

Beyaz Yakalı Çalışanların Sübjektif Kariyer Başarısı ve İş Yaşam Dengesi Düzeylerinin Sosyodemografik Özellikler Bakımından İncelenmesi

The Examination of Subjective Career Success and Work Life Balance Levels of White Collar Employees in Terms of Sociodemographic Characteristics

Selver KURTULDU  ^a

^a Kırklareli Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, Kırklareli, Türkiye. selver.kurtuldu@klu.edu.tr

MAKALE BİLGİSİ

ÖZET

Anahtar Kelimeler:

Sübjektif Kariyer Başarısı
İş Yaşam Dengesi
Sosyodemografik Değişkenler

Amaç – Bu çalışmanın amacı beyaz yakalı çalışanların sübjektif kariyer başarıları ve iş yaşam dengesi düzeylerindeki farklılıkların cinsiyet, medeni durum, sahip olduğu çocuk sayısı, eğitim düzeyi, gelir seviyesi, iş yerindeki pozisyonu/statüsü, iş tecrübesi ve çalışma yaşamı boyunca aldığı terfi sayısı gibi sosyodemografik özellikler bağlamında incelenmesidir.

Yöntem – Araştırma verileri yüz yüze anket yöntemi kullanılarak İstanbul ilinde özel sektörde yer alan işletmelerde çalışan 400 beyaz yakalı çalışandan toplanmıştır. Veri analiz sürecinde t-Testi, Anova testleri ve Welch testi kullanılmıştır.

Gönderilme Tarihi 15 Nisan
2024

Revizyon Tarihi 21 Ekim 2024

Kabul Tarihi 30 Ekim 2024

Bulgular – Yapılan analizler sonucunda çalışanların sübjektif kariyer başarıları düzeylerinin yaş, alınan terfi sayısı, kurumda bulunulan statü/pozisyon ve elde edilen gelir düzeyi değişkenlerine göre farklılaştığı, medeni durum, cinsiyet, eğitim düzeyi ve çocuk sahibi olup/olmama durumlarına göre farklılaşmadığı; çalışanların iş yaşam dengesi düzeylerinin ise sadece içinde bulunulan yaş grubuna göre farklılaştığı, medeni durum, cinsiyet, eğitim düzeyi, çocuk sahibi olup/olmama, alınan terfi sayısı, statü/pozisyon ve gelir değişkenleri açısından farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Makale Kategorisi:
Araştırma Makalesi

Tartışma – Bu çalışmada sübjektif kariyer başarıları ve iş yaşam dengesi değişkenleri ve bu değişkenlerin sosyodemografik faktörler ile ilişkileri ele alınmıştır. Çalışanların sübjektif kariyer başarıları ve iş yaşam dengesi düzeylerinin sosyodemografik özellikler bakımından farklılık gösterip göstermediği ortaya konmuştur. Bazı bulgular daha önce yapılan araştırma sonuçlarını desteklerken bazı bulgular daha önce yapılan araştırma sonuçlarıyla örtüşmemektedir.

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Keywords:

Subjective Career Success
Work Life Balance
Sociodemographic Variables

Purpose – The aim of this study is to examine the differences in subjective career success and work life balance levels of white-collar employees in the context of sociodemographic characteristics such as gender, marital status, number of children, education level, income level, position/status at work, work experience and number of promotions received throughout their working life.

Design/methodology/approach - The research data has been collected from 400 white-collar employees working in private sector enterprises in Istanbul using the face-to-face survey method. T-Test, Anova tests and Welch test were used in the analysis of the data.

Received 15 April 2024

Revised 21 October 2024

Accepted 30 October 2024

Findings – As a result of the study, it has been found that the subjective career achievements of the employees varied according to the variables of age, number of promotions, status/position in the institution and the income level obtained, and did not vary according to, marital status, gender education level and whether or not they had children and that the work-life balances of the employees vary only according to the age group and do not vary in terms of marital status, gender, education level, whether or not they have children, number of promotions received, status/position and income variables.

Article Classification:
Research Article

Discussion – In this study, subjective career success and work life balance variables and the relationships of these variables with sociodemographic factors were discussed. It was revealed whether employees' subjective career success and work life balance levels differ in terms of sociodemographic characteristics. While some findings support the results of previous research, some findings do not coincide with the results of previous research.

*Bu makale 2020 yılında İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalında Prof. Dr. Oya Özçelik danışmanlığında "Güncel Kariyer Yaklaşımlarının Kariyer Başarısına Etkisi" başlıklı doktora tezinden türetilmiş bir makedir.

Önerilen Atıf/Suggested Citation

Kurtuldu, S. (2024). Beyaz Yakalı Çalışanların Sübjektif Kariyer Başarısı ve İş Yaşam Dengesi Düzeylerinin Sosyodemografik Özellikler Bakımından İncelenmesi, İşletme Araştırmaları Dergisi, 16 (4), 2201-2217.

1. GİRİŞ

Sübjektif kariyer başarısı, bireyin kendi kariyerine yönelik olarak öznel birtakım değerlendirmeleri ifade etmektedir (Arthur, Khapova & Wilderom, 2005). Günümüzde yeni kariyer anlayışının geleneksel kariyer anlayışıyla yer değiştirmeye başlamasıyla birlikte çalışanların kendi kariyerlerine ilişkin sübjektif başarı algıları önem kazanmıştır. Bu doğrultuda çalışanların iş ve özel yaşam dengelerini sağlayabilmeleri hem iş, hem aile, hem de kendi kişisel yaşamlarına vakit ayırabilmeleri ve bu unsurlar arasında dengeyi koruyabilmeleri önemli bir olgu haline gelmiştir. Çalışanların iş yaşam dengesini düzeyleri sübjektif kariyer başarılarıyla ilişkili olup aile yaşamı ve kişisel yaşamlarında mutlu olabilmeleri açısından önem arz etmektedir. Dengeyi sağlamadaki başarısızlık çalışanı olumsuz yönde etkileyebilmektedir. İş-yaşam dengesi objektif ve sübjektif özellik gösterebilmektedir (Guest, 2002). Objektif özelliğe göre iş yaşamı, aile ve kişisel zamana eşit vakit ayrılmasını ifade etmektedir. Ancak objektif özelliğe göre iş yerinde çok fazla vakit geçirmek ve uzun saatler çalışmak iş yaşam dengesizliği olarak algılsa da işini çok seven ve önceliği iş yaşamı olan bir çalışan açısından bu durum dengesizlik olarak algılanmayabilir, bu durum iş yaşam dengesinin sübjektif özelliğini ifade etmektedir (Guest, 2002). Günümüzde örgütlerin rekabet avantajı elde edebilmesinde en önemli kaynaklarından biri çalışanlarının yetkinlikleridir. Özellikle bilgi ve beceri sahibi olan yüksek performans gösterebilen beyaz yakalı çalışanlar her alanda yoğun bir rekabetin yaşandığı günümüzde örgütlerin rekabet avantajı sağlamasında en önemli unsurlardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu bireyler zamanlarının büyük kısmını işyeri ve/veya iş yeri dışında yaptıkları iş ile meşgul olarak geçirmektedirler. Bu durumda hem iş hem de kişisel yaşama ilişkin rollerin etkin bir şekilde yönetilmesi önem arz etmektedir. Ayrıca kariyerin değişen doğası gereği günümüzde çalışanların kariyerlerine ilişkin sübjektif kariyer başarı algıları önem kazanmış, sübjektif kariyer başarısı en az objektif kariyer başarısı kadar hatta daha fazla önem kazanmaya başlamıştır. Yoğun rekabet ortamında öğütlerin yüksek performans gösterebilecek çalışanlara sahip olması ve bu çalışanları elde tutabilmesi gerekmektedir. Bu durumda çalışanların beklentilerini karşılamak ve onları desteklemek önemli olacaktır. Çalışanları tanımanın ve çalışanların ihtiyaçlarını fark edebilmenin örgüt ve örgüt yöneticilerine hangi çalışan grubunu nasıl desteklemesi gerektiği konusunda yol gösterici olacağı düşünülerek bu çalışmada sübjektif kariyer başarısı ve iş yaşam dengesi değişkenleri ve bu değişkenlerin sosyodemografik faktörler ile ilişkileri ele alınmıştır. Bireyden bireye farklılık gösterebilen iş yaşam dengesi ile sübjektif kariyer başarısı algılarının yaş, medeni durum, cinsiyet, çocuk sahibi olup/olmama, eğitim, terfi, hiyerarşik kademelerde bulunulan statü/pozisyon ve gelir sosyodemografik değişkenlerine göre anlamlı şekilde farklılaşp farklılaşmadığına yönelik araştırma sonuçlarına yer verilmiştir. Farklı sosyodemografik özelliklere sahip olan çalışanların hem iş yaşam dengesi hem de sübjektif kariyer başarısı algıları farklılık gösterebilir ve bu doğrultuda farklı tercihleri olabilir. Bu bakımdan sonuçların, yöneticilere farklı özelliklere sahip olan çalışanlara, farklı bir takım örgütsel destek programları sunabilme konusunda yol gösterici olabilmesi bakımından yarar sağlayacağı düşünülmektedir. Literatürde iş yaşam dengesi ve sübjektif kariyer başarısı değişkenlerinin sosyodemografik değişkenlerle olan ilişkilerine yönelik az sayıda çalışmaya rastlanmaktadır. Bu bakımdan sonuçlar literatüre katkı sağlayacaktır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Sübjektif Kariyer Başarısı

Günümüzde hızla gelişen iletişim ve bilişim teknolojilerindeki gelişmeler, küresel bazda yoğun şekilde yaşanan rekabet, sosyo-kültürel yapılarıdaki değişimler çalışma hayatı ve çalışanların kariyerleri üzerine etki etmiştir. Günümüz çalışanları, hem işlerini psikolojik açıdan anlamlı kılabilmek hem de iş ve iş dışı yaşam dengelerini sağlayabilmek için daha heterojen kariyer yollarını tercih etmektedirler. Bu bağlamda da kariyer başarısının örgütsel kariyer anlayışı çerçevesindeki hiyerarşik kademelerdeki başarılar ile değerlendirilmesinden uzaklaşmaktadır (Enache vd., 2011). Bireyin kendisi kariyer gelişimi sorumluluğunu üstlenmekte ve kariyer başarısının değerlendirilmesi birey tarafından, bireyin kendi çerçevesiyle yapılmaktadır (Enache vd., 2011).

Kariyer başarısı konusunda yapılan çalışmalar ele alındığında, konunun objektif kariyer ve sübjektif kariyer başarısı olarak iki açıdan incelendiği görülmektedir (Judge vd., 1999; Sturges, 1999; Nabi, 1999; Seibert & Kraimer, 2001; Hall & Chandler, 2005; Ng vd., 2005; Heslin, 2005; Arthur, Khapova & Wilderom, 2005; Kuijpers, Schyns & Scheerens, 2006; Abele & Wiese, 2008; Park, 2010; Dries, 2011; Sammara, Profili & Innocenti,

2013; Poon vd., 2015). Kariyer başarısı “bireyin, iş deneyimlerinin bir sonucu olarak, psikolojik açıdan ve işle ilgili elde ettiği olumlu sonuçlar” olarak ifade edilmektedir (Seibert & Kraimer, 2001). Bu tanım, kişinin mesleki tecrübeleri neticesinde ortaya çıkan hem mesleki hem de psikolojik sonuçlara vurgu yaparak, bireylerin mesleki deneyimleri sonucunda biriken, gerçek ve/veya algılanan başarılarını ifade etmektedir. (Arthur, Khapova & Wilderom, 2005; Poon vd., 2015). Tanım içinde ifade edilen “bireyin psikolojik açıdan elde ettiği olumlu sonuçlar” ile sübjektif başarı, “bireyin işle ilgili elde ettiği olumlu sonuçlar” ile objektif başarı vurgulanmaktadır. Objektif kariyer, “tarafsız üçüncü kişiler tarafından da gözlemlenebilen, ölçülebilen ya da doğrulanabilen kariyer” olarak tanımlanarak toplumsal açıdan kariyer başarısının somut göstergeleri olarak kabul edilen gelir/ücret, terfi, statü gibi kriterlerle değerlendirilmektedir (Poon, 2004; Heslin, 2005). Sübjektif kariyer başarısı ise bireyin kariyerine karşı kendisinin verdiği tepkiler olup, bireyin kariyerine dair algıladığı içsel başarı duygusunu ifade etmektedir (Judge vd., 1999; Poon vd., 2015). Ayrıca kariyer başarısı ile ilgili yapılan çalışmalarda sübjektif ve objektif kariyer başarısının ampirik ve kavramsal açıdan farklı olgular olmakla birlikte birbirleriyle ilişkili ve bağlantılı oldukları belirtilmektedir (Arthur, Khapova & Wilderom, 2005; Ng vd., 2005; Hall & Chandler, 2005; Dries, 2011; Abele & Spurk, 2009; Poon vd., 2015).

Günümüz yeni kariyer yaklaşımlarında (sınırsız, değişken, kaleydeskop, portföy, çağdaş kariyer gibi) bireyler kariyerlerinde daha fazla değişikliğe gidebilmekte, kendi kariyerlerinin sorumluluklarını alarak daha özgür bir şekilde kendi kariyerleri ile ilgili kararları kendileri vermektedirler (Hall & Chandler, 2005). Bu bağlamda bireylerin kariyerlerini değerlendirirken kendi bakış açılarına ve kişisel görüşlerine göre kariyer başarılarını değerlendirmesi söz konusu olmaktadır (De Vos & Soens, 2008). Bireyler kendi kariyer standartları, beklentileri, değer yargıları ve istekleri paralelinde kariyerlerini tanımlayarak değerlendirebilmektedirler.

2.2. İş Yaşam Dengesi

Teknolojideki baş döndürücü ve durdurulamaz hızda ilerleyen gelişmelerle birlikte bilgisayar, tablet, cep telefonu kullanımı oldukça yaygınlaşmıştır. Hızlıca her bilgiye ulaşabildiğimiz, e-posta ve mesajlar sayesinde her an ulaşılabilir olduğumuz, internet teknolojisinin olduğu her an ve her yerde görüntülü görüşmeler gerçekleştirebildiğimiz bu cihazların gündelik hayatta önemli bir yer alması, çalışanlara işyerinin fiziksel sınırları dışında da çalışabilme olanağı sunmuştur. Bu durum bireyler açısından evde, tatilde, sporda, yemekte olunan zamanlarda dahi işle meşgul olunarak hem aile yaşamı ve hem de kişisel yaşamların ihmal edilebilmesi durumunu doğurmuştur (Sharma & Nayak, 2016). İş ve özel yaşam alanları kesişerek birbirlerinin alanlarına girmeye başlamışlardır.

Günümüzde kadınların geçmişe kıyasla çalışma hayatında daha fazla yer almalarının beraberinde çift kariyerli eşler/aileler sorununun standart bir hal almış olması, yakın geçmişteki geniş ailelerin yerini çekirdek ailelere, hatta anne-babadan yalnızca birisinin olduğu ve/veya yalnız yaşayan bireylere bırakmaya başlamış olması, işlerin içeriğinin bilgi yoğun işlere kayması, bilgi çıktısının değerinin fiziksel çıktıdan daha değerli hale gelmesi, uzun mesai saatleri, müşteri odaklı kesintisiz hizmet sunma anlayışı gibi değişimler çalışan bireylerin iş ve özel yaşam alanları arasında çatışmaya neden olabilmektedir (Vatansever, 2008; Darcy & diğerleri, 2012). Bu olgu, çalışma yaşamı içindeki bireylerin iş ve özel yaşam alanlarının dengeden uzak olması durumunu ortaya çıkararak iş yaşam çatışmasına sebebiyet vermektedir (Küçükusta, 2007).

İş-yaşam dengesi “bir kişinin işiyle ilgili talepleri ve kişisel yaşam taleplerinin dengede olması durumu” olarak tanımlanabilir (Lockwood, 2003). Kavram ile belirtmek istenen iş ve özel yaşamın çatışma halinden uzak olması olup, “kişilerin iş, aile, seyahat, hobi, spor, sanat gibi sosyal yaşam içerisindeki aktiviteler arasındaki dengeyi özgürce sağlayabilmesidir” (Saif vd., 2011’den Aktaran Pekdemir & Koçoğlu, 2014). İş yaşam dengesi ifadesinde iş başlı başına bir alanı, yaşamsa aile yaşamını ve bireyin kendi özel yaşamını belirtir. Kişilerin işyerinde geçirdikleri vakit, uzun süren çalışma saatleri, eve iş taşımaları, aşırı iş yükü, işyerinde yaşadıkları çatışmalar, kariyerlerinde yaşanan değişimler iş ile ilgili baskı unsurlarını ifade eder. Aile yaşamı ile ilgili baskı unsurları küçük çocukların varlığı, yaşlı ebeveyn bakım yükümlülüğü, her iki eşinde çalışması, aile içerisindeki çatışmalar, yeterinde destek alamamak olarak ele alınırken, bireyin kişisel yaşamına ilişkin baskı unsurları uykusuzluk, hobiler, sosyal ilişkiler, kişisel bakım ve spor olarak ele alınabilir (Vatansever, 2008). İş ile ilgili baskı unsurları özel yaşamın gerekliliklerini, özel yaşam baskı unsurları ise iş yaşamının gerekliliklerinin yerine getirilmesini zorlaştırmaktadır. Bunlardan ilki işin özel yaşama olan müdahalesini ifade eder. İşle ilgili unsurlar, bireyin aile hayatını ve özel yaşam alanlarını etkilemeye başladığında gün yüzüne çıkar. Bir diğeri ise bireyin özel yaşam alanından iş yaşam alanına müdahaledir.

Bireyin aile hayatı ve özel yaşamı ile ilgili unsurlar iş yaşamını etkilemeye başladığında ortaya çıkar (Frone, Yardley & Markel, 1997; Selvarajan, Cloninger & Singh, 2013).

Bireylerin çalışma hayatları ve kendi kişisel hayatları arasında denge kurabilmeleri, hem iş hayatında başarı elde etme bakımından hem de özel hayatta mutluluğu yakalayabilme bakımından oldukça önemlidir (Turunç & Erkuş, 2010). İş yaşamı ve özel yaşam arasında sağlanan denge, çalışanların iş tatmini, yaşam tatmini, refah seviyesi, bedensel ve düşünsel sağlıkları, performansları, sosyal ilişkileri gibi birçok unsur üzerinde olumlu yönde etkili olmaktadır (Guest, 2002).

2.3. Sübjektif Kariyer Başarısının Sosyodemografik Özellikler Bakımından İncelenmesi

Kariyer başarısı literatüründe yer alan çalışmalarda yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı, eşin çalışması, etnik köken, sosyo-ekonomik durum gibi demografik değişkenler, eğitim seviyesi, iş tecrübesi gibi insan sermayesi değişkenleri, çalışılan örgütün büyüklüğü, çalışılan endüstri, kentsel bölge gibi örgütsel değişkenlerin ((Judge vd., 1999; Seibert & Kraimer, 2001; Ng vd., 2005) incelendiği görülmektedir.

Yaş, kariyer başarısı ile ilişkilendirilen demografik faktörlerden biridir. Çünkü bireyler içinde buldukları yaş dolayısıyla farklı kariyer evrelerinde yer alabilirler ve bu kariyer evreleri itibarıyla farklı kariyer deneyimleri yaşayabilirler. Örneğin yaşlı çalışanlar genç çalışanlarla kıyaslandığında yaşları sebebiyle daha deneyimli olacaklarından, bu çalışanların organizasyon kademelerinde daha üst düzey pozisyonlarda yer alacakları ve daha fazla gelir elde edeceklerdir (Kuijpers, Schyns & Scheerens, 2006; Sammarra, Profili & Innocenti, 2013). Aynı şekilde bireylerin bilgilerinin, becerilerinin ve yetkinliklerinin de yaşla beraber artacağı bunun paralelinde de terfi ve daha yüksek bir ücret elde edecekleri belirtilmektedir (Demirdelen & Ulama, 2013). Ayrıca yaş bireylerin hem fiziksel hem de zihinsel performanslarına etki ederek kariyere yönelik tutum, istek ve beklentiler üzerinde etkili olabilmektedir (Demirdelen & Ulama, 2013). Örneğin kariyerlerinin başında olan genç çalışanlar daha yaşlı ve deneyimli çalışanlara kıyasla kaybedecek çok fazla şeyleri olmadığından kariyer değişikliklerine daha açık olacaklar, kendi kariyer deneyimlerinde daha esnek davranabileceklerdir. Ya da bunun tam tersi genç çalışanlara kıyasla feda etmeyi göze alabilecekleri daha fazla şeye sahip olduklarından yaşça büyük çalışanlar yeni kariyer deneyimleri konusunda daha esnek davranabileceklerdir (Kuijpers, Schyns & Scheerens, 2006). Yaşla birlikte kariyer başarısı için gerekli maddi kriterlerin önemi azalırken özerkliğin daha fazla önem kazandığı da ifade edilmektedir (Sturges, 1999).

Bireylerin cinsiyetleri, medeni durumları ve çocuk sahibi olup olmamaları özellikle de küçük çocukların varlığı kariyer başarısına etki eden faktörler arasında yer almaktadır (Eddleston, Baldrige & Veiga, 2004; Greenhaus & Callanan, 2006; Mayrhofer vd., 2008). Örneğin evli bireylerde eşin çalışması durumu (çift kariyerlilik) ve çocuk sahibi olma durumu bireylerin iş değiştirme kararlarında özellikle de coğrafi yer değişiklikleri söz konusu olduğunda yapılacak tercihler üzerinde etkili olmaktadır (Eddleston, Baldrige & Veiga, 2004). Ayrıca evli ve çocuk sahibi olan kadın çalışanlar erkek çalışanlara kıyasla iş yaşamı ve aile yaşamına ilişkin talepler nedeniyle daha fazla zorlukla karşılaşabilmekte, bu talepleri karşılamaya çalışırken ortaya çıkan stres de kadın çalışanların sübjektif kariyer başarılarını negatif yönlü olarak etkileyebilmektedir (Punnet vd., 2007). Kadın çalışanların iş ve kariyer tatminlerinin aile bireylerinin ruhsal durumları ile ilişkili olduğu, özellikle de çocuk sahibi olduktan sonra kariyer tatminlerinin belirleyicilerinin değişebileceği söylenebilir (Mayrhofer vd., 2008). Eddleston, Baldrige ve Veiga, araştırmalarında çalışanlara sunulan terfi sayısının çalışanların buldukları yönetim kademeleri ve ücretleri üzerinde doğrudan etkili olduğunu bununla birlikte, güçlü ilişki ağlarına sahip olmanın erkek çalışanlara sunulan terfi sayısını olumlu yönde etkilerken, kadınlara sunulan terfi sayısını ise etkilemediğini tespit etmişlerdir (Eddleston, Baldrige & Veiga, 2004).

Eğitim unsuru da bireylerin kariyer başarısı üzerinde etkili faktörlerden birisi olarak karşımıza çıkmakta, insan sermayesi unsurlarından eğitimin kariyer başarısını beraberinde getireceği görüşü literatürde yer almaktadır (Tunç, 1998; Greenhaus & Callanan, 2006). İnsan sermayesi teorisine göre, eğitim düzeyi yüksek çalışanlar, eğitimle kazandıkları bilgi, beceri ve yetkinlikler sayesinde işyerinde kendilerini daha değerli hissetmektedirler. Bu doğrultuda da eğitim seviyesinin kişinin istihdam edilebilirliğine ilişkin inançlarıyla pozitif yönlü ilişki içerisinde olduğunu ifade etmek yanlış olmayacaktır (Eddleston, Baldrige & Veiga, 2004).

Bu çalışmada sübjektif kariyer başarısının sosyodemografik özellikler bakımından değerlendirilmesinde çalışanların yaşları, cinsiyetleri, medeni durumları, çocuk sahibi olup olmamaları, eğitim düzeyleri, gelir düzeyleri, örgüt hiyerarşi içerisindeki pozisyonları ve aldıkları terfi sayıları ele alınmıştır.

Bu bağlamda kurulan araştırma ana hipotezi şu şekildedir;

H1: Çalışanların sübjektif kariyer başarıları sosyodemografik özellikler bakımından farklılık göstermektedir.

2.4. İş Yaşam Dengesinin Sosyodemografik Özellikler Bakımından İncelenmesi

İş yaşam dengesi, bireyin sahip olduğu roller (çalışan/eş/evlat/ebeveyn olma), çeşitli demografik faktörler (medeni durum, cinsiyet, yaş gibi), iş ortamına ilişki çeşitli unsurlar (iş yükü, çalışma saatleri, fazla mesai gibi), zaman baskısı ve sosyal destek mekanizmaları gibi çeşitli unsurlardan etkilenmektedir (Duxbury & Higgins, 2001; Çarıkçı & Çelikkol, 2009; Çarıkçı, Çiftçi & Derya, 2010; Selvarajan, Cloninger & Singh, 2013; Gürel, 2016).

İş hayatında yer alan bireyler çalışan, yönetici, ast/üst, eş, ebeveyn, evlat, kardeş, arkadaş ve bir grubun/topluluğun üyesi olma gibi çeşitli rollere sahiptirler. Sahip olunan bu iş ve iş dışı farklı yaşam rollerine ilişkin farklı taleplerin bazı açılardan uyumsuz olmasıyla iş yaşam dengesizliği ortaya çıkabilir ve bu durum içinde bulunulan bir rolün, bir diğer rolü gerçekleştirmesini zorlaştırabilir (Duxbury & Higgins, 2001; Martins, Eddleston & Veiga, 2002). Hem zaman hem de bireyin sahip olduğu enerjinin sınırlı olması dolayısıyla bireyler her bir rolün sorumluluğunu ayrı ayrı başarılı bir şekilde yerine getirmekte zorlanacak ve çatışmanın olması kaçınılmaz olacaktır (Selvarajan, Cloninger & Singh, 2013). Örneğin aile yaşamına ilişkin rollerini gerçekleştirebilmek için kariyerine ilişkin rollerinden vazgeçmek durumunda kalan ve/veya kendi kişisel hayatına ilişkin rollerini ihmal eden bir kişinin kariyer tatmini azabilmektedir. Bu açıdan iş yaşam dengesinin bireylerin kariyer başarısını etkileyeceği belirtilmektedir (Martins, Eddleston & Veiga, 2002).

Cinsiyet ve iş yaşam dengesi ilişkisine yönelik çalışmaların pek çoğunda kadınların genellikle daha fazla rol üstlenmeleri sebebiyle dengeyi kurmada erkeklere göre daha fazla güçlük yaşadıkları belirtilmektedir. Gerçekleştirilen her rol bir zaman alacak, sınırlı olan zaman yeterli olmadığında iş yaşam dengesinin sağlanması zorlaşacaktır (Çarıkçı, Çiftçi & Derya, 2010). Duxbury ve Higgins çoklu rol sorumlulukları nedeniyle kadınların erkeklerden, çocuğu olan kadınların ise, çocuğu olmayan kadınlardan daha fazla strese maruz kalacaklarını belirterek, toplumsal cinsiyet problemlerine ilişkin artan farkındalığa rağmen hem erkeklerin hem de kadınların küçük çocukların bakımı konusundaki ana sorumluluğun anne üzerinde olduğu yönünde hemfikir olduklarını ifade etmişlerdir (Duxbury & Higgins, 2001).

Medeni durum da kişilerin iş yaşam dengesi düzeylerinde farklılığa neden olan unsurlar arasında yer almaktadır (Duxbury & Higgins, 2001). Karşılıklı uyumun yüksek olduğu yolunda giden evlilikler iş yaşamını pozitif yönlü olarak etkilerken, problemlerin olduğu, tartışma ve gerginliklerin yoğun yaşandığı evlilikler, eşlerin ayrı yaşamaya başlaması, boşanma süreçleri gibi durumlar kişileri yoğun strese maruz bırakacak ve iş yaşamını olumsuzluğa neden olabilecektir (Çarıkçı & Çelikkol, 2009). Ayrıca cinsiyet göz önüne alınmaksızın ebeveynler, ebeveyn olmayanlara göre iş yaşam çatışması yaşama bakımından daha yüksek risk altındadırlar. Çünkü çocukların okulu, okul ile ilgili oluşabilecek sorunlar, hastalıkları gibi aile sorumlulukları iş performansına yansıtacaktır. Uzun süren çalışma saatleri, yoğun çalışma programı gibi iş sorumlulukları da çocuğun bir gösterisine geç kalma/gidememe, çocukla yeterince vakit geçirememeye, iş yerindeki stresin eve taşınması gibi çeşitli şekillerde aile hayatına yansıtacak ve çatışmaya neden olabilecektir (Duxbury & Higgins, 2001). Ayrıca sahip olunan çocukların yaşları (özellikle okul öncesi çağda küçük çocukların varlığı) ve sayısı ile (Duxbury & Higgins, 2001) çocuk bakımının tek başına üstlenilmesi (boşanma, anne-babadan birinin vefatı) gibi durumların daha fazla çaba ve rol yüküne sebep olacağı ve iş yaşam dengesi sağlamayı zorlaştırabileceği belirtilmektedir (Gürel, 2016).

Yaş da iş yaşam dengesi üzerinde etkili olabilecek unsurlardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Genç çalışanlar iş hayatına adım attıkları, kariyerlerinin başında olan yıllarda evlilik, aile kurma, yeni bir düzen oluşturma gibi özel yaşam unsurları ve yaşlarının gereği olarak iş hayatına atılma, konusunda daha az deneyim sahibi olma gibi iş yaşamı unsurları dolayısıyla iş yaşam dengesini kurmada ileri yaşta olan çalışanlara göre dengeyi sağlamada daha fazla risk altında olabilirler. Yaş ilerledikçe ve tecrübe kazanıldıkça

iş yaşamı ve özel yaşam arasındaki belirsiz olan sınır netleşebilir ve iş yaşam dengesi sağlamak daha kolay hale gelebilir (İrge, 2021).

Bu bağlamda kurulan araştırma ana hipotezi şu şekildedir;

H2: Çalışanların iş yaşam dengesi düzeyleri sosyodemografik özellikler bakımından farklılık göstermektedir.

2.5 İş yaşam dengesi ve sübjektif kariyer başarısı

Günümüz çalışma yaşamında yer alan çalışanlar büyük ölçüde geleneksel sonrası (posttraditional) ailelerin üyesidirler ve bu bakımdan iş ve kişisel yaşamlarının dengeli olması önemli bir nokta olarak karşımıza çıkmaktadır (Martins, Eddleston ve Veiga, 2002). Birçok role aynı anda sahip olan bireylerin çalışma yaşamındaki rollerinin (kariyer ilerleme gibi) aile yaşamındaki rollerinin (ebeveyn olma, eş olma vb. gibi) sorumluluğunu engellemesi durumunda ailevi gerekleri yerine getirebilmek için kişiler kariyer rollerinden vazgeçebilirler. Bu durumda kişinin kariyer tatmini azalabilmektedir.

Martins, Eddleston ve Veiga (2002), iş yaşam dengesinin önemli hale geldiğini ve olası bir iş yaşam çatışmasının bireylerin kariyer başarıları üzerinde etkili olabileceği ifade etmişlerdir (Martins, Eddleston ve Veiga, 2002: 399). Bu doğrultuda gerçekleştirdikleri çalışmalarında, iş aile çatışması ile kariyer tatmini arasındaki negatif ilişkiyi incelemişlerdir. Çalışmanın sonucunda iş aile çatışması ile kariyer tatmini arasında negatif yönlü bir ilişkinin bulunduğu tespit etmişlerdir.

Yüksel (2005), hemşirelerin iş aile çatışması ve aile iş çatışmasının kariyer tatmini, iş tatmini ve iş davranışları üzerindeki etkilerini incelemiştir. Çalışmasında iş aile çatışması ve aile iş çatışması ile kariyer tatmini arasında beklenenin aksine istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamadığını ifade etmiştir. (Yüksel, 2005: 309-311).

Parasuraman ve arkadaşları (1996) iş (özerklik, çalışma programı esnekliği, aşırı iş yükü, işi benimseme) ve aile (ebeveynlik sorumlulukları, enstrümental destek-eşten görülen somut destek-, bilgilendirici/duygusal destek -eşten görülen bilgilendirici ve duygusal destek-, aileyi benimseme) ile ilgili değişkenlerin girişimcilerin kariyer başarıları (kariyer tatmini) ve psikolojik iyi olma halleri üzerindeki etkisini incelemişlerdir (Parasuraman vd., 1996: 275). Araştırmacılar, girişimcilerin hayatında, iş ve aile sorumluluklarının paradoksal bir yapıya sahip olduğunu iş ya da aileden herhangi birine daha fazla zaman ya da enerji harcadıklarında, diğerinin bundan olumsuz etkilendiğini belirtmişlerdir (Parasuraman vd., 1996: 277-278). Çalışmanın sonucunda araştırma kapsamındaki girişimcilerin iş aile çatışmasının, artan yaşam stresi ile pozitif yönde ilişkili olduğu, aile iş çatışmasının ise girişimcilerin kariyer tatminini azalttığı tespit edilmiştir (Parasuraman vd., 1996: 290-293).

Literatür incelendiğinde iki değişken arasındaki ilişkiye yönelik çalışma eksikliği göze çarpmış olup, bu çalışmada iki değişken arasında anlamlı bir ilişkinin var olup olmadığının tespit edilmesi amaçlanmıştır.

Bu bağlamda kurulan araştırma hipotezi şu şekildedir;

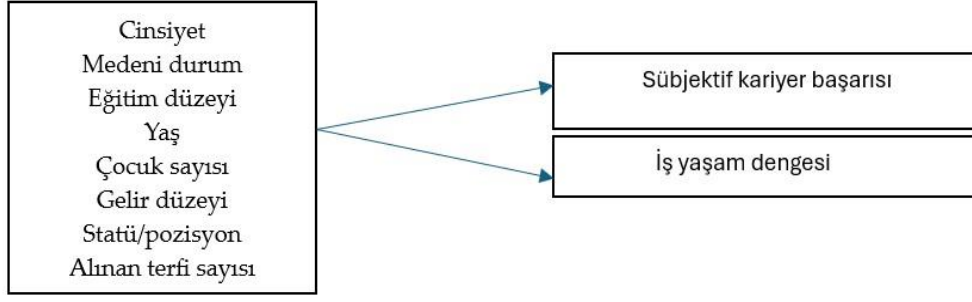
H3: Çalışanların iş yaşam dengesi düzeyleri ve sübjektif kariyer başarısı algıları arasında doğrusal ilişki vardır.

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Araştırma genel tarama modelinde bir çalışma niteliğinde olup, araştırma amaçlarına uygun şekilde karşılaştırma türü ilişki ile korelasyon türü ilişki tarama modeli üzerine kurgulanmıştır. Karşılaştırma türü ilişki tarama modelinde en az iki değişken bulunmaktadır. Bu değişkenlerden sınanmak istenen bağımsız değişkene göre gruplar oluşturulur ve diğer bağımlı değişkene göre aralarında bir farklılaşma olup olmadığı test edilir. Korelasyon türü ilişki aramada ise değişkenlerin birlikte değişip değişmedikleri test edilmeye çalışılır (Karasar, 2011).

Araştırma modeli şekil 1' de gösterilmektedir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Çalışma farklı sosyodemografik özelliklere sahip olan çalışanların sübjektif kariyer başarısı algıları ve iş yaşam dengesi düzeylerinin farklı olabileceğini vurgulamakta ve bu doğrultuda örgüt yöneticilerine çalışanlarının ihtiyaçlarını fark edebilme ve buna yönelik destek programları uygulayabilme yönünde yol gösterici olması bakımından önem göstermektedir. Araştırmada beyaz yakalı özel sektör çalışanlarının sübjektif kariyer başarıları ve iş yaşam dengelerinin sosyodemografik özellikler açısından farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymak amaçlanmıştır. Ayrıca beyaz yakalı çalışanların iş yaşam dengesi düzeyleri ile sübjektif kariyer başarısı algıları arasında ilişki olup olmadığının tespit edilmesi de hedeflenmiştir.

Araştırmanın amacı doğrultusunda araştırmanın hipotezleri şu şekilde belirlenmiştir.

H1: Çalışanların sübjektif kariyer başarısı algıları sosyodemografik özellikler bakımından farklılık göstermektedir.

H1a: Çalışanların sübjektif kariyer başarısı algıları cinsiyet bakımından farklılık göstermektedir.

H1b: Çalışanların sübjektif kariyer başarısı algıları medeni durum bakımından farklılık göstermektedir.

H1c: Çalışanların sübjektif kariyer başarısı algıları eğitim düzeyi bakımından göre farklılık göstermektedir.

H1d: Çalışanların sübjektif kariyer başarısı algıları yaş bakımından farklılık göstermektedir.

H1e: Çalışanların sübjektif kariyer başarısı algıları sahip olunan çocuk sayısı bakımından farklılık göstermektedir.

H1f: Çalışanların sübjektif kariyer başarısı algıları gelir düzeyi bakımından farklılık göstermektedir.

H1g: Çalışanların sübjektif kariyer başarısı algıları statü/pozisyon bakımından farklılık göstermektedir.

H1h: Çalışanların sübjektif kariyer başarısı algıları aldıkları terfi sayısı bakımından farklılık göstermektedir.

H2: Çalışanların iş yaşam dengesi düzeyleri sosyodemografik özellikler bakımından farklılık göstermektedir.

H2a: Çalışanların iş yaşam dengesi düzeyleri cinsiyet bakımından farklılık göstermektedir.

H2b: Çalışanların iş yaşam dengesi düzeyleri medeni durum bakımından göre farklılık göstermektedir.

H2c: Çalışanların iş yaşam dengesi düzeyleri eğitim düzeyi bakımından farklılık göstermektedir.

H2d: Çalışanların iş yaşam dengesi düzeyleri yaş bakımından farklılık göstermektedir.

H2e: Çalışanların iş yaşam dengesi düzeyleri sahip olunan çocuk sayısı bakımından farklılık göstermektedir.

H2f: Çalışanların iş yaşam dengesi düzeyleri gelir düzeyi bakımından farklılık göstermektedir.

H2g: Çalışanların iş yaşam dengesi düzeyleri statü/pozisyon bakımından farklılık göstermektedir.

H2h: Çalışanların iş yaşam dengesi düzeyleri aldıkları terfi sayısı bakımından farklılık göstermektedir.

H3: Çalışanların iş yaşam dengesi düzeyleri ve sübjektif kariyer başarısı algıları arasında doğrusal ilişki vardır.

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırma evrenini İstanbul ilinde faaliyet gösteren özel sektör işletmelerinde çalışan ve en az 5 yıl deneyime sahip olan beyaz yakalı çalışanlar oluşturmaktadır. Araştırmada örnekleme yöntemi olarak zaman, maliyet ve ulaşılabilirlik olanakları tanınması bakımından kolayda örnekleme yönteminden yararlanılmıştır. Araştırma evreni içerisinde kolayda örnekleme yoluyla 400 beyaz yakalı çalışana ulaşılmış ve araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma verilerinin toplanması Kasım 2019 tarihinde 4 haftalık bir sürede tamamlanmıştır. Araştırma verileri 2020 yılı öncesinde toplandığından ve çalışma araştırmacının doktora tezinden türetilen bir çalışma olduğundan etik kurul izni gerektiren çalışma kapsamında yer almamaktadır.

3.3. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları

Araştırma verilerinin toplanmasında anket yöntemi kullanılmıştır. Çalışanların subjektif kariyer başarıları düzeylerini belirlemek üzere Greenhaus, Parasuraman ve Wormley (1990) tarafından geliştirilmiş olan ve beş maddeden oluşan kariyer tatmini ölçeği kullanılmıştır. Çalışanların iş yaşam dengesi düzeylerini belirlemek için Fisher-McAuley ve arkadaşları (2003) tarafından geliştirilmiş olan ve Hayman (2005) tarafından uyarlanması yapılan iş yaşam dengesi ölçeği kullanılmıştır. İş yaşam dengesi ölçeği, işin kişisel yaşama etkisini ölçen yedi ifade, kişisel yaşamın işe etkisini ölçen dört ifade ve iş yaşam gelişimini ölçen dört ifadeden oluşmak üzere toplamda onbeş ifade ve üç alt boyuttan oluşmaktadır. Kariyer tatmini ve iş yaşam dengesi ölçeklerinde yer alan ifadeler "1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Ne katılıyorum ne katılmıyorum, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum" skalası kullanılarak ölçülmüştür. Ayrıca anket formunda katılımcıların cinsiyet, medeni durum, sahip olduğu çocuk sayısı, eğitim düzeyi, gelir seviyesi, iş yerindeki pozisyonu/statüsü, iş tecrübesi ve çalışma yaşamı boyunca aldığı terfi sayısı gibi sosyodemografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorular yer almaktadır.

3.4. Verilerinin Analizi

Araştırma verilerinin analizinde SPSS 21 paket programından yararlanılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerliliklerini test etmek için faktör analizinden, içsel tutarlılıklarını belirlemek için güvenilirlik analizlerinden faydalanılmıştır. Analizler gerçekleştirilmeden önce araştırma verilerinin normal dağılıp dağılmadıkları incelenmiş, bu değerlendirmede çarpıklık ve basıklık değerleri esas alınmıştır. Normal dağılımlarda bu değerlerin 0'a yakın olacak şekilde +1 ile -1 arasında olması istenmektedir (George ve Mallery, 2010, s. 114 -115; Gürbüz & Şahin, 2018, s. 214). Ancak bazı çalışmalarda bu değerlerin +2 ile -1 arasında olması da kabul edilebilmektedir (George ve Mallery, 2010, s. 114 -115). Subjektif kariyer başarıları ve iş yaşam dengesinin çalışanların sosyodemografik özellikleri bakımından farklılık gösterip göstermediğinin tespit edilmesinde ise t-testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve Welch testlerinden yararlanılmış, iş yaşam dengesi ve subjektif kariyer başarıları arasındaki ilişkinin test edilmesinde korelasyon analizinden yararlanılmıştır.

Tablo. 1 Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

Gruplar		İş yaşam dengesi		Subjektif kariyer başarıları	
		Çarpıklık	Basıklık	Çarpıklık	Basıklık
n=400		0,798	1,002	-0,607	0,378
Cinsiyet	Kadın	0,668	0,566	-0,655	0,317
	Erkek	0,895	1,018	-0,588	0,477
Medeni Durum	Evli	0,717	0,800	-0,697	0,526
	Bekar	1,001	1,163	-0,379	0,198
Eğitim Düzeyi	Lise	0,343	0,715	-0,469	0,252
	Önlisans	1,191	1,580	-0,124	-0,361
	Lisans	0,884	1,044	-0,663	0,362
	Lisansüstü	0,452	-0,271	-1,052	1,602
Yaş	30 ve altı	0,157	-0,591	-0,494	-0,198
	31- 40	0,922	1,061	-0,739	0,383
	41- 50	0,761	1,026	-0,303	0,455
	51 ve üstü	0,991	1,094	-0,383	0,094

Çocuk sahibi olma	0	1,050	1,989	-0,454	0,213
	1	0,523	0,515	-0,666	0,762
	2 ve üstü	1,081	1,062	-0,787	0,467
Terfi sayısı	0-1	0,547	0,995	-0,294	-0,429
	2	1,096	1,014	-0,601	0,430
	3	0,821	0,809	-0,573	0,547
	4 ve üstü	1,219	1,836	-0,086	-0,103
Statü/pozisyon	İlk kademe	0,552	0,1510	-0,403	-0,087
	Orta kademe	0,588	0,564	-0,462	0,014
	Üst kademe	1,073	1,048	-0,997	1,055
	Tepe yönetim	1,035	1,010	-0,799	1,057
Gelir/ücret	3000 ve altı	0,409	1,028	-0,402	-0,426
	3001- 6000	0,949	1,098	-0,504	0,437
	6001- 9000	0,646	0,414	-0,625	0,743
	9000 ve üstü	1,111	1,324	-0,787	1,551

4. BULGULAR

4.1. Demografik Bulgular

Demografik özelliklere bakıldığında katılımcıların %59,5'ini erkeklerin, %40,5'ini kadınların oluşturduğu ve %74,0 gibi büyük çoğunluğunun evli bireylerden oluştuğu görülmektedir. Eğitim seviyeleri incelendiğinde araştırma verilerinin beyaz yakalı çalışanlardan toplanması nedeniyle %70,8'inin lisans ve lisansüstü eğitim seviyesine sahip olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların yaşları incelendiğinde ise çoğunluğunun 31-50 yaş (%70,1) aralığında yer aldığı görülmektedir. Ayrıca araştırmaya katılan bireylerin çoğunluğunun orta yaş grubunda olması paralelinde %69'unun çocuğunun olduğu, çocuğu olmayan ve/veya bir çocuğu olan çalışanların ise %67,3 gibi yüksek oranda olduğu tablo 1'de görülmektedir. Katılımcılar arasında 2 ve üstü çocuk sahibi olanların oranı ise %32,7'dir. Günümüzde eğitim düzeyinin artması, bireylerin çalışma yaşamlarına giriş yaşının yükselmesi, geçmişe oranla kadınların çalışma yaşamında daha fazla yer alması, eşlerinin ikisinin birden çalıştığı çift kariyerli ailelerin artması gibi durumlar, özellikle beyaz yakalı çalışanların ebeveyn olmayı tercih etmeme (%31) veya bir çocuk sahibi olma (%36,3) eğiliminde olduğunu şeklinde yorumlanabilir. Katılımcıların gelir düzeylerine bakıldığında 3000 TL ve altında gelir düzeyine sahip %22, 3001-6000 TL aralığında %39,8, 6001-9000 TL aralığında %19,8, 9001 TL ve üstü gelir elde eden ise %18,5 oranında çalışan olduğu görülmektedir. Katılımcılar işyerlerindeki statü/pozisyonları açısından değerlendirildiğinde %21,5'inin ilk kademe, %42,5'inin orta kademe, %25,8'inin üst kademe, %10,8'inin ise tepe yönetimde yer aldığı tespit edilmiştir. Katılımcılar çalışma hayatları boyunca aldıkları terfiler açısından değerlendirildiklerinde ise %26,3'ünün hiç terfi almamış veya sadece bir terfi almıştır. Katılımcıların %32'si 2, %23,8'i 3, %18'i ise 4 ve üzerinde terfi almışlardır.

Tablo. 2 Katılımcıların Sosyodemografik Özellikleri (n:400)

Değişken	Düzye	N	%
Cinsiyet	Kadın	162	40,5
	Erkek	238	59,5
Medeni durum	Evli	296	74,0
	Bekar	104	26,0
Eğitim durumu	Lise	56	14,0
	Önlisans	61	15,3
	Lisans	221	55,3
	Lisansüstü	62	15,3
Yaş grubu	30 ve altı	75	18,8
	31-40	181	45,3
	41-50	99	24,8
	51 ve üstü	45	11,3

Çocuk sayısı	0	124	31
	1	145	36,3
	2 ve üstü	131	32,8
Gelir düzeyi	3000 ve altı	88	22,0
	3001-6000	159	39,8
	6001-9000	79	19,8
	9000 ve üstü	74	19,5
Statü/pozisyon	İlk kademe	86	21,5
	Orta kademe	170	42,5
	Üst kademe	103	25,8
	Tepe yönetim	41	10,3
Terfi sayısı	0-1	105	26,3
	2	128	32,0
	3	95	23,8
	4 ve üstü	72	18,0

4.2.Faktör ve Güvenirlik Analizleri

Araştırma hipotezlerinin test edilmesinden önce iş yaşam dengesi ve sübjektif kariyer başarısı (kariyer tatmini) ölçeklerinin geçerlilikleri faktör analizi ile güvenilirlikleri ise içsel tutarlılık yöntemlerinden Cronbach Alpha ile değerlendirilmiştir.

Faktör analizinde ilk olarak KMO ve Bartlett's Test değerleri incelenmiş, test değerleri sağlandıktan sonra faktör yükleri tespit edilmiş ve faktör yüklerinin 0,50 ve üzerinde olması ölçütü esas alınmıştır (Durmuş, Yurtkoru & Çinko, 2011). Özdeğeri 1'in üzerinde olan faktörlerin açıkladığı varyans kontrol edilmiştir. Açıklanan varyansın %60 ve üzerinde olması esas alınmıştır (Kurtuluş, 2010). Araştırmada kullanılan ölçeklerin açıklanan varyanslarının tablo 2 ve tablo 3'te görüldüğü gibi bu kriteri sağladığı görülmektedir. Gerçekleştirilen faktör analizleri neticesinde, çalışmada kullanılan ölçeklerin geçerli oldukları görülmektedir.

Güvenirlik analizinde Alpha katsayısının 0,70 ve üzerinde olması esas alınmıştır (Kurtuluş, 2010). Tablo 2 ve tablo 3'te görüleceği gibi araştırmada kullanılan ölçeklerin bu kriteri sağladığı, ölçeklerin yüksek düzeyde güvenilir olduğu ifade edilebilir.

Tablo. 3 Kariyer Tatmini Ölçeği Faktör ve Güvenirlik Analizi Sonuçları

Faktör	Kod	Faktör Yüğü
Kariyer Tatmini	kt1	0,908
	kt2	0,884
	kt3	0,871
	kt4	0,835
	kt5	0,827
KMO: 0,897 Bartlett testi chi kare: 1360,723 p=0,000<0,05 Açıklanan toplam varyans: %74,911 Cronbach α: 0,915		

Çalışmada kariyer tatmini ölçeğine uygulanan faktör analizinde faktör yükleri incelendiğinde orijinal ölçekte olduğu haliyle ifadeler özdeğeri 1'in üstünde olan tek bir faktör altında toplanmışlardır. Toplam varyans açıklama oranının %74,911, ölçeğin cronbach α değerininse 0,915 olduğu görülmektedir. Bu sonuç ölçeğin geçerli ve güvenilir olduğu göstermektedir.

Tablo: 4 İş Yaşam Dengesi Ölçeği Faktör ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Faktör	Kod	Faktör yükü
Kişisel yaşamın işe etkisi	iyd1	0,817
	iyd2	0,804
	iyd3	0,794
	iyd4	0,675
	iyd5	0,666
	iyd6	0,638
İşin kişisel yaşama etkisi	iyd8	0,827
	iyd9	0,810
	iyd10	0,801
	iyd11	0,779
İş yaşam gelişimi	iyd12	0,818
	iyd13	0,812
	iyd14	0,804
	iyd15	0,710
KMO: 0,896 Bartlett testi chi kare: 2948,197 p=0,000<0,05 Açıklanan toplam varyans: %68,113 Cronbach α: 0,865		

Çalışmada iş yaşam dengesi ölçeğine uygulanan faktör analizinde elde edilen faktörler ve bu faktörlerin altında yer alan ifadeler değerlendirildiğinde “işin kişisel yaşama etkisi” altında yer alan iyd7 kodlu ifade faktör yapısını bozduğu için ölçekten çıkarılarak kalan on dört ifadeye yeniden faktör analizi uygulanmış ve orijinal ölçekte olduğu gibi özdeğeri 1’in üstünde olan üç faktör oluşmuştur. Bu üç faktörün toplam varyans açıklama oranının %68,113 olduğu görülmektedir. İş yaşam dengesi ölçeği için cronbach α değerinin 0,865 olduğu görülmektedir. Ölçeğin boyutları ele alındığında ise cronbach α değerlerinin, kişisel yaşamın işe etkisi boyutu için 0,878, işin kişisel yaşama etkisi için 0,890, iş yaşam gelişimi için 0,807 olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlar hem genel ölçeğin hem de ölçeğin alt boyutlarının yüksek derecede güvenilir olduğu göstermektedir.

4.3.Fark Testleri

Çalışmamızda özel sektör işletmelerindeki beyaz yakalı çalışanların sosyodemografik özelliklerine bağlı olarak sübjektif kariyer başarısı algılarının ve iş yaşam dengesi düzeylerinin farklılaşp farklılaşmadıkları incelenmiştir. Hipotezlerin testinde t-Testi (Bağımsız İki Grup t-Testi), tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve Welch testlerinden faydalanılmıştır. Grup sayısı iki olan cinsiyet ve medeni durum değişkenleri için grup ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olup olmadığını test eden t-Testi (Gegez, 2010; Durmuş, Yurtkoru & Çinko, 2011) kullanılmıştır. Grup sayısının ikiden fazla olduğu eğitim durumu, yaş, çocuk sayısı, gelir, statü/pozisyon, alınan terfi sayısı ve iş tecrübesi değişkenleri için ise tek yönlü varyans analizinden yararlanılmıştır. Bu test sonucunda anlamlı bir farklılık tespit edilmesi durumunda farklılığın hangi gruplar arasında oluştuğunu tespit edebilmek için çoklu karşılaştırmalar yapılabilen Post Hoc testlerden “Scheffe” testi kullanılmıştır. ANOVA analizinin gerçekleştirilebilmesi için grup varyansların eşitliği varsayımı sağlanmalıdır. Çalışmada grup varyanslarının eşitliğinin test edilmesinde “Levene” testi kullanılmıştır. Levene testi neticesinde varyansların eşit dağılmadığının tespit edilmesi durumunda ise “Welch” testi kullanılmış, test sonucunun anlamlı olması halinde ($p<0,05$) farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirleyebilmek amacıyla Post Hoc testlerden “Tamhane” testi kullanılmıştır.

4.3.1.Sübjektif Kariyer Başarısının Sosyodemografik Özelliklere İlişkin Farklılık Testi Bulguları

Bu kısımda beyaz yakalı çalışanların sübjektif kariyer başarılarındaki farklılaşmaların çeşitli sosyodemografik özellikler bakımından değişimi incelenmiştir. Bu amaç doğrultusunda sübjektif kariyer başarısı algısının, cinsiyetleri ve medeni durumları bakımından farklılaşp farklılaşmadığının tespitinde bağımsız gruplar t testi; eğitim düzeyi, çocuk sahibi olma, terfi sayısı ve statü/pozisyon bakımından farklılık gösterip göstermediğinin tespitinde tek yönlü varyans analizinden faydalanılmıştır. Katılımcıların sübjektif kariyer başarılarının gelir

düzei ve yaş grubu değişkenleri bakımından farklılaşp farklılaşmadığı ise ANOVA için varyansların eşitliği varsayımı sağlanamadığından Welch testi yardımıyla incelenmiş olup, analiz sonuçları tablo 4'te gösterilmektedir.

Tablo. 5 Sübjektif Kariyer Başarısının Sosyodemografik Özelliklere İlişkin Fark Testi Sonuçları

	Değişken	N	Ortalama	Anlamlılık
Cinsiyet	Kadın	162	3,618	0,402
	Erkek	238	3,546	
Medeni Durum	Evli	296	3,614	0,123
	Bekar	104	3,465	
Eğitim Düzeyi	Lise	56	3,553	0,952
	Önlisans	61	3,531	
	Lisans	221	3,583	
	Lisansüstü	62	3,612	
Yaş	30 ve altı	75	3,848	0,000
	31- 40	181	3,505	
	41- 50	99	3,355	
	51 ve üstü	45	3,888	
Çocuk sahibi olma	0	124	3,477	0,181
	1	145	3,571	
	2 ve üstü	131	3,612	
Terfi sayısı	0-1	105	3,285	0,000
	2	128	3,575	
	3	95	3,748	
	4 ve üstü	72	3,783	
Statü / pozisyon	İlk kademe	86	3,314	0,008
	Orta kademe	170	3,604	
	Üst kademe	103	3,671	
	Tepe yönetim	41	3,761	
Gelir/ücret	3000 ve altı	88	3,286	0,005
	3001 - 6000	159	3,597	
	6001 – 9000	79	3,706	
	9000 ve üstü	74	3,732	

Tablo 4 'te görüldüğü gibi çalışanların sübjektif kariyer başarıları, cinsiyet ($p=0,402$), medeni durum ($p=0,123$), eğitim düzeyi ($p=0,952$) ve çocuk sahibi olma ($p=0,181$) değişkenleri bakımından farklılık göstermemektedir. Yaş ($p=0,000$), terfi sayısı ($p=0,000$), statü/pozisyon ($p=0,008$) ve gelir düzeyleri ($p=0,005$) bakımından ise çalışanların sübjektif kariyer başarılarının farklılaştıkları görülmektedir. Bu sonuçlar doğrultusunda 31-50 yaş aralığında yer alan çalışanların diğer yaş gruplarında yer alan çalışanlara göre kariyerlerinden duydukları tatmin düzeyinin daha az olduğu görülmektedir. Objektif kariyer başarısı unsurları olarak ifade edilen terfi, gelir ve statü/pozisyon değişkenleri açısından çalışanların sübjektif kariyer başarıları ele alındığında; üç ve daha fazla terfi alan çalışanların terfi alamayan veya sadece bir terfi alan çalışanlara kıyasla; örgüt basamaklarında üst yönetim ve tepe yönetim pozisyonlarında bulunan çalışanların ilk kademelerde bulunan çalışan gruplarına kıyasla, daha fazla gelire sahip çalışanların daha az gelire sahip çalışanlara kıyasla daha yüksek sübjektif kariyer başarısına sahip olduğu söylenebilir. Gerçekleştirilen analiz sonuçlarına göre araştırma hipotezlerinden H1a, H1b, H1c ve H1e hipotezleri reddedilmiş; H1d, H1f, H1g ve H1h hipotezleri kabul edilmiştir.

4.3.2.İş Yaşam Dengesinin Sosyodemografik Özelliklere İlişkin Farklılık Testi Bulguları

Bu kısımda beyaz yakalı çalışanların iş yaşam dengesi düzeylerindeki farklılaşmaların çeşitli sosyodemografik özellikler bakımından değişimi incelenmiştir. Bu amaç doğrultusunda iş yaşam dengesinin, cinsiyet ve medeni durum bakımından farklılaşıp farklılaşmadığının tespitinde bağımsız gruplar t testi; eğitim düzeyi, çocuk sahibi olma, terfi sayısı ve statü/pozisyon ve gelir düzeyi bakımından farklılık gösterip göstermediğinin tespitinde ise tek yönlü varyans analizinden yararlanılmıştır. Katılımcıların iş yaşam dengelerinin yaş grubu değişkeni bakımından farklılaşıp farklılaşmadığı ise ANOVA için varyansların eşitliği varsayımı sağlanamadığından Welch testi yardımıyla incelenmiş olup, analiz sonuçları tablo 5'te görülmektedir.

Tablo. 6 İş Yaşam Dengesinin Sosyodemografik Özelliklere İlişkin Fark Testi Sonuçları

	Değişken	N	Ortalama	Anlamlılık
Cinsiyet	Kadın	162	3,028	0,353
	Erkek	238	2,967	
Medeni Durum	Evli	296	3,020	0,102
	Bekar	104	2,911	
Eğitim Düzeyi	Lise	56	2,927	0,500
	Önlisans	61	2,977	
	Lisans	221	3,011	
	Lisansüstü	62	2,995	
Yaş	30 ve altı	75	3,280	0,000
	31- 40	181	2,965	
	41- 50	99	2,812	
	51 ve üstü	45	3,019	
Çocuk sahibi olma	0	124	2,964	0,530
	1	145	2,931	
	2 ve üstü	131	3,154	
Terfi sayısı	0-1	105	2,917	0,430
	2	128	3,078	
	3	95	3,014	
	4 ve üstü	72	2,919	
Statü/pozisyon	İlk kademe	86	2,938	0,652
	Orta kademe	170	3,012	
	Üst kademe	103	3,054	
	Tepe yönetim	41	2,864	
Gelir/ücret	3000 ve altı	88	2,998	0,657
	3001- 6000	159	3,049	
	6001- 9000	79	2,890	
	9000 ve üstü	74	2,971	

Tablo 5' te görüldüğü gibi çalışanların subjektif kariyer başarıları; cinsiyet ($p=0,353$), medeni durum ($p=0,102$), eğitim düzeyi ($p=0,500$), çocuk sahibi olma ($p=0,530$), terfi sayısı ($p=0,430$), statü/pozisyon ($p=0,652$) ve gelir düzeyi ($p=0,657$) değişkenleri bakımından farklılık göstermemektedir. Literatürde cinsiyet, medeni durum ve çocuk sahibi olma/olmama gibi değişkenlerin iş yaşam dengesini etkilediği yönündeki görüşünün aksine araştırmamızda herhangi bir farklılık saptanmamıştır. Ayrıca gelir, statü/pozisyon ve terfi değişkenleri bakımından çalışanların subjektif kariyer başarılarının aksine iş yaşam dengeleri herhangi bir farklılık göstermemektedir. Analiz sonuçlarına göre sadece yaş grubu ($p=0,000$) bakımından çalışanların iş yaşam dengelerinde anlamlı bir farklılaşma söz konusudur. 30 ve altı yaş aralığında bulunan çalışanların, 31-50 yaş aralığında bulunan çalışanlara kıyasla iş yaşam dengelerinin daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlar doğrultusunda araştırma hipotezlerinden H2a, H2b, H2c, H2e, H2f, H2g ve H2h hipotezleri reddedilmiş; sadece H2d, hipotezi kabul edilmiştir.

4.4. İş Yaşam Dengesi ve Sübjektif Kariyer Başarısı İlişkinine Yönelik Korelasyon Analizi Bulguları

Çalışmada beyaz yakalı çalışanların iş yaşam dengesi ve sübjektif kariyer başarısı değişkenleri arasındaki ilişkinin belirlenmesinde basit korelasyon analizi uygulanmıştır. Basit korelasyon analizi iki değişken arasındaki ilişkinin araştırılması amacıyla yapılmakta olup, iki değişken arasındaki ilişkinin yönü ve derecesi belirlenir (Gürbüz & Şahin, 2018).

Tablo. 7 Beyaz yakalı çalışanların iş yaşam dengesi ve sübjektif kariyer başarısı değişkenleri arasındaki korelasyon testi bulguları

		Kariyer tatmini	İş yaşam dengesi
Kariyer tatmini	Pearson correlation	1	,265
	Anlamlılık		,000
	n	400	400
İş yaşam dengesi	Pearson correlation	,265	1
	Anlamlılık	,000	
	n	400	400

Tablo 6'da yer alan basit korelasyon analizi bulgularına göre beyaz yakalı çalışanların iş yaşam dengesi düzeyleri ile sübjektif kariyer başarısı algıları arasında anlamlı ($p=0,000$) ve pozitif yönlü ($r=0,265$) bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu bulgu literatürde yer alan çalışmalarla örtüşmektedir (Martins, Eddleston ve Veiga, 2002: 399; Parasuraman vd., 1996: 275).

5. SONUÇ VE TARTIŞMA

İstanbul'da özel sektörde faaliyet gösteren işletmelerde en az beş yıldır çalışmakta olan 400 beyaz yakalı çalışanı kapsayan araştırmamızda, çalışanların iş yaşam dengeleri ve sübjektif kariyer başarılarının çeşitli sosyodemografik özellikler açısından farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin analizler gerçekleştirilmiştir.

Gerçekleştirilen analiz sonuçlarına göre, çalışanların sübjektif kariyer başarıları, çalışanların örgüt içerisindeki statüleri/pozisyonları, aldıkları terfiler, gelir seviyeleri ve yaş grupları açısından anlamlı olarak farklılaşmaktadır. Çalışanların örgüt içerisindeki pozisyonları ele alındığında üst kademe ve tepe yönetim pozisyonlarında bulunan çalışanların, örgüt basamaklarının ilk kademesinde bulunan çalışanlara göre sübjektif kariyer başarılarının daha fazla olduğu görülmektedir. Katılımcıların gelir seviyelerine bakıldığında yüksek gelir elde eden çalışanların, gelir seviyesi düşük olan çalışanlara göre, aldıkları terfiler incelendiğinde üç ve daha fazla terfi alan çalışanların, terfi alamayan veya bir terfi alan çalışanlara kıyasla sübjektif kariyer başarılarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların sübjektif kariyer başarılarının, objektif kariyer başarısı göstergelerinden terfi, statü/pozisyon ve gelir/ücret değişkenleri açısından farklılaşması, literatürde yer alan sübjektif kariyer başarısı ve objektif kariyer başarısı değişkenlerinin kavramsal ve ampirik açıdan farklı olgular olmakla birlikte birbirleriyle etkileşim halinde oldukları yönündeki görüşleri desteklenmektedir (Hall & Chandler, 2005; Arthur, Khapova & Wilderom, 2005; Kuijpers, Schyns & Scheerens, 2006; Abele & Spurk, 2009; Dries, 2011; Sammarra, Profili & Innocenti, 2013). Araştırma katılımcılarının yaşları ele alındığında ise 30 ve altı ile 51 ve üstü yaş aralığında bulunan çalışanların 31-50 yaş aralığındaki çalışanlara kıyasla kariyerlerinden duydukları tatminlerin daha fazla olduğu görülmüştür. 31- 50 yaş aralığındaki bireylerin yaşam aşamaları itibariyle kurma evresi (iş hayatı oluşturma, kişisel gelişim, evlenme, çocuk sahibi olma, yaşlı bakım sorumlulukları gibi), kariyer aşamaları itibariyle de kariyer ortası aşamasında (kendi alanında uzman haline gelme, görev ve sorumluluk artışı, insiyatif alma gibi) yer alacakları göz önüne alındığında, bu dönemde bireylerin hem iş hem de özel hayatlarında daha fazla sorumluluklarının olacağı dolayısıyla bir takım sorunların da ortaya çıkabileceği ifade edilebilir. Sonuçlar bu açıdan değerlendirildiğinde 31-50 yaş grubu içinde yer alan bireylerin diğer yaş gruplarındaki çalışanlara göre kariyer başarılarını daha düşük değerlendirme eğiliminde olmaları şaşırtıcı olmayacaktır. Ayrıca analiz sonuçlarına göre, çalışanların cinsiyetlerinin, medeni durumlarının, çocuk sahibi olup olmama durumları ile çocuk sayılarının ve eğitim seviyelerinin sübjektif kariyer başarısı algıları açısından bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Çeşitli sosyodemografik değişkenler bakımından iş yaşam dengesinin farklılık gösterip göstermediğine yönelik analizler neticesinde ise iş yaşam dengesinin sadece çalışanların yaş grupları bakımından anlamlı olarak farklılaştığı tespit edilmiştir. 30 ve altı yaş aralığında bulunan çalışanların iş yaşam dengelerini 31-50 yaş grubundaki çalışanlara kıyasla daha fazla sağladıkları görülmüştür. Çalışanların sübjektif kariyer başarılarının içinde buldukları yaş grubuna göre farklılık göstermesinde olduğu gibi 31-50 yaş grubuna dahil olan bireylerin içinde buldukları dönem itibariyle hem iş, hem aile, hem de kendi kişisel yaşamlarında daha genç çalışanlara göre daha fazla sorunla karşılaşmış ve daha fazla iş yaşam çatışması yaşamaları muhtemel olacaktır (Duxbury & Higgins, 2001). Araştırmamızda katılımcıların cinsiyetleri, medeni durumları ve çocuk sahibi olup olmamaları ile iş yaşam dengesi düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir. Oysa literatürde ilgili değişkenlerin iş yaşam dengesi üzerinde etkili olduğu görüşü yer almakta olup bu bakımdan sonuçlar şaşırtıcıdır. (Duxbury & Higgins, 2001; Çarıkçı, Çiftçi & Derya, 2010; Gürel, 2016). Katılımcıların lisans ve lisansüstü eğitim düzeyine sahip çalışanlar olduğu göz önüne alındığında, bu çalışanların farkındalıklarının yüksek olacağı düşüncesiyle, iş yaşam çatışmasına sebebiyet vermemek için ev ve aile ilgili sorumluluklardan bazıları için anne, kayınvalide ya da ücretli bir çalışandan destek alabilecekleri varsayımı bu durumu açıklayan bir unsur olarak ifade edilebilir (Çarıkçı, Çiftçi & Derya, 2010). Ayrıca araştırma bulgularına göre iş yaşam dengesi ve sübjektif kariyer başarıları değişkenleri arasında literatürü destekler şekilde anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.

Araştırma bulguları doğrultusunda, benzer konularda çalışma yapmak isteyen araştırmacılara iş yaşam dengesi ve sübjektif kariyer başarıları üzerinde etkili olabilecek değişkenleri incelerken etnik köken, kişilik özellikleri, sosyal/örgütsel destek gibi farklı birtakım değişkenleri de çalışmalarına dahil etmeleri ve çalışmayı farklı örneklemeler (kamu sektörü, bağımsız çalışanlar, mavi yakalı çalışanlar) üzerinde test etmeleri tavsiye edilebilir. Farklı sosyodemografik özelliklere sahip olan çalışanların hem sübjektif kariyer başarıları algıları hem de hem de iş yaşam dengesi düzeyleri farklılık gösterebilir ve bu doğrultuda farklı ihtiyaçları olabilir. Örgüt yöneticileri çalışanlarının refahları ve yüksek verimlilikleri açısından farklılaşan taleplerine gerekli psikolojik ve araçsal desteği sunmaya çalışmalıdırlar. Örneğin içinde bulunduğu yaş dönemi itibariyle iş yaşam dengesi sağlamada zorlanan bir çalışana gerekli duygusal destek sağlanarak (finansal ve/veya bilgilendirici yaşlı ve çocuk bakım desteği sağlama, ebeveynlik izni, çalışana spor salonu üyeliği sunma vb.) ve/veya esnek çalışma programlarından (çalışma saatlerini seçebilme esnekliği, yarı zamanlı çalışma gibi) yararlandırılarak yardımcı olabilir. Bu tür uygulamalar iş yaşam dengesini pozitif yönde etkileyecek verimliliği artırabilecektir.

KAYNAKÇA

- Abele, A. E. ve Spurr, D. (2009). How do objective and subjective career success interrelate over time?. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(4), 803–824.
- Abele, A. E. ve Wiese, B. S. (2008). The nomological network of self-management strategies and career success. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81(4), 733–749.
- Arthur, M. B., Khapova, S. N. ve Wilderom, C. P. M. (2005). Career Success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 177-202.
- Beauregard, T., Lesley, A. ve Henry, C. (2009). Making the link between work-life balance practices and organizational performance. *Human Resource Management Review*, 19(1), 9-22.
- Çarıkçı, İ. H. ve Çelikkol, Ö. (2009). İş aile çatışmasının örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(9), 153-170.
- Çarıkçı, İ.H., Çiftçi, M. ve Derya, S. (2010). İş aile yaşam çatışması: Türkiye'deki kadın yöneticiler üzerinde bir uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 2(2), 53-65.
- Darcy, C., McCarthy, A., Hill, J. ve Grady, G. (2012). Work–life balance: one size fits all? An exploratory analysis of the differential effect of career stages. *European Management Journal*, 30(1), 111-120.
- De Vos, A. ve Soens, N. (2008). Protean attitude and career success: the mediating role of self-management. *Journal of Vocational Behavior*, 73(3) 449-456.
- Delecta, P. (2011). Work life balance. *International Journal of Current Research*, 33(4), 186-189.

- Demirdelen, D. ve Ulama, Ş. (2013). Demografik değişkenlerin kariyer tatminine etkileri: Antalya beş yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma. *İşletme Bilimi Dergisi*, 1(2), 65-89.
- Dries, N. (2011). The meaning of career success avoiding reification through a closer inspection of historical, cultural, and ideological contexts. *Career Development International*, 16(4), 364-384.
- Durmuş, B. E., Yurtkoru, S. Ve Çinko, M. (2011). *Sosyal bilimlerde SPSS'le veri analizi*, Beta Yayıncılık, İstanbul.
- Duxbury, L. ve Higgins, C. (2001). Work-life balance in the new millennium: where-are we? Where do we need to go?. *CPRN Discussion Paper*, No. W/12, 1-80.
- Eddleston, K. A., Baldridge, D. C. Ve Veiga, J. V. Veiga (2004). Toward modeling the predictors of managerial career success: does gender matter. *Journal of Managerial Psychology*, 19(4), 360-385.
- Enache, M., Sallan, J. M., Vicenç ve Fernandez, P. S. V. (2011). Career attitudes and subjective career success: tackling gender differences. *Gender in Management: An International Journal*, 26(3), 234-250.
- Fisher-McAuley, G., Stanton, J. M., Jolton, J. A. & Gavin, J. (2003). *Modeling the relationship between work/life balance and organizational outcomes*. Paper presented at the Annual Conference of the Society for Industrial-Organizational Psychology, Orlando.
- Frone, M. R., Yardley, J. K., Markel, K. S. (1997). Developing and testing an Integrative model of the work-family interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50(1), 145-167.
- George, D., ve Mallery, P. (2019). *IBM SPSS statistics 26 step by step: A simple guide and reference*. Routledge.
- Greenhaus, J.H. ve Callanan, G. A. (2006). *Encyclopedia of career development*. Sage Publications.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S. & Vormley, W. M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of Management Journal*, 33(1), 64-86.
- Guest, D. E. (2002). Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information*, 41(2), 255-279.
- Gürel, E. B. (2016). Duygusal tükenmişlik, iş stresi ve işe bağlılığın iş aile çatışması üzerindeki etkisi: ampirik bir araştırma. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 48(1), 349-364.
- Gürbüz, S. ve Şahin F. (2018). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri felsefe-yöntem-analiz*. Seçkin yayıncılık.
- Hall, D. T. ve Chandler, D. E. (2005). Psychological success: when the career is a calling. *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 55-176.
- Hayman, J. (2005). Psychometric assessment of an instrument designed to measure work life balance. *Research and Practice in Human Resource Management*, 13(1), 85-91.
- Heslin, P. A. (2005). Conceptualizing and evaluating career success, *Journal of Organizational Behavior*, (26)2, 113-136.
- İrge, N. T. (2021). İş yaşam dengesini etkileyen risk faktörleri. *Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(3), 322-333.
- Judge, T. A., Higgins, C. A., Thoresen, C. J. ve Barrick, M. R. (1999). The big five personality traits, general mental ability, and career success across the life span. *Personnal Psychology*, 52(3), 621-652.
- Karasar, N. (2011). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Nobel Yayınevi, Ankara.
- Kuijpers, M. A.C.T. & Scheerens, J. (2006). Career competencies for the modern career. *Journal of Career Development*, 32(4), 303-319.
- Kurtuluş, K. (2010). *Araştırma Yöntemleri*. Türkmen Kitabevi, İstanbul.
- Küçükusta, D. (2007). *Konaklama işletmelerinde iş yaşam dengesinin çalışma yaşamı kalitesi üzerindeki etkisi*, [Unpublished doctoral dissertation] Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Lockwood, N. R. (2010). Work/life balance: challenges and solutions. *HR Magazine*, 2(1), 2-10.

- Martins, L. L., Eddleston, K. A. & Veiga, J. F. (2002). Moderators of the relationship between work family conflict and career satisfaction. *Academy of Management Journal*, 45(2), 399-409.
- Mayrhofer, W., Meyer, M., Schiffinger, M. ve Schmidt, A. (2009). The influence of family responsibilities, career fields and gender on career success An empirical study. *Journal of Managerial Psychology*, 23(3), 292-323.
- Nabi, G. R. (1999). An investigation into the differential profile of predictors of objective and subjective career success. *Career Development International*, 4(4), 212-224.
- Ng, T.W. H., Eby, L. T., Sorensen, K. L. ve Feldman, D. C. Feldman (2005). Predictors of objective and subjective career success: a meta-analysis. *Personnal Psychology*, 58(2), 367-408.
- Parasuraman, S., Purohit, Y. S., Godshalk, V. M., Beutell, N. J. (1996). Work and Family Variables, Entrepreneurial Career Success, and Psychological Well-Being. *Journal of Vocational Behavior*, 48(1) 275-300.
- Park, Y. (2010). The predictors of subjective career success: an empirical study of employee development in a Korean financial company. *International Journal of Training and Development*, 14(1), 1-15.
- Pekdemir, I. ve Koçoğlu-Sazkaya, M. (2014). İşkoliklik ile iş yaşam dengesi arasındaki ilişkide kişilik özelliklerinin aracılık rolü üzerine bir araştırma. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 309 – 338.
- Peters, P., Dulk, L. & Lippe, T. (2009). The effects of time-spatial flexibility and new working conditions on employees' work life balance: the Dutch case. *Community, Work & Family*, 12(3), 279-297.
- Poon, J. M. L. (2004). Career commitment and career success: moderating role of emotion perception. *Career Development International*, 9(4), 374-390.
- Poon, J. M. L., Briscoe, J. P., Abdul-Ghania, R. & Jones, E. A. (2015). Meaning and determinants of career success: a Malaysian perspective. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 31(1), 21-29.
- Saif, M. I., Malik, M. I., Awan, M. Z. (2011). Employee work satisfaction and work - life balance: a Pakistani perspective. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3(5), 606-617.
- Sammara, A., Profili, S. & Innocenti, I. (2013). Do external careers pay-off for both managers and professionals? The effect of inter-organizational mobility on objective career success. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(13), 2490-2511.
- Seibert, S. E. ve Kraimer, M. L. (2001). The five-factor model of personality and career success. *Journal of Vocational Behavior*, 58(1), 1-21.
- Selvarajan, T.T., Cloninger, P. A. Cloninger ve Singh, B. (2013). Social support and work-family conflict: a test of an indirect effects model. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 486-499.
- Sharma, N. ve Nayak, P. (2016). Study on work life balance and organisation policy in it sector in NCR. *Amity Global Business Review*, 115-123.
- Sturges, J. (1999). What it means to succeed: personal conceptions of career success held by male and female managers at different ages. *British Journal of Management*, 10(1), 239-252.
- Vatansever, Ç. (2008). *Work and non-work balance, and its relation to organizational committment and career satisfaction*, [Unpublished doctoral dissertation] Marmara Üniversitesi.
- Yüksel, İ. (2005). İş aile çatışmasının kariyer tamini, iş tatmini ve iş davranışları ile ilişkisi. *Atatürk Üniveristesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(2), 301-314.