., "Kadınların İkilemi: İş Ve Aile Yaşamı", *Sosyoloji Dergisi* Ülgen Oskay'a Armağan Özel Sayısı, 2007, ss. 137-152.

beklenenler de genellikle iş çevresinin ya da ailesinin bireyden beklentileridir. Özetle, iş ve aile çoğunlukla her bir bireyin yaşamındaki en önemli iki öğedir.³

Bireylerin yaşamları boyunca üstlendikleri en önemli roller aile ve iş ile ilgilidir ve bu rollerin gerektirdiği sorumluluklar bireyin yaşamının tümünü etkileyebilmektedir. Buna istinaden insanlar hayatlarının en önemli çatışmasını aile yaşamında ve iş yaşamında üstlendikleri sorumlulukları senkronik biçimde yerine getirmesi gerektiğinde yaşayabilmektedir.⁴

İş ve aile yaşamı, insanların günlük yaşantılarında başarılı olmayı ve yaşam tatmini sağlamayı istedikleri önemli roller üzerine kuruludur. Günümüzde insanlar eşlerine ve çocuklarına her ne kadar daha fazla zaman ayırmak isteseler de işleri ile ilgili karşı karşıya kaldıkları talepler gün geçtikçe artmaktadır. Eş zamanlı olarak işten ve aileden gelen istek ve ihtiyaçlar birey üzerinde baskı meydana getirerek bireyin önceliklerine dair çatışma yaşamasına neden olabilmektedir.⁵ Örneğin; ailesi ile birlikte bir davete katılma organizasyonu yapan bir kişinin, patronun talebi ile mesaiye kalarak davete katılamaması aile içinde probleme neden olabilir. Bunun sonucunda sürekli tekrar yaşanması halinde ise iş-aile çatışması mutlaka gerçekleşecektir.

İş ve aile yaşamına dair rollerde oluşan uyumsuzluğun çalışan üzerinde oluşturduğu stres arttıkça, çalışanın ve iş-aile yaşam çatışması yaşaması ve iş-aile yaşam dengesinin bozulması beklenir.⁶ Çatışmanın ortaya çıkması için hem iş hem de aile rollerinden eş zamanlı ve güçlü baskılar gelmesi gereklidir. Örneğin; çalışan bir kadının çocukları ve işine karşı sorumlulukları arasında öncelik sıralaması yapması genellikle mümkün olmamaktadır. Çocuklarına karşı sorumluluğunu yerine getirirken işten gelen talepler veya tam tersi yaşanabilecek olan durum çatışmaya neden olabilir. Ancak bireyde

³ Noor, Noraini M., “*Work- Family Conflict, Work And Family Role Solience, And Women's Well-Being*”, **The Journal Of Social Psychology**, 144(4),2004, ss.389-405.

⁴ Özdevecioğlu, M. ve Aktaş, A., “*Kariyer Bağlılığı, Mesleki Bağlılık Ve Örgütsel Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Rolü*”, **Erciyes Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Sayı:28, Ocak-Haziran, 2007, ss.76-88.

⁵ Çarıkçı, İ., “*İş-Aile Çatışmaları: Etkileşim, Süreç Ve Nedenler, Türkiye'deki Banka Çalışanlarında Bir Uygulama*”, 2001, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.

⁶ Greenhouse, J.H. ve Beutell, N.J., “*Sources Of Conflict Between Work And Family Roles*”, **Academy Of Management Review**, 10, 1985, Ss.76-88.

rol baskısı tek yönlü ise yani işine konsantre olduğunda eş zamanlı olarak aile ile ilgili sorumlulukları yerine getirme zorunluluğu gibi bir baskı hissetmiyorsa iş-aile çatışması yaşamayabilir ya da düşük düzeyde meydana gelebilir.⁷

Quinn, Snoek, Kahn, Wolfe ve Rosenthal (1964) tarafından rol kuramı ile ilgili olarak gerçekleştirilen çalışma iş-aile yaşam çatışmasını konu alan çalışmaların temelini oluşturur. İş-aile çatışmasını, Kahn ve arkadaşları (1964) yaptıkları çalışmada “bireyin ailedeki rol talepleri ile iş yerindeki rol taleplerinin çeliştiği bir roller arası çatışma türü” olarak tanımlamıştır.⁸

İş-aile çatışması tanımına dair yapılan literatür araştırmasında çoğu araştırmacı tarafından Greenhaus ve Beutell tarafından yapılan tanımlamanın kabul edildiği görülmektedir. Bu tanımlama “iş ve aile alanlarından kaynaklanan rol taleplerinin bazı yönleriyle birbiriyle uyumsuz olması durumu” olarak ifade edilebilir.⁹

Parasuraman ve Simmers’a göre ise iş-aile çatışması olarak adlandırılan uyumsuzluk durumu, iş ve aile rollerinin eş zamanlı olarak meydana gelmesi sebebiyle yaşanmaktadır.¹⁰

Diğer bir tanımda iş-aile çatışması insanların iş hayatı ve aile hayatının iç içe girmesi olarak tanımlanmaktadır.¹¹ Günümüzde teknolojik gelişmelerle beraber iş ve aile alanları arasındaki sınır esnekleşerek, iş-aile çatışma düzeyi artmıştır. Örnek vermek gerekirse; teknolojik cihazların gelişmesiyle birey tamamlayamadığı işini evine taşıyarak bilgisayar, tablet, akıllı telefon aracılığıyla bitirmeye çalışmakta ve bu noktada aileye karşı sorumluluklarını aksatabilmektedir. Sonuç olarak çatışma yaşanması muhtemeldir.

⁷ Bedeian, A.G. vd., “*Outcomes Of Work Family Conflict Among Married Male And Female Professionals*”, **Journal Of Management**, 14(3),1988, ss.475-491.

⁸ Kahn, R.L. vd., “*Organizational Stress: Studies In Role Conflict And Ambiguity*”, 1964, Wiley, New York.

⁹ Greenhouse, J.H. VE Beutell, N.J., a.g.e, 1985, Ss.77-88.

¹⁰ Parasuraman, S. ve Simmers, C.A., “*Type Of Employment, Work-Family Conflict And Well-Being: A Comparative Study*”, **Journal Of Organizational Behavior**, 2001, ss.22.

¹¹ Lu, Luo vd., “*The Bi-Directional Conflict Of Work And Family: Antecedents, Consequences And Madorators*”, **Resarch İn Applied Psychology**, 27, 2005, ss.133-166.

1.1.2. İş ve Aile Yaşamı İlişkileri Konusunda Çeşitli Yaklaşımlar

Aile ve iş yaşamının karşılıklı olarak birbirini etkilediği varsayımına dayanan beş farklı kuramdan söz edilmektedir.¹² Bu kuramlar aşağıdaki gibidir:

- Akılcı bakış açısı
- Telafi kuramı
- Katkı kuramı
- Taşma kuramı
- Çatışma kuramı

Kuramlara ait açıklamalar aşağıda aktarılmaktadır.

1.1.2.1. Akılcı Bakış Açısı

Bu yaklaşıma göre, aile ve iş yaşam alanlarına ayrılması gereken zaman arttığında, iş ve aile yaşamlarına ait üstlenilen roller uyumsuzluk gösterdiğinde ve sorumlulukların birey üstünde oluşturduğu baskı arttıkça iş-aile çatışması yaşanması kaçınılmaz olacaktır.¹³

Zaman ve enerjilerini fazla iş yükü nedeniyle kapasitelerinin üzerinde kullanan bireylerin, aile yaşamına ayırdıkları zaman ve paylaşımların azalması sonucunda aile hayatı olumsuz etkilenmektedir.

Aile ve iş yaşamları arasında zaman dengesini kuramayan çalışanların, iş yaşamlarına dair tüm sorumluluklarını gerçekleştirebilirler bile, çatışma yaşamları kaçınılmayacak bir gerçektir.¹⁴

¹² Zedeck, S. ve K.L. Mosier, “*Work In The Family And Employing Organization*” **American Psychologist**, 45, 1990, ss.240-251.

¹³ Duxbury, L. Vd., “*Work-Family Conflict: A Comparison By Gender, Family Type, And Perceived Control*”, **Journal Of Family Issues**, 15, 1994, ss.449-466.

¹⁴ Lobel, S., “*Allacation Of Investment In Work And Family Roles: Alternative Theories And Implications For Research*”, **Academy Of Management Review**, 16, 1991, ss.507-521

Çalışan bireylerin iş ve aile yaşamlarının kendilerine yüklediği sorumluluklar için yeterli zamanı bulamaması sebebiyle, iki alan arasında denge bozularak çatışma yaşanmaktadır.¹⁵

1.1.2.2. Telafi Kuramı

Telafi kuramı iş dışı yaşam ve iş yaşamı arasında bir etkileşim olduğunu ve bireylerin yaşamlarından tatmin elde etmek için iki yaşam alanlarında da bir diğerinde eksik olan şeyleri telafi etmek için çabaladıklarını ifade eder.¹⁶

Birey iş hayatı ve kariyerine az önem veriyorsa iş ve aile hayatını birbirinden bağımsız olarak görmekte ve işini özel yaşam alanının aracı olarak nitelendirmektedir. Birey için işi çok fazla önem taşıyorsa duygusal taşma olarak bilinen durumda şiddetli bir artış yaşanmaktadır. İşin az önemli görüldüğü durumda ise duygusal taşma düzeyi azalmaktadır.¹⁷ Benzer biçimde, aile yaşamı içerisinde yeteri kadar tatmin olamayan bir birey, iş yaşamından sağladığı tatmin düzeyini daha fazla önemseyerek, iş yaşamından elde ettiği tatmin düzeyini arttırmak için çaba harcayacaktır.¹⁸

Greenhaus ve Beutell (1985) yaptığı çalışmada da iş yaşamında tatmin sağlayamayan çalışanların aile yaşamlarına daha çok zaman ayırma gereği duyduklarını belirtmektedir. Çünkü aile yaşamından daha fazla tatmin sağlamak için gayret göstermektedirler. Dolayısıyla bu durumun iki yaşam alanı arasındaki zaman dengesinin zarar görmesine neden olacağını ifade etmişlerdir.¹⁹ Çalışan bireylerin aile ve iş yaşamları arasında zaman dengesini kuramamaları, iş yaşamlarında tüm görevlerini yerine getirseler dahi çatışma yaşamlarına neden olacaktır.²⁰

¹⁵ Greenhouse, J. vd., “*Work Experiences, Job Performance, And Feelings Of Personal And Family Well-Being*”, **Journal Of Vocational Behavior**, 31, 1987, ss.200-215.

¹⁶ Zedeck, S. ve K.L. Mosier, a.g.e, 1990, ss.240-251.

¹⁷ Bartolome, F. ve P.A.L. Evans, “*Must Success Cost So Much?*”, **Harvard Business Review**, 58, 1980, ss.137-148.

¹⁸ Lobel, S., a.g.e, 1991, ss.507-521

¹⁹ Greenhouse, J.H. VE Beutell, N.J. a.g.e, 1985, Ss.77-88.

²⁰ Jones, A.P. ve M.C. Butler, “*A Role Transition Approach To The Stresses Of Organizationally- Induced Family Role Disruption*”, **Journal Of Marriage And The Family**, 42, 1980, ss.367-376.

1.1.2.3. Katkı Kuramı

Literatür incelemesinde, katkı kuramına açıklık getiren çalışmalarda hem iş hem de aile ile alakalı stres öğelerinin çalışan bireyde meydana getirdiği psikolojik ve fiziksel baskı üzerine yoğunlaşıldığı görülmektedir.

Duxbury ve Higgins (1991) yaptığı araştırmada bireyin yaşamından tatmin sağlamanın ancak iş ve aile yaşamı kalitesine bağlı olarak gerçekleşeceğini vurgulamışlardır. Bununla birlikte Cooke ve Rousseau (1984) tarafından yapılan araştırmaya göre çalışanın işe ait sorumluluklarının gerektirdiği durumlar ile ailedeki rolünün gerektirdiği davranışlar arasındaki etkileşimin roller arası uyumsuzluk meydana getirdiği durumlarda çalışan bireylerde fiziksel gerilim yaşanmaktadır. Rice, Frone ve McFarlin' in (1992) yaptığı çalışmada iş-aile çatışmasının genel yaşam kalitesiyle tezar içerisinde bir korelasyona sahip olduğu görülmektedir. Çalışmanın sonunda bireyin hem iş yaşamından hem de aile yaşamından aldığı tatmin düzeyinin genel olarak yaşam tatmin düzeyiyle ilişkili olduğu sonucuna varılmıştır. Bu durum bireysel ve örgütsel öğelerin çalışan bireylerin yaşam tatminini ve iyi olma halini etkilediğine örnek gösterilmektedir.²¹

1.1.2.4. Taşma Kuramı

Greenhaus ve Beutell (1985), iş ve aile yaşam alanlarından birinde sıkıntı oluşturan bir durumun ortaya çıkmasının diğer yaşam alanında da sıkıntı oluşturacağını belirtmişlerdir.²² Buna dayanarak, taşma kuramı hem aile yaşamının iş yaşamını etkilediği²³, hem de iş yaşamının aile yaşamını etkilediği durumları²⁴ kapsamaktadır.

İş dışında yaşananlar ile iş hayatında yaşananlar arasında benzerlik olduğunu savunan Evans ve Bartolome (1984), taşmanın pozitif ya da negatif olabileceğini öne

²¹ Rice, R.W. vd., "Work-Nonwork Conflict And The Percieved Quality Of Life", **Journal Of Organizational Behavior**, 13, 1992.

²² Greenhouse, J.H. VE Beutell, N.J. a.g.e, 1985, ss.77-88.

²³ Jackson, S.E., vd., "Family Life Disruptions: Impact Of Job-Induced Structural And Emotional Interference", **Academy Of Management Journal**, 1985, ss.574-586.

²⁴ Crouter, A.C., "Spillover From Family To Work: The Neglected Side Of The Work-Family Interface", **Human Relations**, 37, 1984, ss.425-442.

sürmüşlerdir. Bireyin hissettiği gerginlik, baskı, işte konforsuzluk ve endişe gibi negatif duyguları heyecan, mutluluk, öğrenme gibi pozitif duygularından daha yoğunsa negatif duyguları özel yaşamına da taşar ve bu durumla karşı karşıya kalan kişi genellikle yalnız kalmak istemekle beraber özel yaşamı için gerekli olan yapıcı enerjiye sahip olamaz. Buna karşın bireyin işi yeteneklerine, özelliklerine, ihtiyaçlarına ve değerlerine uyumlu olduğunda bireyde olumlu duygular ortaya çıkarak “pozitif taşma” olur. Fakat bireyin işi kendi özelliklerine ve yeteneklerine uyumlu değil ise olumsuz duygular hissederek “negatif taşma” meydana gelir.²⁵

Taşma kuramı iş ve aile yaşamları arasındaki ilişkiler açısından olumsuz sonuçlara neden olabileceği gibi olumlu sonuçları da meydana getirebilir. Örneğin; çalışan birey işinde başarılı ve iş tatmini yüksek ise bu durumdan ortaya çıkan olumlu etkiler aile yaşamına da taşarak, birey kendini mutlu hissedecektir. Benzer şekilde, aile hayatında mutlu olan birey de bu durumdan ortaya çıkan olumlu etkileri de iş yaşamına yansıtacaktır.²⁶

1.1.2.5. Çatışma Kuramı

Çatışma kuramı Kahn ve arkadaşlarının (1964) yapmış olduğu araştırmaya dayanmakta olup, çalışan bireylerin iş ve aile yaşamlarına dair üstlendikleri roller arasında meydana gelen rol çatışmasına istinaden iş-aile yaşam çatışmasını açıklamayı amaçlamaktadır. Bu kurama göre, bireyin iş veya aile yaşamında üstlendiği rol tek başına çatışmaya neden olmamakta, ancak üstlendiğini rollerin bir gereksinimi olarak sahip olduğu sorumluluk ve yükümlülükler birey üzerinde uyumsuz talepler meydana getirdiğinde çatışma yaşanmaktadır.²⁷

Greenhaus ve Beutell (1985) yaptıkları çalışmada gerilime dayalı çatışma, zamana dayalı çatışma ve davranışa dayalı çatışma olarak adlandırılan 3 çeşit iş-aile yaşam çatışması olduğunu belirtmektedirler. Zamana dayalı çatışma, çalışan bireyin iş

²⁵ Evans, P. ve F. Bartolome, “The Changing Picture Of The Relationship Between Career And The Family”, **Journal Of Occupational Behavior**, 1984, ss.9-21.

²⁶ Zedeck, S. ve K.L. Mosier, a.g.e, 1990, ss.240-251.

²⁷ Kahn, R.L. vd., “Organizational Stress: Studies In Role Conflict And Ambiguity”, 1964, Wiley, New York.

dışı yaşamı için ayırması gereken zaman ile işi için ayırması gereken zaman arasında denge kuramaması durumunda meydana gelmektedir. Gerilime dayalı çatışma ise, çalışan bireyin iş veya aile yaşamının gerektirdiği görevlerden herhangi birinin oluşturduğu gerilimin çalışanın diğer bir görevini etkilediği şartlarda meydana gelmektedir. Diğer taraftan, davranışa dayalı çatışma, çalışan bireyin üstlendiği roller arasında davranış açısından uyum olmaması yani bir yaşam alanında sergilediği davranışla diğer yaşam alanında ortaya koyduğu davranışının uyum göstermemesi durumunda meydana gelmektedir.

Toplam çalışma saatleri, zamana dayalı çatışma, evli ve çocuk sahibi olma, esnek çalışma programı ve eşin çalışması gibi durumlara bağlı olarak ortaya çıkan iş ya da aile kaynaklı zaman kısıtlarının etkisiyle meydana gelmektedir.²⁸ Gerilime dayalı çatışma ise, üzüntü, sinirlilik vb. olmak üzere iş ya da aile yaşamında ortaya çıkan çeşitli duyguların birey üzerinde stres meydana getirerek, diğer yaşamındaki rolünün sorumluluklarını meydana getirmeyi engellediği durumda ortaya çıkmaktadır.²⁹ Öte yandan, iş ve aile yaşamında farklı roller üstlenen bireylerin bu rollere ait göstermesi gereken davranışların birbiriyle uyumsuz olması ve çatışma oluşturmaları durumunda davranışa dayalı çatışma ortaya çıkmaktadır. Çalışan bireylerin iş yaşamlarındaki rolü girişkenliği, kendine güvenmeyi, objektifliği ve sıkı ağızlılığı icap ettirirken, aile yaşamındaki rolü toleranslı, şefkatli, samimi ve net olmayı icap ettirir. Bu nedenle, davranışa dayalı çatışma bazı meslek kollarında sık görülmektedir.

İş-aile çatışmasını tanımlayan yukarıda açıklaması yapılan bu üç tür bakış açısını sınavan çalışmaların sayısı çok az olmakla birlikte özellikle davranışa dayalı çatışma konusunda yapılan araştırmaların sayısı oldukça azdır. Bunun yanında, zamana dayalı ve gerilime dayalı çatışma türlerine, çalışanların iş-aile yaşam çatışma düzeylerini saptamak için hazırlanan ölçeklerde sık bir biçimde yer verilmiştir.³⁰

²⁸ Greenhouse, J.H. ve Beutell, N.J. a.g.e, 1985, ss.77-88.

²⁹ Greenhaus, J.H. ve S.Parasuraman, "A Work- Nonwork Interactive Perspective of Stress and its Consequences", **Journal of Organizational Behavior Management**, 8, 1986, ss.37-60.

³⁰ Parasuraman, S.J. vd., "Role Stressors, Social Support, And Well-Being Among Two-Career Couples", **Journal Of Organizational Behavior**, 13, 1992, ss.339-356.

1.1.3. İş-Aile Yaşam Çatışmasının Boyutları

Araştırmacılar çalışmalarında iş-aile çatışmasının çift yönlü etkisinin yanında çatışmanın yapısal farklılıklarına da yer vermişler ve onları üç grupta incelemişlerdir. Bunlar; zaman, gerginlik ve davranış temelli çatışmalardır.³¹

1.1.3.1. Zaman Esaslı Çatışma

Zaman esasına dayanan çatışmalarda, en önemli ana kriter zamandır. Bireylerin bir rol için ayırdıkları zamanın, diğer rollerinin gerektirdiği sorumluluklarını yerine getirmesine engel olduğu durumlarda çatışma yaşanmaktadır.³²

Bir rolün yerine getirilmesi için ayrılan zamanın, diğer rolün beklentilerini karşılamayı imkansız hale getirmesi şeklinde ifade edilen zamana bağlı çatışma, aynı zamanda bir rolün gerekliliklerini ifa ederken, diğer role ilişkin zihinsel meşguliyet sürdüğünde de ortaya çıkabilmektedir.³³ Diğer bir deyişle, bir role ait taleplerin karşılanması için harcanan zamana bağlı diğer rolün yerine getirilmesinin güçleşmesi bireyde zaman baskısı oluşturarak çatışma yaşamasına neden olmaktadır.³⁴ Bu noktada zaman kavramının insan için tüketilen en değerli kaynak olduğu söylenebilir.

Bireylerin yaşamları boyunca ifa etmeleri gereken çok sayıda sorumlulukları bulunduğu göz önüne alındığında, bu rollerden biri için ayırdığı zamanın diğer role aktarılması sonucu yaşanan zaman baskısı ile bir role ait beklenti ve sorumlulukların istenilen şekilde yerine getirilememesi durumunda zaman temelli çatışma yaşanması kaçınılmazdır.³⁵ Buna dayanarak, zaman esaslı iş-aile çatışmasının en temel ve belirleyici

³¹ Poelmans, S., "Work-Family Conflict As A Mediator Of The Work Stress- Mental Health Relationship", **Professor Of Organizational Behavior**, 2001, ss.1-21.

³² Özen, S. Ve Uzun, T., "İş Yerinde Çalışanın Yaşadığı Çatışmanın Azaltılmasında Örgütün Ve Ailenin Rolü: Polis Memurlarına Yönelik Bir Uygulama", **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 7(3), 2005, ss.128-147.

³³ Özmete, E. ve Eker, I., "İş-Aile Yaşamı Çatışması Ve Roller: Kamu Sektörü Örneğinde Bir Değerlendirme", **Çalışma İlişkileri Dergisi**, 3(2), 2012, ss.1-23.

³⁴ Esson, P.L., "Consequences Of Work-Family Conflict: Testing A New Model Of Work-Related, Non-Work Related And Stress-Related Outcomes", **Thesis Submitted To The Faculty Of The Virginia Polytechnic Institute And State University In Partial Fulfillment Of The Requirements For The Degree Of Masters Of Science In Psychology**, 2004.

³⁵ Kaya, Y., "İş-Aile Ve Aile-İş Çatışması", **Örgütsel Davranışta Seçme Konular**, (Eds: Mahmut Özdevecioğlu Ve Himmet Karadal), Ankara: İlke Yayınevi, 1.basım, 2008, ss. 271-288.

unsurunun zaman olduğu ve çatışmanın zamanın kısıtlı olmasından kaynaklandığı söylenebilir.

Bir role katılım diğer role katılımı güçleştiriyorsa ya da bir role ayrılan zaman miktarının fazlalığı diğer role ait talepleri karşılamayı engelliyorsa veya diğer rol için daha az miktarda zaman harcanmasına neden oluyorsa çatışma yaşanacaktır.³⁶

Yapılan araştırmalar incelendiğinde aile sorumluluklarının, aileden işe yansıyan olumsuz etkilerin, işteki performansı engellediği görülmektedir. Örneğin, çocukların hastalığı ve çocuk bakımı gibi örnekler aileden işe yansıyan olumsuz etkilerdir. İş aktivitelerinin aileye karşı olan sorumlulukların yerine getirilmesini engellediği durumlar ise işten aileye yansıyan olumsuz etkilerdir.³⁷ Diğer bir araştırmada uzun mesailerin, iş gezilerinin ya da eve iş getirerek aileye harcanması gereken zamanın iş aktivitelerine ayrılmasının işin aile üzerinde zaman esaslı baskı oluşturduğu ifade edilmektedir.³⁸ Sonuç olarak bireylerin yaşamları boyunca üstlendikleri roller vardır ve bu rollerin gerekliliklerini gerçekleştirme çabası yaşam boyu sürmektedir.

1.1.3.2. Gerginlik Esaslı Çatışma

Gerginlik esaslı çatışmada ya da diğer bir ifade ile psikolojik nedenli çatışmada bireyin iş ya da aile rolüne dair hissettiği olumsuz psikolojik durumlar diğer rolün tam manasıyla ifasına engel olmaktadır. Kişinin işine veya ailesine karşı hissettiği endişe, gerginlik, yorgunluk, alınganlık, duyarsızlık ve sinirlilik gibi duygular diğer rolünü gerçekleştirmedeki performansını düşürebilmektedir. Diğer bir ifade ile birey iş ya da aile yaşamındaki psikolojik durumunu diğer alana taşımaktadır.³⁹

³⁶ Frone,M.R. ve Rice,R.W.,“*Work-Family Conflict: The Effect Of Job And Family Involvement*”, **Journal Of Occupational Behavior**, 75, 1986, ss.329-345.

³⁷ Yüksel,İ.,“*İş-Aile Çatışmasının Kariyer Tatmini, İş Tatmini Ve İş Davranışları İle İlişkisi*”, **Kırıkkale Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Dergisi**, 19(2), 2005, ss.301-314.

³⁸ Poelmans, S., a.g.e., 2001, ss.1-21.

³⁹ Bacharach,S.B., vd.,“*Work Home Conflict Among Nurses And Engineers: Mediating The Impact Of Role Stress On Burnout And Satisfaction At Work*”, **Journal Of Organizational Behavior**, 12, 1991, ss.39-53.

Bireyin iş rolüyle ilgili olarak yorgun, bitkin, sinirli veya endişeli durumu aileye dair bazı sorumluluklarını yerine getirmesini engellediğinde de iş-aile çatışması yaşanmış olmaktadır. İşinde meydana gelenler nedeniyle evine yorgun dönen bir çalışanın ailesi ile iletişim kurmaması veya ailesi ile paylaşması gereken bir faaliyete katılamaması iş rolünün aile rolünü engellemesi anlamına gelmektedir. Benzer biçimde evinde eşi ile tartışan ve sinirlenen bir bireyin bu ruh halini işyerinde müşterilere ve iş arkadaşlarına yansıtması da aile rolünün iş rolünü engellemesi olarak ifade edilebilir. Her iki örnekte de bireyin bir yaşam alanında ortaya çıkan gerginlik diğer alana taşınmakta ve diğer yaşam alanındaki rolün performansını negatif şekilde etkilemektedir.⁴⁰

1.1.3.3. Davranış Esaslı Çatışma

Davranış temelli yani davranış esaslı çatışma bir role ilişkin sergilenmesi gereken davranışların diğer bir roldeki davranışlarla uyumsuz olması durumudur.⁴¹ Bir rolün gerektirdiği davranışların diğer bir rol için uygunsuz olduğu durumlarda davranış esaslı çatışmanın ortaya çıktığı savunulmaktadır.⁴² İş ve aile yapısal özellikleri açısından birbirinden farklı davranış biçimlerini onaylamaktadır.⁴³ Bu nedenle bireyden sahip olduğu rolün gerekliliklerine göre davranış göstermesi beklenmektedir. Birey evinde işindeki gibi, işinde de evdeki gibi davrandığında çatışma çıkması muhtemeldir. Örneğin; ailesine karşı ilgili, hassas ve yumuşak davranışta bulunan bir birey iş yerinde de yetkisi altında görev yapanlara aynı şekilde davranırsa problem ortaya çıkması kaçınılmazdır. Greenhaus ve Beutell (1985:82) çalışmasında bireyin yönetici rolü sebebiyle rolün gerekliliği olarak iş yaşamında duygusal anlamda tutarlı, gerektiğinde sert bir tutum içinde ve özgüveni yüksek olması gerektiğini diğer taraftan ise aile fertleri ile olan paylaşımlarında kendisinden beklendiği gibi duygusal ve sıcakkanlı olması gerektiğini ifade etmektedir.

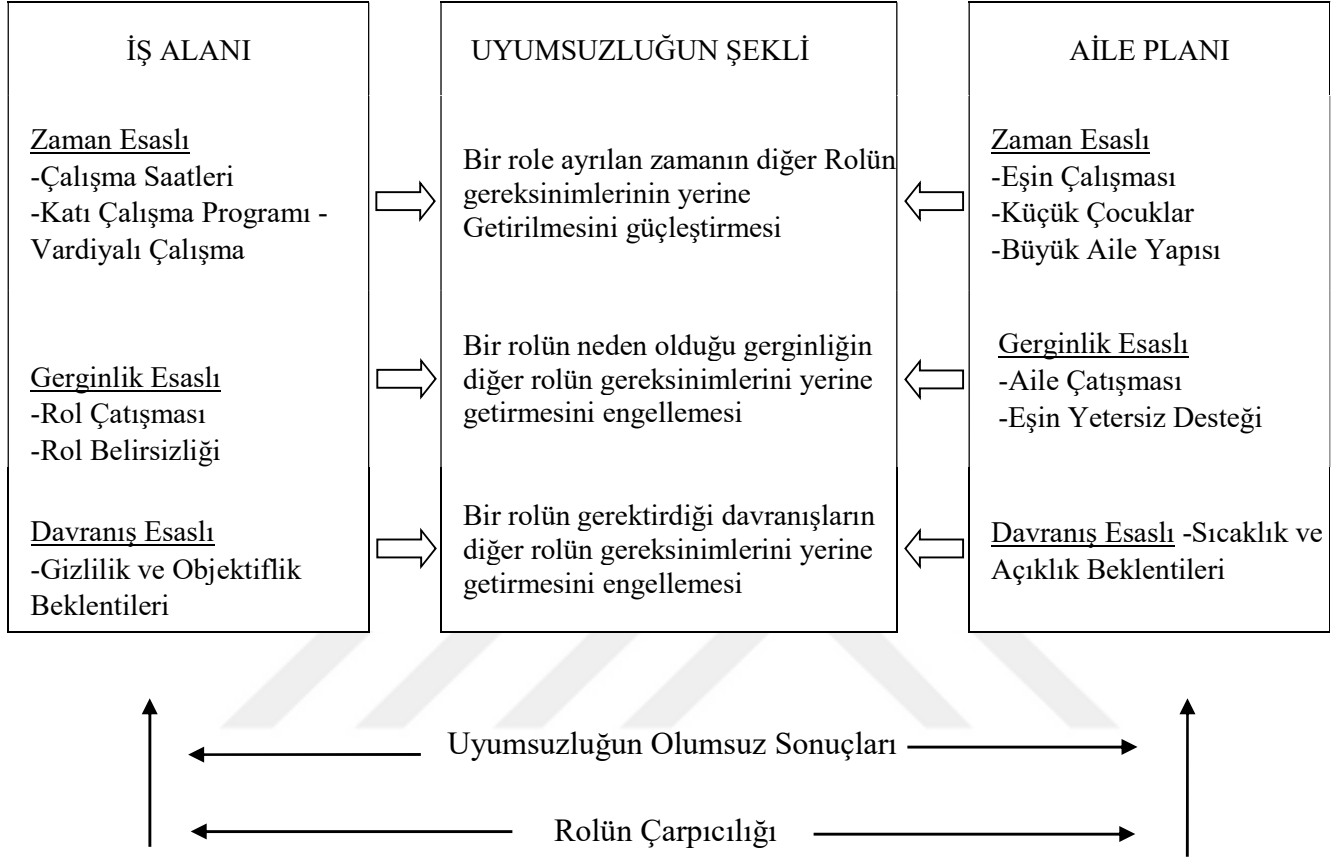
⁴⁰ Kinnunen, U. ve Mauno,S., “*Antecedents And Outcomes Of Work Family Conflict Among Employed Women And Men In Finland*”, **Human Relations**, 51(2), 1988, ss.157-177.

⁴¹ Greenhouse,J.H. ve Beutell, N.J., a.g.e. 1985, ss.81-82.

⁴² Taslak,S.,“*İş-Aile Çatışmalarının Bireysel Ve Örgütsel Sonuçları Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma*”, **Yönetim Dergisi**, 58, 2007, ss. 67-75.

⁴³ Madsen,S.R., “*The Effects of Home-Based Teleworking on Work-Family Conflict*”,**Human Resource Development Quarterly**,14(1),2003.

Aşağıda Şekil 1.1’de zaman, gerginlik ve davranış esaslı çatışmalar toplu şekilde gösterilmektedir.



Şekil 1.1 : Zaman, Gerginlik ve Davranış Esaslı Çatışmalar (Kaynak: J. H. Greenhaus; N.J. Beutell; “Sources of Conflict Between Work and Family Roles”, Academy of Management Review, 1985, 10, (1), p.78)

1.1.4. İş-Aile Yaşam Çatışması Konusunda Yapılan Araştırmalar

Greenhaus vd. (1987)⁴⁴ çalışan evli bireylerin işleri için ayırmak zorunda oldukları zamanın fazla olmasından kaynaklı iş-aile çatışması yaşadıkları sonucuna ulaşmışlardır.

⁴⁴ Greenhouse, J. vd., a.g.e, 1987, ss.200-215.

Bedeian vd. (1988)⁴⁵ evli ve muhasebe mesleği yapan 758 çalışan üzerinde iş-aile çatışmasının sonuçlarını araştırmak için yaptıkları çalışmada, işten kaynaklanan stresin ve ailenin beklentilerinin evlilik tatminine, iş tatminine ve yaşam tatminine olan etkisini incelemişlerdir. Sonuç olarak, küçük çocuğu olan kadınlar için evde çocuk bakımı düzenlemelerinin yapılması yaşam tatminini arttırdığını belirlemişlerdir.

Gutek vd. (1991)⁴⁶ iş-aile çatışması ile rol yükü arasındaki ilişkiyi saptamak için evli ve çocuklu olan, yarı zamanlı olmayan bir işe sahip ve evine karşı sorumlulukları için vakit harcayan 423 birey üzerinde bir araştırma yapmışlardır. Araştırmanın sonunda, kadınların erkeklere oranla daha fazla ev işlerine zaman ayırmalarına rağmen iş-aile çatışmasını çok yaşamadıkları, yani rol yükünün mutlaka çatışma ile sonuçlanmayacağını ifade etmişlerdir.

Rice vd. (1992)⁴⁷ iş-boş zaman çatışması ile iş-aile çatışmasının yaşam tatmini üzerindeki etkisini incelemek için 823 çalışan üzerinde yaptıkları araştırmada, iş tatmini ile aile tatmini arasında olumlu yönde bir ilişki olmakla beraber yaşam tatmini üzerinde iş-aile ve iş-boş zaman çatışmasının anlamlı bir etkisinin olmadığını ancak aile tatmininin yaşam tatmini üzerinde iş tatminine oranla daha fazla etkisi olduğunu belirtmişlerdir.

Higgins ve Duxbury (1994)⁴⁸ iş ve aile yapısının stres algısı ile iş-aile çatışması üzerine olan etkisini incelemek için kamu ve özel kesimde çalışan 20.836 birey üzerinde anket yolu ile yaptıkları karşılaştırmalı analizde, çalışan ailelerin genellikle iş ve aile yaşamı arasında denge kurmada sorun yaşadıkları sonucuna ulaşmışlardır. Kadınların ise erkeklere göre daha fazla sorunla karşı karşıya kaldıklarını babaların da önemli bir kısmının risk altında olduğunu ifade etmişlerdir. Sonuç olarak da iş-aile çatışmasının ve stres düzeyinin cinsiyetten, aile yapısından ve işin tipinden önemli şekilde etkilendiğini açıklamışlardır.

⁴⁵ Bedeian, A.G., vd., "Outcomes Of Work Family Conflict Among Married Male And Female Professionals", **Journal Of Management**, 14(3), 1988, ss.475-491.

⁴⁶ Gutek, B.A., vd., "Rational Versus Gender Role Explanations For Work Family Conflict", **Journal Of Applied Psychology**, 76(4), 1991, ss.560-568.

⁴⁷ Rice, R.W., vd., a.g.e, 1992.

⁴⁸ Duxbury, L., vd., a.g.e, 1994, ss.449-466.

Netemeyer vd. (1996)⁴⁹ iş-aile çatışması ve örgütsel bağlılık arasında olan ilişkiye yönelik yaptıkları çalışmada iki değişken arasında önemli ve negatif yönde ilişki olduğu, iş-aile çatışması azaldıkça örgütsel bağlılığın arttığı sonucuna ulaşmışlardır.

Adams vd. (1996)⁵⁰ farklı meslek ve yaş gruplarında olan 163 lisansüstü öğrenim gören çalışan üzerinde uyguladıkları çalışmada, iş-aile çatışması ile iş tatmini arasında olumsuz bir ilişki olduğu, aile-iş çatışması ile iş tatmini arasında orantısız bazda anlam ifade eden bir ilişki olmadığı sonucu ortaya çıkmıştır.

Scandura ve Lankau (1997)⁵¹ iş-aile çatışma teorisi bakımından esnek çalışma saatlerinin, çalışanların iş tatmini ile örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisinin, cinsiyetlerine ve aile içindeki yükümlülüklerine göre değişkenlik gösterip göstermediğini irdeleyerek, esnek çalışma saatleriyle çalışan bireylerin, iş tatmini ve örgütsel bağlılıklarının diğer çalışan bireylere oranla daha fazla olduğu sonucuna varmışlardır. Çalışmada cinsiyet açısından esnek çalışma saatleriyle görev yapan kadın çalışanların, erkeklere oranla iş tatmini ile örgütsel bağlılığı daha yüksek çıkarken, aileye karşı sorumluluk açısından esnek çalışma saatlerine sahip ve ailesine duydukları sorumluluk düzeyi yüksek olan çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerinin de daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Lo vd. (2003)⁵² çalışan 50 kadının dahil edilerek yaptıkları çalışmada kadınların eşinden az destek gördüğünde iş-aile çatışmasının arttığını vurgulamışlardır. Şöyle ki, eşin desteğinin az olmasından kaynaklı kadının rol yükü artarak, yaşadığı zaman baskısı ile iş-aile çatışma düzeyi artabilmektedir.

⁴⁹ Netemeyer.R.G., vd.,“*Development And Validation Of Work-Family Conflict And Family-Work Conflict Scales*”, **Journal Of Applied Psychology**, 81(4), 1996, ss.400-410.

⁵⁰ Adams,G.A., vd., “*Relationships Of Job And Life Satisfaction*”, **Journal Of Applied Psychology**, 81(4), 1996, ss.411-420.

⁵¹ Scandura,T.A. ve Lankau,M.J.,“*Relationships Of Gender, Family Responsibility And Flexible Work Hours To Organizational Commitment And Job Satisfaction*”, **Journal Of Organizational Behavior**,18,1997, ss.377-391.

⁵² Lo,S. vd.,“*Work-Family Conflict And Coping Strategies Adopted By Female Married Professionals In Hong Kong*”, **Women İn Management Review**, vol:18(4), 2003, ss. 182-190.

Nasurdin ve Hsia (2008)⁵³ muhasebecilik yapan ve evli olan 185 çalışan üzerinde yaptıkları çalışmada evdeki ve işteki sosyal desteğin iş-aile çatışması üzerinde etkisini sınamışlardır. Çalışma sonucunda, yönetici ve eşin desteğinin iş-aile çatışmasını azalttığı ortaya çıkmıştır.

Çarıkçı'nın (2001)⁵⁴ 380 banka çalışanı üzerinde uyguladığı iş ve aile çatışmasının “etkileşim, süreç ve nedenlerini” irdelediği çalışma bulgularına göre, iş taleplerinin fazla olmasının çalışanların iş ve aile rolleri arasında yaşadıkları çatışma üzerinde etkili olduğu bulunmuştur. Araştırmaya göre, cinsiyet faktörü çatışmalarda belirleyici bir değişkendir. Çünkü kadınların işgücüne katılmalarına rağmen ev ve aile ile ilgili sorumlulukları büyük oranda üstlenmeye devam etmeleri, çocuk bakımı ya da aile işlerinde öncelikli sorumluluğa sahip olduklarını düşünmeleri ve ailedeki rolünü daha çok önemsemeleri daha şiddetli düzeyde çatışma yaşamalarına sebebiyet verebilmektedir.

Özen ve Uzun (2005)⁵⁵ iş-aile çatışması ile alınan sosyal destek arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmada, iş yerindeki üstlerin verdiği sosyal desteğin çalışanın iş ve aile rolüne ait çatışma düzeyini azalttığı sonucuna ulaşmışlardır.

Efeoğlu'nun (2006)⁵⁶ iş-aile yaşamı çatışmasının iş stresi, iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerine etkilerini incelediği çalışmada, iş-aile yaşamı çatışması iş stresi üzerinde pozitif etkiye sahipken, aile-iş yaşamı çatışmasının ise iş stresi üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmektedir. Benzer şekilde, iş-aile çatışmasının iş tatmini üzerine olumlu etkisi bulunurken, aile-iş çatışmasının iş tatminine önemli bir etkisinin olmadığı saptanmıştır. Bununla birlikte, iş-aile yaşamı çatışması ile aile-iş yaşamı çatışmasının örgütsel bağlılık üzerinde negatif yönde etkisi olduğu belirtilmiştir.

⁵³ Nasurdin, A.M. ve Hsia, L.K., “The Influence Of Support At Work And Home On Work-Family Conflict: Does Gender Make A Difference?” **Research And Practice In Human Resource Management**, 16(1), 2008, ss.18-38.

⁵⁴ Çarıkçı, İ., a.g.e., 2001.

⁵⁵ Özen, S. ve Uzun, T., a.g.e., 2005, ss.128-147.

⁵⁶ Efeoğlu, İ.E., “İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma”, **Doktora Tezi**, Çukurova Üniversitesi SBE, 2006, Adana.

Yıldırım ve Aycan (2007)⁵⁷ 243 kadın hemşire üzerinde uyguladıkları, işin talepleri, işyerinin desteği, iş-aile yaşamı çatışması ile bunun sonuçlarına yönelik yaptıkları araştırmada, iş yükü ve düzenli olmayan iş saatlerinin iş-aile çatışma düzeyini artırdığı ifade edilmektedir.

Özdevecioğlu ve Aktaş (2007)⁵⁸ turistik tesislerde görev yapan 406 kişi üzerinde uyguladıkları, kariyer bağlılığı, mesleki bağlılık ve örgütsel bağlılığın yaşam tatmini ile iş-aile yaşam çatışmasına etkilerini saptamak amacıyla yaptıkları çalışmada, kariyer, mesleki ve örgütsel bağlılığın yükselmesi ile birlikte iş-aile yaşamı çatışma düzeyinin düşeceğini, iş-aile yaşamı çatışmasının azalmasının da yaşam tatminini artırdığı sonucuna ulaşmışlardır.

Vatansever ve Tevrüz (2008)⁵⁹ iş ve iş dışı yaşam dengesi, örgüte bağlılık ve kariyer tatmini ilişkisini incelemek için yaptıkları araştırmada, yaş ilerledikçe örgüte bağlılığın arttığı ve aileden gelen taleplerin çalışma hayatına olan müdahalesinin azaldığı, işin müdahalesinin arttığı durumda ise kariyer tatmininin azaldığı, müdahalenin azaldığı durumda da kariyer tatmininin arttığı sonucuna varmışlardır.

Toraman (2009)⁶⁰ iş-aile yaşamı çatışmasının örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini incelediği çalışmasında, iş-aile yaşamı çatışması, aile-iş yaşamı çatışmasını artırdığı, cinsiyet ve vardiyalı çalışma şeklinin iş-aile yaşamı çatışmasını etkileyen değişkenler olduğu bulmuştur. İş-aile çatışması ve aile-iş çatışması ile örgütsel bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkiye rastlanmadığını, iş-aile yaşamı çatışması ve aile-iş yaşamı çatışmasının işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönde etkisi olduğunu belirtmektedir. Medeni durum, çocuk sahibi olma, çocuk sayısı ve çocukların

⁵⁷ Yıldırım,D. ve Aycan,Z.,“Nurses’ Work Demands And Work-Family Conflict: A Questionnaire Survey”, **International Journal Of Nursing Studies**,2007.

⁵⁸ Özdevecioğlu,M. ve Aktaş,A.,a.g.e.,2007, ss.76-88.

⁵⁹ Vatansever,Ç. ve Tevrüz,S.,“Work And Non-Work Life Balance, And Its Relation To Organizational Commitment And Career Satisfaction”, **Doktora Tezi**, Marmara Üniversitesi,2008, İstanbul.

⁶⁰ Toraman, Ö.,“İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi”, **Yüksek Lisans Tezi**, Pamukkale Üniversitesi, 2009, Denizli.

yaşı gibi değişkenlerin ise aile-iş yaşamı çatışması üzerinde anlamlı bir etkisine rastlanmamıştır.

1.2. İŞ TATMİNİ

Çalışanların işlerinden memnun olup olmamaları, örgütlerde çalışan davranışlarını etkileyen en önemli unsurlardan biridir. Bu memnuniyet hali genel olarak iş tatmini ile açıklanmaktadır.

İş tatmini kavramı ilk olarak 1930-40'lı yıllarda anlam kazanan ancak 1920'lerde ortaya atılan bir kavramdır. Çalışanların işlerine karşı duydukları hissi ifade etmektedir.⁶¹

İş tatmini çoğunlukla işten duyulan memnuniyetin bir göstergesi olmakla beraber çalışanların işlerine dair neler istediklerini de kapsamaktadır.⁶²

İş tatmini konusu sosyal bilimciler tarafından çok ilgi görmüştür. Cranny ve arkadaşları iş tatmini ile ilgili 1992 yılında gerçekleştirilen çalışma sayısının 5000'in üzerinde olduğunu belirtmekte iken, Oshagbemi tüm makale ve bildiriler göz önüne alındığında 7000'e çıkacağını belirtmektedir.⁶³ Buradan hareketle iş tatmini konusunun farklı değişkenlerle birlikte örgüt ve çalışan bakımından her zaman önem arz ettiği anlaşılmaktadır.

İş tatmini ile ilgili olarak öne çıkan bir diğer konu, kavramın ortaya çıkmasından bu yana farklı yaklaşımlarla birlikte değerlendirilmesidir. Ancak, ne şekilde değerlendirilirse değerlendirilsin, sonuç olarak iş tatmini kavramı çalışanın deneyim ve duygularını, çalışan ile işi ve iş çevresi arasındaki ilişkiyi yansıtmaktadır. Diğer bir ifade ile her çalışanın iş yaşamı boyunca işletmesine, işine ve iş çevresine dair tecrübeleri ile

⁶¹ Sevimli,F.ve İşcan,Ö.F., “Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu”, **Ege Akademik Bakış**, 5(12), 2005, ss.55-64.

⁶² Nelson,D.L. ve Quick,J.C., “*Organizational Behavior: Foundations,Realities,and Challenges, Alternate Edition*” 1995,NewYork: West Company.

⁶³ Oshagbemi,T., “*The Influence of Rank on The Job Satisfaction of Organizational Members*”, **Journal of Managerial Psychology**, 8, 1996.

birlikte yaşadıklarıyla ilişkili olarak elde ettiği üzüntüleri ve sevinçleri olacaktır. İş tatmini bu tutumun genel yapısını oluşturmaktadır.⁶⁴

1.2.1. İş Tatmininin Tanımı

İlk kez 1911 yılında Frank Taylor' un çalışmalarıyla gündeme gelen iş tatmini kavramı ve iş tatmininin ölçülmesi günümüze kadar süregelmiştir.

Soyut bir kavram olan iş tatmininin tanımlanması zor olmasına karşın literatürde pek çok tanım mevcuttur.

Genel olarak iş tatmini, “ çalışanların iş ortamını oluşturan durumlara karşı gösterdikleri olumsuz ya da olumlu tepkiler veya duygulardır”⁶⁵ Literatürde rastlanan farklı bir iş tatmini tanımında ise, “işlerinin çeşitli yönlerine karşı çalışanların beslemiş oldukları tutumların toplamı” olduğu ifade edilmektedir.⁶⁶ Diğer bir tanımda da iş tatmini çalışanların işlerine karşı hissettikleri pozitif düşünceler ile işlerinden sağladıkları tatmin ve işlerine olan bağlılıkları şeklinde belirtilmektedir.⁶⁷

İş tatmini dendiğinde, “işçinin beraberce çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ve işten elde edilen ve maddi çıkarlar ile eser meydana getirmenin sağladığı bir mutluluk” algılanmaktadır.⁶⁸

Çalışan bireylerin örgütlerine sağladıkları katkıları doğrultusunda ayrımcılığa maruz kalmadan eşit muamele gördüklerini hissetmeleri çalışanların iş tatminini kolaylaştırmaktadır.⁶⁹

⁶⁴ Erdoğan,İ., “*İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*”, İstanbul,1999, s.231.

⁶⁵ Özgüven,İbrahim Ethem, “*Endüstri Psikolojisi*”, Sistem Ofset, Ankara, 2003, ss.127.

⁶⁶ Çarıkçı,İlker H., “*Çalışanların İş Tatminlerini Etkileyen Kişisel Özellikler-Süpermarket Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma*”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(2),ss.126-155.

⁶⁷ Karatepe,Osman,M.ve Halıcı,Ali, “*İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkilerine Yönelik Ampirik Bir Değerlendirme*”, *VI.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, 1998, ss.141.

⁶⁸ Erol,Eren, “*Örgütsel Davranış Ve Yönetim Psikolojisi*”, İstanbul:Beta Basım Yayım, 1998, s.145.

⁶⁹ Şimşek,M.vd., “*Davranış Bilimlerine Giriş Ve Örgütlerde Davranış*”, Geliştirilmiş 2.Baskı, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2001, ss.137.

1.2.2. İş Tatminin Önemi

1930’larda yapılan Hawthorne araştırmaları ile çalışanların işlerine yönelik tutumlarının önemi anlaşılmaya başlanmıştır.

Rekabetin arttığı günümüz şartlarında örgütlerde çalışan faktörü önem kazanmıştır. Örgütlerin rekabet edebilmek ve sürekliliklerini devam ettirmek için mutlu çalışanları bünyesine dahil etmeleri ve bu çalışanları işletmede tutabilmeleri gerekmektedir. Maddi kaynakların kolay temin edilmesine karşın çalışanın bulunması ve eğitilmesi uzun zaman gerektirdiğinden insan kaynağı rekabette en büyük üstünlüğü sağlar.

İşletmelerin sahip olduğu insan kaynakları ve onların yetenekleri örgütleri belirsizlik ortamlarında koruyacak ve geleceklerini yönlendirmelerini sağlayacaktır.⁷⁰

Günümüzde insan kaynaklarının işletmelerin en büyük sermayelerinden biri olduğunun farkına varan kurumsal işletmeler, çalışanlarının işlerine yönelik tatmin duygularını sağlamak amacıyla büyük çaba göstermektedirler. İnsanların hayatlarının büyük bir kısmını işlerinde geçirdikleri dikkate alındığında iş yerinde mutlu olan bir çalışan bu hissiyatını diğer aktivitelerine de yansıtarak işlerinde daha yaratıcı ve üretken olabilecektir.

Bir örgütte iş tatmininin düşük olması, o örgütteki şartların bozulduğunun en önemli göstergesidir. Ani grevlerin, iş yavaşlatmanın, düşük verimliliğin, disiplin sorunlarının veya diğer örgütsel sorunların temelinde iş tatminsizliği vardır.⁷¹

Motivasyonu yüksek ve iş tatmini elde etmiş çalışanların yüksek morale sahip olmalarından dolayı örgütlerine olan katkıları yükselir. Çalışanlar ve çalışma düzeni üzerinde, çalışanın moralinin yüksek olması aşağıda belirtilen olumlu etkilere sahiptir:⁷²

⁷⁰ Öztürk,Mehmet, “*İşletme ve Yönetimi*”, İstanbul: Papatya Yayıncılık, 2003, s.262

⁷¹ Davis,Keith, “*İşletmede İnsan Davranışı (Örgütsel Davranış)*”, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, No:136, 1984, ss.95.

⁷² Şenatalar,Ferhat, “*Personel Yönetimi Ve Beşeri İlişkiler*”, İstanbul Üniversitesi Kitapevi, 1978, ss.300.

- İyi morale sahip bir çalışan görevlerini coşku ve enerji ile ifa eder.
- İşgörenler, işletmenin zor durumlarında, olması gerekenden daha çok çaba harcarlar.
- Çalışanların, iş kurallarına, yönetmeliklere ve emirlere isteyerek uymalarından dolayı disiplin sağlanır.
- İşgörenler, çalışmaya daha istekli olur.
- Çalışanlar işletmenin hedefleri yönelik iş birliği yaparlar.
- Çalışanların çalışma arzusu yüksek olur.
- İşgörenler yöneticilere ve örgüte bağlılık hissederler.
- Yüksek moralin personel devir hızı ve devamsızlığı azaltmasından dolayı katlanılan maliyet de azalır.

İş tatmini çalışanlarda ve işletmelerde önemli sonuçlar meydana getirmektedir. İşyeri koşulları çalışan sağlığı açısından önemli bir etkiye sahip olması nedeniyle iş tatmininin işletmeler tarafından ölçülmesi ve takip edilmesi gereklidir. Çalışanın başarısı ve iş tatmini karşılıklı olarak birbiriyle ilişkili olduğundan iş tatminsizliği başarısızlığa neden olmaktadır. Bu durum ise çalışan ve bağlı bulunduğu örgüt için olumsuz sonuçlar meydana getirmektedir.

Yöneticiler genellikle, çalışma hayatında çalışanların verilen her işi niteliğine bakılmaksızın yapmakla sorumlu olduklarını düşünmektedir. Bu durum her çalışana birebir uyumlu, ihtiyaçlarını ve isteklerini tam olarak karşılayabilecek bir iş bulmanın mümkün olmamasından kaynaklanmaktadır. Günümüz çalışma yaşamı koşulları buna imkan vermemektedir. İş tatmininin önemli veya önemsiz olmasına yönelik yapılan tartışmalar aslında olması gereken ile mevcut durum arasındaki çekişmeyi ortaya koymaktadır. Bu tartışma, ancak iş tatmininin öğeleri olan bireyin fizyolojik, psikolojik ve sosyal ihtiyaçları belirtildiğinde değerlendirilebilir. Öncelikli olarak bilinmesi gereken iş tatmini sadece işten, işgörenden ya da iş ortamından oluşmamaktadır. İş tatmini tüm bu unsurların bir bileşkesi olarak meydana gelebilmektedir.⁷³

⁷³ Kaynak, T., “*Organizasyonel Davranış Ve Yönlendirilmesi*”, 2.Baskı, Alfa Basım Yayın Dağıtım, 1990.

Günümüz iş yaşamında yöneticiler örgüt performansının yalnızca Pazar payı ve kar ile ölçülemeyeceğinin bilincindedirler. Çağımızda insan kaynakları faktörü yani çalışanların işletme başarısına katkıları yadsınamaz. Bu nedenle artık çalışanlara sadece iş vermek yeterli olmadığından işverenler geliştirici ve tatmin edici işler sağlamak durumundadır. Çalışanların tatmininin önemsenmesinin birkaç sebebi dikkat çekmektedir. Birinci neden ahlaki açıdandır. Şöyle ki, bireyler elde ettikleri kazanç ile geçimlerini idame ettirir ve bunun için yaşamlarının büyük bir bölümünde çalışmak mecburiyetindedir. Bu sebeple işverence verilen işler çalışan için zevkli ve ilginç hale getirilmek zorundadır. İkinci neden tıbbi yöndendir. Çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlığı ile iş tatmini arasında bir etkileşim söz konusudur. İş tatminsizliği ülser, damar ve kalp ile ilgili ciddi hastalıklara yol açabilmektedir. Üçüncü neden işletmenin kalifiye eleman elde edebilmesi ve örgütte tutabilmesi ile ilgilidir. Şayet bir işletmenin çalışanlarına iyi davranmadığı herkes tarafından biliniyorsa, nitelikli elemanlar bu işletmede çalışmayı tercih etmeyecektir. Dördüncü neden işletmenin performansına yöneliktir. Yapılan pek çok araştırma her işletme için problem teşkil eden işten çıkma, işe geç gelme ve devamsızlık yapma gibi durumların düşük iş tatmini sonucu meydana geldiğini ortaya koymuştur. Tüm bu nedenler ele alındığında işletmelerin ve işverenlerin çalışanlarının iş tatminine önem vermemeleri söz konusu dahi olamaz.⁷⁴

1.2.3. İş Tatmini İle İlgili Yaklaşımlar

Geçmişten günümüze örgüt yapısını motivasyonu dolayısıyla bundan etkilenen iş tatminini anlamaya yönelik yaklaşımlar ortaya atılmıştır. Bu yaklaşımlar aşağıda belirtilmektedir.

1.2.3.1. Klasik Yaklaşım

1800'li yılların sonlarında ortaya çıkan sanayi devrimi ile beraber örgüt yapısı, üretim sistemleri ve işgörenlerin beklentileri konusunda köklü değişiklikler olmuştur. Sanayi devriminin gereği olarak üretimde el tezgahlarından makineler aracılığıyla gerçekleştirilen seri üretime geçiş yapılmış, küçük aile işletmeleri yerlerini büyük ölçekli

⁷⁴ Bozkurt,T. ve Turgut,T., “Çalışanların Toplam Kalite Yönetim Uygulamaları İle İlgili İş Tatminleri Ve Kültürel Saygıtları Arasındaki İlişkiler”, Öneri C.2, Haziran, 1999, ss.59

işletmelere bırakmış, iş bölümüne yer verilmiş ve üretilen malların satışı için pazarlara yönelik rekabet sorunları oluşmaya başlamıştır.⁷⁵

Frederick W. Taylor'un o dönemde ortaya attığı klasik yaklaşım ekolü, işletmelerde çalışanların motivasyonunu anlamak için gerçekleştirilen ilk çalışmayı meydana getirmektedir. Taylor' a göre, ekonomik kazanç çalışanları motive eden ana faktördür ve ücret teşvik sistemleri kullanılmalıdır. Klasik yaklaşımda diğer isteklendirme faktörleri gözardı edilmektedir.⁷⁶

Klasik yaklaşımda, genellikle çalışmanın fiziki şartları, yapılan işin fiziksel organizasyonu ve ödül konuları üzerinde yoğunlaşmıştır. Farklı ücret sistemlerinin geliştirilmesinin ve iş bölümünün ve işe uygun personel seçme ve eğitim konularına önem verilmesine yönelik harcanan çabaların, çalışanların iş tatminine önemli katkısı olmuştur.⁷⁷

1.2.3.2. Neo- Klasik Yaklaşım

Neo-Klasik yaklaşımın temelini oluşturan ilk çalışma Hawthorne araştırmalarıdır.

Hawthorne araştırmaları, Elton Mayo ve arkadaşları Fritz Roethlisberger ve William Dickson tarafından Western Electric firmasının Chicago'daki Hawthorne fabrikalarında 1924-33 yılları arasında gerçekleştirilen bir dizi deneyden oluşmaktadır. Hawthorne araştırmalarında üretim miktarını ve verimliliği esas olarak etkileyen unsurun sosyal faktörler olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma bulguları ile sosyal ihtiyaçların insan davranışları üzerinde büyük etkisi olduğu, klasik teoride ifade edildiği gibi insanların her zaman rasyonel hareket etmedikleri ispatlanmıştır. Daha önceden teknik bir sistem olarak algılanan örgütün sosyal bir sisteme dönüşmesi Hawthorne araştırmaları sonucunda gerçekleşmiştir. Ayrıca bu araştırma ile birlikte insanların sosyal bir sistemde

⁷⁵ Baransel, Atilla, "Çağdaş Yönetim Düşüncesinin Evrimi", İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını, No:257, 1993, ss.102.

⁷⁶ Kantarcı, Kemal, "Otellerde İş Tatmini Ölçülmesi Ve İşgören Performansının Etkileri", Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1997, ss.18.

⁷⁷ Kantarcı, a.g.e, 1997, ss.19.

bir araya geldiklerinde kendi aralarında biçimsel olmayan gruplar oluşturdıkları ve grubun insanların alışkanlıklarını, amaçlarını, değer yargılarını ve geleneklerini yansıttığı bu sebeple de oluşan sosyal sistemin insanlar üzerinde fiziksel faktörlere göre daha fazla etkiye sahip olduğu anlaşılmıştır.⁷⁸

Yapılan bu araştırmalar sonrasında örgütsel etkinliği ve verimliliği etkileyen en temel faktörlerin ücret, aydınlatma, sıcaklık, gürültü vb. fiziksel ve maddesel çalışma koşullarından ziyade iş yerindeki moral ortamı, iyi ilişkiler ve duygusal anlaşmalar olduğu sonucu elde edilmiştir.⁷⁹

1950-60 yılları arasında klasik yaklaşım ekolünden tamamen vazgeçilerek, yönetim ve örgüt sorunlarının çözümünde yaygın bir şekilde Neo-klasik yaklaşımın kullanıldığı görülmektedir. Bu yaklaşımın klasik yaklaşım yerine tercih edilmesinin nedeni, örgütlerde insanları harekete geçirme, insan ihtiyaç ve güdülerinin belirlenmesi ve teşvik etmede kullanılmasıdır. Ayrıca montaj hattı ve makineleşme yapısından kaynaklanan sorunlar ile beraber gelen iş tatminsizliği ve monotonluğa karşı alınacak tedbirler üzerinde yoğunlaşmasıdır.⁸⁰

1.2.3.3. Modern Yaklaşım

Modern yaklaşımda insanın doğasına yönelik bazı varsayımlara yer verilmiştir. İlk varsayım, çalışanların örgütlerine anlamlı bir katkı sağlamayı arzu etmeleri ile ilgilidir. İkinci varsayıma göre, iş zenginleştirme, işin yeniden tasarımı ve iş çeşitliliği işe olan ilgiyi arttırmaktadır, iş zevksiz değildir. Üçüncüsü, çalışanların işleriyle ilgili rasyonel ve anlamlı kararlar alabilecekleri savunulmaktadır. Dördüncü varsayımda ise, çalışanın işi üzerinde idare ve kontrol seviyesi arttığında iş tatmininin de büyük ölçüde arttığı belirtilmektedir.

⁷⁸ Ataman,Göksel, “*İşletme Yönetimi: Temel Kavramlar Ve Yeni Yaklaşımlar*”, Türkmen Kitabevi, İstanbul, 2009, ss.135-136.

⁷⁹ Eren,Erol, “*Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*”, Beta Basım-Yayım Dağıtım AŞ.,4.baskı,İstanbul, 2000.

⁸⁰ Dilek, Hakan, “*Liderlik Tarzlarını ve Adalet Algısının, Örgütsel Bağlılık İş Tatmini ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Yönelik Bir Araştırma*”, Gebze, 2005, s.76.

1970’lerde hem örgüt dışı hem de örgüt içi ilişkilerde sistem yaklaşımı benimsenmiştir. Açık sistem teorisi olarak adlandırılan bu ekolde, örgütlerde çalışanı ve yöneteni etkileyen faktörler incelenerek çalışanın iş tatmini üzerinde etkisi olan unsurlar daha isabetli ve kapsamlı olarak bulunmuştur. Açık sistem kuramı, değişen iç ve dış koşullara uygun yönetim ve örgütlenmeyi getirerek, durumsallık yaklaşımının doğmasını hızlandırarak, iş doyumunu artıran önemli bir yönetim anlayışının ortaya çıkmasını sağlamıştır.⁸¹

1.2.4. İş Tatminini Açıklayan Kuramlar

Örgütlerde insan değerinin anlaşılmasıyla birlikte iş tatminini açıklayan kuramlar geliştirilmiştir. Bu kuramlar aşağıda açıklanmaktadır.

1.2.4.1. Çift Faktör Kuramı

Çalışma ortamında bireyi tatmin eden faktörler Herzberg tarafından “motive edici faktörler”, tatminsizleştiren faktörler ise “hijyen faktörler” şeklinde sınıflandırılmıştır. Herzberg’in belirttiği üzere işle doğrudan doğruya ilgili olan tanınma, başarı, sorumluluk, işin kendisi, ilerleme ve gelişme gibi unsurlar motive edici faktörlerdir. Herzberg bireyin işini sevdikçe işinde başarılı olacağını, tanındıkça sorumluluk üstleneceğini, kendini geliştirip terfi ettikçe de iş tatmini sağlayacağını ifade etmektedir. Tam tersi durumlarda ise birey tatminsizlik yaşamayacak fakat tatmin de elde edemeyecektir.⁸²

Hijyen faktörler ise, işin çevresel koşullarıyla ilgili olup, doğrudan doğruya işin içeriği ile ilgili değildir. Hijyen faktörler iş koşulları, şirket politikası, ücret, yönetim, gözetim, iş arkadaşları ile ilişkiler, üstler ve astlarla ilişkiler, statü, özel yaşantı ve güvenlik gibi unsurları kapsamaktadır. Herzberg, teknik bilgi ve gözetimin yeterli olmaması, yönetimin kötüleşmesi ve şirket politikası, üstlerle, astlarla ve çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerin iyi olmaması, ücret düzeyinin yeterli olmaması ve iş koşullarının elverişsiz oluşu çalışan bireyin kabul edilebilirlik düzeyinin altında kaldığında

⁸¹ Dilek,a.g.e., 2005, ss.78

⁸² Özkalp,E.ve Ç.Kirel, “*Örgütsel Davranış*”, Eskişehir Anadolu Üniversitesi Yayınları, 1996, ss.253

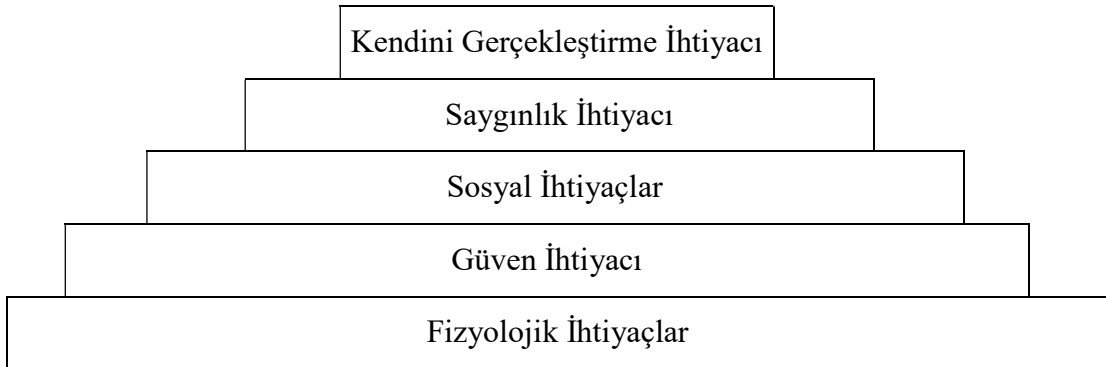
tatminsizlik yaşanacağını, kabul edilebilir düzeyde ya da üzerinde olduğunda tatminsizlik durumunun ortadan kalkacağını belirtmektedir. Bu tatminsizlik durumu ortadan kalktığında tatmin oluşmamakla birlikte yalnızca “nötr” bir durum söz konusu olmaktadır.⁸³

1.2.4.2. İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı

Maslow (1970) tarafından geliştirilen ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramında, bireyin göstermiş olduğu davranışlarının çeşitli ihtiyaçları karşılama doğrultusunda olduğunu ve bu doğrultuda sergilenen davranışlar üzerinde ihtiyaç faktörünün önemli bir etkisi olduğu savunulmaktadır. Maslow bireylerin güdülenmesinin temelinde yatan gücün “bireysel ihtiyaçlar” olduğunu vurgulamaktadır. İhtiyaçlar bireyleri harekete geçirmekte, tatmin edilmiş ihtiyaçlar ise bireyleri harekete geçirme gücünü kaybetmektedir.

Maslow, insanın sahip olduğu fizyolojik ihtiyaçların kendini gerçekleştirme yönünde bir hareketle gelişme gösterdiğini ve bunların hiyerarşik bir düzen içinde olduğunu öne sürmüştür. Bu kurama göre, bireyin ihtiyaçları beş ana grupta toplanabilir.⁸⁴

Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisi adını verdiği bu kuramın basamakları aşağıda verilmiştir.



Şekil 1.2: Maslow’ un İhtiyaçlar Hiyerarşisi

Kaynak: T. Koçel (2001), İşletme Yöneticiliği, İstanbul: Beta Yayınları.

⁸³ Eren.Erol, “*Örgütsel Davranış Ve Yönetim Psikolojisi*”, İstanbul: Beta Basım Yayım, 2001, ss.505

⁸⁴ İlhami, Fındıkçı, “*İnsan Kaynakları Yönetimi*”, Alfa Basım,İstanbul, 2003, ss.380

Fizyolojik İhtiyaçlar: Bireylerin doğumlarından itibaren başlayan temel gereksinimleridir. Yemek yemek, uyumak, nefes almak gibi ihtiyaçlar örnek olarak gösterilebilir.

Güvenlik İhtiyaçları: İnsanın doğası gereği özgürlüğü ve mülkiyeti sevmesi nedeniyle insanlar baskı ve zorlamaya karşı kendilerini, can ve mal varlıklarını korumak isterler. Ayrıca hastalık, yaşlılık, işsizlik vb. şartlar karşısında insanlar, geleceklerinin güven içerisinde kalmasını arzu eder. Bu duruma örnek olarak bireylerin yaşamlarını sürdürmek amacıyla kendilerine güvenli bir yaşam alanı oluşturmak için gerekli sosyal çevre oluşturmaları ve ihtiyaç duyulan mali duruma sigortalı yani güvenceli bir iş aramaları gösterilebilir.⁸⁵

Sosyal İhtiyaçlar: Maslow insanın fizyolojik ve güven gereksinimlerini karşıladıktan sonra yeni ihtiyaçların ortaya çıkacağını belirtmiştir. Bu ihtiyaçlar kişinin çevresindeki insanlarla samimi ilişki içerisinde olması, karşı cins veya eşi ve çocuğu tarafından sevilmesi, kendini bir topluluğa veya gruba ait hissetmesi olarak açıklanmaktadır.⁸⁶

Saygınlık İhtiyacı: Bireyler kendisine güven ve saygı duyarken, çevresindekilerin de ona saygı duymalarını arzu eder. Saygınlık ihtiyacının karşılanması ile kendine güven ve başarılı olma hissinin gelişimi sağlanır.

Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı: Fizyolojik, güvenlik, sosyal ve saygınlık ihtiyaçlarını karşılayan birey bu aşamada son olarak yeteneklerini ve ideallerini gerçekleştirme gereksinimi duyar. Birey bu aşamada hedeflerini gerçekleştirmeyi, başarmayı ve tatmin olmayı daha çok önemsemektedir.⁸⁷ Çalışanların motivasyon içerisinde olmaları için, Maslow' un ihtiyaçlar hiyerarşisi onların hangi gereksinimlerini karşılama aşamasında olduğunun doğru şekilde saptanarak bu doğrultuda çaba harcanması gerektiğini ortaya çıkarmıştır.⁸⁸

⁸⁵ Eren,Erol, “*Yönetim Psikolojisi*”, 3.Baskı,İstanbul:İ.Ü.İşletme Fak.İşletme İktisadi Ens.Yay.No:105, 1989, ss.35

⁸⁶ Sabuncuoğlu Zeyyat ve Melek Tüz, “*Örgütsel Psikoloji*”, Ezgi Kitabevi, Bursa, 2001.

⁸⁷ <http://www.okanacar.com/2015/03/Maslowun-ihtiyaclar-hiyerarşisi.html> (Erişim tarihi:19.04.2015)

⁸⁸ Göksel,Ataman, a.g.e, 2009, ss.528

1.2.4.3. Eşitlik Kuramı

Bu teori, bir Sosyal Psikolog olan J.Stacy Adams tarafından geliştirilmiştir. Çalışanların verdikleri emek karşılığında elde edecekleri sonucu adil bulup bulmamaları üzerine kuruludur. Çalışma ortamına yönelik algılanan eşitlik ya da eşitsizlik durumu başarı ve iş tatmini üzerinde etkilidir.

Çalışanlar bilgileri, yetenekleri, deneyimleri, eğitim durumları ve çabaları sonucunda kazandıkları ek ödemeler, ücret, üstlerden gelen olumlu geri bildirim, statü, terfi gibi ödülleri diğer çalışanlarınkiyle kıyaslayarak ya bir eşitsizlik ya da bir eşitlik algılar. Bu eşitsizlik çalışanın aleyhine ya da lehine olabilir.

Eşitlik veya eşitsizlik algısına göre çalışanın sergilediği davranışlarda farklılık olacaktır. Eşitsizlik algılayan çalışan bu durumu gidermek için çabalayacak ve eşitsizlik durumunu ortadan kaldırmaya yönelik değişik yollara başvuracaktır. Bu yollar şöyle açıklanabilir:⁸⁹

- İşe olan yararın, harcanan çabanın artırılıp, azaltılması,
- Kazanılan sonucun çalışan tarafından ya da sendikaların desteğiyle değiştirilmesi,
- Çalışanın verdiği emek ile elde ettiği çıktıları farklı şekilde algılaması,
- Çalışanın diğerlerinin çabası ile sahip oldukları kazançlarını farklı şekilde algılaması,
- İşten ayrılma,
- Kıyas yapmaya neden olan temel kriterleri değiştirme.

Eşitlik teorisinde belirtildiği üzere önemli olan yalnızca bir ödüle sahip olmak değildir. Ödülün tatmin duygusu oluşturmaları için çalışanların beklentilerini karşılamakla birlikte dağıtımının da adil olarak yapılması gerekir.⁹⁰

⁸⁹ Göksel,Ataman, a.g.e., 2009

⁹⁰ Göksel,Ataman, a.g.e., 2009

1.2.4.4. Cornell Modeli

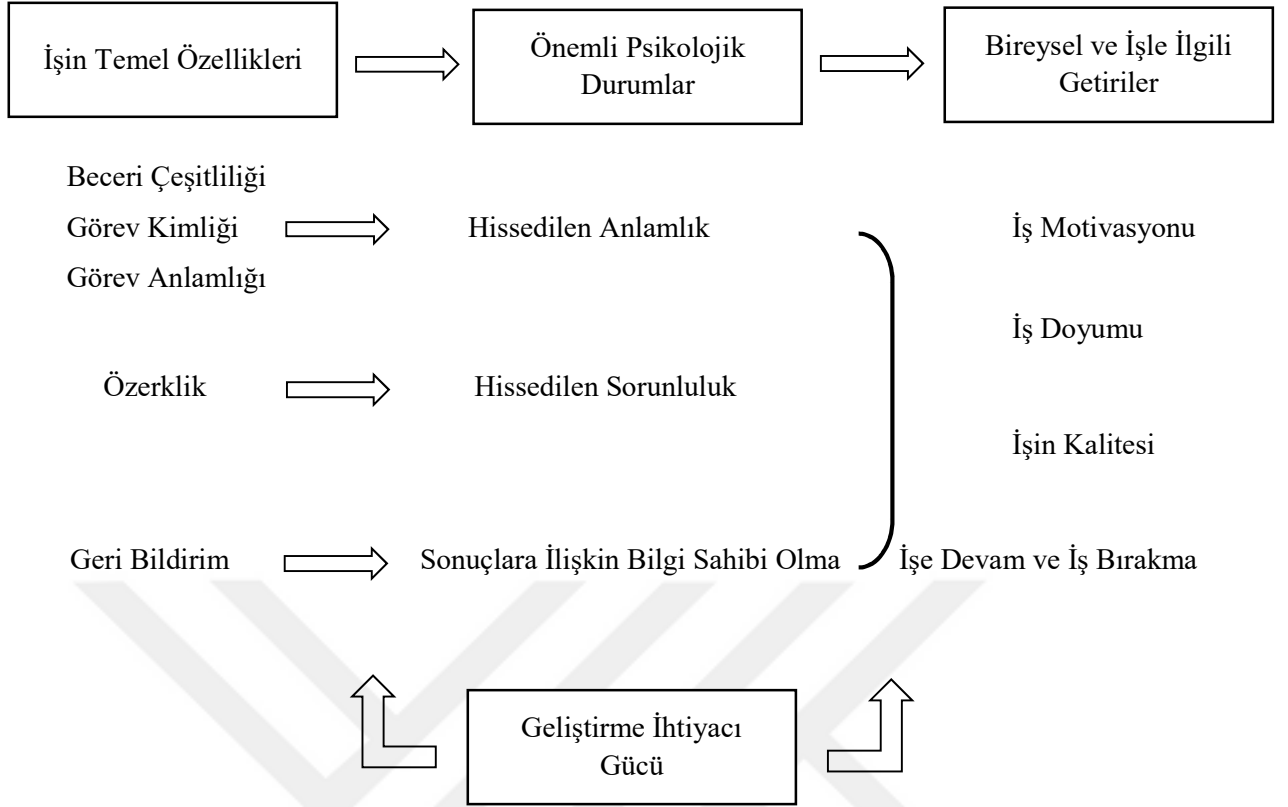
Cornell Modeli; Smith, Kendall ve Hulin tarafından geliştirilmiştir. Bu modele göre iş tatmini, bireyin işine yönelik duyguları veya işin farklı boyutlarına karşı ortaya koyduğu duyuşsal tepkileridir. Araştırmacıların ifade ettiği üzere, bu duygular, bireyin mevcut durumunu alternatifler ile bağdaştırarak deneyimleri arasında farklılık algılaması ve makul ve adil bir karşılık bulma beklentisinden kaynaklanmaktadır. İlk olarak Smith ve arkadaşları, Cornell'in çalışmalarının temelini oluşturan referans çerçevesi (frame of reference) kavramını ortaya atmışlardır. Buna göre bireyin referans çerçevesini; bir değerlendirme yaparken ele aldığı iç standartları meydana getirmektedir. Bunlar bireyin mevcut bir uyarıcı karşısındaki değişim eşiği, deneyimleri ve beklentileri ile ilgilidir. Referans çerçevesi kavramından hareketle Smith ve arkadaşları, iş tatmininin ölçülmesinde en etkili olduğunu düşündükleri yükselme olanakları, işin kendisi, denetim ve çalışma arkadaşları ve ücret alt boyutlarına yer verdikleri İş Tanımlama Ölçeği'ni (Job Descriptive Index) de geliştirmişlerdir.⁹¹

1.2.4.5. İş Özellikleri Kuramı

Hackman ve Oldham (1976) mevcut iş tatmini ve motivasyon kuramlarını bir araya getirerek bu kuramın kavramlarını ölçmek amacıyla "İş Özellikleri Modeli" olarak adlandırdıkları yeni bir kuram ortaya çıkarmışlar ve "İş Tanısı Ölçeğini" geliştirmişlerdir.

Buna göre ortaya çıkan kuramda, genel olarak herhangi bir iş beş önemli iş özelliklerine (boyutlarına) sahiptir. İşinde bu boyutlar ile karşılaşan bir birey, her bir boyuta göre psikolojik bir durum yaşar ve bu durum bireyin işine motive olmasına böylelikle hem kendisi hem de çalıştığı iş yeri bakımından olumlu ve beklendik iş davranışları sergilemesine katkıda bulunur.

⁹¹ Toker,Baran, "Konaklama İşletmelerinde İş Doyumu: Demografik Değişkenlerin İş Doyumu Faktörlerine Etkisi Üzerine Bir Çalışma",*Journal Of Yasar University*, 2007, <http://Py.Yasar.Edu.Tr>



Şekil 1.3 : İş Özellikleri Modelinin Şematik Gösterimi

Kaynak: Hackman, J.R. ve Oldham, G.R. (1975), Development of the Job Diagnostic Survey, Journal of Applied Psychology, 60(2), 159-170.

Şekilde görüldüğü üzere bu kuramda, herhangi bir işte beş farklı temel özellik mevcuttur. Bunlar şöyle ifade edilmektedir: Beceri çeşitlilik birinci özelliği meydana getirir. Yani bir işi yaparken bireyin çeşitli becerilerini kullanabilme düzeyi ile ilgilidir. İkinci özelliği bir işin başından sonuna kadar sorumlu birey tarafından yapıp yapılmadığı ile ilgilidir ve görev kimliğini oluşturur. Üçüncü özellik görevin anlamlılığını ifade eder ve yapılan işin başkalarının yaşamında önemli değişiklikler meydana getirip getirmediği ile ilgilidir. Dördüncü özellik “özerklik veya serbestlik” ten ibarettir ki bu da bir çalışanın görevini hiç kimseden direktif almadan yapması ile açıklanmaktadır. Beşinci ve son iş özelliği ise “geri bildirim” olarak belirtilmekte olup, yapılan işin doğruluğunu çalışanın bizzat işin kendisinden bilgi alması olarak ifade edilmektedir.

Kuram tarafından öngörülen birey üzerindeki olumlu sonuçlar incelendiğinde, ilk olarak işten alınan doyumun geldiği görülmektedir. İkinci olarak da, kişilerin

gelişmeleriyle ilgili tatmin olmaları, üçüncü olarak ise bireylerin büyüme motivasyonlarında artış olması gerekmektedir. İyi iş yapan bireylerin işlerini bırakmamaları ve performansın ve üretimin artması ise işletme açısından olumlu sonuçlardır.⁹²

1.2.5. İş Tatminini Etkileyen Faktörler

İşin niteliği, ücret, terfi, çalışma koşulları, çalışma arkadaşları ve yönetim biçimi iş tatminini etkileyen faktörlerdir ve gerekli açıklamalar aşağıda yapılmaktadır..

1.2.5.1. İşin Niteliği

Doğal olarak işin kendisi, iş tatminini etkileyen faktörlerin başında gelmektedir. Bireyler öncelikli olarak, görev ve sorumluluklarını daha net anlamaya ve tatmini arttırmaya yardımcı olmasından dolayı kendilerinden beklenen iş rolünün ve hedeflerin açıkça belirtildiği işlerde çalışmayı istemektedir. Buradan yola çıkarak rol çatışması ve belirsizliğin iş tatminsizliğine neden olduğu açıkça anlaşılmaktadır. İşin yapısal özellikleri de işin bireye sunduğu başarı ve tanınma fırsatı açısından tatmin üzerinde etkiye sahiptir. İş tatminine ulaşmaya katkı sağlayan diğer bir faktör ise işin anlamlı ve eğlenceli olmasıdır. İşin farklı becerileri kullanma imkanı tanınması ve çeşitli olması, çalışanın bir işi baştan sona kadar üstlenmesi, işin diğer bireyler üzerinde anlamlı etkiye sahip olması çalışanın iş tatminini arttıran diğer iş özellikleridir.⁹³

İşten sağlanan tatmini, yapılan işin cezbedici ve zevkli olması, monotonluktan uzak olması, belli bir uzmanlık, bilgi ve deneyime dayalı olması, örgüt içi ve dışında önemli görülmesi, yeniliklere açık olması da artırmaktadır.

⁹² Reyhan Bilgiç, “İş Özellikleri Kuramı: Geniş Kapsamlı Gözden Geçirme”, Odtü Psikoloji Bölümü, **Türk Psikoloji Yazıları**, Aralık 2008,11(22),66-77. Ankara.

⁹³ İlker H. Çarıkçı, “Çalışanların İş Tatminlerini Etkileyen Kişisel Özellikler Süpermarket Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma”, Isparta: **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt 5, Sayı 2, 2000, ss.155

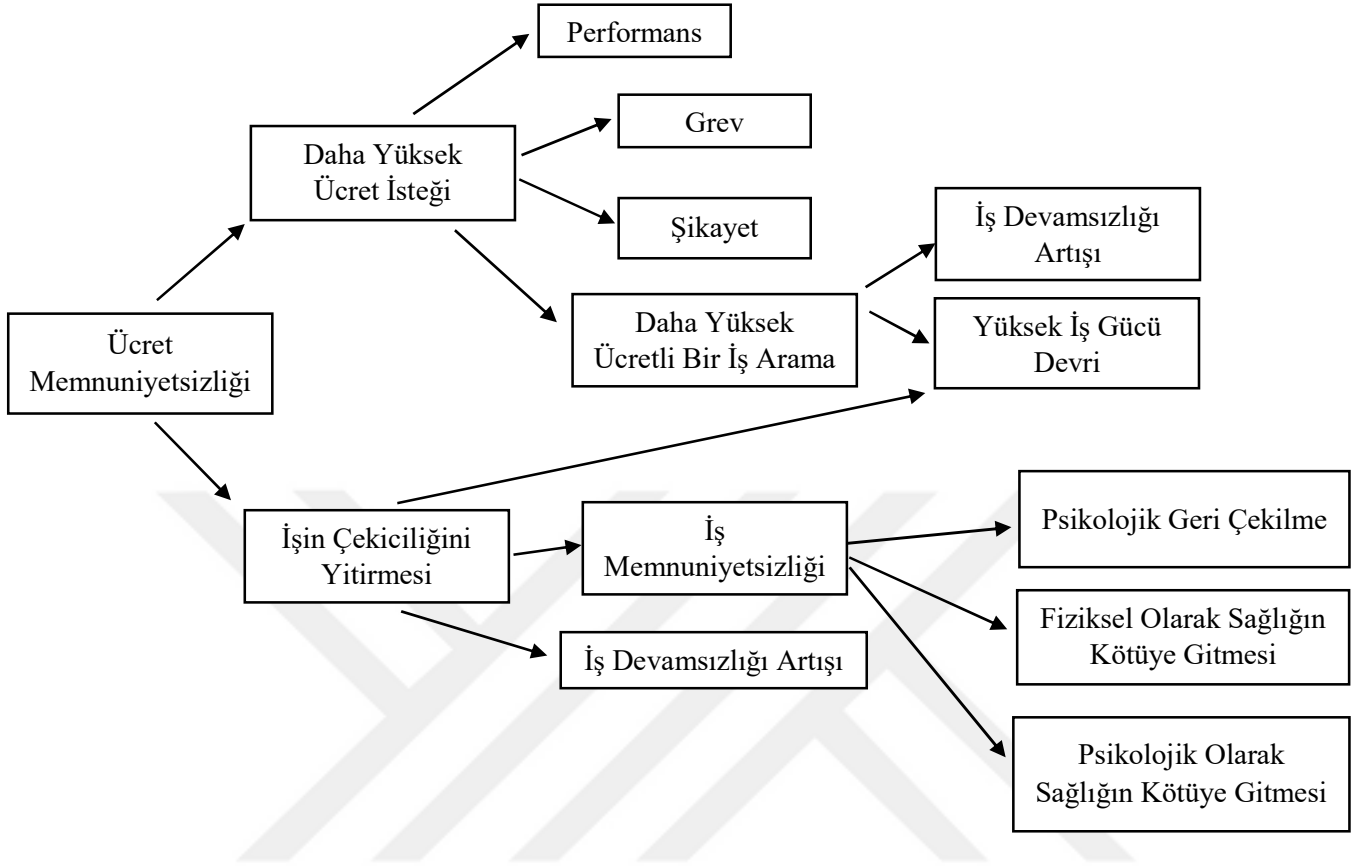
1.2.5.2. Ücret

Ekonomistler tarafından ücret, “zihinsel veya bedensel olarak sarfedilen çaba için üretim faaliyetleri karşılığında ödenen bedel” olarak tanımlanmaktadır. Kural olarak, ücret artışı ile birlikte verimlilikte artar ya da çalışanın performansı arttıkça aldığı ücrette artmalıdır.⁹⁴

Ücret ekonomik ödüllerin en başında yer almaktadır. Para, bireylerin ihtiyaçlarını karşılamak için bir araç olması, bir teşvik aracı olması, bireyleri tatmin etmesi, amaçlara ulaşmak için kullanılması, toplumda saygınlık sağlaması yönünden çalışanlar için önemlidir. Paraya yönelik ödüller, çalışanları daha fazla beceri ve sorumluluk gerektiren işlere doğru harekete geçirir, bireylerin ve örgütlerin performanslarını yükseltir. Ücret sisteminde tecrübe, örgüte bağlılık, verimli çalışma, yaratıcılık gibi faktörlerin gözönünde bulundurulması gerekir.⁹⁵

⁹⁴ Sabuncuoğlu, Zeyyat, “*İnsan Kaynakları Yönetimi*”, IV.Baskı, Bursa, 2009, ss.243.

⁹⁵ Eren,E. ve Kaya,N., “*Ödüllendirmede Yeni Düşünce Boyutları*” ,8.Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi Bildirileri, 2000, Nevşehir



Şekil 1.4: Ücret Memnuniyetsizliğinin Sonuçları Modeli

Kaynak: Kümbül, B.,(2001), “Ücrette Adalet Sağlayan Performansa Dayalı Ücret Sistemleri”, İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt 3, Sayı:1, s.132

Yukarıdaki şekilde, ücret memnuniyetsizliği sonucunda neler yaşanabileceğine yönelik bir model sunulmuştur. Bu modelde, aldığı ücretten memnun olmayan bir çalışanın daha yüksek ücret isteğine bağlı olarak yaşayacağı performans düşüklüğü ile grev, şikayet ve daha yüksek ücretli iş arama eğiliminde olacağı gösterilmektedir. Bu duruma bağlı iş devamsızlığı artışı ve yüksek işgücü devri gerçekleşecektir. Bununla birlikte işin çekiciliğini yitirmesi sonucu da iş devamsızlığı artışına, yüksek işgücü devrine ve iş memnuniyetsizliğine yol açacaktır. İş memnuniyetsizliği yaşayan çalışanda ise, psikolojik geri çekilme, fizyolojik ve psikolojik olarak sağlığın kötüye gitmesi görülecektir.

1.2.5.3. Terfi

Çalışanlar işlerinin kendilerine yükselme imkanı tanınmasını isterler. Çünkü bireyler işlerinde tecrübe edindikçe, onlar için iş monotonlaşacak dolayısıyla yetki ve sorumluluklarını yeterli görmeyeceklerdir. Buna bağlı olarak daha fazla sorumluluk ve yetki talep edeceklerdir. Yükselmesi ya da ilerlemesi engellenen çalışanların çalışma istekleri ve azmi azalacaktır. Bu durum işyerinde terfinin bir motive aracı yani teşvik olduğunu göstermektedir.⁹⁶

İşletmenin terfi uygulamalarında adaletli olması iş tatminini yakından ilgilendirmektedir. Zira terfi, çalışanın başarılı olduğunun ve gelecekte de başarılı olacağı öngörüsünün doğal sonucudur. Bununla birlikte terfi beraberinde statü ve maaş artışı getirdiğinden, terfi edemeyen bir çalışanın kendisine haksızlık yapıldığını düşünmesi tatminsizliğe yol açacaktır.⁹⁷

1.2.5.4. Çalışma Koşulları

İş tatminsizliğinin bir nedeni de “maddi çevre” olarak adlandırılan bireyin çalıştığı işyeri ile ilgilidir. Yetersiz aydınlatma, kötü ısınma ve havalandırma gibi faktörler hem işin yapılmasını engellemekte hem de bireyin bedensel fonksiyonlarının bozulmasına neden olmaktadır. Bu duruma çalışanların işitme, görme bozuklukları, zehirlenme, akciğer hastalıkları gibi olumsuzluklara maruz kalması örnek verilebilir. Bunlara bağlı olarak işyeri performansı azalacak ve üretimde büyük oranda düşüş yaşanacaktır. Bununla beraber çalışanlar ruhsal bunalım içerisine girecektir. Gerekli önlemler alınmadığı takdirde iş tatminsizliği ortaya çıkacaktır.⁹⁸

⁹⁶ Eren,Erol, a.g.e,2001, ss.510

⁹⁷ Telman,Nursel ve Pınar,Ünsal, “*Çalışanın Memnuniyeti*”, İstanbul:Epsilon Yayınları,2004.

⁹⁸ Erol,Eren, “*Yönetim Ve Organizasyon*”, İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları,No:236, 1991, ss.179

1.2.5.5. Çalışma Arkadaşları

Çalışan tarafından algılanan çalışma arkadaşlarının desteği ve işbirliği derecesinin iş tatmini üzerinde önemli ölçüde etkisi bulunmaktadır. Bireylerin, malzeme ve fikri yardım ile dayanışma açısından çalışma arkadaşlarının desteğini hissetmesi iş tatminini artırmaktadır.⁹⁹

Her örgütün kendi yapısına göre oluşturduğu bir örgütsel işleyişi ve ilişkiler sistemi mevcuttur. Bir ilişki sistemine bağlı olmadan tek başına iş yapan çok az sayıda çalışan bulunmaktadır. Çalışanların zamanının çoğunu işyerinde geçirdiği dikkate alındığında, çalışanlar işten sadece ücret, statü ve somut başarı beklememekte aynı zamanda uyumlu iş arkadaşlarıyla çalışma ve sosyalleşme de talep etmektedirler. Bundan dolayı işyerinde destekleyici çalışma arkadaşlarına sahip olan çalışanın iş tatmini de yüksek olmaktadır.¹⁰⁰

Birey işini severek yapmasa dahi, arkadaşları ile aynı ortamı paylaşmaktan dolayı işinde mutlu olur. Çalışanlar kendileri ile bağdaştırdıkları bir çalışma grubuna ve çalışma arkadaşlarına sahip değilse iş tatmini olumsuz yönde etkilenir. Bir gruba dahil olmadan yalnız başına çalışanların sosyallik bakımından kendilerini yalnız hissetmeleri işlerini sevmemelerine sebep olarak iş doyumsuzluğunu ortaya çıkarmaktadır. Çalışanların birbirleriyle iletişim içinde olmamaları iş tatminini azaltmakta, çalışanları sosyal yalnızlığa sürüklemekte sonuç olarak da işi bırakma eğilimine yönlendirmektedir.¹⁰¹

Bir örgütte çalışanlar arasında olumlu ilişkiler kurulması, iş bölümünün bilinçli bir şekilde gerçekleştirilmesi, işyerinde sosyal bir bütünlük sağlanması ile işletmede üretim artışı ve verimlilik olacağı gibi çalışanların da örgüte ait gelenek ve kurallara uyum göstererek anlaşması sonucu iş tatminine ulaşılacaktır.¹⁰²

⁹⁹ Mert,İ., “İş Tatmini Alt Boyutlarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi: Yöneticiler Üzerine Bir Araştırma”, 2011, http://www.kho.edu.tr/akademik/enstitu/savben_dergi/92/makale6

¹⁰⁰ Karadal,H., “Yönetici Yaşam Biçimleri İle Yöneticilerin Etkinliği Ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Bazı Sektörlerde Bir Araştırma”, **Doktora Tezi**, Çukurova Üniversitesi,Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, 1999, ss.83

¹⁰¹ Erdil, Oya vd., “Yönetim Tarzı Ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı,Takdir Edilme Duygusu İle İş Tatmini Arasında İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama”, **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, Cilt:5, Sayı:1, 2004,ss.17-26

¹⁰² Sabuncuoğlu Zeyyat ve Melek Tüz, a.g.e, 2001,ss.42

1.2.5.6. Yönetim Biçimi

Çalışanların işinden tatmin olup olmamalarını etkileyen önemli bir unsur da yönetici faktörüdür. Yapılan araştırmalar sonucunda önemli bir teşvik aracı olan ücretin ihtiyaç duyulan kadar olmadığı çalışma ortamlarında dahi yönetim biçiminin ve yöneticinin iyi olmasının çalışanların iş tatmini üzerinde artırıcı etkisi olabildiği anlaşılmaktadır. Buradan yola çıkılarak yönetim tarzının iş tatmini üzerinde çok önemli bir etkisinin varolduğu görülmektedir.¹⁰³

Bireyin yoğun baskı altında çalışması, yaptığı işe yönelik her aşamada müdahale görmesi, sürekli bir direktif altında işini sürdürmesi çalışanın işinden memnuniyetsizliğine neden olacaktır. Sert yöneticilerin mevcut olduğu merkezci yönetim anlayışının benimsendiği işletmelerde çalışanların verimli olmadıkları ve iş tatminsizliği yaşayarak işi bırakmak istedikleri de bir gerçektir.¹⁰⁴

Bireyin kendi yetki alanı içerisinde bağımsız karar alma inisiyatifi veren merkezci olmayan örgütlerde, çalışanın sorumluluk ve yetkinin birlikte verilmesi ile karar çevresinin bağımsızlaşması ve genişlemesi nispetinde kişiliğine kavuşması moral seviyesini ve işten algılanan memnuniyeti yükseltir. Bu tarz bir biçimde yönetilen işletmelerde çalışanların işe yönelik memnuniyet ve moral düzeyi yüksek olmakla birlikte daha verimli ve istekli bir çalışma ortamı sağlanmış olmaktadır.¹⁰⁵

¹⁰³ Öznur Bozkurt ve İlhan Bozkurt, “İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması”, **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, Cilt:9, Sayı:1,2008, ss.4

¹⁰⁴ Sabuncuoğlu,Zeyyat, “**Çalışma Psikolojisi**”, Uludağ Basımevi,2.Baskı,Bursa, 1984, ss.91

¹⁰⁵ Sabuncuoğlu, a.g.e, 1984, ss.99

1.3. KARİYER TATMİNİ

İnsanların, örgütlerde verimliliği etkileyen en önemli faktör olduğunun farkına varılması ile birlikte, insanın motivasyonuna dair yaklaşımlar günden güne çoğalmakta ve güncellenmektedir. Kariyer planlaması ve yönetimi motivasyona yönelik yaklaşımlardan en yeni ve uygulamada en popüler olanıdır. Günümüzde, insanlar öncelikli olarak ücret ve imkanlardan daha çok, kariyerlerinde ilerleme sağlayabilecek pozisyonları ve buna uygun ortamları tercih etmektedir.

İnsanların hedefledikleri kariyere ulaşmasına ve değişik kariyer yolları seçmesine imkan sağlayan kariyer ile ilgili kazançlar, ayrıca daha iyi ücret, terfi veya benzeri ödülleri ve harekete geçirici görevleri kapsamaktadır. Kariyer planları ve hedefler, çalışanların bulundukları pozisyonlarda da maksimum performans ile çalışmalarını, gelecekteki pozisyonlara hazırlanmalarını sağlar. Ayrıca çalışanları gelişimleri için motive eder.¹⁰⁶

1.3.1. Kariyer Tanımı

Bir kelime olarak “kariyer” Türkçe’ye Fransızca ‘carriere’ den geçmiştir. Sözlük anlamı olarak kariyer ‘bir meslekte çalışma ve zamanla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık’ olarak ifade edilen bir kavramdır.¹⁰⁷

1970’li yıllarda ortaya çıkan kariyer teriminin çok çeşitli tanımları mevcuttur. Kariyer, yönetsel ve örgütsel değişimlerin sonucunda örgütsel yapıda tek boyutlu olarak yukarı doğru yani dikey olarak ilerlemenin ötesinde bireyler için psikolojik tatmin de sağlayabilen bir süreç olarak tanımlanmaktadır.¹⁰⁸

¹⁰⁶ Hüseyin İleri ve Abdullah Karaman, “Çalışanlarda Kariyer Tatmini ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi”, **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitü Dergisi**, 2009.

¹⁰⁷ Türk Dil Kurumu, “www.tdk.gov.tr/index.”, 2017.

¹⁰⁸ Erdoğan, N., “Yeni kariyer yaklaşımları ve kariyer değerlerindeki değişim” **I. Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildiriler Kitabı**, 2002, Kocaeli.

Kariyer, çalışanların sorumluluğunu aldığı iş rolüne ait hedeflerine ulaşabilmeleri için ihtiyaç duyulan yetenek, bilgi, deneyim ve motivasyonla teçhizatlandırılarak, yükselmenin sağlanmasıdır.¹⁰⁹

Kariyer; çalışma yaşamı süresince bireyin bulunduğu iş ve etkinliklerdeki tecrübelerinin sonuçlarıdır.¹¹⁰

Kariyer, geniş anlamda ise bireyin çalışma hayatı boyunca üstlendiği işlerin tamamı olarak ifade edilse de günümüzde kariyer kavramına bu tanımın ötesinde daha geniş bir anlam yüklenmektedir. Bir bireyin kariyeri, örgütte üstlendiği işlerin yanı sıra kendisine verilen iş rolü ile ilgili olarak amaç, beklenti, duygu ve arzularını gerçekleştirebilmesi amacıyla eğitilmesi sonucunda çalışanın sahip olduğu beceri, bilgi, çalışma isteği ve yetenek artırılarak örgütte terfi edebilmesi anlamına gelir.¹¹¹

Sosyal, kültürel, ekonomik ve teknolojik gelişmeler ile birlikte kariyer kavramının anlamı da değişmiştir. Bilgi ve iş deneyimi arasında fark olduğunu vurgulayan kariyerin güncel tanımında, aradaki farkı anlayabilmek için kariyerin semantik yani anlamları inceleyen bilim ve yapısal yönlerini açıklamaya ihtiyaç duyulduğunu ifade edilmektedir. Kariyerin yapısal yönü kişinin iş yaşamı boyunca elde ettiği iş tecrübeleri dizisi ile ilgiliyken, kariyerin semantik yönü ise iş deneyimleri sırasında öğrenilen şeyle yani kariyerin içeriğiyle ilgilidir.¹¹²

En genel tanımıyla kariyer; bireyin tercih ettiği bir işte ilerlemesi sonucunda bireyin sorumluluk alması, daha çok para kazanması, statü ve prestij sağlaması, daha çok saygınlık görmesi demektir. Buna göre kariyer sadece bir işe sahip olmak demek değildir, aynı zamanda bireye başarıma hissi de verir.¹¹³

¹⁰⁹ Uyargil, Cavide, vd., “*İnsan Kaynakları Yönetimi*”, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2008, ss.306-307.

¹¹⁰ Budak, Gönül vd., “*Kariyer Planlaması ve Kariyerde Plato: İzmir İli İçerisinde Bir Pilot Uygulama*”, 3. Ulusal Yönetim Kongresi Tebliği, İzmir, 1995, ss.2-8

¹¹¹ Aytaç, M. vd., “*Akademisyenlerin Çalışma Yaşamı ve Kariyer Sorunları*”, Uludağ Üniversitesi Araştırma Fonu İşletme MÜD., Proje No:99/29, Bursa, 2001, ss.310

¹¹² Erdoğan, N., 2008; “*Makaleler: Mühendislerin Kariyer Gelişimi Hakkında Bir Değerlendirme*”, http://www.iky.com.tr/iky/asp/makale_mf.asp?nmakaleID=6.

¹¹³ Akat, İ. ve Budak, G. “*İşletme Yönetimi*”, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş. ,İstanbul, 1994, ss.409-420

Günümüzde kariyer kelimesi ile bireyin iş yaşamında elde ettiği “başarı derecesi” anlaşılmakta ve bu başarı seviyeleri de bireylerin kariyerlerinden elde edecekleri doyum seviyelerini etkilemektedir. Bu durumda çalışanların meslek yaşamlarında başarıya ulaşabilme isteğinin ve kariyer tatmini sağlamanın ehemmiyeti ortaya çıkmaktadır.¹¹⁴

1.3.2. Kariyer Tatmini

İnsanların kariyerlerinden elde ettikleri doyum olarak tanımlanan kariyer tatmini, bireylerin sahip olduğu kariyer başarısı ile gelecekte sahip olmayı arzuladıkları kariyer ilerlemeleri için kişilerin beklentileri olarak tanımlanabilir.¹¹⁵

Kariyer tatmini, bireyin hedeflediği kariyere ulaşma derecesinden algıladığı memnuniyet olarak değerlendirilmektedir. Grenhaus ve arkadaşları (1990:64) çalışmasında bireyin ancak beş temel alandaki hedeflere ulaştığında kariyer tatmini elde edebileceğini belirtmiştir. Bunlar;

- Genel mesleki hedefler
- Mesleki başarılar
- Meslekteki ilerlemeler
- Gelire ilişkin hedefler
- Yeni beceriler edinmedir.

Bireyin bu temel hedefleri gerçekleştirmedeki başarısı kariyer tatmininde belirleyici olarak ortaya çıkmaktadır.¹¹⁶

Objektif ve sübjektif olmak üzere kariyer tatmini iki grupta incelenmektedir. Objektif kariyer tatmini, iş ve deneyime bağlı sahip olunan statü, terfi ve maaş şeklindedir

¹¹⁴ Köktürk, M. ve Yalçın, A. “Kariyer Planlamasında İşletme Eğitiminin Rolü ve Bir Uygulama”, **8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı**, Erciyes Üniversitesi-Nevşehir, 2000, ss.753-768.

¹¹⁵ Nauta, A. Vd., “Understanding the Factors That Promote Employability Orientation: The Impact of Employability Culture, Career Satisfaction, and Role Breadth Self-Efficacy”, **Journal of Occupational and Organizational Psychology** , 82, 2009, ss.233-251.

¹¹⁶ Yüksel, İhsan “İş-aile çatışmasının, Kariyer Tatmini, İş tatmini ve İş davranışları ile ilişkisi”, **Kırıkkale Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt:19, Eylül 2005, ss. 305.

ve bu üç çıktı ile çalışanların objektif kariyer tatmini ölçümlenir. Günümüzde, başarının değerlendirilmesi için objektif yöntemler yeterli olmadığından, objektif kariyer başarısı ile sübjektif kariyer başarısı birlikte ele alınmaktadır. Bireylerin hedeflerine ulaşmada elde ettikleri çıktı ve başarıları değerlendirmesi olarak tanımlanan sübjektif kariyer başarısı aynı zamanda kariyer tatmini olarak da bilinmektedir.¹¹⁷

Kariyer tatmini ilk kez Holland ve Super tarafından ortaya çıkarılan kariyer seçimi teorisine dayanmaktadır. Kariyer tatmini Holland'a göre bireylerin deneyim, yetenek, değer ve başarılarına bağlı iken, Super'e göre işlerindeki farklılıklara, üstlendikleri sorumluluklarda meydana gelen değişimlere veya çalışma ortamında herhangi bir yeniliğin uygulanmasına bağlıdır. Ayrıca iş şartları, ödüllerin adaletsiz dağılımı, iş yükü, kişilerin özel yaşam ve iş yaşamları arasındaki çatışmalar da kariyer tatminini olumsuz olarak etkilemektedir. Bununla birlikte, örgüt içerisinde çalışanlara etnik, cinsiyet vb. konularda ayrımcılık yapılması da kariyer tatmini düzeyini düşürmektedir. Bireysel ve örgüt performansı için önemli olan kariyer tatmini, aynı zamanda işe devam ve işgücü devir oranını da azaltır.¹¹⁸

1.3.3. Kariyer Tatminini Etkileyen Faktörler

Kariyer tatminini yaş, cinsiyet, eğitim, unvan ve çalışma süresi gibi unsurlar etkilemektedir. Bu faktörler aşağıda açıklanmaktadır.

1.3.3.1. Yaş

Bireylerin yaş itibarıyla kariyerlerinin başında, ortasında veya sonunda olabileceği düşünüldüğünde yaş faktörünün bireylerin kariyer tatminine ulaşmaları bakımından etkisi olduğu ifade edilebilir. Yaş dönemleri bireylerin fiziksel ve zihinsel performansını etkilemekle birlikte yaşamın genelini de etkilemektedir. Buna bağlı olarak,

¹¹⁷ Barnett, Belinda Renee, Lisa Bradley, "The Impact of Organizational Support for Career Development on Career Satisfaction", *Career Development International*, Vol.12, No.7, 2007, ss.617-636.

¹¹⁸ Gürkan, Güney "Yaratıcı Örgüt İkliminin Kariyer Tatmini Üzerinde Etkisinde Duygusal Bağlılığın Aracı Değişken Rolü: Türkiye'de Bir Vakıf Bir Devlet Üniversitesinde Karşılaştırmalı Bir Araştırma", *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, cilt:7, sayı:29, ss. 590

kişilerin iş yaşamına bakışı, iş hayatındaki tutumları, istekleri ve beklentileri etkilenir.¹¹⁹

Yaşları fazla olan çalışanlara kıyasla genç çalışanlar daha üst bir eğitim alma beklentisi ile kariyer hedeflerine ulaşmada, bilgi ve becerilerini geliştirmede daha hırslı bir tutum sergilemektedirler.¹²⁰ Genç yaştaki kişiler için eğitim sırasında öğrendiklerini biran evvel çalışma hayatında uygulamak istemelerinden dolayı başarı, yükselme ve yaratıcılık değerleri daha çok önem arz etmektedir.¹²¹ Bireyin kariyer planlamasında içinde bulunduğu yaş dönemi etkili olmasından dolayı, planlar doğrultusunda sahip olunan kariyer ve sonrasında sağlanan tatmin ya da tatminsizlik ile yaş arasında etkileşim mevcuttur.¹²²

1.3.3.2. Cinsiyet

Cinsiyet iş hayatında önemli değişkenlerden biridir. Kadın ve erkek çalışanların oranı işkollarına göre farklılaşmakta ve bu farklılaşma belirli sektörler ile belirli pozisyonlarda kadın çalışanların aleyhine olmaktadır. Örgütsel hiyerarşide üst katmanlara çıkıldıkça, kadınların oranının da belirgin bir şekilde azalma görülmektedir.¹²³

Kadın istihdamına yönelik günümüzde önemli gelişmeler olmasına rağmen, kadının hamileliği, çocuk bakımı, ev işleri gibi durumları nedeni ile cinsiyet ayrımcılığı devam etmekte olup, toplumsal cinsiyet bakış açısındaki olumsuzluk tamamen ortadan kaldırılamamıştır. Bu sebeple erkeklere göre kadınlar kariyerlerinde daha yavaş ilerledikleri için kariyer tatminine daha geç ulaştıkları söylenebilir. Erkek çalışanların ise, şu anda sahip oldukları kariyer başarıları veya gelecekteki kariyer hedefleri kadınlara

¹¹⁹ Çolakoğlu, Ü. vd., “Çalışanların Demografik Özelliklerine Göre Örgütsel Bağlılık Boyutlarında Algılama Farklılıkları: Kuşadasındaki Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Örneği” *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 20(1), 2009, ss.77-89.

¹²⁰ Sağdıç, M. ve Demirkaya, H. “Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Gelişim Planlarına İlişkin Yaklaşımları” *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 26, 2009, ss. 233-246.

¹²¹ Pilavcı, D. “Bilgi Çağında Değişen Kariyer Anlayışı ve Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Tercihlerini Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Uygulama” (*Basılmamış Yüksek Lisans Tezi*, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı,2007).

¹²² Sav, D. “Bireysel Kariyer Planlamada Etkili Olan Faktörler ve Üniversitelerin Etkisi Üzerine Bir Araştırma” (*Basılmamış Yüksek Lisans Tezi*, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı,2008).

¹²³ İnandı,Yusuf ve Tunç, Binalı, “Kadın Öğretmenlerin Kariyer Engelleri İle İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki”, *Eğitim Bilimleri Araştırma Dergisi*, Cilt:2,Sayı:2, Aralık 2012

oranla daha fazla olabileceğinden cinsiyet ve kariyer tatmini arasında bir etkileşim söz konusudur.¹²⁴

1.3.3.3. Eğitim

Kariyer hedeflerinin farkında olan bilinçli çalışanlar, bu hedeflere ulaşmak için kendilerini bilgi ve beceri ile daha fazla donatmak istemekte ve bu sayede daha hızlı bir sürede kariyer tatmini elde etmektedir. Eğitim düzeyi yüksek olan bireylerde, almış oldukları eğitim onlara yönetim kademesine geçme ve aldıkları ücret açısından daha iyi bir konum sağladığından beraberinde kariyer tatmini de sağlayabilir. Bu durumda eğitim, kariyer tatmini elde etme ve bu tatmini sürdürme konusunda önemli bir faktördür.¹²⁵

1.3.3.4. Unvan

Çalışanın örgüt hiyerarşisindeki istihdam pozisyonu ile yönetici olarak görev alıyorsa hangi yönetim kademesinde sorumluluk üstlendiği gibi özellikleri ile kariyer tatmini elde etme düzeyi arasında anlamlı bir ilişki söz konusudur.¹²⁶ Çalışanın üst veya orta yönetim kademesinde görev alması, kariyer tatmini ile doğru orantılı olmakla beraber üst yönetimde bulunan çalışanlar kariyerlerinden daha fazla tatmin olmaktadır. Bu nedenle elde edilen yönetim seviyesi, çalışanların kariyer tatminine ulaşmada en önemli etkenlerden biri olmaktadır.¹²⁷

1.3.3.5. Çalışma Süresi

Bireyler yaşamının büyük bir bölümünü çalışarak geçirmekte olup iş hayatında yüklendiği düşüncelerin ve duyguların davranışlarını etkilemesi sonucu kişinin fiziksel

¹²⁴ Ulama, Şevki ve Demirdelen,D., “*Demografik Değişkenlerin Kariyer Tatminine Etkileri: Antalya’da 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma*”, *İşletme Bilimi Dergisi*, cilt:1, Sayı:2,2013, ss.70

¹²⁵ Ulama, a.g.e., 2013.

¹²⁶Uzunbacak, H. “*Türk Emniyet Teşkilatının Amir Sınıfının Mesleki Durgunluk (Kariyer Platosu) Döneminin Geciktirilmesine Yönelik Kariyer Planlaması*” **Yüksek Lisans Tezi**, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, 2004.

¹²⁷ Ulama, a.g.e, 2013, ss.70.

ve zihinsel durumu da etkilenir. Buna bağılı olarak, çalışma yaşamı kalitesine göre sahip olduğu olumsuz ya da olumlu deneyimler tüm yaşamını etkileyebilmektedir.¹²⁸

İş tecrübesi, sektörde ve örgütte çalışma süresi; çalışanların kariyer hedefleriyle, kariyer tatminiyle ve kariyer bağılılığıyla doğrudan ilişkilidir.¹²⁹

Bireylerin iş tecrübesi ile tatmin duygusunun etkileşim içinde olduğu ve aynı işletmede uzun yıllar görev alan çalışanların da tatmin düzeylerinin yüksek olduğu bilinmektedir.¹³⁰ Sık sık iş değışikliği yapan çalışanlara göre, mevcut işte uzun süre çalışanların işe bağılılığı ve işten alacağı zevk düzeyi daha yüksek olacağından bireyler daha mutlu çalışacaktır.¹³¹

1.3.4. Kariyer İle İlgili Yaklaşımlar

Günümüzde yaşanan gelişmeler ile birlikte kariyer geleneksel yaklaşımdan yeni yaklaşımlara doğru yön değıştirmektedir. Bu durumu kariyer alanındaki akademik çalışmalar ile çalışma yaşamındaki uygulamalar kanıtlamaktadır. Kariyer alanındaki gelişmeler yeni açılımları ortaya çıkarmakla birlikte yeni sorunları da beraberinde getirmiştir. İşte bu noktada sorunları anlamak ve çözmek için yeni kariyer yaklaşımlarından faydalanılmaktadır. Günümüzde geleneksel kariyer modellerinin örgütsel yapı ve süreçlerde yaşanan değışimlerden dolayı uygulanması güçleşmiştir. Bundan dolayı iş güvencesinin azaldığı, örgütsel sınırların daha şeffaf olduğu, bilgiye dayalı gücün ön plana geçtiğı ve kariyerde örgüt yerine bireyin sorumluluğunun arttığı kariyer modelleri benimsenmeye başlanmıştır. Yeni kariyer yaklaşımlarında dikkat çeken farklılıklar, şu şekilde özetlenmektedir:¹³²

- Kariyerin bir örgütle sınırlı olmaktan çıkıp sıkça iş değıştirmelerin yaşanması,

¹²⁸ Demir, Mahmut, “İşgörenlerin Çalışma Yaşamı Kalitesi Algılamalarının İşte Kalma Niyeti ve İşe Devamsızlık ile İlişkisi”, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, Cilt: 11, Sayı:3, 2011, ss.453-464.

¹²⁹ Knight D. K. vd. “The Impact of Retail Work Experience, Career Expectation, and Job Satisfaction on Retail Career Intention”, *Clothing and Textiles Research Journal*, 24(1), 2006, ss.1-14.

¹³⁰ Sevimli, F. ve İşcan Ö. F., a.g.e, 2005, ss.55-64.

¹³¹ Demirel, Y. ve Özçınar, M. F. “Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İş Tatmini Üzerine Etkisi: Farklı Sektörlere Yönelik Bir Araştırma”, *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(1), 2009, ss.129-145.

¹³² Uygur, A. ve Tunç, A. “Kariyer Yönetimi, Planlaması ve Geliştirme” Ankara: Gazi Kitabevi, 2001.

- Dikey kariyer yerine yatay kariyer hareketliliğinin artması,
- Örgütlerin sunduğu kariyer imkanlarının azalması,
- Örgütsel bağlılığın zayıflaması,
- Başarının ölçüsü olarak, sahip olduğu varlıkları artırması, gelirini yükseltmesi ve kendi işini geliştirmesidir.
- Büyük örgütlerden ayrılan yöneticilerin, kendilerini bir örgüt ile sınırlamak yerine meslekleri ve ait oldukları sektörle kendilerini tanımlamaya başlamalarıdır.

1.3.4.1. Örgütsel (Çift Basamaklı) Kariyer Yaklaşımı

Yöneticilerin teknik kademelerde daha zor ilerleme sorununa çözüm olarak, teknik kademelerde çalışanların yönetim alanlarında ilerlemelerini kolaylaştırmak için bu yaklaşım geliştirilmiştir. Teknik elemanların yukarı doğru yön değiştirmesine imkan sağlayan bu yaklaşım ile birlikte çalışanlar, bir taraftan uzmanlık bilgilerini geliştirebildiği gibi diğer taraftan örgütlerine de katkı sağlayabilmektedirler.¹³³

1.3.4.2. Ağ Tipi (Davranışsal) Kariyer Yaklaşımı

Kariyer ilerlemesi için yaş ve kıdem gibi kriterleri önemseyen sınırlayıcı ve doğrusal bir terfi sisteminden ziyade her noktanın bir mevki olduğu varsayılan ağı yapılanmayla mevkiler arasında birçok terfi derecesine imkan sağlanması amaçlanmaktadır. Bununla birlikte hangi görev için nasıl bir niteliğin uygun olduğunun bilincinde olan yöneticilerin ve çalışanların terfisinde deneyim, işin gerektirdiği şartlar beceri göz önüne alınmaktadır.¹³⁴

1.3.4.3. Esnek Kariyer Yaklaşımı

Çalışanlar, güçlü ve zayıf yönlerinin farkına vararak, örgütlerindeki konumlarını sağlamlaştırmaya uzun süreli istihdama imkan verecek olan rekabet edebilir bilgi ve

¹³³ Soysal, A. “Küreselleşen İş Hayatında Yeni Kariyer Yaklaşımları”, **Kocaeli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi 2. Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildiriler Kitabı**, İzmir: Beta Yayınları, 17-18 Mayıs 2003.

¹³⁴ Mathis, R.L. ve J.H. Jackson, “*Personnel/Human Resource Management*” 6th Edit., New York: West Pub Camp.1994. (akt. Soysal,2003)

yeteneklere sahip olmaya çabalamalıdır. Değişen iş şartlarına, sürekli öğrenme ile uyum sağlamayı ifade eden bu durum, esnek kariyer yaklaşımının temelini oluşturmaktadır.¹³⁵

1.3.4.4. Sınırsız Kariyer Yaklaşımı

Örgütlerde hiyerarşik yapıdan uzaklaşmak için atılan adımlar kademe, fonksiyon ve ölçek gibi sınırların aşılması gerektiği anlayışına dayanmaktadır. Örgütsel yapıdaki bu sınırsızlık anlayışı, kariyere bakış açısını da etkileyerek sınırsız kariyer kavramını ortaya çıkarmıştır. Sınırsız kariyer yaklaşımı örgütsel sınırlar, roller, pozisyonlar ve işlerin niteliği üzerinde etkiye sahiptir.¹³⁶ Günümüzde, sadece örgütle sınırlı kariyer anlayışı yerini profesyonelliğe ve mesleğe bağlı sınırsız kariyer anlayışına bırakmıştır.¹³⁷

1.3.4.5. Portföy Kariyer Yaklaşımı

Portföy kariyer yaklaşımı gereği işgören örgüte bağlı tam zamanlı çalışmaz ve bağımsız olarak yaptığı işin karşılığını alır. İşgören birçok müşteri ile çalışarak birçok işi yapar. Yani işgören için öncelikli olan yapılan iştir. Bilgi teknolojileri alanında serbest çalışan bireyler bu yaklaşıma örnek gösterilebilir. Bu şekilde çalışanlar örgütsel hiyerarşide ilerlemek yerine bir görev için alındıklarından kısa vadeli performans sonuçları ile örgütte kariyer şansları çok azdır. Ayrıca eğitim ve geliştirme kişinin kendi sorumluluğundadır. İşgören işgücü piyasasında aranırılıklarını arttırmak için esnek iş uygulamaları nedeni ile birden fazla beceri sahibi olmak durumundadır.¹³⁸

1.3.4.6. Çok Yönlü Kariyer Yaklaşımı

Birey tarafından yönlendirilen, yaşamın dönemlerini bütünsel olarak kapsayan, bireyin belirlemiş olduğu hedeflere yönelik olan ve güç, terfi ve para gibi objektif başarılarından ziyade psikolojik anlamda başarıya odaklanan kariyer anlayışı çok yönlü kariyeri ifade etmektedir. Çok yönlü kariyer yaklaşımı, sınırsız kariyerde daha az

¹³⁵ Erdoğan, N. “*Kariyer Geliştirme Kuram ve Uygulama*”, Ankara: Nobel Yayınları, 2003.

¹³⁶ Erdoğan, N., a.g.e, 2003

¹³⁷ Dündar, G. “*Kariyer Geliştirme*”, (Der.), İ.Ü.İşletme Fakültesi İnsan Kaynakları Yönetimi ABD Öğretim Üyeleri, İnsan Kaynakları Yönetimi içinde (267-299), 2013, İstanbul: Beta.

¹³⁸ Dikili, Ali, “*Yeni Kariyer Yaklaşımlarına İlişkin Değerlendirmeler*”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C.17, S.2, 2012, ss.473-484.

değınilen kişisel nitelikler üzerine yoğunlaşır. Bu yaklaşımda kariyer başarısı sübjektif olarak değeriendirilmekle birlikte her bir kariyer aşaması öğrenme aşaması olarak kabul görmektedir. Bundan dolayı, kariyer bireyin seçimleri sonucu yönetilen ve hiyerarşik yükselmeyi gözardı eden bir nitelik taşımaktadır.¹³⁹

1.3.5. Kariyer Sorunları

Çalışma hayatına atılan bireyler kariyerleri süresince bireysel veya örgütsel faktörlerden kaynaklanan birçok sorun ile karşılaşmaktadır. Bu sorunlardan bazıları tüm çalışanları kapsamakta iken, bazıları ise cinsiyete ya da bireyin içinde bulunduğu kariyer devresine göre ortaya çıkmaktadır.¹⁴⁰

1.3.5.1. Cinsiyetten Kaynaklanan Sorunlar

Cinsiyete dayalı ayrımcılık, kadına erkeğe davranıldığı gibi davranılmaması veya daha olumsuz ya da daha az olumlu davranılması ve biçimsel olarak eşitlikçi görünen davranış veya uygulamaların sonradan kadın üzerinde ayrımcı etkiler meydana getirmesi olarak tanımlanmaktadır. Dolayısıyla, bu durum kadınların kariyer ilerlemelerinde negatif bir etkiye sahiptir.¹⁴¹ Nitekim, iş hayatında ayrımcılık uygulamaları ile karşı karşıya kalan kadınlar, çoğunlukla örgütsel yapıda hiyerarşik basamağın alt sıralarında, az beceri ve sorumluluk gerektiren işlerde görevlendirilmekte, düşük ücretle çalıştırılmakta ve yükselmekte birçok engel ile karşılaşmaktadırlar.¹⁴²

1.3.5.2. Çift Kariyerli Eşler (Dual Career Couples)

Çift kariyerli eşler sorunu kadınların çalışma yaşamında daha çok aktif rol aldığı ve kariyer devrelerinde ilerleme kaydettiği durumlarda meydana gelmektedir. Her iki eşin de kendileri için belirlediği farklı kariyer hedeflerinin olması aile yaşamını da

¹³⁹ Seçer, Barış, “Bireycilik ve Yeni Kariyer Yönelimleri” , Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi, cilt: 18, Sayı:2, 2011, ss.52

¹⁴⁰ Özdemir,Y. ve Aras,M., “Sosyal Hizmetlerde Kariyer Yönetimi”, Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, Sosyal Hizmet Özel Sayısı,2015, ss.107-121.

¹⁴¹ Feride Acar, vd., “Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık:Türkiye’de Eğitim Sektörü Örneği”, Cem Web Ofset, Ankara, 1999, ss. 5.

¹⁴² Tülin Dalkıranoglu ve Fatma Gül Çetinel, “Konaklama İşletmelerinde Kadın ve Erkek Yöneticilerin Cinsiyet Ayrımcılığına Karşı Tutumlarının Karşılaştırılması”, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi, Vol: 20, 2008, s. 279.

etkilemektedir. Benzer kariyer hedefleri olan aynı yolu izleyen eşlerde bile rekabet ve kıskançlık duygusu ile sorunlar olabilmektedir. Çift kariyerli eşlerde, genellikle erkeğin kariyerine öncelik tanınmaktadır. Bu durum kadınların kariyer gelişimine engel teşkil eden bir diğer sorundur.¹⁴³ Özetle çift kariyerli ailelerde birinin kariyerinin diğerinin kariyerinden öncelikli ve önemli olduğu esastır.¹⁴⁴

1.3.5.3. Çift Kariyerlilik

Çift kariyerlilik kişinin birden fazla uzmanlığa sahip olması olarak tanımlanır. Birey birkaç alanda eğitim alarak, eğitim aldığı alanlarda tecrübe edinerek bu alanlarda ilerleme imkanı bulsa bile kariyerini bir alan seçerek yönetmesi gerekmektedir. Burada önemli olan bireyin hangi kariyerinin kendisi için daha fazla fayda sağlayacağına karar vermesidir. Çünkü farklı kariyer basamaklarında aynı anda ilerlemeye çalışan birey, büyük bir ihtimalle zorluk yaşayacak ve enerjisini birden fazla alana paylaştığı için verimsizlik yaşayarak başarıya sahip olamayacaktır. Bundan dolayı, hangi alana daha çok ilgi duyuluyorsa arasında seçim yapılarak hedeflenen bir kariyer basamağında ilerlemek, kariyer süresince karşılaşılan sorunları azaltarak bireyin iş tatmin düzeyi ve motivasyonunu yükseltecektir.¹⁴⁵

1.3.5.4. Ayışığı Sorunu (Moonlighting)

Bu kavram, bireylerin gelir yetersizliği veya tecrübe kazanmak için devamlı olarak çalıştığı işten arta kalan zamanlarda farklı işlerde çalışması olarak ifade edilir. İşletmeler, bu durumu kendileri için bir tehdit olarak görmediği ve çalışanın örgütteki işini aksatmadığı sürece kabul etmektedir.¹⁴⁶ Fakat bazı işletmeler ise, bu durumun çalışanda performans eksikliğine, devamsızlığa ve örgütsel bağlılığındaki azalmaya neden olabileceği savı ile bu şekilde çalışan işgörenlerin işine son vermektedir. Sonuç

¹⁴³ Özden M.C., “*Bireysel Kariyer Yönetimi*”, Ümit Yayıncılık, Ankara, 2001, ss.195.

¹⁴⁴ Erdöl C. “*Kariyer Planlama Sistemi,Kariyer Yönetimi,Kariyer Geliştirme,Kariyer Sorunları ve Koçluk Uygulamaları*”, **Yüksek Lisans Tezi**, Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze, 2000.

¹⁴⁵ Aytaç S. “*Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi Planlaması Geliştirilmesi ve Sorunları*”, Ezgi Kitabevi,Bursa,2005,ss.276

¹⁴⁶ Eryiğit, Süleyman. “*Kariyer Yönetimi*”, **İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Vol: 6(1), 2000, ss.23.

olarak, aynı anda birden fazla işte çalışmak, çalışanın devamlı işindeki kariyerini etkileyebilecek önemli bir sorundur.¹⁴⁷

1.4. YAŞAM TATMİNİ

Neugarten tarafından ortaya çıkarılan “yaşam tatmini” kavramı 1961 yılından günümüze değin birçok araştırmacıya ışık tutmuştur. Yaşam tatmini, bireyin umut ettiklerini, var olan durumla karşılaştırmasıyla ortaya çıkan sonucu gösterir.¹⁴⁸

Kişilerin günlük yaşamları ile iş hayatları etkileşim halindedir. Bireylerin yaşamlarını anlamlandıran aile ve arkadaşlarıdır. Bireyler iş hayatlarında tatmin ya da tatminsizlik yaşayabildikleri gibi gündelik hayatlarında da tatmin ya da tatminsizlikleri vardır. Yaşam tatmini bir yönden tepki iken diğer yönden tutum olarak ifade edilebilir. Buna göre bireyin çalışma saatleri dışında kalan zaman dilimi hakkındaki genel duygusal tepkisine yaşam tatmini denir.¹⁴⁹

1.4.1. Yaşam Tatmini Tanımı

Bir bireyin yaşamını pozitif değerlendirmesi ve kriterlerine uygun görmesi yaşam doyumu olarak ifade edilmektedir. Yaşam doyumu bireyin yaşamı hakkında değer biçmesini ve yaşam şartlarını algılayışı ile ölçütleri arasındaki karşılaştırmaları birlikte içermektedir.¹⁵⁰

Yaşam doyumu bir kişinin arzuladıklarını elde ettikleriyle kıyaslaması ile ortaya çıkan sonuçtur. Başka bir ifadeyle yaşam doyumu mutluluk, moral vb. gibi özelliklere bağlı iyi olma halini ifade eder ve bireyin yaşama dair istekleri ve bunların karşılanma düzeyi ile oluşan durumdur.¹⁵¹

¹⁴⁷ Nagehan Arslan Talat, “*Türkiye’de Kamu Yönetimi Sorunları Üzerine İncelemeler*”, 1. Basım, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2005, s. 256.

¹⁴⁸ Özer Melek ve Karabulut Özlem Özsoy, “Yaşlılarda Yaşam Doyumu”, *Geriatrics*, 6 (2):2003, ss.73,

¹⁴⁹ Özdevecioğlu, M., “Sosyal Destek Ve Yaşam Tatmininin Mesleki Stres Üzerindeki Etkileri: Kayseri’ De Faaliyet Gösteren İşletme Sahipleri İle Bir Araştırma”, *H.Ü. İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, cilt: 22, sayı:1,2004,ss.213

¹⁵⁰ Çeçen, A.R., “Üniversite Öğrencilerinin Cinsiyet ve Yaşam Doyumu Düzeylerine Göre Sosyal ve Duygusal Yalnızlık Düzeylerinin İncelenmesi”, *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(2),2007,ss.181

¹⁵¹ Özer Melek ve Karabulut Ö. a.g.e ,2003, ss.73

Yaşam tatmini şimdiki yaşamdan tatmin, geçmişten tatmin, gelecekte tatmin, yaşamı farklı yaşama isteği ve bireyin çevresinin o bireyin yaşamı hakkındaki fikirlerden meydana gelmektedir. Tatmin alanları iş, aile, serbest zaman, sağlık ve para olabilmektedir.¹⁵²

Yaşamın tamamına ilişkin değerlendirmeler ve algılamalar olarak tanımlanan yaşam tatmini üç bölümden oluşur. Birincisi, kişinin yaşamını dış kriterlerle kıyaslayarak öznel iyi oluş halidir. İkincisi, yaşamını sorgulaması sonucu oluşan duyu halidir. Üçüncüsü ise günlük ilişkilerin meydana getirdiği memnuniyet halidir.¹⁵³

Ayrıca, yaşam doyumu bireyin mutluluk ve huzurunun subjektif ve açık bir değerlendirmesidir. İnsanlara, yapılan araştırmalarda yaşamlarının genelinden memnun olup olmadıkları sorulduğu için subjektiftir. Bununla birlikte mutluluk ve huzuru oluşturan etmenlerin ne olduğu önceden araştırmacılara belirtilmemekte ve her bir kişinin tatmin olup olmadığı kendi yargısına bırakıldığından dolayı da açıktır.¹⁵⁴

1.4.2. Yaşam Tatminini Etkileyen Faktörler

Yaşam tatminini etkileyen faktörler literatürde; kişisel değişkenler, işle ilgili değişkenler, çevresel değişkenler ve toplumsal değişkenler olmak üzere dört grupta incelenmektedir.¹⁵⁵ Ancak bu çalışmada daha ziyade bireyin kendisi ile ilgili olan faktörler incelenmeye çalışılmaktadır.

¹⁵² Dost, M.T., “Üniversite Öğrencilerinin Yaşam Doyumunun Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi”, **Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 2(22), 2007, ss.133

¹⁵³ Serin, N. G. ve Özbülak, B. “Okul idarecilerinin duygusal zekâ beceri düzeyleri ile yaşam doyumunu yöneticilik deneyimleri ve cinsiyet açısından incelenmesi”, **Uluslararası Duygusal Zekâ ve İletişim Sempozyum Bildiri Kitabı**, 2006, ss.23-30. İzmir: Ege Üniversitesi İletişim Fakültesi. Alıntı: Tümlü, G. Ve Receptoğlu, E., “Üniversite Akademik Personelinin Psikolojik Dayanıklılık ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki”, **Yükseköğretim ve Bilim Dergisi**, cilt:3, sayı:3, 2013, ss.207

¹⁵⁴ Donavan, N. ve D. Halpern, “**Life Satisfaction**”, Cabinet Office Strategy Unit, London, 2002, www.wcfia.harvard.edu/conferences/socialcapital/papers.asp. Aktaran: Özdevecioğlu, M. ve Aktaş, A. “Kariyer Bağlılığı, Mesleki Bağlılık Ve Örgütsel Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Rolü”, **Erciyes Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Sayı: 28, 2007, ss.7.

¹⁵⁵ Özdevecioğlu, a.g.e, 2003, ss.697.

1.4.2.1. Yaş

Yaşam tatmini, bireyin mutluluğu ile ilgili kavramlardan biri olan öznel iyi oluşun bilişsel yönünü temsil etmektedir.¹⁵⁶

Yaş ile öznel iyi oluş arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Kalıp bir yargı haline gelen “tüm bireylerin zamanla yaşları ilerledikçe öznel açıdan daha kötü olacağı” düşüncesi günümüzde geçerliliğini kaybetmiştir. Yaşla birlikte öznel iyi oluşun arttığı görülen ve belli bir yaştan sonra düşmediği sonucuna varılan çalışmalar mevcuttur. Bazı çalışmalarda ise, ergen ve yaşlı yaş gruplarında yer alan kişilerin, orta yaş grubunda yer alan kişilere oranla öznel iyi oluş düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bunların yanı sıra, yaş ve öznel iyi oluş arasındaki ilişkilerin incelendiği çalışmaların Türkiye’ de oldukça az sayıda olduğu görülmektedir.¹⁵⁷

Özer ve Özsoy (2003) a göre; yaşlıların yaşamdan tatmin sağlamalarına kendilerini değersiz, işlevlerini kaybetmiş ve güçsüz hissetmeleri önemli bir engeldir. Çalışma hayatı boyunca üreten insan; emekli olduktan kısa bir süre sonra kendisini boşlukta ve işlevsiz olarak görmektedir. Dolayısıyla bu durum yaşam tatminini olumsuz yönde etkilemektedir.¹⁵⁸

Özdevecioğlu yaptığı çalışmada yaşam tatmininin belirli bir yaşa kadar arttığı, daha sonra düştüğünü belirtmiştir.¹⁵⁹ Bunun aksine Burnay ve arkadaşları ise yaptıkları çalışmada bireylerin yaşları arttıkça yaşam tatminlerinin de arttığı sonucuna varmışlardır.¹⁶⁰ Yaş faktörünün yaşam tatmini üzerindeki etkisine dair literatürde farklı görüşler olsa da anlamlı bir etkisi olduğu ve araştırma konusuna ait farklı özelliklerle birlikte değerlendirildiğinde etkilerin değişiklik gösterdiği ifade edilebilir.

¹⁵⁶ Dost,M., a,g,e, 2007,ss.133

¹⁵⁷ Eryılmaz,A. ve Ercan,L. “Öznel İyi Oluşun Cinsiyet, Yaş Grupları ve Kişilik Özellikleri Açısından İncelenmesi”, **Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi**, 4 (36), 2011, ss.139-151

¹⁵⁸ Özer M, a,g,e,2003, ss.72-74.

¹⁵⁹ Özdevecioğlu, a,g,e, 2003,ss.703.

¹⁶⁰ Burnay, N. vd. “ *Sociability, Life satisfaction, and Mental Health According to Age and (Un)Employment Status*”, **International Congress Series**, 1280, 2005, ss.351

1.4.2.2. Cinsiyet

Pek çok çalışmada kadın ya da erkek olmanın bireylerin öznel iyi oluşlarını nasıl etkilediği sorusu ele alınmıştır. Batı toplumlarında yaşayan bireyler üzerinde yapılan araştırmaların büyük çoğunluğunda cinsiyet faktörünün öznel iyi oluş üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı sonucuna varılırken, bazı çalışmalarda ise cinsiyet ile öznel iyi oluş arasında tutarlı sonuçlar elde edilememiştir. Bunların yanında Türkiye’ de cinsiyet ve öznel iyi oluş arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar çok azdır.¹⁶¹

Dost (2007) a göre kadınların yaşam tatmin düzeyleri erkeklerden anlamlı olarak daha yüksektir.¹⁶²

Hem Dikmen¹⁶³ hem de Özdevecioğlu¹⁶⁴ ortaya koydukları araştırmalarda kadınların iş ve yaşam tatminlerinin erkeklere oranla daha yüksek olduğunu vurgulamışlardır. Dikmen bu durumu kadınların iş sahibi olup ekonomik özgürlük ve güvence sağlayarak kendilerine ayrı bir yaşam sağlayabilmeleriyle açıklamıştır.

1.4.2.3. Çalışma ve İş

Sıkça dile getirilen çalışma hayatındaki doyumun, genel yaşam doyumunu öte yandan da genel yaşam doyumunun çalışma hayatındaki doyumunu karşılıklı olarak birbirlerini etkilemesi, işin bireyin hayatında önemli bir yere sahip olmasından dolayı doğaldır.¹⁶⁵

Zamanlarının büyük bir bölümünü kapsaması nedeniyle bireyin işinin bireyin yaşamından ayrılmaz bir parça olduğu düşünülürse, iş yaşamının kişinin bütün yaşantılarını etkilemesi doğal karşılanacaktır. Çalışma hayatındaki tatminsizlik, hayal kırıklığı, mutsuzluk ve isteksizlik halleri kişinin genel yaşamına etki ettiği gibi yaşamdan

¹⁶¹ Eryılmaz,A. ve Ercan,L. a.g.e, 2011, ss.139-151

¹⁶² Dost,M,, a.g.e, 2007, ss.139

¹⁶³ Dikmen, Ahmet Alpay, “İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi”, **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, Cilt 50, No. 3-4, 1995, ss.134

¹⁶⁴Özdevecioğlu, a.g.e, 2003, ss.701.

¹⁶⁵ Judge, Timothy A., Watanabe, Schinichiro, “Anotfier Look at the Job Satisfacüon - Life Satisfaction”, **Journal Of Applied Psychology**, Vol 78, No: 6, 1993, ss. 947 akt: Keser,Aşkın, “Çalışma Yaşamı İle Yaşam Doyumu İlişkisine Teorik Bakış”, ss.899

da tatmin olmamaya başlamasına neden olabilir. Bireyin ailesini, çevresini ve arkadaşlık ilişkilerini de olumsuz etkileyen bu durum, bedensel ve psikolojik açıdan bireyin sağlığını bozabilir.¹⁶⁶ Yaşam tatminini belirleyen önemli bir değişken de çalışma yaşamı ve çalışma dışı yaşam arasındaki ilişkidir.

1.4.2.4. Eğitim

Genel itibari ile daha yüksek mevkilerde çalışmalarından dolayı eğitim seviyesi yüksek olan bireylerin yaşam tatminlerinin de yüksek olması beklenebilir. Nitekim yaşam tatmini düzeyinin eğitim seviyesi arttıkça arttığı ifade edilen bir çalışmada yaşam tatmini ile eğitim seviyesi arasında pozitif bir ilişki saptanmıştır.¹⁶⁷ Bununla birlikte eğitim seviyesi yükseldikçe kişilerin yaşamlarına dair daha belirgin amaçları ya da idealleri olacağı için yaşam tatmin düzeyleri de artabilecektir.

1.4.2.5. Evlilik

İnsanların evlilikten sağladıkları doyumlarının, yaşam tatmin düzeylerini önemli bir şekilde etkilediği bilinmektedir. Yaşamın iş ve ekonomik güvence gibi önemli sayılabilecek doyum kaynaklarından ziyade bireylerin mutlu bir evliliği daha çok önemsediklerini yapılan araştırmalar kanıtlamıştır. Mutsuz bir evlilik ise bireylerin fiziksel ve ruhsal sağlığını olumsuz yönde etkileyebilmektedir.¹⁶⁸ Ayrıca işten ve evlilikten sağlanan tatminin mutluluğun iki temel kaynağı olduğu sonucuna varılan araştırmalarda kadınların işteki statüsünün kocalarının mutluluğunu etkileyebileceği de ifade edilmiştir.¹⁶⁹

¹⁶⁶ Çetinkanat, Canan, “Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu”, Anı Yayıncılık, Ankara, 2000, s. 48

¹⁶⁷ Ballesteros, Rocio Fernandez, vd. “The Contribution of Socio- Demographic and Psychosocial Factors to Life Satisfaction”, *Ageing and Society*, 21, 2001, ss. 25-43.

¹⁶⁸ Tezer, E. “Evlilik İlişkisinden Sağlanan Doyum: Evlilik Yaşamı Ölçeği”, *Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, Cilt 2, Sayı 7, 1996.

¹⁶⁹ Benin, M.H. ve Nienstedt, B.C. “Happiness In Single And Dual-Earner Families: The Effects Of Marital Happiness, Job Satisfaction, And Life Cycle”, *Journal Of Marriage And Family*, 47, 1985, ss.75 akt: Mert, İ. ve Bekmezci, M. “İki Kariyerli Aile Çalışanlarında İş Ve Yaşam Tatmini”, *Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, Nisan 2016, Cilt: 1, Sayı: 1.

1.4.3. Yaşam Tatmini Kuramları

Wilson (1967) çalışmasında antik yunandan bu yana mutluluğu anlamada kuramsal gelişmelerin çok az olduğunu belirtmiştir. Son zamanlarda, ilerleme istenen düzeyde olmasa da çeşitli yönde kuramsal gelişmeler görülmekte ancak yine de araştırma ile kuram arasındaki bağa şiddetle gereksinim duyulmaktadır.¹⁷⁰

1.4.3.1. Ereksel (Telik) Kuramlar¹⁷¹

Ereksel kuramlar ya da diğer bir ifadeyle sonlu açıklamalar, bireyin amaçlarına ulaştığında veya ihtiyaçlarını karşıladığında mutluluğu elde ettiğini öne sürer. “İhtiyaçların doyurulması mutluluğa, doyurulmamış ihtiyaçlar mutsuzluğa neden olur”

şeklindeki kuramsal postüla Wilson (1960) tarafından ortaya çıkarılmıştır. Mutluluğun bireyin isteklerinin tatmin edilmesi sonucu mu yoksa isteklerin bastırılması sonucu mu elde edildiği sorusu felsefeciler tarafından ele alınarak, ereksel kuramlarla ilgili sorunlara çözüm aranmıştır. Mutluluğun kaynağının arzulardan arınmakta olduğunu savunan Aestetiklerin aksine Hedonistler isteklerin tatmin edilmesini iyi oluşu yarattığı görüşünü savunmuşlardır.

Alternatif ereksel kuramlarda, öğrenilmiş yaşantı sonucu olan ihtiyaçların doyurulmasının mutluluğa yol açacağı postüle edilmiştir. Birey bu ihtiyaçların farkında olabilir ya da olmayabilir.

Amaç kuramlarında ise, bireyin istekleri üzerinde durulur. Bireyler yaşamlarında belirli amaçlara ulaşmak isterler ve mutluluk, kişi bu amaçlara ulaştığında ortaya çıkar. Kişinin sahip olduğu değerler gibi ihtiyaçların da insanları belirli amaçlara yönlmesi bakımından ihtiyaçlar ve amaçlar arasında sıkı bir bağ mevcuttur. İhtiyaçlar, Maslow tarafından önerildiği gibi evrensel de olsa ya da Murray tarafından postüle edildiği gibi bireylere göre değişsede mutlulukla ihtiyaçlar arasında bir şekilde ilişki olduğu çoğunlukla kabul görmektedir.

¹⁷⁰ Yetim Ü. “*Kişisel Projelerin Organizasyonu ve Örüntüsü Açısından Yaşam Doyumu*”, **Doktora Tezi**, Ege Üniversitesi, İzmir, 1991.

¹⁷¹ Yetim,Ü. a.g.e.,1991.

1.4.3.2. Aktivite (Etkinlik) Kuramları

İlk etkinlik kuramcısı olan Aristo, iyi başarılan etkinliklerin mutluluk getirdiğini öne sürmektedir. Mutluluğun insan aktivitesinin bir sonucu olduğu ve davranıştan kaynaklandığı tüm aktivite kuramcıları tarafından savunulmaktadır.¹⁷² Etkinlik kuramları etkinlik sürecine yoğunlaşır ve sürecin mutluluğun temel yapı taşı olduğunu vurgulamaktadır. Ereksel kuramda mutluluk amaçların gerçekleşmesine bağlı iken, etkinlik kuramında ise amaçlara erişmek için yapılan etkinliklere bağlıdır.¹⁷³

Bireyin beceri düzeyi ile doğru orantılı olan etkinlikler, bireyin yeteneklerini aşıyorsa kaygı durumu yaşanabilir. Birey odaklanma gerektiren bir etkinliği yetenekleri sayesinde gerçekleştirebiliyorsa yaşam tatmini kaçınılmaz olacaktır.¹⁷⁴

1.4.3.3. Tavandan - Tabana ve Tabandan - Tavana Kuramları¹⁷⁵

Çağdaş psikoloji alanında popülerlik kazanmış olan Tavandan-Tabana ve Tabandan-Tavana yaklaşımları mutluluk literatüründe de yer almaktadır. Şöyle ki; bazı felsefecilere göre, mutluluk küçük hazların bir araya gelmesiyle ortaya çıkar. Tabandan-tavana kuramı mutlu yaşamın mutlu anların bir bütünü olduğu düşüncesine dayanır. Bu çerçevede birey anlık yaşadığı haz ve acılara göre kendini mutlu ya da mutsuz olarak görür. Bu kuramı temellendiren ise Kant'ın felsefi görüşüdür. Üst seviyedeki unsurlar arasında olan nedensellik ilişkisi, düşük düzeyde, element seviyedeki ilişkilere yansır.

Tavandan-tabana yaklaşım ise mutluluğun tümünden gelen bir özellik olduğunu ve bu özelliğin bireylerin olaylara tepki vermesini etkilediğini belirtir. Bu yaklaşıma göre bireyin yaşamındaki olaylara hoşgörülle bakıyor olması, onun tek tek olaylarda da

¹⁷² Acar, A. E. “Kronik Hastalıkların, Hastaların Aile İlevleri ve Yaşam Doyumları Üzerine Etkisi”, **Yüksek Lisans Tezi**, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2011, ss.15

¹⁷³ Başer-Şeker, G. “Lise Öğrencilerinin Bağlanma Stilleri ve Yaşam Doyumlarının İncelenmesi” , **Yüksek Lisans Tezi**, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2009, ss.36

¹⁷⁴ Gürsoy, Ü. “Üniversite Öğrencilerinin Gestalt Temas Biçimleri İle Yaşam Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, **Yüksek Lisans Tezi**, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 2009,ss.35

¹⁷⁵ Yetim Ü. “**Toplumdan Bireye Mutluluk Resimleri**”, 1. Baskı, Bağlam Yayınları İstanbul, 2001, ss.259

tolerans sahibi olmasını gerektirir. Tutumların, mutluluğun kaynağı olduğu tavandan-tabana yaklaşımının ve felsefecilerin ortak görüşüdür. Mutlu yaşamı iyi şans ya da dış etkenlere bağlı görmeyen Demokritos, bireyi mutluluğa zihinsel niteliklerinin ulaştırdığını savunmuştur. Bireyin sahip olduğu şeyin ne olmasından ziyade sahip olduklarına nasıl tepkide bulunduğu önemlidir.

Tavandan-tabana yaklaşımını destekleyen Adrew ve Withey (1976) çalışmasında yaşam alanlarından tek tek elde edilen tatminin yaşamın geneli hakkında duyulan tatmini öngörmeye yetersiz kaldığını bulurken, asıl olanın global yaşam tatmininin bireyin yaşam alanlarındaki ayrı ayrı elde ettiği tatmin düzeyini etkilediğini ifade etmiştir.

Bireyde yaşamındaki olumlu olayların birikimi sonucunda olumlu bir dünya görüşü oluşması gereklidir. Genel olarak mutlu ve pozitif dünya görüşünün oluşumu tabandan-tavana kuramını doğrulamaktadır. Fakat bir kez oluştuktan sonra bireyin görüşü yaşam alanlarından alınan tatmin üzerinde belirleyici olmaktadır. Hedonistler tabandan-tavana yaklaşımını doğrulayarak, bireyi dikkatle seçilmiş ve biriktirilmiş hazlarının mutlu edebileceğini belirtmişlerdir.

Yukarıda ifade edilen her iki yaklaşımın da kısmen doğru olmasına karşın, tavandan-tabana kuramında bahsedilen içsel unsurların nasıl meydana geldiği ve tabandan-tavana kuramındaki bir bütün olay oluşturarak element seviyesindeki olayların nasıl etkileşimde bulundukları konusuna henüz açıklık getirilmemiştir. Olaylar insanlar tarafından sübjektif algılandıklarından tavandan-tabana oluşan bir süreç vardır. Ancak belli bazı olaylar da bütün insanlar tarafından haz verici olarak kabul görmektedir. Bu durumda, tabandan-tavana kuramının faydalı olduğunu göstermektedir.

1.4.3.4. Bağ Kuramları

Hatırlama, koşullama veya bilişsel ilkeler üzerinde yoğunlaşan bağ kuramları bireylerde neden bazı özelliklerin mutluluğa yol açtığı sorusuna cevap arar.¹⁷⁶ Bu yaklaşımda önemli olan bireylerin olaylara yükledikleri anlamlardır. Eğer olumlu olaylar

¹⁷⁶ Diener, E. "Subjective Well-Being", *Psychological Bulletin*, 95,3, 1984, 542- 575. Aktaran: Gümüş H.

birey tarafından içsel etmenlere bağlanıyorsa bu birey için en büyük mutluluk kaynağıdır.¹⁷⁷

Brown bilişsel yaklaşımlarda hatırlamayı temel almıştır. Bireylerin geçmişleri ile bağ kurup “şimdiki anı” değerlendirdiklerini ve bu durumun da duygusal hallerini etkilediğini ifade etmektedir. Hatırlama ile ilgili çalışmalarda, olumlu yaşantıları bireyler daha kolay hatırlarken, olumsuz yaşantıları daha sınırlı anımsadıkları bulunmuştur. Ayrıca geçmişe dair hatırladıkları olumlu olayları çok sık olan bireylerin şimdiki anı daha olumlu değerlendirdikleri ve daha mutlu oldukları belirtilmektedir.¹⁷⁸

1.4.3.5. Yargı Kuramları

Yargı kuramında bireyin kendi için belirlediği kriterler önemlidir. Bu kurama göre bireyin doyuma ulaşması için kendisini karşılaştırdığı bireyden daha iyi hissetmesi gerekir. Maddi doyum sadece diğer insanlarla kıyas yapılması sonucu ortaya çıkabilmektedir. Kendinden daha kötü şartlarda yaşayan insanları düşünen bireylerde yaşam tatmini daha fazladır. Yargı kuramında istek düzeyi önemlidir. Buna göre bireyin hayat şartları ile yaşamı için belirlediği standartların birey tarafından karşılaştırılıp değerlendirilmesi arasındaki fark önemlidir.¹⁷⁹

1.4.4. Yaşam Tatmininin Sonuçları

Bireylerin iş yaşamlarının genel yaşamlarında önemli bir yere olmasından dolayı yaşam tatminini etkileyen en önemli faktörün iş yaşamı olduğu gözönüne alındığında yaşam tatmini kavramını çalışma yaşamından ayrı değerlendirmek mümkün değildir. Yaşam tatmini konusunda yapılan çalışmalarda yaşam tatmininin bireyin iş performansını

¹⁷⁷ Schwarz,N. and Clore,G.L. “Mood ,Misattribution,and Judgements of Well- being: Informative and Directive Functions of Affective States”, *Journal of Personality and Social Psychology*,45, 1983, ss. 513–523. Aktaran:Gümüş H.

¹⁷⁸ Diener, a,g,e, 1984. Aktaran: Gümüş, H. “Farklı Mesleklerde Çalışanların İş ve Yaşam Doyumlarının Tükenmişlik Düzeyleri Açısından Karşılaştırılması”, *Doktora Tezi*, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum, 2006, ss.45

¹⁷⁹ Stein, M. and Heimberg, “Well-Being and Life Satisfaction in Generalized Anxiety Disorder: Comparison to Major Depressive Disorder in a Community Sample”, *Journal of Affective Disorders*, 79, 2004, ss.161-166. Aktaran: Akyol,S. “Boşanmış Ve Boşanmamış Aileye Sahip Ergenlerin Yalnızlık, Yaşam Doyumu, Sosyal Destek Ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi”, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, *Yüksek Lisans Tezi*, 2013, ss. 35

artırdığı yönünde ortak sonuca ulaşılmıştır.¹⁸⁰ Ayrıca bireyleri zor yaşam şartlarına karşı daha esnek ve güçlü duruma getirmesi de yaşam tatmininin diğer bir özelliğidir.¹⁸¹

Pek çok araştırmada bireyin yaşamında tatmin ya da tatminsizliği ile örgüt içi davranışları arasındaki ilişkiler saptanmaya çalışılmıştır. Örgüt yaşamı ile günlük yaşamın iç içe olması bireylerin performansını etkileyebilmektedir. Bu etkiyi en aza indirmek için bireylerin meslek yaşamları ile günlük yaşamlarını profesyonel olarak birbirinden ayırmaları gerekir. Hatta genel yaşamında tatminsizlik yaşayan bazı insanların bu tatminsizliklerini iş yaşamında yüksek seviyede tatmin sağlayarak telafi ettikleri görülebilmektedir. Bu durumda yaşam tatminlerini ya da tatminsizliklerini örgüt içi yaşamına aynen yansıtanlar, birbirinden ayrı tutanlar ve ters yansıtanlar olmak üzere üç farklı durum söz konusudur. Mesleki özellikler, kişisel özellikler ve işin özellikleri bireyin yaşam tatminlerini örgüt yaşamına yansıtmada farklılıklara neden olmaktadır.¹⁸²

¹⁸⁰ Jones, M. “Which is a Better Predictor of Job Performance: Job Satisfaction or Life Satisfaction”, **Journal of Behavioral & Applied Management**, 8(1), 2006, ss.34 Aktaran: Bozkurt,Ö. “Kadın Akademisyenlerde İş-Aile Çatışması Ve Yaşam Tatmini İlişkilerinin İncelenmesi”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Uluslararası Kadın Konferansı Bildiriler Kitabı**, 2012, ss.88.

¹⁸¹ Baldwin, T. “Life Satisfaction and Student Performance”, **Academy of Management Learning & Education**, 4(4), 2005, ss.421 aktaran: Bozkurt,Ö.ss.88

¹⁸² Özdevecioğlu, Mahmut,“Sosyal Destek ve Yaşam Tatmininin Mesleki Stres Üzerindeki Etkileri: Kayseri’de Faaliyet Gösteren İşletme Sahipleri ile Bir Araştırma”, **Hacettepe Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt 22, Sayı 1, 2004, ss.215.

BÖLÜM 2

İŞ-AİLE ÇATIŞMASININ İŞ TATMİNİ, KARIYER TATMİNİ VE YAŞAM TATMİNİ İLE İLİŞKİLERİ

2.1. İŞ – AİLE ÇATIŞMASININ İŞ TATMİNİYLE İLİŞKİSİ

İş ve aile yaşam alanlarında üstlenilen rollerin gerekliliklerini yerine getirmenin bireyin neredeyse bütün hayatı üzerinde etkisi olmasından dolayı iş ve aileye dair roller bireylerin üstlendikleri en önemli rollerdir. Fakat rollere ait sorumlulukları eş zamanlı olarak yerine getirmesi gerektiğinde birey iş rolü ve aile rolü arasında kalarak belki de yaşamının en büyük çatışmasını yaşamaktadır.¹⁸³

İş hayatındaki güvensiz çalışma koşulları, öngörülemeyen çalışma takvimi, istikrarsız istihdam ve yüksek performans sağlamak için işveren baskısı müşteri taleplerinin karşılanması gibi nedenlerle iş ve aile yaşamı arasında denge kurmak güçleşmektedir. Bunlara bağlı olarak çalışan bireyler aile yaşamındaki sorumluluklarına ayırması gereken zamanı işten gelen talepler için harcamakta, bu durum da aileden gelen talepleri (çocuklar, alışveriş, günlük işler vb.) karşılanmasını güç hale getirmektedir.¹⁸⁴

İş-aile çatışması yaşayan bir bireyin, buna bağlı oluşacak moral ve motivasyon düşüklüğü ile psikolojisi olumsuz yönde etkilenerek artık işinden zevk almaz hale gelebilecektir. Özellikle kadın çalışanların evine, ailesine ya da çocuklarına yeteri kadar zaman ayıramadığını düşünmesi onu işyerinde de huzursuz yapacak sonuç olarak da iş tatmini azalacaktır.¹⁸⁵

¹⁸³ Özdevecioğlu, M. ve Aktaş, “Kariyer Bağlılığı, Mesleki Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Rolü”, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı:28, Ocak-Haziran 2007, ss.5

¹⁸⁴ Özmete, E. ve Eker, I. “İş-Aile Yaşamı Çatışması ve Roller: Kamu Sektörü Örneğinde Bir Değerlendirme”, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, Cilt:3, Sayı:2, 2012, ss.2

¹⁸⁵ Özdevecioğlu, a.g.e, 2009, s.86.

2.2. İŞ – AİLE ÇATIŞMASININ KARIYER TATMINİYLE İLİŞKİSİ

Bireylerin çalışmak için farklı nedenleri olsa da, temel neden ihtiyaçların karşılanması ve tatmin edilmesidir. Öncelikle temel ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla gelir elde etmek için çalışan bireyin zamanla değişen istek ve ihtiyaçları oluşmakta ve bunların tatmini için çabalamaktadır. Bireyin çalışarak elde edebileceği üst düzey gereksinimlerinden biri de kariyerdir. İş-aile çatışmasının kariyer tatmininde önemli bir belirleyici olduğu yapılan araştırmalarda kanıtlanmıştır. Bireyin kariyer tatmini kabuledilebilir düzeyde olsa dahi, iş-aile çatışması yaşaması durumunda kariyer tatmini de olumsuz etkilenebilmektedir. Örneğin, bireyin kariyerindeki ilerlemelerin ailedeki rollerini gerçekleştirmeye engel olması durumunda bireylerin çoğu zaman ailesi için kariyerlerinden vazgeçebilmeleri sonucunda kariyer tatminleri azalmaktadır.¹⁸⁶

2.3. İŞ – AİLE ÇATIŞMASININ YAŞAM TATMINİYLE İLİŞKİSİ

İş-aile çatışmasının yaşam tatmini üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik çok sayıda araştırma yapılmış ve yapılmaya devam edilmektedir. Sekaran (1983) yaşam tatmininin temelini iyi iş ve mutlu aile yaşamının oluşturduğunu ifade etmektedir. Bireyler yaşamlarının önemli bir bölümünü fizyolojik, güvenlik ve saygı gibi gereksinimlerini gidermek amacıyla çalışmak için işyerinde geçirmektedir. Çalışma yaşamını sıkıcı ve kötü olarak algılayan bireyin yaşam tatmini düzeyi düşecektir. İş-aile çatışmasının etkisiyle bireyin, iş yaşamından aile yaşamına gelen müdahale ile aile memnuniyeti de azalacak ve bu memnuniyetsizlik durumu tekrar iş yaşamına olumsuz olarak yansıtılacağından dolayı yaşam tatmini daha da azalacaktır. Buna dayanarak, iş ya da aile yaşam alanlarından birinde mutsuzluğun varolması yaşam tatminini azaltmada yeterli olduğu ifade edilebilir. İş-aile çatışması her iki yaşam alanını da olumsuz etkileyerek zarar verdiğiinden yaşam tatmin düzeyini önemli ölçüde düşürebilir.¹⁸⁷

¹⁸⁶ Yüksel, İ., “İş-Aile Çatışmasının Kariyer Tatmini, İş Tatmini Ve İş Davranışları İle İlişkisi”, **Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi**, 2005, ss.305

¹⁸⁷ Bayraktaroğlu, S. ve Mustefayeva, L., “İş-Aile Çatışmaları Ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişki: Türkiye Ve İngiltere’deki Akademisyenlerin Karşılaştırılması”, **İşletme Bilimi Dergisi**, Cilt:2, Sayı:1, 2014, ss.131

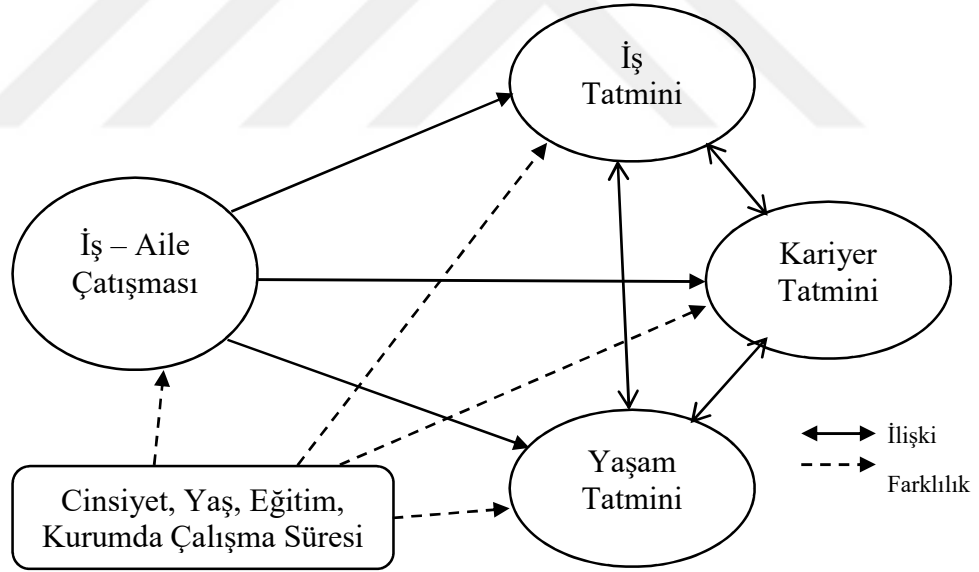
BÖLÜM 3

ARAŞTIRMA METODU VE ANALİZ

Bu bölümde, araştırmanın modeli, evreni ve örnekleme, kullanılan veri toplama araçları ve analiz yöntemleri ile geçerlik ve güvenirlik hakkında bilgiler verilmiştir.

3.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ VE HİPOTEZLERİ

Problem cümlesi, “iş-aile çatışması ile iş, kariyer ve yaşam tatmini arasındaki ilişkilerin tespit edilmesi” olarak belirlenmiş olan bu araştırma ilişkisel tarama modeline dayalı olarak yürütülmüştür. İlişkisel tarama modeli, iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim olup olmadığını ve birlikte değişim mevcutsa bu değişimin derecesini tespit etmeyi amaçlayan araştırma modelidir.¹⁸⁸ Dolayısıyla, araştırmamızda ilişkisel tarama modeline uygun olarak Şekil 3.1’de gösterilen model izlenmiştir.



Şekil 3.1: Araştırmanın Modeli

¹⁸⁸ Niyazi Karasar, “*Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar, İlkeler, Teknikler*”, Ankara: Nobel Yayıncılık, 2016, s. 81.

Araştırmanın hipotezleri aşağıda belirtilmektedir.

H1: İş-aile çatışması iş tatminini etkilemektedir.

H2: İş yaşamından kaynaklanan iş-aile çatışması iş tatminini etkilemektedir.

H3: Aile yaşamından kaynaklanan iş-aile çatışması iş tatminini etkilemektedir.

H4: İş-aile çatışması kariyer tatminini etkilemektedir.

H5: İş yaşamından kaynaklanan iş-aile çatışması kariyer tatminini etkilemektedir.

H6: Aile yaşamından kaynaklanan iş-aile çatışması kariyer tatminini etkilemektedir.

H7: İş-aile çatışması yaşam tatminini etkilemektedir.

H8: İş yaşamından kaynaklanan iş-aile çatışması yaşam tatminini etkilemektedir.

H9: Aile yaşamından kaynaklanan iş-aile çatışması yaşam tatminini etkilemektedir.

H10: İş tatmini kariyer tatminini etkilemektedir.

H11: İş tatmini yaşam tatminini etkilemektedir.

H12: Kariyer tatmini yaşam tatminini etkilemektedir.

3.2. EVREN VE ÖRNEKLEM

Çalışmanın evrenini Karabük’te farklı mesleklerde çalışan 20 yaş üstü bireyler oluşturmaktadır. Çalışmanın örneklemini ise evren içerisinde “kartopu örnekleme” yöntemi kullanılarak seçilen toplam 250 çalışan oluşturmuştur. Kartopu örnekleme yönteminde evrene ait birimlerden özellikle daha önce iletişim kurulan örneklem birimi / birey ile iletişim kurulmaktadır. İletişim kurulan bireyin yardımı ile ikinci bireye, ikinci bireyin yardımı ile üçüncü bireye gidilmekte, bu şekilde bir kartopunun büyümesi gibi örneklem büyüklüğü genişlemektedir.¹⁸⁹ Çalışmaya, araştırmaya gönüllü olarak katılmayı kabul eden ve 20 yaş üstünde yer alan bireyler dahil edilmiştir.

¹⁸⁹ Yahşi Yazıcıoğlu ve Samiye Erdoğan, “SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri”, Ankara: Detay Yayıncılık, 2014.

Araştırmaya katılan bireylerin %62,8'i (n=157) kadın, %37,2'si (n=93) erkektir. Ayrıca, katılımcıların %30,8'i (n=77) 20-29 yaş aralığında, %39,6'sı (n=99) 30-39 yaş aralığında, %22,4'ü (n=56) 40-49 yaş aralığında, %6,8'i (n=17) 50-59 yaş aralığında ve %0,4'ü (n=1) 60 yaş ve üzerinde yer almaktadır (Tablo 3.1).

Tablo 3.1
Katılımcıların Cinsiyet ve Yaş Dağılımı

Değişken	Grup	f	f%
Cinsiyet	Kadın	157	62,8
	Erkek	93	37,2
Yaş	20-29 yaş	77	30,8
	30-39 yaş	99	39,6
	40-49 yaş	56	22,4
	50-59 yaş	17	6,8
	60 ve üzeri yaş	1	0,4
Toplam		250	100

Eğitim durumuna göre; araştırmaya katılan bireylerin %0,8'i (n=2) ilkokul, %7,2'si (n=18) orta okul, %21,6'sı (n=54) lise, %22,4'ü (n=56) ön lisans, %39,2'si (n=98) lisans, %7,2'si (n=18) yüksek lisans ve %1,6'sı (n=4) doktora mezunudur.

Ayrıca, katılımcıların %32,4'ü (n=81) 1-5 yıl, %20,4'ü (n=51) 6-10 yıl, %13,6'sı (n=34) 11-15 yıl, %16,8'i (n=42) 16-20 yıl, %8'i (n=20) 21-25 yıl, %8,8'i (n=22) ise 26 ve üzeri yıl kurumda çalışma süresine sahiptir (Tablo 3.2)

Tablo 3.2**Katılımcıların Eğitim Durumu ve Kurumda Çalışma Süresi Özellikleri**

Değişken	Grup	f	f%
Eğitim Durumu	İlk Okul	2	0,8
	Orta Okul	18	7,2
	Lise	54	21,6
	Ön Lisans	56	22,4
	Lisans	98	39,2
	Yüksek Lisans	18	7,2
	Doktora	4	1,6
Kurumda Çalışma Süresi	1-5 yıl	81	32,4
	6-10 yıl	51	20,4
	11-15 yıl	34	13,6
	16-20 yıl	42	16,8
	21-25 yıl	20	8,0
	26 ve üzeri yıl	22	8,8
Toplam		250	100

3.3. VERİLERİN TOPLANMASI

Araştırmanın verileri, literatürde yer alan çeşitli çalışmaların incelenmesi ve yorumlanması sonucunda araştırmacı tarafından hazırlanan ve yapılandırılmış özellik gösteren veri toplama anketi aracılığıyla toplanmıştır. Hazırlanan ankette 5 bölüm halinde toplam 44 soru yer almıştır. Bu bölümler şunlardır (Ek-1):

- I) Kişisel Bilgiler
- II) İş – Aile Çatışması Ölçeği
- III) İş Tatmini Ölçeği
- IV) Kariyer Tatmini Ölçeği
- V) Yaşam Tatmini Ölçeği

3.3.1. Kişisel Bilgiler Formu

Kişisel bilgiler bölümünde toplam 4 soru yer almıştır. Bunlar; cinsiyet, yaş, eğitim durumu ve kurumdaki çalışma süresi ile ilgili sorulardır. Sorulara yanıtlar, çoktan seçmeli olarak alınmıştır.

3.3.2. İş – Aile Çatışması Ölçeği (İAÇÖ)

İş – Aile Çatışması Ölçeği (İAÇÖ), Netemeyer, Boles ve McMurrian¹⁹⁰ tarafından çalışanların iş – aile çatışması düzeylerini tespit etmek ve bunun iş stresi, tatmini ve örgütsel bağlılık gibi değişkenler üzerindeki etkilerini değerlendirebilmek amacıyla 1996 yılında geliştirilmiştir. İAÇÖ, 2006 yılında Efeoğlu ve Özgen¹⁹¹ tarafından geçerlik – güvenirlik çalışmaları yapılarak Türkçe'ye çevrilmiştir.

İAÇÖ, 2 alt boyutta yer alan toplam 10 maddeden oluşmaktadır. Alt boyutlar 5'er maddeden oluşmakta ve katılımcılar kendilerine yöneltmiş olan maddelere 5'li likert tipi "1=Kesinlikle katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Kararsızım, 4=Katılıyorum,

¹⁹⁰ Richard G. Netemeyer, James S. Boles, ve Robert McMurrian, "Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales", *Journal of Applied Psychology*, Cilt.81, Sayı.4, (1996), s. 402.

¹⁹¹ İ. Efe Efeoğlu ve Hüseyin Özgen, "İş Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma", *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt.16, Sayı.2, (2007), s. 237.

5=Kesinlikle katılıyorum” cevapları ile yanıt vermektedir. Ölçek maddelerinin tamamı olumsuz anlama sahiptir. Dolayısıyla, alt boyutlardan ve ölçek genelinden alınan ortalama puan arttıkça çatışma düzeyi artmaktadır. Ölçeğin madde yapısı Tablo 3.3’te verilmiştir.

3.3.3. Minnesota İş Tatmini Ölçeği (MİTÖ)

Minnesota İş Tatmini Ölçeği (MİTÖ), 1967 yılında Weiss, Davis, England ve Lofquist¹⁹² tarafından çalışanların işyerlerindeki mesleki tatmin düzeylerini tespit etmek amacıyla geliştirilmiştir. Ölçek, Türkçe’ye Baycan¹⁹³ tarafından çevrilmiş ve geçerlik – güvenirlik çalışmaları yapılmıştır.

MİTÖ, toplam 20 maddeden oluşmaktadır. Alt boyut bulunmamakta, değerlendirme ölçek genelinden alınan puana göre yapılmaktadır. Katılımcılar kendilerine yöneltilmiş olan maddelere çalışmamızda 5’li likert tipi “1=Kesinlikle katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Kararsızım, 4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum” cevapları ile yanıt vermişlerdir. Ölçek maddelerinin tamamı olumlu anlama sahiptir. Dolayısıyla, ölçek genelinden alınan ortalama puan arttıkça iş tatmin düzeyi artmaktadır. Ölçeğin madde yapısı Tablo 3.3’te verilmiştir.

3.3.4. Kariyer Tatmini Ölçeği (KTÖ)

Kariyer Tatmini Ölçeği (KTÖ), Greenhaus, Parasuraman ve Wormley¹⁹⁴ tarafından 1990 yılında geliştirilmiş ve Avcı ve Turunç¹⁹⁵ tarafından geçerlik – güvenirlik çalışmaları yapılarak Türkçe’ye uyarlanmıştır.

¹⁹² David J. Weiss, Rene V. Dawis, George W. England ve L.H. Lofquist, Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation XII, (1967).

¹⁹³ F. Aslı Baycan, “An Analysis of The Several Aspects of Job Satisfaction Between Different Occupational Groups”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Boğaziçi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1985).

¹⁹⁴ Jeffrey H. Greenhaus, Saroj Parasuraman ve Wayne M. Wormley, “Effects of Race on Organizational Experiences, Job Performance Evaluations, and Career Outcomes”, *Academy of Management Journal*, Cilt.33, Sayı.1 (1990), s. 64-86.

¹⁹⁵ Umut Avcı ve Ömer Turunç, “Dönüşümcü Liderlik ve Örgüte Güvenin Kariyer Memnuniyetine Etkisi: Lider-Üye Etkileşiminin Aracılık Rolü”, *Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, Cilt.4, Sayı.2 (2012), s. 45-55.

KTÖ, tek boyutta yer alan toplam 5 maddeden oluşmaktadır. Yani değerlendirme ölçek genelinden alınan puana göre yapılmaktadır. Katılımcılar kendilerine yöneltilmiş olan maddelere çalışmamızda “1=Kesinlikle katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Kararsızım, 4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum” cevaplarından oluşan 5’li likert tipi ölçek ile yanıt vermişlerdir. Ölçek maddelerinin tamamı olumlu anlama sahiptir. Bu nedenle, ortalama puan arttıkça kariyer tatmini düzeyi artmaktadır. Ölçeğin madde yapısı Tablo 3.3’te verilmiştir.

Tablo 3.3
Araştırmamızda Kullanılan Ölçeklere Ait Madde Yapıları

Ölçek	Madde Sayısı
İş – Aile Çatışması Ölçeği Alt Boyut 1: İş Yaşamından Kaynaklanan İş – Aile Çatışması (1-5. maddeler) Alt Boyut 2: Aile Yaşamından Kaynaklanan İş – Aile Çatışması (6-10. maddeler)	10
Minnesota İş Tatmini Ölçeği	20
Kariyer Tatmini Ölçeği	5
Yaşam Tatmini Ölçeği	5

3.3.5. Yaşam Tatmini Ölçeği (YTÖ)

Yaşam Tatmini Ölçeği (YTÖ), bireylerin yaşamlarından aldıkları doyumu belirlemek amacıyla Diener ve ark.¹⁹⁶ tarafından 1985 yılında geliştirilmiş ve Köker¹⁹⁷

¹⁹⁶ ED Diener, Robert A. Emmons, Randy J. Larsen ve Sharon Griffin. “*The Satisfaction with Life Scale*”, **Journal of Personality Assessment**, Cilt.49, Sayı.1 (1985), s. 71-75.

¹⁹⁷ Süreyya Köker, “*Normal ve Sorunlu Ergenlerde Yaşam Doyumu Düzeyinin Karşılaştırılması*”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1991).

tarafından 1991’de Türkçe’ye uyarlanmıştır. Ayrıca, ölçeğin geçerlik ve güvenirlik çalışması Dağlı ve Baysal¹⁹⁸ tarafından yapılmıştır.

YTÖ, tek boyutta yer alan toplam 5 maddeden oluşan bir kendini değerlendirme ölçeğidir. Değerlendirme ölçek genelinden alınan puana göre yapılmaktadır. Katılımcılar kendilerine yöneltilmiş olan maddelere 5’li likert tipi “1=Kesinlikle katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Kararsızım, 4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum” cevapları ile yanıt vermektedirler. Ölçek maddelerinin tamamı olumlu anlama sahiptir. Bu nedenle, ortalama puan arttıkça yaşam tatmini düzeyi artmaktadır. Ölçeğin madde yapısı Tablo 3.3’te verilmiştir.

3.4. VERİLERİN ANALİZİ

3.4.1. Geçerlik

Çalışmamızda kullanılan ölçeklerin geçerliliklerini tespit etme amacıyla Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) yapılmıştır. AFA sonucunda;

- Verilerin faktör analizine uygunluğu için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Örneklem Uygunluğu Testi sonucunun 0,60’tan yüksek ve Barlett Küresellik (Sphericity) Testi’nin anlamlı çıkması gerekmektedir.¹⁹⁹
- Faktörlerin birbiri ile ilişkili olduğu düşüncesi üzerine kurulu analizlerde temel bileşenler (principal components) ve eğik döndürme (direct oblimin) yöntemlerinin kullanılması önerilmektedir.²⁰⁰
- Ölçeğin faktör yapısının güçlü olduğunun kabul edilebilmesi yani geçerlik şartını sağlanabilmesi için toplam varyansın %50’sinden fazlasının açıklanması gerekmektedir.²⁰¹

Çalışmamızda elde edilen geçerlik sonuçları Tablo 3.4’te verilmiştir.

¹⁹⁸ Abidin Dağlı, Nigah Baysal, “Yaşam Doyumu Ölçeğinin Türkçe’ye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması”. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt.15, Sayı.59 (2016), s. 1250-1262.

¹⁹⁹ Şener Büyüköztürk, “*Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*”, Ankara: Pegem Akademi, 2011, s. 126.

²⁰⁰ Büyüköztürk, s. 126.

²⁰¹ Büyüköztürk, s. 168.

Tablo 3.4
Geçerlik Analizi Sonuçları

Ölçek	KMO	Barlett Küresellik Testi		Açıklanan Varyans (%)
		x ²	p	
İş – Aile Çatışması Ölçeği	0,872	1579,433	0,000	71,300
Minnesota İş Tatmini Ölçeği	0,873	2228,303	0,000	58,287
Kariyer Tatmini Ölçeği	0,824	786,442	0,000	71,419
Yaşam Tatmini Ölçeği	0,819	549,345	0,000	63,735

Dolayısıyla, çalışmamızda kullanılan ölçekler geçerlik şartını sağlamıştır.

Ayrıca Efeoğlu ve Özgen²⁰² tarafından, İş – Aile Çatışması Ölçeği’nin 2 alt boyutlu olduğu belirtildiği için maddelerin hangi alt boyut (faktör) altında yer aldığı ve faktör yükleri incelenmiştir. Yapılan AFA sonucunda elde edilen bulgular Tablo 3.5’te verilmiştir.

Buna göre, ölçeğin orijinal halinde belirtildiği gibi ilk 5 madde birinci faktör, ikinci 5 madde ise ikinci faktör altında yer almıştır. Faktör yüklerinin tamamı 0,45’in üzerindedir. Faktörün tanımladığı maddeyi ölçmesi için o faktörle olan ilişkisini gösteren faktör yük değerinin 0,45 ve daha yüksek olması gerektiği belirtilmektedir. Ayrıca, bir maddenin birden fazla faktör altında yer aldığı durumda iki yük değeri arasındaki farkın en az 0,10 olması önerilmektedir.²⁰³ Sonuçlar arasında 6. maddede böyle bir durum dikkat çekmektedir. Ancak, buradaki fark 0,10’dan büyük olduğu için belirtilen kriteri sağlamıştır.

Dolayısıyla, 1. faktörün ölçeğin orijinal formundaki İş Yaşamından Kaynaklanan İş – Aile Çatışması alt boyutuna, 2. faktörün ise Aile Yaşamından

²⁰² Efeoğlu ve Özgen, s. 237.

²⁰³ Büyüköztürk, s. 126.

Kaynaklanan İş – Aile Çatışması alt boyutuna karşılık geldiği tespit edilmiştir. 1. faktör toplam varyansın %47,767’sini, 2. faktör toplam varyansın %23,532’sini açıklamaktadır. Açıklanan toplam varyans ise %71,300’dür. Ölçeğimiz, orijinal formuna uygun biçimde geçerli özellik göstermektedir.

Tablo 3.5

İş – Aile Çatışması Ölçeği’nin Alt Boyutları ve Maddelerin Faktör Yükleri

Maddeler	Faktörler	
	1	2
1. İş sorumluluklarım, aile ve ev yaşantımı olumsuz olarak etkiliyor	0,820	
2. İşimin aldığı zaman, aileme karşı sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor	0,897	
3. İşimin gereksinimleri nedeniyle evde yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.	0,885	
4. İşimin yarattığı gerginlik ve yük nedeniyle aile yaşantımla ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum	0,890	
5. İş sorumluluklarım nedeniyle ailemle ilgili planlarımı değiştirmek zorunda kalıyorum	0,817	
6. Ailemin gereksinimleri, iş yaşamımı olumsuz olarak etkiliyor	0,327	0,610
7. Ev yaşantımın gereksinimleri nedeniyle işimle ilgili çalışmalarımı sonraya bırakmam gerekiyor		0,844
8. Aileme karşı sorumluluklarım nedeniyle işimle ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum		0,873
9. Aile yaşantım; işe zamanında gitmek, günlük iş gereklerini yerine getirmek ve fazla mesaiye kalmak gibi işimle ilgili sorumluluklarımı olumsuz olarak etkiliyor		0,798
10. Aile yaşantımın yarattığı gerginlik ve yük, işimle ilgili görevlerimi yapma becerimi olumsuz olarak etkiliyor		0,855
Açıklanan Varyans	47,767	23,532

3.4.2. Güvenirlik

Güvenirliği tespit etmek amacıyla, çalışmamızda ayrıca Cronbach alfa analizi yapılmıştır. Tespit edilen güvenilirlik sonuçları Tablo 3.6’da verilmiştir.

Tablo 3.6
Güvenirlik Analizi Sonuçları

Ölçek	Madde Sayısı	Cronbach Alpha
İş – Aile Çatışması Ölçeği	10	0,877
Minnesota İş Tatmini Ölçeği	20	0,905
Kariyer Tatmini Ölçeği	5	0,899
Yaşam Tatmini Ölçeği	5	0,852

Dolayısıyla, tespit edilen Cronbach alfa katsayılarının tamamı 0,70’ten fazla olduğu için ölçekler güvenilirlik şartını sağlamıştır.²⁰⁴

3.4.3. Kullanılan Analiz Yöntemleri

Araştırmamız sonucunda elde edilen bulguların analizinde nicel analiz yöntemi kullanılmıştır. Nicel analiz, literatürde “yapılan araştırmanın amaçlarına yönelik olarak toplanmış olan verilerin bir istatistik haline getirilerek analiz edilmesi ve bu yolla bulgulara ulaşılmasını hedefleyen analizler” olarak tanımlanmaktadır.²⁰⁵

Verilerin analizinde, Sosyal Bilimciler için İstatistik Programı (SPSS 24.0) kullanılarak tanımlayıcı ve anlam çıkarıcı istatistik yöntemlerine başvurulmuştur. Kullanılan tanımlayıcı istatistik yöntemleri ortalama, standart sapma, ortanca, mod, çarpıklık, basıklık gibi ölçüler olmuştur.

²⁰⁴ Büyüköztürk, s. 171.

²⁰⁵ Catherine Dawson, “Araştırma Yöntemlerine Giriş”, Asım Arı (çev.), Konya: Eğitim Yayıncılık, 2015, s. 19

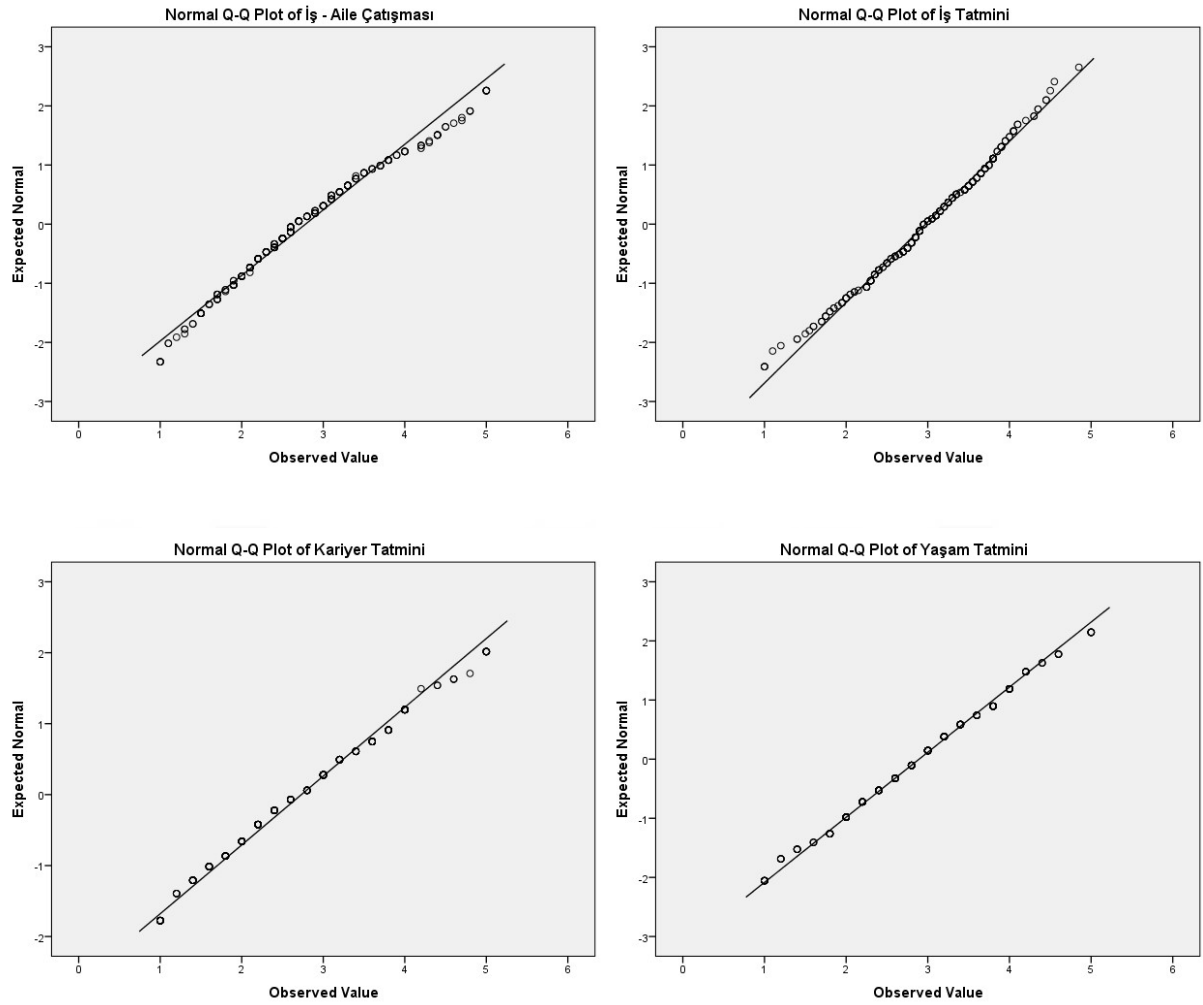
Demografik değişkenlere göre farklılıkların belirlenmesinde parametrik yöntemler arasında yer alan t-testi ve ANOVA testine başvurulmuş ve veriler $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde ve %95 güven aralığında değerlendirilmiştir. Korelasyon analizleri de Pearson Korelasyon Katsayısı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Bunun nedeni verilerimizin normal dağılım yani parametrik özellik göstermesidir. Zira verilere ait çarpıklık ve basıklık değerleri, yapılan normallik testleri sonucunda $\pm 1,50$ aralığında bulunmuştur. Çarpıklık ve basıklık değerlerinin $\pm 1,50$ aralığında olması normal dağılım olarak kabul edilmektedir (Tablo 3.7).²⁰⁶

Tablo 3.7
Normal Dağılıma İlişkin Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

Ölçek	Çarpıklık	Basıklık
İş – Aile Çatışması Ölçeği	0,430	-0,173
Minnesota İş Tatmini Ölçeği	-0,253	-0,067
Kariyer Tatmini Ölçeği	0,224	-0,582
Yaşam Tatmini Ölçeği	0,067	-0,270

Ayrıca, normal dağılım grafiklerinin incelenmesi de bu yargıyı doğrulamıştır (Şekil 3.2).

²⁰⁶ Barbara G. Tabachnick ve Linda S. Fidell, “*Using Multivariate Statistics*”, 6. Baskı, Boston: Allyn & Bacon, 2013.



Şekil 3.2: Verilere İlişkin Normal Dağılım Grafikleri

Ayrıca, çalışmamızın verilerinin regresyon analizinin varsayımlarını sağlayıp sağlamadığı ile ilgili olarak yapılan kontroller sonucunda verilerin normallik, doğrusallık ve çoklu bağlantılılık varsayımlarını sağladığı tespit edilmiştir.

BÖLÜM 4

BULGULAR

Bu bölümde, araştırma sonucunda elde edilen bulgular sunulmuştur.

4.1. KATILIMCILARIN İŞ - AİLE ÇATIŞMASI, İŞ TATMİNİ, KARIYER TATMİNİ VE YAŞAM TATMİNİ DÜZEYLERİYLE İLGİLİ TANIMLAYICI İSTATİSTİKLER

4.1.1. Genel Sonuçlar

Katılımcıların iş - aile çatışması, iş tatmini, kariyer tatmini ve yaşam tatmini ölçeklerine verdikleri cevapların analiz edilmesi sonucunda ulaşılan genel bulgular Tablo 4.1’de verilmiştir.

Tablo 4.1

İş - Aile Çatışması, İş Tatmini, Kariyer Tatmini ve Yaşam Tatmini Düzeyleriyle İlgili Genel Sonuçlar

Ölçek	Ortalama	Standart Sapma	%*
İş – Aile Çatışması	2,78	0,90	55,60
İş Yaşamından Kaynaklanan İş-Aile Çatışması	3,20	1,19	64,00
Aile Yaşamından Kaynaklanan İş-Aile Çatışması	2,36	1,01	47,20
Minnesota İş Tatmini	2,97	0,73	59,40
Kariyer Tatmini	2,73	1,03	54,60
Yaşam Tatmini	2,89	0,91	57,80

* Ölçek ortalamasının, alınabilecek en yüksek ortalama oranlanması sonucunda hesaplanmıştır.

Tablo 4.1 incelendiğinde, iş - aile çatışması ortalaması $\bar{x}=2,78\pm0,90$ olarak bulunmuştur. Buna göre, katılımcıların %55,60 oranında iş – aile çatışması yaşadığını söylemek mümkündür. Ayrıca, iş yaşamından kaynaklanan çatışma ortalaması $\bar{x}=3,20\pm1,19$; aile yaşamından kaynaklanan çatışma ortalaması $\bar{x}=2,36\pm1,01$ 'dir. Yani, katılımcılar iş yaşamından kaynaklanan çatışma yaşama oranları %64 iken, aile yaşamından kaynaklanan çatışma yaşama oranları %47,20'dir.

Ayrıca katılımcıların, iş tatmini ortalaması $\bar{x}=2,97\pm0,73$; kariyer tatmini ortalaması $\bar{x}=2,73\pm1,03$ ve yaşam tatmini ortalaması $\bar{x}=2,89\pm0,91$ olarak bulunmuştur. Dolayısıyla katılımcılar %59,40 iş tatminine, %54,60 kariyer tatminine ve %57,80 yaşam tatminine sahiptirler.

4.1.2. Madde Ortalamaları

Ölçeklere ilişkin genel sonuçlardan sonra, İş – Aile Çatışması Ölçeği madde ortalamalarının detaylı olarak analiz edilmesi sonucunda ulaşılan bulgular Tablo 4.2'de verilmiştir.

Buna göre, katılımcılar toplam 10 maddeden 6'sında kararsız kalmışlar, 4'üne ise katılmadıklarını bildirmişlerdir. Katılımcıların katılmadıkları kanılar; “*ailemin gereksinimleri, iş yaşamımı olumsuz olarak etkiliyor*” ($\bar{x}=2,38$), “*aileme karşı sorumluluklarım nedeniyle işimle ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum*” ($\bar{x}=2,32$), “*aile yaşantımın yarattığı gerginlik ve yük, işimle ilgili görevlerimi yapma becerimi olumsuz olarak etkiliyor*” ($\bar{x}=2,32$) ve “*ev yaşantımın gereksinimleri nedeniyle işimle ilgili çalışmalarımı sonraya bırakmam gerekiyor*” ($\bar{x}=2,28$) maddeleri olmuştur (Tablo 4.2).

Minnesota İş Tatmini Ölçeği madde ortalamalarının detaylı olarak analiz edilmesi sonucunda ulaşılan bulgular ise Tablo 4.3'te verilmiştir.

Buna göre, katılımcılar toplam 20 maddeden 1'ine katıldıklarını bildirmişler, 18'inde kararsız kalmışlar, 1'ine ise katılmadıklarını bildirmişlerdir. Katılımcıların katıldıkları kanı “*başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden işimden*

memnunum” ($\bar{x}=3,60$) maddesidir. Katılımcıların katılmadıkları kanı ise “*terfi imkanının olması yönünden işimden memnunum*” ($\bar{x}=2,48$) maddesidir (Tablo 4.3).

Tablo 4.2
İş - Aile Çatışması Ölçeği Madde Ortalamaları

Sıra	Madde	N	Ort.	Ss	Cevap Düzeyi
1	İş sorumluluklarım, aile ve ev yaşantımı olumsuz olarak etkiliyor.	250	3,28	1,40	Kararsızım
2	İşimin gereksinimleri nedeniyle evde yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.	250	3,24	1,36	Kararsızım
3	İşimin yarattığı gerginlik ve yük nedeniyle aile yaşantımla ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.	250	3,17	1,33	Kararsızım
4	İş sorumluluklarım nedeniyle ailemle ilgili planlarımı değiştirmek zorunda kalıyorum.	250	3,17	1,39	Kararsızım
5	İşimin aldığı zaman, aileme karşı sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor.	250	3,14	1,38	Kararsızım
6	Aile yaşantım; işe zamanında gitmek, günlük iş gereklerini yerine getirmek ve fazla mesaiye kalmak gibi işimle ilgili sorumluluklarımı olumsuz olarak etkiliyor.	250	2,50	1,30	Kararsızım
7	Ailemin gereksinimleri, iş yaşamımı olumsuz olarak etkiliyor.	250	2,38	1,23	Katılmıyorum
8	Aileme karşı sorumluluklarım nedeniyle işimle ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.	250	2,32	1,21	Katılmıyorum
9	Aile yaşantımın yarattığı gerginlik ve yük, işimle ilgili görevlerimi yapma becerimi olumsuz olarak etkiliyor.	250	2,32	1,24	Katılmıyorum
10	Ev yaşantımın gereksinimleri nedeniyle işimle ilgili çalışmalarımı sonraya bırakmam gerekiyor.	250	2,28	1,23	Katılmıyorum

Tablo 4.3
Minnesota İş Tatmini Ölçeği Madde Ortalamaları

Sıra	Madde	N	Ort.	Ss
1	Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden işimden memnunum.	250	3,60	1,18
2	Vicdani bir sorumluluk tasıma sansını bana vermesi yönünden işimden memnunum.	250	3,40	1,22
3	Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme sansı vermesi yönünden işimden memnunum.	250	3,35	1,20
4	Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden işimden memnunum.	250	3,24	1,17
5	Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden işimden memnunum.	250	3,22	1,21
6	Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden işimden memnunum.	250	3,19	1,23
7	Kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden işimden memnunum.	250	3,17	1,20
8	Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkânı vermesi açısından işimden memnunum.	250	3,05	1,23
9	Toplumda "saygın bir kişi" olma sansını bana vermesi bakımından işimden memnunum.	250	3,04	1,17
10	İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden işimden memnunum.	250	2,94	1,23
11	Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden işimden memnunum.	250	2,90	1,27
12	Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkânı bakımından işimden memnunum.	250	2,86	1,23
13	Beni her zaman meşgul etmesi bakımından işimden memnunum.	250	2,86	1,24
14	Bağımsız çalışma imkanının olması bakımından işimden memnunum.	250	2,82	1,32
15	Çalışma şartları yönünden işimden memnunum.	250	2,76	1,30
16	Kendi fikir-kanaatlerimi rahatça kullanma imkânı vermesi yönünden işimden memnunum.	250	2,69	1,25
17	Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından işimden memnunum.	250	2,68	1,19
18	Yöneticinin karar verme yeteneği bakımından işimden memnunum.	250	2,64	1,19
19,	Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden işimden memnunum.	250	2,60	1,29
20	Terfi imkanının olması yönünden işimden memnunum.	250	2,48	1,28

Kariyer Tatmini Ölçeği madde ortalamalarının detaylı olarak analiz edilmesi sonucunda ulaşılan bulgular Tablo 4.4'te verilmiştir.

Tablo 4.4
Kariyer Tatmini Ölçeği Madde Ortalamaları

Sıra	Madde	N	Ort.	Ss	Cevap Düzeyi
1	Kariyerimde elde ettiğim başarılarımdan memnunum.	250	3,00	1,20	Kararsızım
2	Tüm kariyer hedeflerim düşünüldüğünde kariyerimdeki ilerlemelerden memnunum.	250	2,76	1,25	Kararsızım
3	Yeteneklerimdeki gelişim düzeyi düşünüldüğünde kariyerimdeki ilerlemelerden memnunum.	250	2,74	1,23	Kararsızım
4	Maddi kazanımlarım düşünüldüğünde kariyerimdeki ilerlemelerden memnunum.	250	2,59	1,21	Kararsızım
5	Terfi ve yükselme durumu düşünüldüğünde kariyerimdeki ilerlemelerden memnunum.	250	2,57	1,21	Kararsızım

Tablo 4.4 incelendiğinde katılımcıların 5 maddenin tamamında kararsızım cevabı verdikleri görülmektedir. Ancak, en yüksek ortalamaya sahip olan madde “*kariyerimde elde ettiğim başarılarımdan memnunum*” ($\bar{x}=3,00$) maddesi olmuştur. En düşük ortalamaya sahip olan madde ise “*terfi ve yükselme durumu düşünüldüğünde kariyerimdeki ilerlemelerden memnunum*” ($\bar{x}=2,57$) maddesidir.

Son olarak, Yaşam Tatmini Ölçeği madde ortalamalarının detaylı olarak analiz edilmesi sonucunda ulaşılan bulgular ise Tablo 4.5'te verilmiştir.

Tablo 4.5 incelendiğinde katılımcıların 5 maddenin tamamında kararsızım cevabı verdikleri görülmektedir. Ancak, en yüksek ortalamaoya sahip olan madde “yaşamımdan hoşnutum” ($\bar{x}=3,12$) maddesi olmuştur. En düşük ortalamaoya sahip olan madde ise “yaşam koşullarım mükemmel” ($\bar{x}=2,65$) maddesidir.

Tablo 4.5
Yaşam Tatmini Ölçeği Madde Ortalamaları

Sıra	Madde	N	Ort.	Ss	Cevap Düzeyi
1	Yaşamımdan hoşnutum.	250	3,12	1,15	Kararsızım
2	Şu ana kadar istediğim önemli şeyleri elde edebildim.	250	3,07	1,13	Kararsızım
3	Yaşamım birçok yönüyle ideallerime yakın.	250	2,94	1,07	Kararsızım
4	Yeniden dünyaya gelseydim yaşamımdan hemen hemen hiçbir şeyi değıştirmezdım.	250	2,68	1,30	Kararsızım
5	Yaşam koşullarım mükemmel.	250	2,65	1,06	Kararsızım

4.2. İŞ - AİLE ÇATIŞMASI, İŞ TATMİNİ, KARIYER TATMİNİ VE YAŞAM TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİLER

İş - aile çatışması, iş tatmini, kariyer tatmini ve yaşam tatmini arasındaki ilişkileri tespit etme amacıyla yapılan Pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 4.6’da verilmiştir.

Tablo 4.6

İş - Aile Çatışması, İş Tatmini, Kariyer Tatmini ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkiler

	1	2	3	4	5	6
1- İş – Aile Çatışması	-	0,853*	0,788*	-0,016	0,073	0,089
2- İş Yaşamından Kaynaklanan İş-Aile Çatışması		-	0,350*	-0,111	-0,031	0,048
3- Aile Yaşamından Kaynaklanan İş-Aile Çatışması			-	0,102	0,169	0,103
4- İş Tatmini				-	0,617*	0,614*
5- Kariyer Tatmini					-	0,562*
6- Yaşam Tatmini						-

* $p < 0,01$ düzeyinde anlamlıdır.

* $r = 0,70$ ve fazlası güçlü korelasyonu, $r = 0,30-0,69$ orta düzeyde korelasyonu göstermektedir.

Tablo 4.6’da detaylı olarak gösterilen korelasyon bulgularına göre ortaya çıkan sonuçlar şunlardır:

- İş – Aile Çatışması Ölçeği toplam puanı ile ölçeğin alt boyut puanları arasında güçlü pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r = 0,853$ ve $r = 0,788$). Yani iş yaşamından kaynaklanan çatışma veya aile yaşamından kaynaklanan çatışma arttıkça iş – aile çatışması güçlü düzeyde artmaktadır. İş yaşamından kaynaklanan çatışmanın iş – aile çatışması üzerinde açıkladığı varyans %72,8’dir ($r^2 = 0,728$). Aile yaşamından kaynaklanan çatışmanın iş – aile çatışması üzerinde açıkladığı varyans ise %62,1’dir ($r^2 = 0,621$).

- İş yaşamından kaynaklanan iş – aile çatışması ve aile yaşamından kaynaklanan iş – aile çatışması arasında orta düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=0,350$). Yani iş yaşamından kaynaklanan iş – aile çatışması veya aile yaşamından kaynaklanan iş – aile çatışmasından birisi arttıkça diğeri de orta düzeyde artmaktadır. Birbirlerinde açıkladıkları varyans ise %12,2’dir ($r^2=0,122$).
- İş - aile çatışması ile iş tatmini, kariyer tatmini ve yaşam tatmini arasındaki korelasyon katsayıları sırasıyla $r=-0,016$, $r=0,073$ ve $r=0,089$ olarak bulunmuştur. Tespit edilen bu değerler çok düşük düzeyde anlamsız korelasyonu göstermektedir. Ayrıca, açıklanan varyans sırasıyla %0 ($r^2=0,000$), %0 ($r^2=0,005$) ve %0 ($r^2=0,008$) olarak hesaplanmıştır. Dolayısıyla, iş - aile çatışması ile iş tatmini, kariyer tatmini ve yaşam tatmini arasında ilişki olmadığı söylenebilir.
- İş tatmini ve kariyer tatmini arasındaki korelasyon $r=0,617$ olarak bulunmuştur. Buna göre, iki değişken arasında orta düzeyde bir ilişki bulunmaktadır. Ayrıca, bu ilişki $p<0,01$ düzeyinde anlamlıdır. Yani, iş tatmini veya kariyer tatmininden birisi arttıkça diğeri de anlamlı biçimde artmaktadır. Bunların birbirinde açıkladıkları varyans %38,1’dir ($r^2=0,381$).
- İş tatmini ve yaşam tatmini arasındaki korelasyon $r=0,614$ olarak bulunmuştur. Buna göre, iki değişken arasında orta düzeyde bir ilişki bulunmaktadır. Ayrıca, bu ilişki $p<0,01$ düzeyinde anlamlıdır. Yani, iş tatmini veya yaşam tatmininden birisi arttıkça diğeri de anlamlı biçimde artmaktadır. Birbirleri üzerinde açıkladıkları varyans ise %37,7’dir ($r^2=0,377$).
- Kariyer tatmini ve yaşam tatmini arasındaki korelasyon $r=0,562$ olarak bulunmuştur. Buna göre, iki değişken arasında orta düzeyde bir ilişki bulunmaktadır. Ayrıca, bu ilişki $p<0,01$ düzeyinde anlamlıdır. Yani, kariyer tatmini veya yaşam tatmininden birisi arttıkça diğeri de anlamlı biçimde artmaktadır. Birbirleri üzerinde açıkladıkları varyans ise %31,6’dir ($r^2=0,316$).

4.3. İŞ - AİLE ÇATIŞMASININ, İŞ TATMINİ, KARIYER TATMINİ VE YAŞAM TATMINİ ÜZERİNE ETKİLERİ

İş - aile çatışmasının, iş tatmini, kariyer tatmini ve yaşam tatmini üzerindeki etkilerini tespit etmek amacıyla regresyon analizleri yapılmıştır. Buna göre, ilk olarak iş - aile çatışmasının, iş tatmini üzerindeki etkisi ile ilgili olarak elde edilen bulgular Tablo 4.7’de verilmiştir.

Tablo 4.7
İş - Aile Çatışmasının İş Tatmini Üzerine Etkisi

Regresyon Modeli ($r=-0,016$; $r^2=0,000$)	Standardize Olmayan Parametreler		Standardize Parametreler	t	p
	B	S. Hata	β		
Sabit	3,009	0,151		19,912	0,000
İş – Aile Çatışması	-0,013	0,052	-0,016	-0,250	0,803

* Bağımlı Değişken: İş Tatmini.

Buna göre, iş – aile çatışması (x) ve iş tatmini (y) arasındaki regresyon eşitliği $y=3,009-0,013x$ olarak bulunmuştur. İş - aile çatışması ile iş tatmini arasında çok düşük düzeyde ancak anlamlı olmayan negatif bir ilişki bulunmaktadır ($r=-0,016$; $p=0,803>0,05$). Buna göre, iki değişken arasında açıklanan varyansı gösteren determinasyon katsayısı $r^2=0,000$ olarak hesaplanmıştır.

Tespit edilen bu sonuçtan sonra, araştırmamızın hipotezleri arasında yer alan;

➤ “**H1:** İş - aile çatışması, iş tatminini etkilemektedir” hipotezi reddedilmiştir.

İş - aile çatışması ölçeği genel puanının iş tatmini üzerine etkisinin tespitinden sonra alt boyutların etkileri ile ilgili olarak regresyon analizleri yapılmıştır. İlk olarak, iş yaşamından kaynaklanan iş – aile çatışmasının iş tatmini üzerindeki etkisi ile ilgili olarak elde edilen bulgular Tablo 4.8’de verilmiştir.

Tablo 4.8
İş Yaşamından Kaynaklanan İş - Aile Çatışmasının İş Tatmini Üzerine Etkisi

Regresyon Modeli ($r=-0,011$; $r^2=0,012$)	Standardize Olmayan Parametreler		Standardize Parametreler	t	p
	B	S. Hata	β		
Sabit	3,193	0,133		23,948	0,000
İş Yaşamından Kaynaklanan İş – Aile Çatışması	-0,069	0,039	-0,111	-1,760	0,080

* Bağımlı Değişken: İş Tatmini.

Buna göre, iş yaşamından kaynaklanan iş – aile çatışması (x) ve iş tatmini (y) arasındaki regresyon eşitliği $y=3,193-0,069x$ olarak bulunmuştur. İş yaşamından kaynaklanan iş - aile çatışması ile iş tatmini arasında düşük düzeyde ancak anlamlı olmayan negatif bir ilişki bulunmaktadır ($r=-0,011$; $p=0,080>0,05$). Buna göre, iki değişken arasında açıklanan varyansı gösteren determinasyon katsayısı $r^2=0,012$ olarak hesaplanmıştır.

Tespit edilen bu sonuçtan sonra, araştırmamızın hipotezleri arasında yer alan;

➤ “**H2:** İş yaşamından kaynaklanan iş - aile çatışması, iş tatminini etkilemektedir” hipotezi reddedilmiştir.

Sonraki aşamada; aile yaşamından kaynaklanan iş – aile çatışmasının iş tatmini üzerine etkisi ile ilgili olarak elde edilen bulgular Tablo 4.9’da verilmiştir.

Buna göre, aile yaşamından kaynaklanan iş – aile çatışması (x) ve iş tatmini (y) arasındaki regresyon eşitliği $y=2,797+0,075x$ olarak bulunmuştur. Aile yaşamından kaynaklanan iş - aile çatışması ile iş tatmini arasında düşük düzeyde ancak anlamlı olmayan pozitif bir ilişki bulunmaktadır ($r=0,102$; $p=0,106>0,05$). Buna göre, iki değişken arasında açıklanan varyansı gösteren determinasyon katsayısı $r^2=0,011$ olarak hesaplanmıştır.

Tablo 4.9

Aile Yaşamından Kaynaklanan İş - Aile Çatışmasının İş Tatmini Üzerine Etkisi

Regresyon Modeli ($r=0,102$; $r^2=0,011$)	Standardize Olmayan Parametreler		Standardize Parametreler	t	p
	B	S. Hata	β		
Sabit	2,797	0,118		23,640	0,000
Aile Yaşamından Kaynaklanan İş – Aile Çatışması	0,075	0,046	0,102	1,622	0,106

* Bağımlı Değişken: İş Tatmini.

Tespit edilen bu sonuçtan sonra, araştırmamızın hipotezleri arasında yer alan;

- “**H3:** Aile yaşamından kaynaklanan iş - aile çatışması, iş tatminini etkilemektedir” hipotezi reddedilmiştir.

İş - aile çatışmasının, kariyer tatmini üzerine etkisi ile ilgili olarak elde edilen bulgular Tablo 4.10’da verilmiştir.

Tablo 4.10

İş - Aile Çatışmasının Kariyer Tatmini Üzerine Etkisi

Regresyon Modeli ($r=0,073$; $r^2=0,005$)	Standardize Olmayan Parametreler		Standardize Parametreler	t	p
	B	S. Hata	β		
Sabit	2,498	0,212		11,798	0,000
İş – Aile Çatışması	0,084	0,072	0,073	1,160	0,247

* Bağımlı Değişken: Kariyer Tatmini.

Buna göre, iş – aile çatışması (x) ve kariyer tatmini (y) arasındaki regresyon eşitliği $y=2,498+0,084x$ olarak bulunmuştur. İş - aile çatışması ile kariyer tatmini arasında çok düşük düzeyde ancak anlamlı olmayan pozitif bir ilişki bulunmaktadır

($r=0,073$; $p=0,247>0,05$). Buna göre, iki değişken arasında açıklanan varyansı gösteren determinasyon katsayısı $r^2=0,005$ olarak hesaplanmıştır.

Tespit edilen bu sonuçtan sonra, araştırmamızın hipotezleri arasında yer alan;

➤ “**H4:** İş - aile çatışması, kariyer tatmini etkilemektedir” hipotezi reddedilmiştir.

İş - aile çatışması ölçeği genel puanının kariyer tatmini üzerine etkisinin tespitinden sonra alt boyutların etkileri ile ilgili olarak regresyon analizleri yapılmıştır. İlk olarak, iş yaşamından kaynaklanan iş – aile çatışmasının kariyer tatmini üzerine etkisi ile ilgili olarak elde edilen bulgular Tablo 4.11’de verilmiştir.

Buna göre, iş yaşamından kaynaklanan iş – aile çatışması (x) ve kariyer tatmini (y) arasındaki regresyon eşitliği $y=2,819-0,027x$ olarak bulunmuştur. İş yaşamından kaynaklanan iş - aile çatışması ile kariyer tatmini arasında çok düşük düzeyde ancak anlamlı olmayan pozitif bir ilişki bulunmaktadır ($r=0,031$; $p=0,621>0,05$). Buna göre, iki değişken arasında açıklanan varyansı gösteren determinasyon katsayısı $r^2=0,001$ olarak hesaplanmıştır. Bu sonuç arada etki olmadığını göstermiştir.

Tablo 4.11

İş Yaşamından Kaynaklanan İş - Aile Çatışmasının Kariyer Tatmini Üzerine Etkisi

Regresyon Modeli ($r=0,031$; $r^2=0,001$)	Standardize Olmayan Parametreler		Standardize Parametreler	t	p
	B	S. Hata	β		
Sabit	2,819	0,188		14,966	0,000
İş Yaşamından Kaynaklanan İş – Aile Çatışması	-0,027	0,055	-0,031	-0,495	0,621

* Bağımlı Değişken: Kariyer Tatmini.

Tespit edilen bu sonuçtan sonra, araştırmamızın hipotezleri arasında yer alan;

- “**H5:** İş yaşamından kaynaklanan iş - aile çatışması, kariyer tatminini etkilemektedir” hipotezi reddedilmiştir.

Sonraki aşamada; aile yaşamından kaynaklanan iş – aile çatışmasının kariyer tatmini üzerine etkisi ile ilgili olarak elde edilen bulgular Tablo 4.12’de verilmiştir.

Tablo 4.12
Aile Yaşamından Kaynaklanan İş - Aile Çatışmasının Kariyer Tatmini Üzerine Etkisi

Regresyon Modeli ($r=0,169$; $r^2=0,028$)	Standardize Olmayan Parametreler		Standardize Parametreler	t	p
	B	S. Hata	β		
Sabit	2,323	0,165		14,109	0,000
Aile Yaşamından Kaynaklanan İş – Aile Çatışması	0,173	0,064	0,169	2,697	0,007

* Bağımlı Değişken: Kariyer Tatmini.

Buna göre, aile yaşamından kaynaklanan iş – aile çatışması (x) ve kariyer tatmini (y) arasındaki regresyon eşitliği $y=2,323+0,173x$ olarak bulunmuştur. Aile yaşamından kaynaklanan iş - aile çatışması ile kariyer tatmini arasında düşük düzeyde ve anlamlı pozitif bir ilişki bulunmaktadır ($r=0,169$; $p=0,007<0,05$). Buna göre, iki değişken arasında açıklanan varyansı gösteren determinasyon katsayısı $r^2=0,169$ olarak hesaplanmıştır.

Tespit edilen bu sonuçtan sonra, araştırmamızın hipotezleri arasında yer alan;

- “**H6:** Aile yaşamından kaynaklanan iş - aile çatışması, kariyer tatminini etkilemektedir” hipotezi kabul edilmiştir.

İş - aile çatışmasının, yaşam tatmini üzerine etkisi ile ilgili olarak elde edilen bulgular Tablo 4.13’de verilmiştir.

Buna göre, iş – aile çatışması (x) ve yaşam tatmini (y) arasındaki regresyon eşitliği $y=2,644+0,090x$ olarak bulunmuştur. İş - aile çatışması ile yaşam tatmini arasında

çok düşük düzeyde ancak anlamlı olmayan pozitif bir ilişki bulunmaktadır ($r=0,089$; $p=0,160>0,05$). Buna göre, iki değişken arasında açıklanan varyansı gösteren determinasyon katsayısı $r^2=0,008$ olarak hesaplanmıştır.

Tablo 4.13

İş - Aile Çatışmasının Yaşam Tatmini Üzerine Etkisi

Regresyon Modeli ($r=-0,089$; $r^2=0,008$)	Standardize Olmayan Parametreler		Standardize Parametreler	t	p
	B	S. Hata	β		
Sabit	2,644	0,186		14,191	0,000
İş – Aile Çatışması	0,090	0,064	0,089	1,409	0,160

* Bağımlı Değişken: Yaşam Tatmini.

Tespit edilen bu sonuçtan sonra, araştırmamızın hipotezleri arasında yer alan;

- “**H7:** İş - aile çatışması, yaşam tatminini etkilemektedir” hipotezi reddedilmiştir.

İş - aile çatışması ölçeği genel puanının yaşam tatmini üzerine etkisinin tespitinden sonra alt boyutların etkileri ile ilgili olarak regresyon analizleri yapılmıştır. İlk olarak, iş yaşamından kaynaklanan iş – aile çatışmasının yaşam tatmini üzerine etkisi ile ilgili olarak elde edilen bulgular Tablo 4.14’de verilmiştir.

Tablo 4.14

İş Yaşamından Kaynaklanan İş - Aile Çatışmasının Yaşam Tatmini Üzerine Etkisi

Regresyon Modeli ($r=0,048$; $r^2=0,002$)	Standardize Olmayan Parametreler		Standardize Parametreler	t	p
	B	S. Hata	β		
Sabit	2,775	0,166		16,731	0,000
İş Yaşamından Kaynaklanan İş – Aile Çatışması	0,037	0,049	0,048	0,762	0,447

* Bağımlı Değişken: Yaşam Tatmini.

Buna göre, iş yaşamından kaynaklanan iş – aile çatışması (x) ve yaşam tatmini (y) arasındaki regresyon eşitliği $y=2,775+0,037x$ olarak bulunmuştur. İş yaşamından kaynaklanan iş - aile çatışması ile yaşam tatmini arasında düşük düzeyde ancak anlamlı olmayan pozitif bir ilişki bulunmaktadır ($r=0,048$; $p=0,447>0,05$). Buna göre, iki değişken arasında açıklanan varyansı gösteren determinasyon katsayısı $r^2=0,002$ olarak hesaplanmıştır. Bu sonuç arada etki olmadığını göstermiştir.

Tespit edilen bu sonuçtan sonra, araştırmamızın hipotezleri arasında yer alan;

- “**H8:** İş yaşamından kaynaklanan iş - aile çatışması, yaşam tatminini etkilemektedir” hipotezi reddedilmiştir.

Sonraki aşamada; aile yaşamından kaynaklanan iş – aile çatışmasının yaşam tatmini üzerine etkisi ile ilgili olarak elde edilen bulgular Tablo 4.15’te verilmiştir.

Tablo 4.15

Aile Yaşamından Kaynaklanan İş - Aile Çatışmasının Yaşam Tatmini Üzerine Etkisi

Regresyon Modeli ($r=0,103$; $r^2=0,011$)	Standardize Olmayan Parametreler		Standardize Parametreler	t	p
	B	S. Hata	β		
Sabit	2,674	0,146		18,267	0,000
Aile Yaşamından Kaynaklanan İş – Aile Çatışması	0,093	0,057	0,103	1,628	0,105

* Bağımlı Değişken: Yaşam Tatmini.

Buna göre, aile yaşamından kaynaklanan iş – aile çatışması (x) ve yaşam tatmini (y) arasındaki regresyon eşitliği $y=2,674+0,093x$ olarak bulunmuştur. Aile yaşamından kaynaklanan iş - aile çatışması ile yaşam tatmini arasında düşük düzeyde ancak anlamsız pozitif bir ilişki bulunmaktadır ($r=0,103$; $p=0,105>0,05$). Buna göre, iki değişken arasında açıklanan varyansı gösteren determinasyon katsayısı $r^2=0,011$ olarak hesaplanmıştır.

Tespit edilen bu sonuçtan sonra, araştırmamızın hipotezleri arasında yer alan;

- “**H9:** Aile yaşamından kaynaklanan iş - aile çatışması, yaşam tatminini etkilemektedir” hipotezi reddedilmiştir.

4.4. İŞ TATMİNİ, KARIYER TATMİNİ VE YAŞAM TATMİNİ ARASINDAKİ REGRESYON İLİŞKİLERİ

İş tatmini, kariyer tatmini ve yaşam tatmini arasındaki regresyon ilişkilerini tespit etmek amacıyla ilk olarak iş tatmininin kariyer tatmini üzerindeki etkisi analiz edilmiştir. Elde edilen bulgular Tablo 4.16’da verilmiştir.

Tablo 4.16
İş Tatmininin Kariyer Tatmini Üzerine Etkisi

Regresyon Modeli ($r=-0,617$; $r^2=0,380$)	Standardize Olmayan Parametreler		Standardize Parametreler	t	p
	B	S. Hata	β		
Sabit	0,156	0,215		0,726	0,468
İş Tatmini	0,866	0,070	0,617	12,338	0,000

* Bağımlı Değişken: Kariyer Tatmini.

Buna göre, iş tatmini (x) ve kariyer tatmini (y) arasındaki regresyon eşitliği $y=0,156+0,866x$ olarak bulunmuştur. İş tatmini ile kariyer tatmini arasında orta düzeyde ve anlamlı pozitif bir ilişki bulunmaktadır ($r=0,617$; $p=0,000<0,05$). Buna göre, iki değişken arasında açıklanan varyansı gösteren determinasyon katsayısı $r^2=0,380$ olarak hesaplanmıştır.

Tespit edilen bu sonuçtan sonra, araştırmamızın hipotezleri arasında yer alan;

➤ “**H10:** *İş tatmini, kariyer tatminini etkilemektedir*” hipotezi kabul edilmiştir.

İkinci adımda; iş tatmininin yaşam tatmini üzerine etkisi analiz edilmiştir. Elde edilen bulgular Tablo 4.17’de verilmiştir.

Tablo 4.17
İş Tatmininin Yaşam Tatmini Üzerine Etkisi

Regresyon Modeli ($r=-0,614$; $r^2=0,377$)	Standardize Olmayan Parametreler		Standardize Parametreler	t	p
	B	S. Hata	β		
Sabit	0,634	0,190		3,338	0,001
İş Tatmini	0,760	0,062	0,614	12,252	0,000

* Bağımlı Değişken: Yaşam Tatmini.

Buna göre, iş tatmini (x) ve yaşam tatmini (y) arasındaki regresyon eşitliği $y=0,634+0,760x$ olarak bulunmuştur. İş tatmini ile yaşam tatmini arasında orta düzeyde ve anlamlı pozitif bir ilişki bulunmaktadır ($r=0,614$; $p=0,000<0,05$). Buna göre, iki değişken arasında açıklanan varyansı gösteren determinasyon katsayısı $r^2=0,377$ olarak hesaplanmıştır.

Tespit edilen bu sonuçtan sonra, araştırmamızın hipotezleri arasında yer alan;

- “**H11:** İş tatmini, yaşam tatminini etkilemektedir” hipotezi kabul edilmiştir.

Son olarak; kariyer tatmininin yaşam tatmini üzerine etkisi analiz edilmiştir. Elde edilen bulgular Tablo 4.18’de verilmiştir.

Tablo 4.18
Kariyer Tatmininin Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi

Regresyon Modeli ($r=-0,562$; $r^2=0,316$)	Standardize Olmayan Parametreler		Standardize Parametreler	t	p
	B	S. Hata	β		
Sabit	1,540	0,135		11,405	0,000
Kariyer Tatmini	0,495	0,046	0,562	1,707	0,000

* Bağımlı Değişken: Yaşam Tatmini.

Buna göre, kariyer tatmini (x) ve yaşam tatmini (y) arasındaki regresyon eşitliği $y=1,540+0,495x$ olarak bulunmuştur. Kariyer tatmini ile yaşam tatmini arasında orta düzeyde ve anlamlı pozitif bir ilişki bulunmaktadır ($r=0,562$; $p=0,000<0,05$). Buna göre, iki değişken arasında açıklanan varyansı gösteren determinasyon katsayısı $r^2=0,316$ olarak hesaplanmıştır.

Tespit edilen bu sonuçtan sonra, araştırmamızın hipotezleri arasında yer alan;

- “**H12:** Kariyer tatmini, yaşam tatminini etkilemektedir” hipotezi kabul edilmiştir.

4.5. KATILIMCILARIN İŞ - AİLE ÇATIŞMASI, İŞ TATMİNİ, KARIYER TATMİNİ VE YAŞAM TATMİNİ DÜZEYLERİNİN CİNSİYET VE YAŞA GÖRE İNCELENMESİ

Katılımcıların iş - aile çatışması, iş tatmini, kariyer tatmini ve yaşam tatmini düzeylerinin cinsiyet ve yaşa göre incelenmesi amacıyla farklılık testleri uygulanmıştır. Elde edilen bulgular aşağıda detaylı olarak verilmiştir.

4.5.1. Cinsiyete Göre Farklılık

Katılımcıların verdikleri cevapların cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğinin tespiti amacıyla yapılan t-testi sonucunda iş aile çatışması ve yaşam tatmininin cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Ancak, iş tatmini ve kariyer tatmini erkekler lehine anlamlı farklılık göstermiştir ($p<0,05$). Yani erkeklerin iş tatmini ve kariyer tatmini düzeyleri kadınlardan anlamlı ölçüde daha fazladır (Tablo 4.19).

Tablo 4.19
Cinsiyete Göre Farklılığa İlişkin t-testi Sonuçları

Ölçek	Cinsiyet	N	Ort.	Ss.	t	Sd	p*
İş - Aile Çatışması	Kadın	157	2,82	0,85	0,918	248	0,360
	Erkek	93	2,71	0,99			
İş Tatmini	Kadın	157	2,83	0,76	-4,000	248	0,000
	Erkek	93	3,21	0,62			
Kariyer Tatmini	Kadın	157	2,62	1,02	-2,304	248	0,022
	Erkek	93	2,92	1,03			
Yaşam Tatmini	Kadın	157	2,81	0,87	-1,808	248	0,072
	Erkek	93	3,03	0,96			

* $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde ve %95 güven aralığında.

4.5.2. Yaş a Gö re Farklılık

Katılımcıların verdikleri cevapların yaş a göre farklılık gösterip göstermediğ inin tespiti amacıyla yapılan ANOVA testi sonucunda ölç eklerin hiçbirinin yaş a göre anlamlı farklılık göstermediğ i tespit edilmiştir ($p>0,05$). Yani yaş değ işkeni; katılımcıların iş aile çatışması, iş tatmini, kariyer tatmini ve yaşam tatmini üzerinde anlamlı bir etkiye sahip değildir (Tablo 4.20).

Tablo 4.20
Yaş a Gö re Farklılığ a İliş kin ANOVA Sonuçları

		Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	p*
İş - Aile Çatışması	Gruplar Arası	0,244	3	,081	0,099	0,961
	Gruplar İçi	202,265	246	,822		
	Toplam	202,509	249			
İş Tatmini	Gruplar Arası	2,051	3	,684	1,273	0,284
	Gruplar İçi	132,134	246	,537		
	Toplam	134,185	249			
Kariyer Tatmini	Gruplar Arası	4,844	3	1,615	1,529	0,208
	Gruplar İçi	259,813	246	1,056		
	Toplam	264,657	249			
Yaşam Tatmini	Gruplar Arası	2,763	3	,921	1,117	0,343
	Gruplar İçi	202,767	246	,824		
	Toplam	205,530	249			

* $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde ve %95 güven aralığında.

4.5.3. Eğitim Durumuna Göre Farklılık

Katılımcıların verdikleri cevapların eğitim durumuna göre farklılık gösterip göstermediğinin tespiti amacıyla yapılan ANOVA testi sonucunda iş tatmini ve yaşam tatmininin eğitim durumuna göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Ancak, katılımcıların iş - aile çatışması ve kariyer tatmini düzeyleri eğitim durumuna göre farklılaşmıştır ($p<0,05$). Fark, iş – aile çatışmasında ilkokul ve ortaokul mezunları arasında ilkokul mezunları lehinedir. Yani ilkokul mezunları, orta okul mezunlarına göre anlamlı farklılık gösterecek düzeyde daha fazla iş – aile çatışması yaşamaktadırlar. Kariyer tatmininde ise doktora mezunlarının kariyer tatmin düzeyleri; orta okul, ön lisans, lisans ve yüksek lisans mezunlarından anlamlı olarak daha fazladır (Tablo 4.21).

Tablo 4.21
Eğitim Durumuna Göre Farklılığa İlişkin ANOVA Sonuçları

		Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	p*	Gruplar Arası Fark**
İş - Aile Çatışması	Gruplar Arası	15,589	6	2,598	3,378	0,003	1>2
	Gruplar İçi	186,920	243	0,769			
	Toplam	202,509	249				
İş Tatmini	Gruplar Arası	3,767	6	0,628	1,170	0,323	-
	Gruplar İçi	130,418	243	0,537			
	Toplam	134,185	249				
Kariyer Tatmini	Gruplar Arası	13,919	6	2,320	2,248	0,039	7>2 7>4 7>5 7>6
	Gruplar İçi	250,737	243	1,032			
	Toplam	264,657	249				
Yaşam Tatmini	Gruplar Arası	4,510	6	0,752	0,909	0,489	-
	Gruplar İçi	201,020	243	0,827			
	Toplam	205,530	249				

* $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde ve %95 güven aralığında.

** 1: İlk Okul, 2: Orta Okul, 3: Lise, 4: Ön Lisans, 5: Lisans, 6: Yüksek Lisans, 7: Doktora.

4.5.4. Kurumda Çalışma Süresine Göre Farklılık

Katılımcıların verdikleri cevapların kurumda çalışma süresine göre farklılık gösterip göstermediğinin tespiti amacıyla yapılan ANOVA testi sonucunda ölçeklerin hiçbirinin kurumda çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p > 0,05$). Yani kurumda çalışma süresi; katılımcıların iş aile çatışması, iş tatmini, kariyer tatmini ve yaşam tatmini üzerinde anlamlı bir etkiye sahip değildir (Tablo 4.22).

Tablo 4.22
Kurumda Çalışma Süresine Göre Farklılığa İlişkin ANOVA Sonuçları

		Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ort.	F	p*
İş - Aile Çatışması	Gruplar Arası	2,130	5	0,426	0,519	0,762
	Gruplar İçi	200,379	244	0,821		
	Toplam	202,509	249			
İş Tatmini	Gruplar Arası	1,212	5	0,242	0,445	0,817
	Gruplar İçi	132,973	244	0,545		
	Toplam	134,185	249			
Kariyer Tatmini	Gruplar Arası	7,185	5	1,437	1,362	0,239
	Gruplar İçi	257,471	244	1,055		
	Toplam	264,657	249			
Yaşam Tatmini	Gruplar Arası	5,188	5	1,038	1,264	0,280
	Gruplar İçi	200,342	244	0,821		
	Toplam	205,530	249			

* $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde ve %95 güven aralığında.

BÖLÜM 5

BULGULARIN YORUMLANMASI VE TARTIŞMA

Bu bölümde elde edilen bulgular ve bunların olası nedenleri literatür ışığında değerlendirilecek ve tartışılacaktır. Fakat bu konuda yapılan literatür incelemesinde, belirli bir meslek grubuna yönelik olmayan ya da belirli bir işletmedeki çalışanları kapsamayan yani farklı işletmelerdeki farklı mesleklerden çalışanların baz alındığı çalışmaların çok az olması tartışmanın sınırlı yapılmasını gerekli kılmaktadır.

İş-aile çatışması ile iş, kariyer ve yaşam tatmini arasındaki ilişkilerin tespit edilmesi amacıyla yapılmış olan çalışmamız, farklı cinsiyet, yaş eğitim durumu ve çalışma sürelerine sahip toplam 250 kişinin katılımıyla gerçekleştirilmiş ve önemli sonuçlara ulaşılmıştır.

Araştırma bulguları iş-aile çatışmasının iş tatmini, kariyer tatmini ve yaşam tatmini üzerine etkileri ve iş tatmini, kariyer tatmini ve yaşam tatmini arasındaki ilişkiler açısından sınıflandırılabilir. Araştırma sonuçlarına göre, iş-aile çatışmasının iş tatmini, kariyer tatmini ve yaşam tatmini üzerine etkisi şu yöndedir:

- İş-aile çatışması ve alt boyutları iş tatminini etkilememektedir.
- İş-aile çatışması ve işten kaynaklı iş-aile çatışması kariyer tatminini etkilememekte olup, aileden kaynaklı iş-aile çatışması kariyer tatminini etkilemektedir.
- İş-aile çatışması ve alt boyutları yaşam tatminini etkilememektedir.

Araştırma sonuçlarına göre iş tatmini, kariyer tatmini ve yaşam tatmini arasındaki ilişkiler şu yöndedir:

- İş tatmini ile kariyer tatmini arasında orta düzeyde ve anlamlı pozitif bir ilişki bulunmaktadır ve iş tatmini, kariyer tatminini etkilemektedir.
- İş tatmini ve yaşam tatmini arasında orta düzeyde ve anlamlı pozitif bir ilişki bulunmaktadır ve iş tatmini, yaşam tatminini etkilemektedir.

- Kariyer tatmini ile yaşam tatmini arasında orta düzeyde ve anlamlı pozitif bir ilişki bulunmaktadır ve kariyer tatmini yaşam tatminini etkilemektedir.

Katılımcıların iş – aile çatışması, iş tatmini, kariyer tatmini ve yaşam tatmini düzeylerinin tamamının ortanın biraz üzerinde (%54-60 arasında) olduğu görülmüştür. Yani, katılımcılar iş, kariyer ve yaşamlarından orta düzeyde memnundurlar. Ayrıca, katılımcıların iş – aile çatışması yaşama düzeyleri de orta düzeydedir.

Bu yönüyle bulunan bu sonuçlar Çoban'ın²⁰⁷ ve Öner'in²⁰⁸ yapmış oldukları araştırmalar ile benzer sonuçlar ortaya koymuştur. Çoban, iş – aile çatışmasının orta düzeyde yaşandığını tespit etmiştir. Öner ise öğretmenler üzerinde yürütmüş olduğu araştırma sonucunda iş – aile çatışmasının yine yaklaşık olarak orta düzeyde olduğunu ortaya çıkarmıştır.

İş – aile çatışması ile ilgili olarak katılımcıların, kabul ediyorum veya kesinlikle kabul ediyorum cevabı vermeyip kararsız kalmış olsalar da en çok sorun yaşadıkları konular olarak;

- İş sorumluluklarının aile ve ev yaşantısını olumsuz etkilemesi,
 - İş gereksinimlerinin evde yapmak istenen şeylere vakit bırakmaması,
 - İş sorumluluklarının evde gerginlik ve yük oluşturmaları,
 - İş sorumluluklarının aile ile birlikte yapılan planları etkilemesi öne çıkmıştır.
- Yani iş yaşamından kaynaklanan çeşitli sorunlar iş – aile çatışmasını artırıcı etkide bulunmaktadır.

Ayrıca, bu durum iş aile çatışması ölçeğinin alt boyutlarının sonuçlarında da kendini göstermiştir. İş yaşamından kaynaklanan iş – aile çatışması düzeyi %64'e çıkarken aile yaşamından kaynaklanan iş – aile çatışması düzeyi %47'de kalmıştır.

²⁰⁷ Hatice Çoban, “İş-aile Çatışması ve Tükenmişlik Arasındaki İlişki: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2014).

²⁰⁸ Mert Öner, “İş-aile Çatışması ve İş Tatmini İlişkisi: Özel Dershane Öğretmenleri Üzerine Bir Araştırma (Kocaeli Örneği)”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2012).

Öner²⁰⁹ ve Nergiz²¹⁰ de yapmış oldukları çalışmalarda çalışmamızı doğrular biçimde işten kaynaklanan çatışmanın daha fazla olduğunu bildirmişlerdir.

Araştırma bulguları iş-aile çatışması ve alt boyutlarının iş tatmini üzerindeki etkisine yönelik çatışma kuramına dayanılarak geliştirilen hipotezlerin reddini gerektirmektedir. İş-aile çatışması ve alt boyutlarının iş tatmini üzerine olumsuz bir etkisinin olacağını varsaymak kuramsal bakış açısıyla değerlendirildiğinde mantıklı olmasına rağmen araştırma sonuçları iş-aile çatışmasının ve alt boyutlarının iş tatmini üzerine istatistiki olarak anlamlı bir etkisinin olmadığını göstermesi araştırma bulgularını kuramsal yönden değerlendirmeyi zorunlu kılmaktadır.

Çalışmanın kavramsal bilgiler kısmında aktarılan telafi kuramına göre, birey işinde ya da aile hayatında herhangi bir eksiklik yaşıyorsa bu eksikliği telafi etmek için bir diğer alana daha fazla önem vermeye başlar. Yani kişi bir alandaki kaybını diğer alandaki çabası ile telafi etme eğilimindedir.²¹¹ Bu tartışmadan yola çıkarak bu çalışmada iş-aile çatışmasının iş tatmini üzerine olumsuz etkisinin olmaması telafi kuramı gereğince açıklanabilir. Ayrıca bu durum araştırmaya katılan çalışanların işteki sorunlarını aileye taşımamalarıyla da ilişkilendirilebilir. Bununla birlikte çatışma kuramına göre bireyin üstlendiği rol tek başına çatışma yaratmaz. Çatışmanın olabilmesi için birey çeşitli roller üstlenmiş olmalı ve bu rollerin sorumlulukları uyumsuzluk yaratarak kişiyi olumsuzluğa sürüklemiş olmalıdır. Birey rollerinden birini yerine getirip diğer rolü umursamıyor ve bu durumdan rahatsızlık duymuyorsa çatışma gerçekleşmeyecektir. Bu noktada aile-iş çatışmasının iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisinin olmaması araştırmayı oluşturan ana kitlenin işteki rollerine ağırlık vererek ailedeki rollerini ikinci plana atarak işe ve gelire muhtaç olunduğunun işin her zaman önceliğinin olması gerektiğini bireyin kendine ve ailesine empoze etmesiyle ayrıca çalışma şartlarının ailesine yeteri kadar zaman ayırmasına engel olduğu şeklinde kendine psikolojik bir kalkan oluşturarak algılanan aile-iş çatışma düzeyini düşürmesiyle ilişkilendirilebilir. Şöyle ki, “bireylerin aile-iş

²⁰⁹ Öner, 2011.

²¹⁰ Turgut Nergiz, “*Demografik Faktörlerin İş-Aile Çatışması Üzerinde Etkileri: Bahçelievler İlçe Emniyet Müdürlüğü Örneği*”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2016).

²¹¹ Önderoğlu, Seçil, “*Örgütsel Adalet Algısı, İş Aile Çatışması ve Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki Bağlantılar*”, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2010.ss. 21.

çatışmalarını daha az algılamalarının en önemli nedeni, bireylerin ev ve aileleri üzerinde kontrollerinin daha fazla olması, ev işlerinin daha esnek olması ve işe ilişkin sorumlulukların ailevi sorumluluklardan daha kolay belirlenebilir nitelikte olmasıdır.”²¹² Sonuç olarak, iddaalı bir yaklaşım olsa da araştırma bulgularına göre iş-aile çatışması ve alt boyutlarının iş tatminini etkilememesi araştırmayı oluşturan ana kitlenin profesyonel davranarak iş ve aileyi birbirinden ayırmasıyla, işi işte aileyi ailede bırakmasıyla ya da eve taşınabilecek mesleklerde görevli olmamalarıyla bağdaştırılabilir. Ayrıca iş - aile çatışmasının ve her iki alt boyutunun iş tatmini üzerine etkide bulunmadığı sonucu Atabay²¹³, Öcal²¹⁴ ve Adiller’in²¹⁵ bulgularını desteklemektedir.

Araştırma bulguları iş-aile çatışmasının ve alt boyutlarının kariyer tatmini üzerine etkileri açısından değerlendirildiğinde, ortaya çıkan bulgular iş-aile çatışmasının kariyer tatminini etkilediği varsayımını doğrulamazken, aile-iş çatışmasının kariyer tatminini pozitif yönde etkilediği varsayımını desteklemektedir.

Kariyer tamamlanmamış bir süreç iken, iş belirli bir çerçeveye sahiptir. Kariyer tatmini bireyin yaşantısı boyunca mesleğiyle ilgili aktivitelere yönelik duyduğu memnuniyeti ifade ederken, iş tatmini bireyin yaptığı işin yönlerine karşı algıladığı tatmini ifade etmektedir.²¹⁶ Buna dayanılarak iş-aile çatışması çoğunlukla bireyin işi ve ailesi arasından kaynaklanmasından dolayı iş-aile çatışmasının kariyer tatmini üzerine etkisinin olmaması makul karşılanabilir. Bunun yanı sıra, aile-iş çatışmasının kariyer tatminini pozitif yönde etkilemesi ise, bireylerin aileden gelen talepleri karşılayabilmek adına çatışmayı azaltmak ve çalışma şartlarını iyileştirmek için kariyerine odaklanması ve kariyerine yönelik kendini geliştirmesi ile daha hızlı kariyer tatminine ulaşmasından kaynaklandığı söylenebilir.

Araştırma bulgularında iş-aile çatışmasının ve alt boyutlarının yaşam tatmini üzerine istatistiki olarak anlamlı bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Beklenen

²¹² Karapınar vd., 2006, ss.90.

²¹³ Atabay, 2012.

²¹⁴ Öcal, 2008.

²¹⁵ Adiller, 2011.

²¹⁶ Yüksel İhsan, 2005.

varsayımın tersi yönde sonuçlanan bu durumu katılımcıların memnuniyet veya memnuniyetsizlik bildirmeyerek kararsız kalmalarıyla yani örneklemin yarattığı kısıtla açıklanabilir. Bunun dışında yaşamın tamamına dair algılamalar olarak tanımlanan yaşam tatmini iş ve aile yaşamından duyulan memnuniyeti ifade etmektedir. Bu çalışmada aile yaşamı memnuniyet düzeyine yönelik veri toplanmadığından sınırlı bir yorum yapılmasını gerektirmektedir.

Araştırma bulguları iş tatmini, kariyer tatmini ve yaşam tatmini arasındaki ilişkiler bakımından değerlendirildiğinde bu araştırmanın varsayımlarını doğruladığı görülmektedir.

Araştırma bulgularında iş tatmini ile kariyer tatmini arasında orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişkinin bulunması yani iş tatmini arttıkça kariyer tatmininin de artmasını çalışanların kariyer tatminine, işin niteliği, ücret, terfi, çalışma koşulları, çalışma arkadaşları ve yönetim biçimi gibi iş tatminini etkileyen faktörlerden memnuniyet duymasıyla ulaşabileceği gerekçesiyle açıklanabilir. Dolayısıyla işinden memnun olan birey kendine mesleki kariyer hedefleri belirleyerek ulaştığı her bir kariyer evresinde algıladığı tatmin duygusunu da arttırabilecektir. Nitekim yapılan analiz bu yorumu doğrular niteliktedir. Şöyle ki, katılımcıların iş tatmini ile ilgili olarak bir konuda memnun oldukları, bir konuda memnun olmadıkları, bunların dışındaki konuların tamamında ise kararsız kaldıkları görülmüştür. Katılımcıların memnun oldukları ve dolayısıyla iş tatminlerini önemli ölçüde arttıran tek konu “başkaları için bir şeyler yapabildiklerini hissediyor olmalarıdır”. Katılımcıların memnun olmadıkları tek konu ise “terfi imkanlarıdır”. Terfi imkanlarının bulunmaması katılımcıların işlerinden memnun olmamalarına neden olmakta ve iş tatminlerini önemli ölçüde azaltmaktadır. Dolayısıyla terfi imkanının olmadığı düşünün birey kariyerinde de tatmin sağlayamayacaktır.

Araştırma sonucu ortaya çıkan diğer bir tespit ise iş tatmini ve yaşam tatmini arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki olduğudur. Elde edilen bu bulgu iş - yaşam doyumu ilişkisinde teorik yaklaşımlardan saçılma etkisiyle ilişkilendirilebilir. Saçılma etkisi bireyin iş yaşamındaki tutum ve davranışlarını iş dışı yaşamında da sürdürmek

istemesiyle açıklanmakta ve iş tatmininin yaşam tatminini artırdığı savunulmaktadır.²¹⁷ Bu teoriden hareketle, çalışan birey yaşamının önemli bir kısmını işinde geçirmesinden dolayı, işinde karşılaştığı güzel ya da kötü anları iş dışı yaşamına aktaracaktır. Bu nedenle iş tatmini ve yaşam tatmini arasında birbirini tamamlayan bir ilişki söz konusudur. Ayrıca, çalışmamızdaki bulgulara benzer biçimde Öcal²¹⁸, iş tatmini ile yaşam tatmini arasında olumlu yönde bir ilişki olduğunu tespit etmiştir.

Araştırma bulgularında saptanan kariyer tatmini ile yaşam tatmini arasındaki orta düzeydeki pozitif ilişki de, bireylerin mesleklerinin yaşamlarının bir parçası olduğu düşünüldüğünde kariyer tatminine ulaşan birey sahip olduğu üst düzey kariyeri aracılığıyla yaşam standartlarının artmasıyla birlikte yaşam tatmininin de artmasıyla bağdaştırılabilir.

Araştırma bulguları demografik değişkenler açısından değerlendirildiğinde, katılımcıların iş – aile çatışması yaşama durumları ile yaşam tatminleri cinsiyete göre farklılık göstermemektedir. Yani cinsiyet, iş – aile çatışması yaşama durumunu etkilememektedir. Öner²¹⁹ de yapmış olduğu çalışmada benzer biçimde cinsiyetin iş – aile çatışmasını etkilemediğini tespit etmiştir. Ancak, erkeklerin iş ve kariyer tatminleri kadınlardan anlamlı ölçüde daha fazla bulunmuştur. Diğer bir ifade ile erkekler, kadınlardan daha fazla iş ve kariyer tatmini yaşamaktadırlar. Bu durumun çoğunlukla kadın çalışanların daha çok kariyer engellerine maruz kalmasından ve hiyerarşinin alt basamaklarında fazla sorumluluk gerektirmeyecek işlerde hatta erkeklere oranla daha düşük ücretle çalıştırılmalarından dolayı kariyerlerinde daha yavaş ilerledikleri için iş ve kariyer tatminine daha geç ulaşmalarından kaynakladığı söylenebilir. Ancak, ilginç biçimde iş ve kariyer tatminindeki farklılık yaşam tatminine kadınlardan farklılık oluşturacak ölçüde yansımamaktadır. Bu sonuç ise, kadınların çalışıp ekonomik özgürlüklerini sağladıklarında ayrı bir yaşam alanı oluşturdukları algısı yaşam tatmin düzeyini artırdığından ileri geliyor olabilir.

²¹⁷ Nükhet Kırıcı ve Oya Çevik, “Türkiye’ de Yaşam Doyumu ve İş doyumu arasındaki İlişkinin İki Değişkenli Sıralı Probit Model Analizi”, **Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi**, Cilt:7, Sayı: 1, 2014, ss. 132

²¹⁸ Öcal, 2008.

²¹⁹ Öner, 2011.

Bunun yanında, yaş ve kurumda çalışma süresi katılımcıların iş – aile çatışması yaşama durumları ile iş, kariyer ve yaşam tatminleri üzerinde etkili bir faktör değildir. Eğitim durumu ise iş ve yaşam tatminlerini etkilemese de katılımcıların iş – aile çatışması yaşama ve kariyer tatminlerini etkilemiştir. İlkokul ve ortaokul mezunları arasında iş – aile çatışması yaşama düzeyi anlamlı bir farklılık göstermiştir. Buna göre, ilkokul mezunları daha fazla çatışma yaşamaktadırlar. Elde edilen bu sonuç, ilkokul mezunlarının çoğunlukla daha uzun saatler beden gücü gerektiren işlerde çalıştıkları gözönüne alındığında kavramsal çerçevede anlatılan negatif taşma kuramı gereğince bireyin işindeki yorgunluk, gerginlik ve konforsuzluğu aileye de yansarak çatışmanın artacağı görüşüyle örtüşmektedir.

Ayrıca, doktora mezunları genel olarak daha fazla kariyer tatminine sahiptirler. Bu durum yüksek eğitimin yönetim kademesine geçmede ve ücret artışında kolaylık sağlamasından dolayı doktoralı çalışanların daha çok okumalarına rağmen iş hayatına başladıklarında daha hızlı kariyer tatminine ulaşmalarıyla ilintilidir.

Elde edilen bulgular sonucunda araştırmanın hipotez sonuçları Tablo 5.1’de verilmiştir.

Tablo 5.1
Test Edilen Hipotez Sonuçları

H1	İş-aile çatışması, iş tatminini etkilemektedir.	Red
H2	İş yaşamından kaynaklanan iş-aile çatışması iş tatminini etkilemektedir.	Red
H3	Aile yaşamından kaynaklanan iş-aile çatışması iş tatminini etkilemektedir.	Red
H4	İş -aile çatışması kariyer tatminini etkilemektedir.	Red
H5	İş yaşamından kaynaklanan iş-aile çatışması kariyer tatminini etkilemektedir.	Red
H6	Aile yaşamından kaynaklanan iş-aile çatışması kariyer tatminini etkilemektedir.	Kabul
H7	İş-aile çatışması yaşam tatminini etkilemektedir.	Red
H8	İş yaşamından kaynaklanan iş-aile çatışması yaşam tatminini etkilemektedir.	Red
H9	Aile yaşamından kaynaklanan iş-aile çatışması yaşam tatminini etkilemektedir.	Red
H10	İş tatmini kariyer tatminini etkilemektedir.	Kabul
H11	İş tatmini yaşam tatminini etkilemektedir	Kabul
H12	Kariyer tatmini yaşam tatminini etkilemektedir.	Kabul

BÖLÜM 6

SONUÇ

İş – aile çatışmasına yönelik çalışmalar son yıllarda sosyoloji, psikoloji ve sağlık alanlarında artmakla birlikte yönetim ve organizasyon yazını da bu ilgiden yararlanmakta ve kendi perspektifinden konuyu değerlendirmektedir. İş-aile etkileşiminden kaynaklanan sorunların örgüte yansıyan boyutları anlaşılmaya başlandıkça araştırmacılar tarafından farklı bağımlı değişkenler ile çalışmalar çoğaltılmıştır.

Günümüzde teknolojinin de gelişmesi ile birlikte iş yaşamı ve aile yaşamının iç içe olduğu kabul gördükten sonra iş-aile dengesine yönelik çabaların organizasyonların insan kaynakları politikalarında da yer aldığı görülmektedir. Nitekim alan yazın genelinde de bu dengenin kurulamaması sonucunda bireyin ya aile yaşamında ya da iş yaşamında hatta yaşamının genelinde bir dizi sıkıntıyla karşılaşacağı ifade edilmektedir.

Buradan hareketle iş-aile çatışmasının bireylerin algıladıkları tatmin düzeylerinde farklılık oluşturup oluşturmadığının sınanması amacıyla yapılan bu araştırmada iş - aile çatışması, iş tatmini, kariyer tatmini ve yaşam tatmini arasındaki ilişkiler ile ilgili olarak da önemli sonuçlara ulaşılmıştır. Ulaşılan ilk sonuç; iş - aile çatışması ölçeği genel ortalaması ile iş tatmini, kariyer tatmini ve yaşam tatmini arasında kayda değer bir ilişki olmadığıdır. Yani, genel olarak değerlendirildiğinde iş – aile çatışmasının iş, kariyer ve yaşam tatmini üzerine anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır. Diğer bir ifade ile iş – aile çatışması arttığında veya azaldığında iş, kariyer ve yaşam tatminleri bundan etkilenmemektedir.

Diğer taraftan, iş, kariyer ve yaşam tatminleri birbiriyle önemli ölçüde ilişkilidir. Bunlardan herhangi birinde artış olduğunda diğer ikisi %32-38 arasında değişen oranlarda bu değişimden etkilenmekte ve artış göstermektedir. Regresyon sonuçları da bunu açıkça göstermiştir. Özetle iş, kariyer ve yaşam tatmininin birbiri ile ilintili olduğu ve birlikte arttığı veya azaldığı görülmüştür. Ayrıca yaşam tatmininin iş – aile çatışması genel puanından etkilenmezken iş ve kariyer tatmininden önemli oranda etkilenmesi çalışmamızın ilginç bulgularından birisi olarak dikkat çekmiştir.

Çalışmamız sonucunda ulaşılan sonuçlardan sonra aşağıdaki önerilerde bulunmak mümkündür:

- İş – aile çatışmasını ortadan kaldırmaya veya en azından orta düzeyden daha aşağılara düşürmeye yönelik olarak çalışmalar yapılmalıdır,
- Özellikle iş gereksinimlerinin ve sorumluluklarının eve taşınmasının önüne geçecek çeşitli önlemlerin alınması iş – aile çatışmasının azaltılmasında önemli bir rol oynayacaktır,
- Çalışanların iş, kariyer ve yaşam tatminlerinin artırılması aralarında önemli oranda bir ilişki olduğu göz önünde bulundurularak bir bütün olarak ele alınmalı ve yetkili kurum ve kuruluşlar, iş verenler ve konunun uzmanlarınca bunların iyileştirilmesi için gerekli adımlar atılmalıdır,
- İş tatmininin artırılması için özellikle terfi imkanlarının getirilmesi veya kolaylaştırılması sağlanmalıdır.

Çalışmanın en önemli kısıtı sosyal çevre ve kısıtlı zaman nedeniyle araştırma evreninin Karabük ili merkez ilçe ile sınırlandırılarak, örneklemin farklı mesleklerde görev yapan, 20 yaş üstü çalışanlar arasından rasgele seçilen 250 çalışan ile sınırlı tutulmuş olmasıdır ve ulaşılan tüm bulgular çalışanların verdikleri bilgilerin doğru olduğu varsayımıyla kısıtlıdır. Daha geniş düzeyde bir örnekleme daha sağlıklı sonuçlara ulaşılarak genelleme yapmak mümkündür. Bununla birlikte elde edilen veriler sebep-sonuç ilişkilerini göstermemekle birlikte yalnızca değişkenlerin birbiriyle olan ilişkilerini belirtmektedir.

Araştırmanın bir diğer kısıtı ise, katılımcıların ad-soyad, kurum adı veya pozisyon sorulması durumunda ankete katılmayı kabul etmeyecek olmalarının bilinmesi sebebiyle ölçekte katılımcılara çalıştıkları kurum ve mesleklerine yönelik soru yöneltilmemesinden dolayı farklı kurumdaki aynı pozisyonlar veya aynı kurumdaki farklı meslek ya da pozisyonlar arası karşılaştırma yapılamamıştır.

Gelecekte yapılması planlanan çalışmalar için getirilebilecek ilk öneri farklı sonuçlara ulaşılmasını sağlaması açısından örneklem grubunun ve evrenin büyütülmesi yönündedir. Yani, bu araştırmanın benzerleri farklı yer ve örneklemeler üzerinde

tekrarlanmalıdır. Diğer bir öneri ise konuya yönelik problemler arası ilişkileri tam olarak ortaya çıkarabilmek için sektörel bir alan çalışması yapılabilir. Son olarak da, iş-aile çatışma düzeyinin üretkenliği etkilediğinin bilinmesi sebebiyle yapılacak daha kapsamlı çalışmalar alana önemli katkılar sağlayacaktır.



KAYNAKÇA

Kitaplar

Akat, İ. ve Budak, G. **İşletme Yönetimi**. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş, 1994.

Ataman,Göksel. **İşletme Yönetimi: Temel Kavramlar Ve Yeni Yaklaşımlar**. İstanbul: Türkmen Kitabevi, 2009.

Aytaç S. **Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi Planlaması Geliştirilmesi ve Sorunları**. Bursa: Ezgi Kitabevi,2005.

Baransel,Atilla. **Çağdaş Yönetim Düşüncesinin Evrimi**. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını, 1993.

Büyüköztürk Şener. **Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı**. Ankara: Pegem Akademi, 2011.

Çetinkanat, Canan. **Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu**. Ankara: Am Yayıncılık 2000.

DAVIS,Keith. **İşletmede İnsan Davranışı (Örgütsel Davranış)**. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, 1984.

Dawson Catherine. **Araştırma Yöntemlerine Giriş**. Asım Arı (çev.). Konya: Eğitim Yayıncılık, 2015.

Erdoğan,İ. **İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış**.İstanbul.1999

Erdoğan, N. **Kariyer Geliştirme Kuram ve Uygulama**. Ankara: Nobel Yayınları, 2003.

Eren,Erol. **Örgütsel Davranış Ve Yönetim Psikolojisi**. 4.baskı. İstanbul: Beta Basım-Yayım Dağıtım AŞ, 2000.

Eren,Erol. **Örgütsel Davranış Ve Yönetim Psikolojisi**. İstanbul: Beta Yayınları,2001.

- Eren,Erol. **Yönetim Psikolojisi**. 3.Baskı. İstanbul:İ.Ü.İşletme Fak.İşletme İktisadi Ens.Yay.No:105, 1989.
- Eren,Erol. **Örgütsel Davranış Ve Yönetim Psikolojisi**. İstanbul: Beta Basım Yayım, 2001.
- Erol,Eren. **Örgütsel Davranış Ve Yönetim Psikolojisi**. İstanbul:Beta Basım Yayım, 1998.
- Erol,Eren. **Yönetim Ve Organizasyon**. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları,No:236, 1991.
- Feride Acar, Ayşe Güneş Ayata ve Demet Varoğlu. **Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık: Türkiye’de Eğitim Sektörü Örneği**. Ankara: Cem Web Ofset, 1999.
- İlhami, Fındıkçı. **İnsan Kaynakları Yönetimi**. İstanbul, Alfa Basım, 2003.
- Karasar Niyazi. **Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar, İlkeler, Teknikler**. Ankara: Nobel Yayıncılık, 2016.
- Kaya, Y. **İş-Aile Ve Aile-İş Çatışması, Örgütsel Davranışta Seçme Konular**.(Eds: Mahmut Özdevecioğlu Ve Himmet Karadal. 1.basım. Ankara: İlke Yayınevi, 2008.
- Kaynak,T. **Organizasyonel Davranış Ve Yönlendirilmesi**. 2.Baskı. Alfa Basım Yayın Dağıtım, 1990.
- Mathis, R.L. ve J.H. Jackson. **Personnel/Human Resource Management**. 6th Edit., New York: West Pub Camp,1994. (akt. Soysal,2003)
- Nagehan Arslan Talat. **Türkiye’de Kamu Yönetimi Sorunları Üzerine İncelemeler**. 1. Basım. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2005.
- Özden M.C. **Bireysel Kariyer Yönetimi**. Ankara: Ümit Yayıncılık, 2001.
- Özgüven, İbrahim Ethem. **Endüstri Psikolojisi**. Ankara: Sistem Ofset, 2003.

- Özkalp,E. ve Ç.Kirel. **Örgütsel Davranış**. Eskişehir Anadolu Üniversitesi Yayınları, 1996.
- Öztürk,Mehmet. **İşletme ve Yönetimi**. İstanbul: Papatya Yayıncılık, 2003.
- Sabuncuoğlu Zeyyat Ve Melek Tüz. **Örgütsel Psikoloji**. Bursa, Ezgi Kitabevi, 2001.
- Sabuncuoğlu, Zeyyat. **İnsan Kaynakları Yönetimi**. IV.Baskı, Bursa, 2009.
- Sabuncuoğlu,Zeyyat. **Çalışma Psikolojisi**. 2.Baskı, Bursa: Uludağ Basımevi,1984.
- Şenatalar,Ferhat. **Personel Yönetimi Ve Beşeri İlişkiler**. İstanbul Üniversitesi Kitapevi, 1978.
- Şimşek,M.Şerif,Tahir Akgemci ve Adnan Çelik. **Davranış Bilimlerine Giriş Ve Örgütlerde Davranış**. Geliştirilmiş 2.Baskı. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 2001.
- Tabachnick Barbara G. ve Linda S. Fidell. **Using Multivariate Statistics**. 6. Baskı, Boston: Allyn & Bacon, 2013.
- Telman,Nursel Ve Pınar Ünsal. **Çalışanın Memnuniyeti**. İstanbul:Epsilon Yayınları,2004.
- Uyargil, Cavide, Zeki Adal, İsmail Durak Ataay, Ahmet Cevat Acar, A. Oya Özçelik, Ömer Sadullah, Gönen Dünder, Lale Tüzüner. **İnsan Kaynakları Yönetimi**. İstanbul: Beta Yayıncılık , 2008.
- Uygur, A. ve Tunç, A. **Kariyer Yönetimi, Planlaması ve Geliştirme**. Ankara: Gazi Kitabevi, 2001.
- Yazıcıoğlu Yahşi ve Samiye Erdoğan. **SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri**. Ankara: Detay Yayıncılık, 2014.
- Yetim Ü. **Toplumdan Bireye Mutluluk Resimleri**. 1. Baskı, İstanbul: Bağlam Yayınları, 2001.

Sürekli Yayınlar

Avcı Umut ve Ömer Turunç. “Dönüşümcü Liderlik ve Örgüte Güvenin Kariyer Memnuniyetine Etkisi: Lider-Üye Etkileşiminin Aracılık Rolü”, **Alanya İşletme Fakültesi Dergisi**, Cilt.4, Sayı.2, 2012, ss. 45-55.

Baldwin, T. “Life Satisfaction and Student Performance”, **Academy of Management Learning & Education**, 4(4), 2005, ss.421-433. Aktaran: Bozkurt,Ö. 2012, ss.88

Ballesteros, Rocio Fernandez, Maria Dolores Zamarron, Miguel Angel Ruiz. “The Contribution of Socio- Demographic and Psychosocial Factors to Life Satisfaction”, **Ageing and Society**, 21, 2001, pp. 25-43.

Barnett, Belinda Renee, Lisa Bradley, “The Impact of Organizational Support for Career Development on Career Satisfaction”, **Career Development International**, Vol.12, No.7, 2007, ss.617–636.

Bayraktaroğlu,s. ve Mustefayeva L. “İş-Aile Çatışmaları Ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişki: Türkiye Ve İngiltere’deki Akademisyenlerin Karşılaştırılması”, **İşletme Bilimi Dergisi**, Cilt:2, Sayı:1, 2014, ss.127-145.

Benin, M.H. ve Nienstedt, B.C. “Happiness in Single and Dual-Earner Families: The Effects of Marital Happiness, Job Satisfaction, and Life Cycle”, **Journal Of Marriage And Family**, 47, 1985, ss.75. Aktaran: Mert,İ. ve Bekmezci,M. “İki Kariyerli Aile Çalışanlarında İş Ve Yaşam Tatmini”, **Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi**, Cilt: 1, Sayı: 1, Nisan 2016.

Çeçen, A.R. “Üniversite Öğrencilerinin Cinsiyet ve Yaşam Doyumu Düzeylerine Göre Sosyal ve Duygusal Yalnızlık Düzeylerinin İncelenmesi”, **Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 3(2), 2007, ss.180-190.

- Çolakoglu, Ü., Ayyıldız T. ve Cengiz S. (2009). “Çalışanların Demografik Özelliklerine Göre Örgütsel Bağlılık Boyutlarında Algılama Farklılıkları: Kuşadasındaki Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Örneği”. **Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi** , 20(1), 2009, ss.77-89.
- Dağlı Abidin, Nigah Baysal. “Yaşam Doyumu Ölçeğinin Türkçe’ye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması”, **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt.15, Sayı.59, 2016, ss. 1250-1262.
- Demir,Mahmut. “İşgörenlerin Çalışma Yaşamı Kalitesi Algılamalarının İşte Kalma Niyeti ve İşe Devamsızlık ile İlişkisi”, **Ege Akademik Bakış Dergisi**, Cilt: 11, Sayı:3, 2011, ss.453-464.
- Demirel, Y. ve Özçınar M. F. “Örgütsel Vatandaşlık Davranışının İş Tatmini Üzerine Etkisi: Farklı Sektörlere Yönelik Bir Araştırma”, **İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 23(1), 2009, ss.129-145.
- Diener ED, Robert A. Emmons, Randy J. Larsen ve Sharon Griffin. “The Satisfaction with Life Scale”, **Journal of Personality Assessment**, Cilt.49, Sayı.1, 1985, ss. 71-75.
- Diener, E. “Subjective Well-Being”, **Psychological Bulletin**, 95(3), 1984, ss.542- 575.
Aktaran: Gümüş H.
- Dikili, Ali. “Yeni Kariyer Yaklaşımlarına İlişkin Değerlendirmeler”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt:17, Sayı:2, 2012, ss.473-484.
- Dikmen, Ahmet Alpay. “İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi”, **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, Cilt 50, No. 3-4, 1995, ss. 115-140.

- Donavan,N. Ve D.Halpern. “Life Satisfaction”, Cabinet Office Strategy Unit, London, 2002. www.wcfia.harvard.edu/conferences/socialcapital/papers.asp. Aktaran: Özdevecioğlu,M ve Aktaş A. “ Kariyer Bağlılığı, Mesleki Bağlılık Ve Örgütsel Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Rolü”, **Erciyes Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Sayı: 28, 2007, ss.1-20.
- Dost, M.T. “Üniversite Öğrencilerinin Yaşam Doyumunun Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi”, **Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 2(22), 2007, ss. 132-143.
- Dost,M. “Üniversite Öğrencilerinin Yaşam Doyumunun Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi”, **Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, Sayı:22(2), 2007, ss.133-139.
- Efeoğlu İ. Efe ve Hüseyin Özgen. “İş Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma”, **Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt.16, Sayı.2, 2007, ss. 237-254.
- Erdil, Oya ve Diğerleri. “Yönetim Tarzı Ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı, Takdir Edilme Duygusu İle İş Tatmini Arasında İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama”, **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, Cilt:5, Sayı:1, 2004,ss.17-26
- Eryılmaz,A. ve Ercan L. “Öznel İyi Oluşun Cinsiyet, Yaş Grupları ve Kişilik Özellikleri Açısından İncelenmesi”, **Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi**, 4 (36), 2011, ss.139-151.
- Eryiğit, Süleyman. “Kariyer Yönetimi”, **İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Vol: 6(1), 2000, ss.23 (1 – 26).
- Greenhaus Jeffrey H., Saroj Parasuraman ve Wayne M. Wormley. “Effects of Race on Organizational Experiences, Job Performance Evaluations, and Career Outcomes”, **Academy of Management Journal**, Cilt.33, Sayı.1, 1990, ss. 64-86.

- Gürkan, Güney. “Yaratıcı Örgüt İkliminin Kariyer Tatmini Üzerinde Etkisinde Duygusal Bağlılığın Aracı Değişken Rolü: Türkiye’de Bir Vakıf Bir Devlet Üniversitesinde Karşılaştırmalı Bir Araştırma”, **Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi**, Cilt:7, Sayı:29 ss. 590
- Hüseyin İleri ve Abdullah Karaman. “Çalışanlarda Kariyer Tatmini ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi”, **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitü Dergisi**, 2009.
- İnandı,Yusuf ve Tunç Binalı, “Kadın Öğretmenlerin Kariyer Engelleri İle İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki”, **Eğitim Bilimleri Araştırma Dergisi**, Cilt:2,Sayı:2, Aralık, 2012.
- Jones, M. “Which is a Better Predictor of Job Performance: Job Satisfaction or Life Satisfaction?”, **Journal of Behavioral & Applied Management**, 8(1), 2006, ss.20–42. Aktaran: Bozkurt,Ö. “Kadın Akademisyenlerde İş-Aile Çatışması Ve Yaşam Tatmini İlişkilerinin İncelenmesi”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Uluslararası Kadın Konferansı Bildiriler Kitabı**, 2012, ss.88.
- Judge, Timothy A., Watanabe Schinichiro, “Another Look at the Job Satisfaction - Life Satisfaction”, **Journal Of Applied Psychology**, Vol 78, No: 6, 1993, ss. 947 Aktaran: Keser, Aşkın. “Çalışma Yaşamı İle Yaşam Doyumu İlişkisine Teorik Bakış”, ss.899
- Kırcı Nükhet ve Oya Çevik, “Türkiye’ de Yaşam Doyumu ve İş doyumu arasındaki İlişkinin İki Değişkenli Sıralı Probit Model Analizi”, **Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi**, Cilt:7, Sayı:1, 2014, s.126-145.
- Knight D. K., Crutsinger C. ve Kim, H. “The Impact of Retail Work Experience, Career Expectation, and Job Satisfaction on Retail Career Intention”, **Clothing and Textiles Research Journal** , 24(1), 2006, ss.1-14.
- Nauta A., Vianen A. V., Heijden B. V. D., Dam K. V. ve Willemsen M. “Understanding the Factors That Promote Employability Orientation: The Impact of Employability Culture, Career Satisfaction, and Role Breadth Self-Efficacy”,

Journal of Occupational and Organizational Psychology , 82, 2009, ss.233-251.

Netemeyer Richard G., James S. Boles, ve Robert McMurrian. “Development and Validation of Work–Family Conflict and Family–Work Conflict Scales”, **Journal of Applied Psychology**, Cilt.81, Sayı.4, 1996, ss. 400-410.

Özdemir,Y. ve Aras M. “Sosyal Hizmetlerde Kariyer Yönetimi”, **Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi**, Sosyal Hizmet Özel Sayısı, 2015, ss.107-121.

Özdevecioğlu, Mahmut. “Sosyal Destek ve Yaşam Tatmininin Mesleki Stres Üzerindeki Etkileri: Kayseri’de Faaliyet Gösteren İşletme Sahipleri ile Bir Arastırma”, **Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt 22, Sayı 1, 2004, ss.209-233.

Özdevecioğlu, M.(2004), “Sosyal Destek Ve Yaşam Tatmininin Mesleki Stres Üzerindeki Etkileri: Kayseri’ De Faaliyet Gösteren İşletme Sahipleri İle Bir Araştırma”, **H.Ü. İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 22, Sayı:1, 2004, ss.209-233.

Özdevecioğlu,M. Ve Aktaş. “Kariyer Bağlılığı, Mesleki Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Rolü, **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Sayı:28, Ocak-Haziran 2007, ss.1-20.

Özer Melek ve Özlem Özsoy Karabulut. “Yaşlılarda Yaşam Doyumu”, **Geriatri**, 6 (2), 2003, ss.72-74.

Özmete,E.ve Eker I. 2012, “İş-Aile Yaşamı Çatışması ve Roller: Kamu Sektörü Örneğinde Bir Değerlendirme”, **Çalışma İlişkileri Dergisi**, Cilt:3, Sayı:2, 2012, ss.1-23.

Öznur Bozkurt Ve İlhan Bozkurt. “İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması”, **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, Cilt:9, Sayı:1,2008,S.4

- Sağdıç, M. ve Demirkaya H. “Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Gelişim Planlarına İlişkin Yaklaşımları”, **Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 26, 2009, ss.233-246.
- Schwarz,N. and Clore G.L. “Mood ,Misattribution,and Judgements of Well- being: Informative and Directive Functions of Affective States”, **Journal of Personality and Social Psychology**,45, 1983, ss.513–523. Aktaran:Gümüş H.
- Seçer, Barış. “Bireycilik ve Yeni Kariyer Yönelimleri”, **Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi**, Cilt: 18, Sayı:2, 2011, ss.52
- Serin, N. G. & Özbek, B. “Okul idarecilerinin duygusal zekâ beceri düzeyleri ile yaşam doyumunu yöneticilik deneyimleri ve cinsiyet açısından incelenmesi”, Uluslararası Duygusal Zekâ ve İletişim Sempozyum Bildiri Kitabı, 2006, ss.23-30. İzmir: Ege Üniversitesi İletişim Fakültesi. Alıntı: Tümlü, G. Ve Recepoğlu, E. “ Üniversite Akademik Personelinin Psikolojik Dayanıklılık ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki”, **Yükseköğretim ve Bilim Dergisi**,Cilt:3, Sayı:3, 2013, ss.205-213.
- Sevimli, F. ve İşcan Ö. F. “Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu”, **Ege Akademik Bakış Dergisi**, 5(12), 2005, ss.55-64.
- Tezer,E. “ Evlilik İlişkisinden Sağlanan Doyum: Evlilik Yaşamı Ölçeği”, **Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi**, Cilt 2, Sayı 7, 1996.
- Tülin Dalkıranoglu ve Fatma Gül Çetinel. “Konaklama İşletmelerinde Kadın ve Erkek Yöneticilerin Cinsiyet Ayrımcılığına Karşı Tutumlarının Karşılaştırılması”, **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Vol: 20, 2008, ss. 279.
- Ulama, Şevki ve Demirdelen D. “ Demografik Değişkenlerin Kariyer Tatminine Etkileri: Antalya’da 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma”, **İşletme Bilimi Dergisi**, Cilt:1, Sayı:2, 2013.

Yüksel, İ. “İş-Aile Çatışmasının Kariyer Tatmini, İş Tatmini Ve İş Davranışları İle İlişkisi”, **Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi**, 2005, ss.305.

Yüksel, İhsan. “İş-aile çatışmasının, Kariyer Tatmini, İş tatmini ve İş davranışları ile İlişkisi”, **Kırıkkale Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt:19, Eylül 2005, s. 305.



Diğer Yayınlar

- Acar, A. E. “Kronik Hastalıkların, Hastaların Aile İşlevleri ve Yaşam Doyumları Üzerine Etkisi”, **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2011.
- Adiller Leyla, “İş-Aile Çatışmasının İş Stresi ve İş Tatminine Etkisi: Türkiye Havayolu Pilotları Derneği Üyeleri Üzerine Bir Araştırma”, **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2011.
- Aytaç, M., Aytaç S., Fırat Z., Bayram N., Keser A. “Akademisyenlerin Çalışma Yaşamı ve Kariyer Sorunları”, **Uludağ Üniversitesi Araştırma Fonu İşletme Müd.**, Proje No:99/29, Bursa, 2001, ss.310.
- Başer-Şeker, G. “Lise Öğrencilerinin Bağlanma Stilleri ve Yaşam Doyumlarının İncelenmesi”, **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, 2009.
- Baycan F. Aslı, “An Analysis of The Several Aspects of Job Satisfaction Between Different Occupational Groups”, **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Boğaziçi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1985.
- Bozkurt,T. ve Turgut,T. “Çalışanların Toplam Kalite Yönetim Uygulamaları İle İlgili İş Tatminleri Ve Kültürel Saygıtları Arasındaki İlişkiler”, **Öneri**, C.2, Haziran,1999, ss.59.
- Budak, Gönül vd. “Kariyer Planlaması ve Kariyerde Plato: İzmir İli İçerisinde Bir Pilot Uygulama”, **3. Ulusal Yönetim Kongresi Tebliği**, İzmir, 1995, ss.2-8.
- Burnay, N., P. Kiss, J. Malchaire. “Sociability, Life satisfaction, and Mental Health According to Age and (Un)Employment Status”, **International Congress Series**, 1280, 2005, pp. 347-352.

- Çarıkçı,İ. “İş-Aile Çatışmaları: Etkileşim, Süreç Ve Nedenler, Türkiye’deki Banka Çalışanlarında Bir Uygulama”, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2001.
- Çoban Hatice, “İş-aile Çatışması ve Tükenmişlik Arasındaki İlişki: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma”, **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2014.
- Dilek, Hakan. “Liderlik Tarzlarını ve Adalet Algısının, Örgütsel Bağlılık İş Tatmini ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışını Üzerine Yönelik Bir Araştırma”, **Yayınlanmamış Doktora Tezi**, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2005.
- Dündar, G. “Kariyer Geliştirme”. (Der.), İ.Ü.İşletme Fakültesi İnsan Kaynakları Yönetimi ABD Öğretim Üyeleri, **İnsan Kaynakları Yönetimi** içinde (267-299). İstanbul: Beta Basım, 2013.
- Efeoğlu, İ.E. “İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma”, **Doktora Tezi**, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006.
- Erdoğan, N. “Makaleler: Mühendislerin Kariyer Gelişimi Hakkında Bir Değerlendirme”,2008.http://www.iky.com.tr/iky/asp/makale_mf.asp?nmakaleID=6.
- Erdoğan, N. “Yeni Kariyer Yaklaşımları Ve Kariyer Değerlerindeki Değişim”, **I. Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildiriler Kitabı**, Kocaeli, 2002.
- Erdöl C. “Kariyer Planlama Sistemi,Kariyer Yönetimi,Kariyer Geliştirme,Kariyer Sorunları ve Koçluk Uygulamaları”, **Basılmamış Yüksek Lisans Tezi**, Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2000.
- Eren,E. ve Kaya N. “Ödüllendirmede Yeni Düşünce Boyutları”, **8.Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi Bildirileri**,Nevşehir, 2000.

- Gümüş, H. “Farklı Mesleklerde Çalışanların İş ve Yaşam Doyumlarının Tükenmişlik Düzeyleri Açısından Karşılaştırılması”, **Doktora Tezi**, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006.
- Gürsoy, Ü. “Üniversite Öğrencilerinin Gestalt Temas Biçimleri İle Yaşam Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, 2009.
- Karadal,H. “Yönetici Yaşam Biçimleri İle Yöneticilerin Etkinliği Ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Bazı Sektörlerde Bir Araştırma”, **Doktora Tezi**, Çukurova Üniversitesi,Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1999.
- Karatepe,Osman M. ve Halıcı,Ali. “İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkilerine Yönelik Amprik Bir Değerlendirme”,**VI.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi**, 1998, ss.141.
- Köker Süreyya, “Normal ve Sorunlu Ergenlerde Yaşam Doyumu Düzeyinin Karşılaştırılması”, **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1991.
- Köktürk, M. ve Yalçın, A. “Kariyer Planlamasında İşletme Eğitiminin Rolü ve Bir Uygulama”. **8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı** , Erciyes Üniversitesi-Nevşehir, 2000.
- Mert,İ.2011, “İş Tatmini Alt Boyutlarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi:Yöneticiler Üzerine Bir Araştırma”, http://www.kho.edu.tr/akademik/enstitu/savben_dergi/92/makale6
- Nergiz Turgut, “Demografik Faktörlerin İş-Aile Çatışması Üzerinde Etkileri: Bahçelievler İlçe Emniyet Müdürlüğü Örneği”, **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Haliç Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2016.
- Öcal Özge, “İş-Aile Çatışması, İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisini Belirlemeye Yönelik Tekstil İşletmesi Çalışanlarında Bir Araştırma”, **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2008.

- Önderoğlu, Seçil, “Örgütsel Adalet Algısı, İş Aile Çatışması ve Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki Bağlantılar”, **Yüksek Lisans Tezi**, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2010.
- Öner Mert, “İş-aile Çatışması ve İş Tatmini İlişkisi: Özel Dershane Öğretmenleri Üzerine Bir Araştırma (Kocaeli Örneği)”, **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2012.
- Pilavcı, D. “Bilgi Çağında Değişen Kariyer Anlayışı ve Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Tercihlerini Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Uygulama”, **Basılmamış Yüksek Lisans Tezi**, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007.
- Sav, D. “Bireysel Kariyer Planlamada Etkili Olan Faktörler ve Üniversitelerin Etkisi Üzerine Bir Araştırma”, **Basılmamış Yüksek Lisans Tezi**, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2008.
- Sis Atabay Elif, “İş-Aile Çatışması İle İş Tatmini İlişkisi: Banka Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama”, **Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2012.
- Soysal, A. “Küreselleşen İş Hayatında Yeni Kariyer Yaklaşımları”. 17-18 Mayıs 2003. Kocaeli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, **2. Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildiriler Kitabı**. İzmir: Beta Yayınları, 2003.
- Stein, M. and Heimberg. “Well-Being and Life Satisfaction in Generalized Anxiety Disorder: Comparison to Major Depressive Disorder in a Community Sample”. **Journal of Affective Disorders**, 79, 2004, ss.161-166. Aktaran: Akyol,S. “Boşanmış Ve Boşanmamış Aileye Sahip Ergenlerin Yalnızlık, Yaşam Doyumu, Sosyal Destek Ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi”, **Yüksek Lisans Tezi**, Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, 2013.
- Toraman, Ö. “İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi”, **Yüksek Lisans Tezi**, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2009.
- Türk Dil Kurumu,(2017), “ www.tdk.gov.tr/index.”

Uzunbacak, H. H. “Türk Emniyet Teşkilatının Amir Sınıfının Mesleki Durgunluk (Kariyer Platosu) Döneminin Geciktirilmesine Yönelik Kariyer Planlaması”, **Basılmamış Yüksek Lisans Tezi**, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2004.

Vatansever,Ç. ve Tevrüz,S. “Work And Non-Work Life Balance, And Its Relation To Organizational Commitment And Career Satisfaction”, **Doktora Tezi**, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2008.

Weiss David J., Rene V. Dawis, George W. England ve L.H. Lofquist. “Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire”, **Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation XII**, 1967.

Yetim Ü. “Kişisel Projelerin Organizasyonu ve Örüntüsü Açısından Yaşam Doyumu”, **Doktora Tezi**, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1991.

<http://www.okanacar.com/2015/03/Maslowun- ihtiyaclar-hiyerarşisi.html/>

(Erişim tarihi:19.04.2015)

EK-1

KİŞİSEL BİLGİLER

1. Cinsiyetiniz: Kadın () Erkek ()
2. Yaşınız: 20-29 yaş () 30-39 yaş () 40-49 yaş () 50-59 yaş () 60 ve üzeri yaş ()
3. Eğitiminiz: İlköğretim () Ortaöğretim () Lise () Ön lisans () Lisans () Lisans Ustu () Doktora ()
4. Kurumunuzdaki çalışma süreniz: 1-5 yıl (); 6-10 yıl (); 11-15 yıl (); 16-20 yıl (); 21-25 yıl (); 26 ve üzeri yıl ()
- Lütfen aşağıdaki ifadelere ne düzeyde katıldığınızı belirtiniz. (1) Kesinlikle Katılmıyorum; (2) Katılmıyorum; (3) Kararsızım; (4) Katılıyorum; (5) Kesinlikle Katılıyorum.

	İŞ-AİLE ÇATIŞMASI	1	2	3	4	5
1	İş sorumluluklarım, aile ve ev yaşantımı olumsuz olarak etkiliyor	1	2	3	4	5
2	İşimin aldığı zaman, aileme karşı sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor	1	2	3	4	5
3	İşimin gereksinimleri nedeniyle evde yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.	1	2	3	4	5
4	İşimin yarattığı gerginlik ve yük nedeniyle aile yaşantımla ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum	1	2	3	4	5
5	İş sorumluluklarım nedeniyle ailemle ilgili planlarımı değiştirmek zorunda kalıyorum	1	2	3	4	5
6	Ailemin gereksinimleri, iş yaşamımı olumsuz olarak etkiliyor	1	2	3	4	5
7	Ev yaşantımın gereksinimleri nedeniyle işimle ilgili çalışmalarımı sonraya bırakmam gerekiyor	1	2	3	4	5
8	Aileme karşı sorumluluklarım nedeniyle işimle ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum	1	2	3	4	5
9	Aile yaşantım; işe zamanında gitmek, günlük iş gereklerini yerine getirmek ve fazla mesaiye kalmak gibi işimle ilgili sorumluluklarımı olumsuz olarak etkiliyor	1	2	3	4	5
10	Aile yaşantımın yarattığı gerginlik ve yük, işimle ilgili görevlerimi yapma becerimi olumsuz olarak etkiliyor	1	2	3	4	5
	İŞ TATMİNİ	1	2	3	4	5
1	Beni her zaman meşgul etmesi bakımından işimden memnunum.	1	2	3	4	5
2	Bağımsız çalışma imkanının olması bakımından işimden memnunum.	1	2	3	4	5
3	Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkanı bakımından işimden memnunum.	1	2	3	4	5
4	Toplumda "saygın bir kişi" olma sansını bana vermesi bakımından işimden memnunum.	1	2	3	4	5
5	Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından işimden memnunum.	1	2	3	4	5
6	Yöneticinin karar verme yeteneği bakımından işimden memnunum.	1	2	3	4	5
7	Vicdani bir sorumluluk tasıma sansını bana vermesi yönünden işimden memnunum.	1	2	3	4	5
8	Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden işimden memnunum.	1	2	3	4	5
9	Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden işimden memnunum.	1	2	3	4	5
10	Kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden işimden memnunum.	1	2	3	4	5
11	Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme sansı vermesi yönünden işimden memnunum.	1	2	3	4	5
12	İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden işimden memnunum.	1	2	3	4	5
13	Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden işimden memnunum.	1	2	3	4	5
14	Terfi imkanının olması yönünden işimden memnunum.	1	2	3	4	5
15	Kendi fikir-kanaatlerimi rahatça kullanma imkanı vermesi yönünden işimden memnunum.	1	2	3	4	5
16	Çalışma şartları yönünden işimden memnunum.	1	2	3	4	5
17	Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden işimden memnunum.	1	2	3	4	5
18	Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden işimden memnunum.	1	2	3	4	5
19	Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden işimden memnunum.	1	2	3	4	5
20	Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkanı vermesi açısından işimden memnunum.	1	2	3	4	5
	KARİYER TATMİNİ	1	2	3	4	5
1	Kariyerimde elde ettiğim başarılarımdan memnunum	1	2	3	4	5
2	Tüm kariyer hedeflerim düşünüldüğünde kariyerimdeki ilerlemelerden memnunum	1	2	3	4	5
3	Maddi kazanımlarım düşünüldüğünde kariyerimdeki ilerlemelerden memnunum	1	2	3	4	5
4	Terfi ve yükselme durumu düşünüldüğünde kariyerimdeki ilerlemelerden memnunum	1	2	3	4	5
5	Yeteneklerimdeki gelişim düzeyi düşünüldüğünde kariyerimdeki ilerlemelerden memnunum	1	2	3	4	5
	YAŞAM TATMİNİ	1	2	3	4	5
1	Yaşamım bir çok yönüyle ideallerime yakın	1	2	3	4	5
2	Yaşam koşullarım mükemmel	1	2	3	4	5
3	Yaşamımdan hoşnutum	1	2	3	4	5
4	Şu ana kadar istediğim önemli şeyleri elde edebildim	1	2	3	4	5
5	Yeniden dünyaya gelseydim yaşamımdan hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim	1	2	3	4	5

Katkılarınızdan dolayı teşekkür ederiz.