

Çalışma Yaşamı Kalitesinin Kariyer Tatmini Üzerindeki Etkisinde İş Yaşam Dengesinin Aracılık Rolü

The Mediating Role of Work Life Balance in the Effect of Quality of Working Life on Career Satisfaction

Ayşe Nihan ARIBAŞ  ^a

^a Aksaray Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, Aksaray, Türkiye. nihan_dinc85@hotmail.com

MAKALE BİLGİSİ	ÖZET
Anahtar Kelimeler: Çalışma yaşamı kalitesi Tatmin Kariyer tatmini İş yaşam dengesi	Amaç – Bu çalışmanın amacı çalışanların çalışma yaşam kalitesinin kariyer tatminleri üzerindeki etkisinde iş yaşam dengesinin aracılık rolünün olup olmadığını tespit etmektir. Yöntem – Araştırma nicel araştırma yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda araştırmada anket tekniği benimsenmiştir. Araştırma Aksaray ilinde kamu sektöründe görev yapan çalışanlarının katılımı ile yürütülmüş ve toplam 264 çalışandan veri elde edilmiştir. Veriler; demografik değişkenler, çalışma yaşam kalitesi, kariyer tatmini ve iş-yaşam dengesi ölçeklerinden oluşan soru formları kullanılarak toplanmıştır. Elde edilen verilere normallik testi, güvenilirlik testi, tanımlayıcı istatistik testleri, açıklayıcı faktör analizi, korelasyon analizi ve basit regresyon analizi uygulanmıştır. Bulgular – Yapılan analizler sonucunda çalışanların çalışma yaşam kalitesinin kariyer tatminlerini etkilediği ve bu ilişkide iş yaşam dengesinin kısmi aracı rol oynadığı tespit edilmiştir. Tartışma – Günümüz iş yaşamında çalışanların başarılı olabilmeleri için iş yaşam dengelerini iyi kurlmaları ve bunu korumaları gerekmektedir. Ayrıca çalışma yaşamı kalitesinin sağlanabilmesi için çalışanların kariyerlerinde başarılı şekilde ilerlemeleri ve kariyerlerinden tatmin elde etmeleri gerekmektedir. Bunu başarabilen çalışanların çalışma yaşam kaliteleri de artacaktır. Bu araştırmanın çalışanların çalışma yaşam kalitelerini, iş yaşam dengesi üzerinden kariyer tatmini elde ederek artırmaları bakımından katkı sunacağı düşünülmektedir.
Gönderilme Tarihi 22 Mart 2025 Revizyon Tarihi 7 Temmuz 2025 Kabul Tarihi 15 Eylül 2025	
Makale Kategorisi: Araştırma Makalesi	

ARTICLE INFO	ABSTRACT
Keywords: Quality of work life Satisfaction Career satisfaction Work life balance	Purpose – The purpose of this study is to determine whether work-life balance has a mediating role in the effect of employees' work life quality on their career satisfaction. Design/methodology/approach – The research was conducted with the quantitative research method. In this context, the survey technique was adopted in the research. The research was conducted with the participation of employees working in the public sector in Aksaray province and data was obtained from a total of 264 employees. Data were collected using questionnaires consisting of demographic variables, work life quality, career satisfaction and work-life balance scales. Normality test, reliability test, descriptive statistics tests, explanatory factor analysis, correlation analysis and simple regression analysis were applied to the obtained data. Results – As a result of the analyses conducted, it was determined that the quality of employees' work life affects their career satisfaction and that work life balance plays a partial mediating role in this relationship. Discussion – In today's business life, employees need to establish and maintain their work life balance well in order to be successful. In addition, in order to ensure the quality of work life, employees need to progress successfully in their careers and be satisfied with their careers. The work life quality of employees who can achieve this will also increase. It is thought that this research will contribute to increasing the quality of employees' work life by achieving career satisfaction through work life balance.
Received 22 March 2025 Revised 7 July 2025 Accepted 15 July 2025	
Article Classification: Research Article	

Önerilen Atıf/Suggested Citation

Arıbaş, A.N. (2025). Çalışma Yaşamı Kalitesinin Kariyer Tatmini Üzerindeki Etkisinde İş Yaşam Dengesinin Aracılık Rolü, İşletme Araştırmaları Dergisi, 17 (3), 2165-2183.

1. Giriş

Sanayi Devrimi'nden önce çalışma, iş görenlerin yalnızca günlük ihtiyaçlarının karşılanması için gerçekleştirilen bir eylem olarak tanımlanmaktaydı. Çalışma kavramı, özellikle Sanayi Devrimi'nin gerçekleşmesinden sonra belirli bir ücret karşılığında düzenli bir iş hayatına sahip olmak anlamına gelmektedir. Küreselleşen dünyada ise çalışma çok farklı boyutlar kazanmış olup fiziksel olarak çalışma eskisi kadar önem taşımamaktadır. Bunun yerine bilginin ön planda olması ve yönetilmesi daha fazla değer kazanmıştır. Diğer bir deyişle, küreselleşen dünyada artık fiziksel güç yerini, zihin gücüne bıraktığından donanımlı insanlar diğerlerinden kolay iş bulabilmektedir (Ören ve Yüksel, 2012).

İş gücü diğer bir deyişle iş görenler, çalışma ortamındaki dinamizmden ve çalışma yaşamı kalitesinden etkilenmektedir. İş görenlerin ihtiyaçlarının beklentilerine uygun şekilde karşılandığı bir örgütte çalışma yaşamının kalitesinden söz edilebilmektedir. Günümüzde teknolojinin gelişmesiyle beraber iş dünyasının temposunun hızlanması çalışma ortamının ve dolayısıyla iş görenlerin tutum ve davranışlarının da değişmesini sağlamıştır. Zorlama ve baskının olmadığı elverişli çalışma ortamları aynı zamanda çalışanların ruhsal sağlığını da olumlu etkilediğinden örgütlerde bir zorunluluk haline gelmiştir. İyi bir çalışma ortamı örgütlerin üretkenliğinin artması ve iş görenlerin daha rahat bir iş ve iş dışı yaşam sürmelerini sağlamaktadır. Yönetimin, yeni teknolojiler kullanması, huzurlu bir çalışma ortamı sağlaması gibi genel çalışma koşullarını iyileştirmek için adımlar atması gerekmektedir. Böylece çalışanlar kendilerini daha rahat hisseder, daha aktif şekilde çalışarak işlerine daha fazla odaklanabilirler. Bu durum çalışma yaşamının kalitesinin artırılmasına yardımcı olmaktadır (Ahmad, 2013:76). Çalışma yaşamı kalitesinin geliştirilmesi ile verimliliği artırmayı hedefleyen iki temel unsurun varlığından söz edilebilmektedir. Bu unsurlardan ilki, çıktı üzerinde yoğunlaşılması ve ikincisi ise örgütün bütün alt sistemlerinin birbirleriyle uyum içinde hareket etmesinin sağlanmasıdır. Girdilere yoğunlaşan yöneticiler, dokümanlar ve kurallar üzerinde çalışmakta olup sonuçlara yoğunlaşan yöneticiler ise daha doğru çıktılar elde ederek kaynaklara yeni değerler eklemektedir (Dikmetaş, 2006). İş görenlerin bir dizi rol yükümlülükleri ve bir işte çalışmanın getirdiği sorumlulukları bulunmaktadır. Ancak bu sorumluluk ve roller her zaman uyumlu olmadığı için çatışmalar meydana gelmekte ve bu çatışmalar iş görenin kişisel yaşamını ve çalışma hayatını olumsuz etkileyebilmektedir (Yüksel, 2005:303). Dolayısıyla, iş ve aile yaşamı arasında bir dengeye ihtiyaç duyulmaktadır. Ayrıca iş yaşamında teknolojinin yoğun şekilde kullanılması çalışma koşullarında esneklik sağlamakta ve dolayısıyla iş ve işgücünün nitelikleri de değişmektedir. Söz konusu değişim, farklı işgücü ve örgüt yapılanmalarını meydana getirmekte ve aynı zamanda aile içerisinde rol dağılımlarının değişmesini de sağlamaktadır. Günümüzde sadece erkeklerin çalıştığı ailelerin yerini kadın ve erkeğin beraber çalıştığı çift gelirli ailelere bırakması hem kadının hem de erkeğin sorumluluklarını tam olarak gerçekleştirme arzusu arasında bir denge kurulmasını gerektirmektedir (Doğrul ve Tekeli, 2010). Pozitif ya da negatif yönde olabilen ve çalışanın iş-yaşam alanlarındaki rolleri için eşit zaman ayırmasını ifade etmekte olan bu kavram kişiden kişiye farklılık gösterebilmektedir (Kapız, 2002: 142). Kariyer tatmini, çalışanların kariyerleriyle ilgili amaç ve beklentilerine ne kadar ulaşabildiğinin bir göstergesi olup (Sakal ve Yıldız, 2015:6613) iki boyuttan oluşmaktadır. Birinci boyut, bireylerin kariyerlerinden duydukları tatmin ve başarılarından oluşurken; ikinci boyut gelecekte elde edilmek istenen kariyer ilerlemeleri için bireylerin umudundan oluşmaktadır (Nauta vd., 2009). Öznel kariyer başarısı olarak da adlandırılan kariyer tatmini, bireyin duygularını yansıtmakta olup bireyin içsel algısını kullanarak kariyerini kendisi için değerli olan yönleriyle değerlendirmesi olarak da tanımlanabilmektedir (Bekmezci vd., 2020: 858). Kariyerdan tatmin elde edilmesi noktasında bireylere sağlanan parasal destek gibi kaynaklar önem taşımaktadır. Bunun yanı sıra, kariyer tatminini; iş koşulları, adil olmayan ödül sistemi, işin yükü, stres, bireyin özel hayatı ve iş hayatı arasında meydana gelen çatışmadan kaynaklanan olumsuz duygular etkilemektedir. Ayrıca örgütlerde iş görenler arasında etnik köken, cinsiyet, siyasi görüş gibi konular ile ilgili adil bir ortamın sağlanamaması kariyer tatminini azaltmaktadır. (Gürkan ve Koçoğlu, 2011:590).

Kesitsel ve nicel özellik gösteren ve literatür taraması ışığında yapılan bu çalışmada, çalışma yaşamı kalitesinin kariyer tatmini üzerindeki etkisinde iş yaşam dengesinin aracılık rolü araştırılmaktadır. Çalışmada, çalışma yaşam kalitesi, kariyer tatmini ve iş yaşam dengesi arasındaki ilişki ve aracılık etkisinin yanı sıra, çalışma yaşam kalitesi, kariyer tatmini ve iş yaşam dengesinin demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Çalışmanın birinci bölümünde literatür ele alınarak çalışma yaşamı kalitesi, kariyer tatmini ve iş-yaşam dengesi kavramları ve araştırma modeliyle geliştirilen hipotezler yer almaktadır. Son bölümde analiz, bulgu ve sonuçlara yer verilmiştir. Çalışma yaşam kalitesinin ve kariyer

tatminin bireye ve örgüte sağlamış olduğu katkının sosyal ve ekonomik sonuçlarının bireyin bütün hayatını etkilemesi çalışmanın öneminin altını çizmektedir. Ayrıca çalışanların kariyer tatmini elde etme aşamalarında işleri ile yaşamları arasındaki dengenin korunması da önem arz etmektedir. Çalışmanın değişkenlerini birlikte inceleyen bir araştırmaya rastlanmaması nedeniyle çalışmanın literatüre özgün katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

2. Literatür Taraması

2.1. Çalışma Yaşamı Kalitesi

Çalışanların günlük hayatına etki eden temel rollerden birine sahip olup günün büyük bir kısmının geçtiği örgütlerde çalışanlar düşüncelerini, günlük planlarını, sosyal kimliklerini ve birtakım kararlarını işlerine göre belirlemektedirler (Martel ve Dupuis, 2006). Çalışma yaşamı, iş görenin davranışlarını belirlediği için sosyal yaşamı da etkilemektedir. Çalışanın, duygu ve düşüncelerinin davranışlarını etkilemesi fiziksel ve zihinsel sağlığını da etkilemektedir. Bu bağlamda, çalışma yaşamı kalitesine bağlı olarak birtakım tecrübeler edinilmesi bütün yaşamı etkilemektedir (Demir, 2011). İşin daha fazla insanileştirilmesi anlamına da gelen çalışma yaşam kalitesinin farklı sektörlerde yer alan örgütlerde ve hatta aynı örgütlerde hizmet veren farklı gruplarda bile değişiklik göstermesinin en önemli nedeni, bireylerin tatmin düzeylerinin ve beklentilerinin zaman zaman farklılık göstermesidir (Ayden ve Gündoğdu, 2020: 178). Çalışma yaşam kalitesini ortaya koymada kullanılan birçok faktör bulunmaktadır. Bunlar; yapı, kazanç ve ücretler, örgütteki çalışma şartları, işlerin yönetimi ve organize edilmesi, teknoloji, çalışanların motivasyonu ve tatmini, çalışan katılımı, istihdam, hizmet içi eğitim, örgüt içi adalet duygusu, sosyal güvenlik ve demografik yapıdır (Can, 1991).

İş tatmini ve çalışan memnuniyeti olmak üzere iki boyuttan oluşan çalışma yaşamı kalitesi çalışma performansı ve stresi de etkilemektedir (Çelebi ve Uysal, 2019). Genel olarak çalışanların iş yaşam kalitesinin artması ile iş tatmininin de artması ve dolayısıyla iş-yaşam dengesinin de artacağı anlaşılmaktadır. Tatmin olan çalışanlar örgüt gelişimine daha fazla katkıda bulunarak bu sırada kendilerini de motive edebilmektedir. Çalışanlarının motive edilebilmesi için katlanılması gereken maliyetlerden kaçınılmış olunacağı için tatmin olan ve motivasyona sahip olan bu çalışanlar örgüt için bir değerdir (Bhende vd., 2020:257). Çalışma yaşamı kalitesi, çalışma koşullarını etkili bir şekilde iyileştiren ve yöneticinin bakış açısına göre ise örgütsel etkinliğini artıran bir program olup aynı zamanda çalışanların iş kalitesinin izlenmesine de yardımcı olmaktadır. Çalışma yaşamı kalitesi, liderler ya da yöneticilerin örgüt açısından birtakım iyileştirmeye yönelik fikirler edinmelerine yardımcı olmaktadır. Sonuç olarak çalışma yaşamı kalitesinin iş-yaşam kalitesini ölçmek için kullanıldığı söylenilebilmektedir. İş yaşamının kalitesini ölçmek için 5 gösterge kullanılmaktadır. Bunlar; *çalışan sınırlamaları*: çalışan sınırlamaları ile daha az çalışan bulunduğu için örgütün güvenlik komitesi, iş güvenliği programı ve yeni çalışan programı gibi faaliyetleri gerçekleştirmesi gerekmektedir. *Adil ücret*: çalışanlara sağlanan ödül sisteminin uygun, adil, yeterli ve ücretlerin çalışanın yaşam standardını karşılayabilecek düzeyde olması gerekmektedir. *İletişim*: işverenler, çalışanlar ve yönetim arasındaki iletişimin kaliteli olabilmesi yönetim, sendikalar veya grup toplantıları yoluyla açık iletişim kurmayı gerektirmektedir. *Çatışma Çözümü*: çatışmaların çözümünde izlenecek yollardan bazıları örgüt üyelerinin açık ve net olması, resmi çıktıların sunulması ve fikir alışverişi yaparak ilerlemenin sağlanmasıdır. *Etkili ve verimli çalışma*: örgütlerde etkin ve verimli çalışabilmek için, çalışan üretkenliğini sağlayıp onları motive etmek ve gelişimlerini destekleyecek faaliyetlerde bulunmak gerekmektedir. Bunun için de eğitim, performans değerlendirmesi ve terfi gibi uygulamalar yapılabilmektedir (Karoşo vd., 2020:171). Çalışma yaşamının kalitesi insanlar, iş ve örgütler ile ilgili düşünmenin bir yoludur. Çalışma yaşamı kalitesinin ayırt edici unsurları, işin çalışanlar üzerindeki etkisinin yanı sıra örgütsel etkililik üzerindeki etkisine ilişkin bir endişe olarak görülmektedir. Örgütteki sorunların çözülmesi ve kararlara katılımda da etkin bir unsur olarak görülen çalışma yaşamı kalitesi ayrıca çalışanların sıra temel hakların ötesinde birtakım haklara sahip olduğunu ve işleriyle ilgili gelişim fırsatına ihtiyaç duyulduğunu vurgulamaktadır. Çalışma yaşamı kalitesi örgütteki çalışanların edindikleri deneyimlerle gereksinimlerini karşılaması anlamına gelmektedir. Dolayısıyla çalışma yaşamı kalitesinin özünü, çalışanların işleriyle ilgili kararların alınmasına katılarak ve bu sayede öz saygılarını ve işlerinden duydukları memnuniyeti artırarak önemli bir etki yaratmasının oluşturduğu söylenebilmektedir. Uygulanabilir olan çalışma yaşamı kalitesi sürecinin temel amacı, çalışanların kendilerini etkileyen konularda kararlara katılabilecekleri ve dolayısıyla çalışanlar aracılığıyla örgüt içerisinde iş tatminini teşvik eden bir iklim oluşturmaktır (Daniel, 2019: 61). Sosyal mübadele kuramına göre örgüt ve iş göreni arasındaki ilişki, destek alabilme ve takdir görme gibi duygusal ve sosyal faydaların paylaşımı aracılığıyla zamanla gelişir ve

bu durum iş görenlerin örgüt ve işle ilgili tutum ve davranışlarının olumlu bir yansıması olabilir (Seçkin, 2020). Söz konusu olumlu yansımaların da çalışma yaşam kalitesini artırma noktasında önemli olacağı düşünülmektedir.

İlgili literatür incelendiğinde çalışma yaşam kalitesinin iş performansı ve iş tatminini artırma noktasında önemli olduğu (Setyaningrum ve Ekhsan, 2021; Işkın, 2021; Dülgeroğlu ve Başol, 2017), çalışma yaşam kalitesi yüksek olan çalışanların işte kalma niyetlerinin fazla olduğu ve daha az devamsızlık yaptıkları görülmüş olup (Demir, 2011) dönüşümsel liderliğin ve kurumsal sosyal sorumluluğun çalışma yaşam kalitesini artırdığını (Tarigan vd., 2021; Kim vd., 2021) göstermektedir. Bunu yanı sıra çalışma yaşam kalitesinin prosedür adaleti, iş tatmini ile pozitif ilişkili ve işten ayrılma niyeti ve iş stresi ile negatif ilişkili (Turunç vd., 2010), duygusal zekâ ile pozitif ve örgütsel sapma ile negatif ilişkili olduğu (Demir, 2009) görülmüştür.

2.2.Kariyer Tatmini

Örgütlerde insana verilen önemin artması ile kariyer kavramının önemi daha fazla algılanmaya başlamış ve bireysel ve örgütsel gelişime verilen önem artmıştır (Demirdelen ve Ulama, 2013:67). Tarih, kanunlar, normlar ve ahlaki kurallar, gelenek ve görenekler, eğitim sistemi, aile hayatı, çocuk yetiştirme biçimi gibi faktörler çalışma yaşamına etki etmektedir. Ayrıca bireyin kişiliği, ilgi alanları, istekler ve beklentiler gibi faktörler de kariyer süreçleri üzerinde etkilidir. Birey-çevre uyumu, bireyin ilgi alanlarının tespit edilerek kendine en uygun mesleği seçmesi ve daha sonraki dönemlerde ihtiyaç duyulan kariyer süreçlerini geliştirebilmesi noktasında önemli görülmektedir (Çakan, 2021: 111). Kariyerin, iş kavramından daha geniş bir alanda yapılan faaliyetleri içermektedir. Kariyer tatmini hayatın büyük bir kısmında etkinliğinin tatmin derecesini ifade etmekte (Yüksel, 2005) olup aynı zamanda bireylerin kariyer gelişimine ve bu gelişimin bir sonucu olan kariyer tatminine engel olan birtakım unsurlar bulunmaktadır. Eğer söz konusu engeller aşılamazsa bireyin kariyerinin devamı söz konusu olmamaktadır. Kariyerin devam edememesi anlamına gelen kariyer engellerinin üç unsuru bulunmaktadır. İlk unsur, bireyin başarılarının üzerine kurulu olan bireysel yetenekleri, ikincisi kendini kıyaslama fırsatları üzerine kurulu olan bireysel olarak algılanan bireyin güdü ve ihtiyaçları ve üçüncüsü ise birey, örgüt norm ve değerleri arasında kurulan bireysel olarak algılanan tutum ve değerlerdir. Ayrıca; yaşam şekli, bir amaç için çalışmak ve girişimci olma çabası da bu engellere eklenebilmektedir (Tüz, 2003: 172). Günümüz iş dünyasında iş görenlerin örgüte bağlılığının sağlanmasında birçok faktör etkili olup kariyer tatmini de bu faktörlerden birisidir. Kariyer tatmini bir iş görenin içsel ve dış yönlerini içeren unsurların oluşturduğu tatmini açıklamakta ve bu iki yön objektif ve subjektif olarak açıklanabilmektedir. Objektif kariyer tatmini, ücret ve terfi etmeyle ilgili konuları algılama şekilleri ile genel olarak tatmin düzeylerini ifade etmektedir. Subjektif kariyer tatmini ise, kariyer gelişimi ve başarıları ile ilgili konularla ilgili algılarını ve söz konusu gelişim ve başarıları nasıl değerlendirdiklerini ifade etmektedir (Avcı ve Turunç, 2012: 45). Ayrıca kariyer tatmini ücretlerden, terfi ve gelişim imkanları gibi iş görenin kendi kariyer hedeflerine ulaşabilme seviyesi ile ilgili algıladığı tatmin düzeyini de ifade etmektedir (Okumuş vd., 2022: 122). Ayrıca birey kariyeri boyunca elde ettiği başarıları hakkında olumlu duygular hissediyorlarsa, o zaman kariyer tatmini elde etmiş olacaktır. Yetenekler ve bu becerileri doğru şekilde kullanabilmenin yanı sıra örgütün sunduğu olanaklar da kariyer tatminini etkilemektedir. Bireylerin kariyer hedefleri, mevcut eğilimlerinin ve yeteneklerinin yeni becerilerle desteklenmesini gerektirir çünkü söz konusu becerilerin varlığı, bireylere kendilerini geliştirme fırsatı sağlayarak bireylerin başarıya ulaşmasına yardımcı olur ve kariyerlerinde bir tatmin duygusu sağlayabilir (Yurt ve Bozkurt, 2022). Bireyin kariyer sahibi olma ve tatmin elde etme isteğinin altında yatan sebepler; sosyal çevre ve ailesel faktörlerin yanı sıra çalışılan örgütte de belirli bir saygınlık elde etmek ve bu sayede kendini ispatlayarak psikolojik tatmin elde etmek olabilmektedir (Türkkahraman ve Şahin, 2010:79-80).

İlgili literatür incelendiğinde, kariyer tatmininin işkoliklik (Ulukök ve Akın, 2016) ile pozitif ilişkili olduğu, işe adanmışlığın kariyer tatmini üzerinde pozitif etkisi olduğu (Güneş ve Ataç, 2022), yapısal ve psikolojik güçlendirmenin kariyer tatminini olumlu etkilediği (Cindiloğlu Demirel, 2020), iç kontrol odağının ve örgütteki eğlence algılarının kariyer tatmini üzerinde etkisi olduğu (Kale, 2019; İslam ve Ahmed, 2023), işe tutkunluk ve odaklanma yeteneğinin iş tatmini ve kariyer tatminini arttırdığı (Okumuş vd., 2022) ve algılanan örgütsel desteğin, iş biçimlendirmenin ve iş katılımının kariyer tatmini ile olumlu ilişkiye sahip olduğunu göstermektedir (Oubibi vd., 2022).

2.3.İş Yaşam Dengesi

Çalışmak hayatta kalabilmek ya da hayatı devam ettirebilmek için bir zorunluluk olduğu için işin rolü, ekonomik koşullar ve sosyal ihtiyaçlar gibi faktörler nedeniyle bütün dünyada değişmeye başlamıştır. Yıllar boyunca bu rol gelişip kişisel bir tatmin kaynağı olarak görülmeye başladığı için ailedeki sorumluluklar, iş hayatı ve özel yaşam arasındaki dengenin kurulup korunmasını zorlaştırmaktadır (Vyas ve Shrivastava, 2017: 194-195). Bu nedenle genel olarak mutlu bir hayat sürmek isteyen bireylerin hayatlarında en önemli unsurlar olan iş ve aileleri arasındaki bu dengeyi iyi sağlayabilmesi ve bu dengeyi bozabilecek etkenlerin etkisini en aza indirmeye çalışması gerekmektedir.

İş-yaşam dengesi kavramı, istihdamda ikili kariyer olarak yer almaktadır. Burada altı önemle çizilmesi gereken tema ise çalışanların işleri ile evleri arasında denge kurmalarına yardımcı olmaktır. İş yaşam dengesi, örgütün çalışandan beklenti ve talepleri ile kişisel yaşamın talepleri arasındaki farklılığı ve (Balamurugan ve Sreeleka, 2020: 65) iş-aile çatışmalarını azaltan ve çalışanın yaşam kalitesini artıran, işin organizasyonel olarak değiştirilmiş doğasını ifade etmektedir. Bu dengenin, finansal bir gelir kaynağı ve çalışanlar için kişisel gelişim fırsatı sağladığı, emniyet ve güvenlik duygusu yarattığı, sosyal statü ve kendini gerçekleştirme konusunda bireylere katkı sağladığı açıktır. Bu faktörler kişisel tatminin yanı sıra bireyin kariyer/iş tatmini elde etmesini de sağlamaktadır. Bireyin bu tatminleri elde edememesi, iş gücünün sağlığı üzerinde olumsuz sonuçlar da doğuran strese neden olmaktadır. İş yaşam dengesi bireyin davranışını etkileyen motivasyon ve tatmin kaynağıdır (Ranjan ve Khatke, 2021: 73). İnsanlar; yüksek yaşam kalitesi, tatmin eden iş yaşamı, eğitim ve kendilerini geliştirme, iyi bir mental sağlık, daha fazla para kazanmak, seyahat edebilmek imkânı, sosyal ilişkiler kurma ve arkadaşlarıyla vakit geçirebilme, hobilerine vakit ayırabilme ve gönüllü şekilde çalışma gibi olumlu koşullara sahip olmak istemektedir. Bunları gerçekleştirebilmek için iş- yaşam dengesinin kurulmuş olması gerekmektedir. İş yaşam dengesinin birçok faydası bulunmaktadır. Bunlar;

- Evde, işte ve toplumdaki birden fazla sorumluluğu herhangi bir suçluluk ya da pişmanlık duymadan etkili bir şekilde yönetebilmek,
- Gelir elde etmenin ve aile/diğer taahhütleri kolayca yerine getirebilmek için esnek çalışabilmek ve
- Çalışanlarına güvenen ve onlara değer veren destekleyici bir örgütün parçası olabilmek (Dsah ve Karthikeyan, 2015, s. 11).

İş yaşam dengesini etkileyen bazı faktörler bulunmaktadır. Bunlar; *Çalışanın tutumu*: kişinin hoşlandığı ve hoşlanmadığı durumları tanımlayan tutum, bir konu ile ilgili düşünme biçimidir. Denge ise kişinin belirli bir duruma verdiği tepki, olayları nasıl değerlendirdiği ve yönettiği gibi çeşitli psikolojik faktörlerden önemli ölçüde etkilenmekte olup dolayısıyla kişinin duygu yönetimi önemli bir rol oynamaktadır. *Yaşanılan ortam*: kişinin çalışma ortamının rahat olması gerekmektedir. Aksi takdirde bu rahat olmayan ortam kişinin iş verimliliğini olumsuz etkileyebilmektedir. Ayrıca ev ortamının da sakin ve samimi olması beklenmektedir. *İşin türü*: monoton olan ve zorlayıcı olmayan bir iş, çalışanı uyusuk hale getirebilmektedir. Buna engel olabilmek için ise iş verimliliğini artırarak çalışanın iş tatminini sağlamak gerekmektedir. Bunun için ise çalışanın profili ile iş profilinin eşleştirilmesi ve ikisi arasında denge kurulması gerekmektedir. Söz konusu denge hem kişisel hayat ile hem de iş hayatıyla ilgilidir. Bu nedenle aile yapısı, ailenin maddi ve sosyal durumu, çalışanın yaşam evresi, maddi durumu, aile yapısı, günlük rutini, arkadaş çevresi ve sosyal hayatı gibi faktörler de çalışanın işini etkilemektedir. Mali bakımdan zorlanan ve geçindirmesi gereken geniş bir ailesi ya da ailevi sorunları bulunan bir çalışan, bu konularla ilgilenmek için diğerlerine göre daha fazla zaman harcayabilmektedir. Dolayısıyla söz konusu çalışanın işine daha iyi odaklanabilmesi için kafasının aile içindeki konularla dolu olmaması gerekmektedir bu bağlamda huzurlu bir çalışma ortamı oluşturmak da aynı derecede önemlidir çünkü örgütlerde sağlanan konfor ve rahatlık, çalışanların performansın etkililiğinin yanı sıra verimliliğini de artırmaktadır (Muthukumar vd., 2014).

İş-yaşam dengesinde diğer bir önemli bir gereklilik ise iş ile ilgili rollere yüksek düzeyde katılmaktır. Bireyin iş hedeflerinin kendisi için önem arz ettiği ve bireyin hedeflere ulaşmada başarılı olduğu varsayıldığında, iş yaşamında yüksek düzeyde katılımın olumlu etki yaratması beklenmektedir. İş-yaşam dengesi, yalnızca iş yaşamındaki hedeflere ulaşma ile değil, aynı zamanda diğer önemli yaşam alanlarındaki olumlu etkileriyle de daha fazla güçlendirilmektedir (Sirgy ve Lee, 2018:233). İş yaşam dengesinin birçok belirleyicisi bulunmaktadır ve bunlardan literatürde en çok ilişkilendirilenler arasında; birey, aile, çalışma ve

organizasyon ve sosyal çevre yer almaktadır. *Birey*, iş-yaşam dengesinin en önemli belirleyicisidir. Rosenman ve Friedman, daha aktif, daha işe odaklı, daha tutkulu ve rekabetçi olan A tipi ve sakin, sabırlı, dengeli ve sağduyulu olan B tipi olmak üzere birbirinden tamamen farklı özelliklere sahip olan iki kişilik tipi belirlemiştir. A tipi olan bireyler işkolik olduğu için bu durumun yabancılaşma, ailevi sorunlar ve birtakım sağlık problemlerine neden olarak iş-yaşam dengesini olumsuz etkileyebileceği öngörülebilmektedir. Ayrıca literatürde evlilik, çocuk büyüme ve evde bakıma muhtaç yaşlı bir bireyin bakımı daha fazla *aile* sorumluluğu gerektiren durumlar nedeniyle iş-yaşam dengesi üzerinde etkisi olduğu ve ayrıca evde bakıma muhtaç çocuğu veya yaşlısı olmayanların daha az iş-yaşam dengesizliği yaşadığı görülmektedir. *Çalışma ortamı ve kişinin çalıştığı organizasyon*, bireyin zamanını, çabasını ve kapasitesini talep ettiği için iş-yaşam dengesizliğinde aile ortamından daha etkilidir. İş-yaşam dengesinin diğer belirleyicisi *sosyal ortamdır*. Özellikle kültürel açıdan kolektivist özellik gösteren ülkelerde bireyin ait olduğu sosyal gruplara karşı birtakım sorumluluklarının olduğu ve bu durumun iş-aile yaşam dengesini etkileyebileceği öngörülmektedir (Delecta, 2011:188). İş yaşam dengesizliği; çalışma saatlerinin düzensiz olması, vardiya sistemi, rollerin belirsiz olması ve rol çatışması, iş güvenliğinin yokluğu, aşırı ya da az iş yükünün bulunması, ücretlerin yetersiz kalması ve çalışma ortamındaki fiziksel sorunlar gibi birtakım önemli sonuçlara yol açmaktadır (Kılıç ve Sakallı, 2013). Bu bakımdan iş yaşam dengesinin kurulması ve sürdürülebilir olması oldukça önemli görülmektedir.

İlgili literatür incelendiğinde iş yaşam dengesinin çalışan katılımı üzerinde pozitif etkisi olduğu (Arief vd., 2021), iş stresinin iş yaşam dengesi ile negatif, iş tatmini ve bağlılığın pozitif ilişkisi olduğu (Aruldoss vd., 2021), iş yaşam dengesinin psikolojik refah ve ruh sağlığıyla pozitif ve psikolojik sıkıntısı ile ise negatif korelasyonlu olduğunu (Begum, 2025), iş-yaşam dengesi ve iş etkinliğinin e-çalışanların çevrimiçi çalışmadan tatmini üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğunu (Gashi vd., 2022) göstermektedir.

3.Yöntem

3.1.Araştırmanın Problemi ve Amacı

Araştırmanın sorunsalı, “Çalışma yaşamı kalitesinin kariyer tatmini üzerinde etkisi var mıdır?”, Çalışma yaşam kalitesinin iş yaşam dengesi üzerinde etkisi var mıdır? “Çalışma yaşamı kalitesinin kariyer tatmini üzerindeki etkisinde iş yaşam dengesinin aracılık rolü bulunmakta mıdır? Sorularına cevap bulmaktır. Araştırmada kariyer tatmini amacı güden ve çalışma yaşam kalitesinin önemli olduğu akademisyenler, memurlar ve sağlık personeli gibi çalışanlar seçilmiştir. Bu araştırmanın amacı, çalışma yaşamı kalitesinin kariyer tatminine etkisinde çalışan iş yaşam dengesinin aracılık rolünü incelemektir. Tanımlayıcı ve kesitsel olarak yapılan araştırmanın verileri, Mayıs- Temmuz 2023 tarihlerinde anket tekniği kullanılarak toplanmıştır. Bu çalışma için Aksaray Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurul’undan (Tarih: 25/04/2023, no: 2023/03-45) karar sayılı etik kurul onayı alınmıştır.

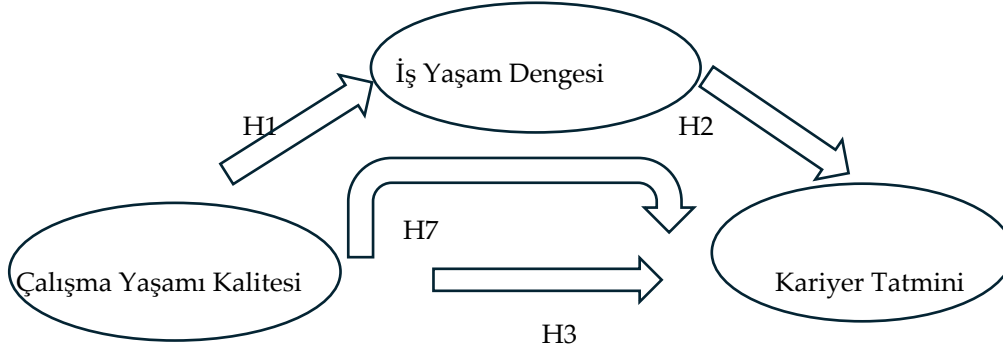
3.2.Araştırmanın Anakütlesi ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Aksaray ilinde kamu sektöründe çalışan kişiler oluşturmakta olup örneklemi ise kolayda örnekleme yöntemiyle belirlenen 264 çalışan oluşturmaktadır. Araştırma verileri dört kısımdan oluşan anket kullanılarak toplanmıştır. Anket formları, 400 çalışana elden dağıtılmıştır. On beş gün sonra dağıtılan formlar tekrar toplanmış olup 280 çalışan gönüllü olarak araştırmaya katılım sağlamış ve kısmen boş bırakılan 14 adet form dikkate alınmamış ve formlardan 264 tanesi istatistiki açıdan değerlendirmeye alınmıştır.

Araştırmanın kavramsal çerçevesi kapsamında oluşturulan araştırma modeli Şekil 1’de sunulmuştur.

3.3.Araştırma Modeli ve Hipotezleri

Araştırma modelinde, “Çalışma yaşamı kalitesi” bağımsız, “İş yaşam dengesi” aracı ve “Kariyer tatmini” bağımlı değişken olup söz konusu değişkenler arasında birtakım ilişkilerin olduğu varsayılarak yedi hipotez geliştirilmiştir



Şekil 1. Araştırma Modeli

Özari (2019)'ya göre çalışma yaşam kalitesi ile iş yaşam dengesi arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Ayrıca başka bir çalışmanın sonuçları; iş-yaşam dengesinin üretkenlik boyutunun, şikâyetlerin giderilmesi haricinde iş yaşamı kalitesinin bütün boyutlarından etkilendiğini göstermektedir. Ancak iş yaşam kalitesi boyutlarının hiçbirinin iş-yaşam dengesinin verimlilik boyutuyla herhangi bir ilişkisi olmadığı da bir diğer ulaşılan bulgudur (Bhende vd., 2020). Hizmet sektöründe çalışan kadınlar üzerinde yapılan bir araştırmanın sonuçları ise örgütteki yüksek düzeydeki iş yaşamı kalitesinin, hizmet sektöründe çalışan kadınların iş yaşamı dengesiyle olumlu yönde ilişkili olduğu ve bunun da daha iyi yaşam kalitesine yol açtığı ve bunun tersinin de geçerli olduğunu göstermektedir (Bhola ve Nigade, 2016). Bu durumdan yola çıkarak çalışma yaşam kalitesinin iş yaşam dengesinin kurulması noktasında önemli olduğunu söylemek mümkündür. Bu kapsamda aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

H₁: Çalışma yaşamı kalitesinin, iş yaşam dengesi üzerinde pozitif yönde bir etkisi vardır.

Darcy vd. (2012: 116-117)'nin, yaptıkları çalışmanın sonuçları kariyerin iş ve özel yaşam dengesiyle ilişkili olduğunu göstermektedir. Gerçek vd (2015)'nin çalışmasında iş yaşam dengesi ile kariyer tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bu bulgular kariyer tatmini arttıkça iş yaşam dengesinin de varlığından söz edilebileceğini göstermektedir. Bu durumdan yola çıkarak iş yaşam dengesinin kariyer tatmini elde edilmesinde önemli olduğunu söylemek mümkündür. Bu kapsamda aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

H₂: İş yaşam dengesinin, kariyer tatmini üzerinde pozitif yönde bir etkisi vardır.

Araslar (2021)'in çalışmasından elde edilen bulgular iş yaşam kalitesi ile kariyer tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu göstermektedir. Ülker ve Özdemir (2021)'e göre destekleyici çalışma koşullarının çalışma yaşam kalitesine katkıda bulunduğu ve kariyer tatminini artırdığı görülmektedir. Bu durumdan yola çıkarak çalışma yaşam kalitesinin kariyer tatmini elde edilmesi noktasında önemli olduğunu söylemek mümkündür. Bu kapsamda aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

H₃: Çalışma yaşamı kalitesinin kariyer tatmini üzerinde pozitif yönde bir etkisi vardır.

Yapılan çalışmalar, çalışma yaşamı kalitesinin kariyer tatmini üzerinde olumlu etkisi olduğunu göstermektedir. Çalışma yaşam kalitesi arttıkça kariyer tatmini de artmaktadır. Bu noktadan hareketle çalışma yaşamı kalitesiyle kariyer tatmini ilişkisine iş yaşam dengesinin aracılık edebileceği düşünülmektedir. Bu kapsamda aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

H₄: Çalışma yaşamı kalitesinin kariyer tatmini üzerindeki etkisinde iş yaşam dengesinin aracılık etkisi vardır.

Literatür taraması sonucunda demografik değişkenlere göre çalışma yaşam kalitesinde istatistiksel olarak anlamlı farklılıkların olduğu ve olmadığı çalışmaların bulgularına ulaşılmıştır. Perçin ve Yabancı (2020)'nin çalışmasında iş görenlerin çalışma yaşam kalitesi düzeylerinde yaş, medeni durum, cinsiyet, gelir ve eğitim açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığı ancak çalışma süresi bakımından anlamlı bir farkın olduğu görülmüştür. Bilgin (2018)'in çalışmasına göre katılımcıların çalışma yaşamı kalitesi ölçeğinin puan ortalamalarının yaş ve cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermediği ancak medeni durum değişkenine göre evli katılımcıların çalışma yaşam kalitelerinin daha fazla olduğu görülmektedir. Çelebi ve Uysal (2019)'ın

bankacılar üzerinde yapmış olduğu çalışmanın sonuçları ise çalışma yaşam kalitesinin cinsiyet ve eğitim düzeylerine göre farklılaştığını ancak; yaş, medeni durum, pozisyon ve çalışma süresine göre farklılaşmadığını göstermektedir. Thakur ve Sharma (2019)'nın çalışmasından elde edilen bulgular ise cinsiyet, yaş, hiyerarşik düzey ve medeni durumun çalışma yaşamı kalitesinin üzerinde hiçbir etkisinin olmadığını ortaya koymaktadır. Mebarki vd., (2019)'nin çalışmasında ise cinsiyet ve yaşın çalışma yaşamı kalitesi üzerinde etkili olmadığı görülmüştür. Güler ve Çavuşoğlu (2022)'nin çalışmasından elde edilen bulgulara göre cinsiyetin çalışma yaşamı kalitesi üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuşken, yaş değişkeninde fark bulunmamıştır. Kara vd (2018)'nin çalışmasından elde edilen bulgular çalışma yaşam kalitesi algısı ile cinsiyet arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir. Prajapat vd (2019)'nin yöneticiler üzerinde yaptıkları çalışmanın sonuçları çalışma yaşam kalitesi ile yaş ve cinsiyet değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir. Bu kapsamda aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

H₅: Demografik değişkenler ile çalışma yaşamı kalitesi algısı arasında istatistiksel açıdan anlamlı fark vardır.

H_{5a}: Çalışma yaşamı kalitesi algısı ile yaş demografik değişkeni arasında istatistiksel açıdan anlamlı fark vardır.

H_{5b}: Çalışma yaşamı kalitesi algısı ile cinsiyet demografik değişkeni arasında istatistiksel açıdan anlamlı fark vardır.

H_{5c}: Çalışma yaşamı kalitesi algısı ile medeni durum demografik değişkeni arasında istatistiksel açıdan anlamlı fark vardır.

H_{5d}: Çalışma yaşam kalitesi algısı ile çalışma süresi demografik değişkeni arasında istatistiksel açıdan anlamlı fark vardır.

H_{5e}: Çalışma yaşam kalitesi algısı ile çalışma süresi demografik değişkeni arasında istatistiksel açıdan anlamlı fark vardır.

H_{5f}: Çalışma yaşam kalitesi algısı ile meslek demografik değişkeni arasında istatistiksel açıdan anlamlı fark vardır.

H_{5g}: Çalışma yaşam kalitesi algısı ile çocuk sayısı demografik değişkeni arasında istatistiksel açıdan anlamlı fark vardır.

Bayarçelik ve Hıdır (2020)'in çalışmasından elde edilen bulgular Y kuşağı çalışanlarının iş aile dengesinin X kuşağına göre daha kuvvetli olduğunu göstermektedir. Ofluoğlu ve Aksoy (2022)'un akademisyenler üzerinde yapmış olduğu çalışmanın sonuçları ise çocuk sahibi olanların iş yaşam dengesinin, olmayanlara göre daha fazla olduğunu göstermektedir. Buradan çocuk sahibi olma ve yaş değişkeninin iş yaşam dengesi üzerinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu sonucu çıkarılabilmektedir. Bu kapsamda aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

H₆: İş yaşam dengesi algısı ile demografik değişkenler arasında istatistiksel açıdan anlamlı fark vardır.

H_{6a}: İş yaşam dengesi algısı ile yaş demografik değişkeni arasında istatistiksel açıdan anlamlı fark vardır.

H_{6b}: İş yaşam dengesi algısı ile cinsiyet demografik değişkeni arasında istatistiksel açıdan anlamlı fark vardır.

H_{6c}: İş yaşam dengesi algısı ile medeni durum demografik değişkeni arasında istatistiksel açıdan anlamlı fark vardır.

H_{6d}: İş yaşam dengesi algısı ile çalışma süresi demografik değişkeni arasında istatistiksel açıdan anlamlı fark vardır.

H_{6e}: İş yaşam dengesi algısı ile çalışma süresi demografik değişkeni arasında istatistiksel açıdan anlamlı fark vardır.

H_{6f}: İş yaşam dengesi algısı ile meslek demografik değişkeni arasında istatistiksel açıdan anlamlı fark vardır.

H_{6g}: İş yaşam dengesi algısı ile çocuk sayısı demografik değişkeni arasında istatistiksel açıdan anlamlı fark vardır.

Ulukök ve Akın (2016)'ın çalışmasında katılımcıların kariyer tatmin düzeylerinde cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığı, Kılınç vd., (2021)'nin yapmış olduğu çalışmanın sonuçlarına göre ise kariyer tatmininde, kıdem, gelir durumu, medeni durum ve branş değişkenleri açısından istatistiksel bakımdan anlamlı bir farkın olduğu ancak cinsiyet, yaş ve öğrenim durumu değişkenlerine göre farkın olmadığı görülmektedir. Koçmar vd., (2019)'nin çalışmasının sonuçlarına göre çalışanların yaşı, çalışma durumları, kardeş sayısı, toplam gelir düzeyleri, eğitim durumları ve çalışma süreleri ile kariyer tatmininin alt boyutları arasında anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür. Demirdelen ve Ulema (2013)'nin çalışmasından elde edilen bulgular kariyer tatmini ile yaş, eğitim düzeyi, örgütte üstlenilen görev ve çalışma süresi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunduğunu göstermektedir. Bu kapsamda aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

H₇: Kariyer tatmini algısı ile demografik değişkenler arasında istatistiksel açıdan anlamlı fark vardır.

H_{7a}: Kariyer tatmini algısı ile yaş demografik değişkeni arasında istatistiksel açıdan anlamlı fark vardır.

H_{7b}: Kariyer tatmini algısı ile cinsiyet demografik değişkeni arasında istatistiksel açıdan anlamlı fark vardır.

H_{7c}: Kariyer tatmini algısı ile medeni durum demografik değişkeni istatistiksel açıdan anlamlı fark vardır.

H_{7d}: Kariyer tatmini algısı ile çalışma süresi demografik değişkeni arasında istatistiksel açıdan anlamlı fark vardır.

H_{7e}: Kariyer tatmini algısı ile çalışma süresi demografik değişkeni arasında istatistiksel açıdan anlamlı fark vardır.

H_{7f}: Kariyer tatmini algısı ile meslek demografik değişkeni arasında istatistiksel açıdan anlamlı fark vardır.

H_{7g}: Kariyer tatmini algısı ile çocuk sayısı demografik değişkeni arasında istatistiksel açıdan anlamlı fark vardır.

3.4. Veri Toplama Araçları

Çalışma yaşamı kalitesi ölçeği: Van Laar vd. (2007) tarafından geliştirilen 23 önermeden ve 6 boyuttan oluşan iş yaşam kalitesi ölçeğinden alınan puanlar arttıkça çalışma yaşam kalitesi de artmaktadır.

Kariyer tatmini ölçeği: Greenhaus (1990)'un geliştirdiği ve Yüksel (2005) tarafından Türkçe'ye uyarlanan ölçek, 5 madde içermektedir. Ölçekten alınan puanlar arttıkça kariyer tatmini artmaktadır.

İş-yaşam dengesi ölçeği: Taşdelen-Karçkay ve Bakalım (2017) tarafından geliştirilen tek boyutlu ve 8 yaşam dengesi ölçeği kullanılmıştır. Ölçekten alınan puanlar arttıkça iş yaşam dengesi artmaktadır.

3.5. Verilerin Analizi

Verilerin analizinde SPSS 24.0 programı kullanılmış olup değişkenler arasındaki ilişkilerin belirlenebilmesi için Çoklu Korelasyon Analizi ve İkili ve Çoklu Regresyon Analizi kullanılmıştır. Yapı geçerlilikleri için ise Açıklayıcı Faktör Analizinden faydalanılmıştır.

4. Bulgular ve Tartışma

Ölçeklere ait güvenirlik analizi bulguları Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1 Güvenirlik Analizi Bulguları

Ölçekler	Boyut	Cronbach A. (α)
ÇYKÖ	İş kariyer memnuniyeti	0,74
	Genel iyi olma	0,85
	İşi kontrol edebilme	0,77
	İş yaşamında stres	0,72
	Çalışma koşulları	0,81
	Aile iş yaşamı dengesi	0,76
KTÖ		0,89
İYDÖ		0,92

Tablo 1’deki verilere göre, ÇYKÖ’nün güvenirliliği 0,93, KTÖ’nün güvenirliliği 0,89 ve İYDÖ’nün güvenirliliği ise 0,92 olarak hesaplanmış olup ÇYKÖ ölçeğinin alt boyutların güvenirlik değerleri de incelenmiştir. (Kayış, 2009)’a göre güvenirlik değerleri 0,70-1,00 değerlerinin arasında olması ölçeklerin oldukça güvenilir olduklarını göstermektedir. Araştırmada, Türkçe’ye çevrilmiş, geçerliliği ve güvenirliği test edilmiş ölçekler katılımcılara uygulanmıştır. Bu nedenle ölçeklerin yapı geçerliliklerini test etmek ve faktör yapılarını belirlemek için Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) yapılması uygun görülmüştür (Büyüköztürk, 2002, s. 472; Yaşlıoğlu, 2017, s. 75). Ölçeklerin faktör yapılarının belirlenmesi için yapılan Açıklayıcı Faktör Analizi bulguları aşağıda verilmektedir.

Tablo 2 Açıklayıcı Faktör Analizi Bulguları

Ölçekler	Boyutlar	Faktör Dağılımı (Min-Max)	Varyans Açıklama Yüzdesi (%)	KMO	P
ÇYKÖ	İş kariyer memnuniyeti	0,536-0,887	63,319	0,766	0,000
	Genel iyi olma	0,739- 0,832	63,384	0,891	0,000
	İşi kontrol edebilme	0,819-0,854	69,143	0,697	0,000
	İş yaşamında stres	0,866-0,886	78,530	0,600	0,000
	Çalışma koşulları	0,851-0,856	72,704	0,717	0,000
	Aile iş yaşamı dengesi	0,785-0,861	68,184	0,681	0,000
KTÖ		0,763-0,924	70,309	0,841	0,000
İYDÖ		0,659-0,880	65,282	0,918	0,000

Tablo 2’deki Açıklayıcı Faktör Analizi bulguları incelendiği zaman, ölçeklerin KMO değerlerinin 0,5 değerinden fazla olması, ölçeklerin örneklem sayılarının yeterli olduğunu göstermektedir (Field, 2009: 647). Bu, yapı geçerliliklerinin bulunduğu ve ölçeklerin faktör yapılarının uygun dağıldığı anlamına gelmektedir. Katılımcılara ait demografik veriler Tablo 3’te belirtilmiştir.

Tablo 3 Katılımcıların Demografik Bilgileri

Ölçekler/Alt boyutlar	N	X	SS	Çarpıklık	Basıklık
ÇYKÖ					
İş kariyer memnuniyeti	264	81,14	13,41	-0,557	0,470
Genel iyi olma	264	18,17	3,74	-0,603	0,272
İşi kontrol edebilme	264	20,20	5,30	-0,658	0,212
İş yaşamında stres	264	10,29	2,74	-0,705	0,272
Çalışma koşulları	264	6,45	2,08	-0,345	-0,680
İş aile yaşamı dengesi	264	9,90	2,82	-0,644	-0,160
	264	9,96	3,03	-0,294	-0,403
KTÖ	264	16,79	4,78	-0,583	-0,126
İYDÖ	264	39,47	10,22	-0,801	0,556

Katılımcıların %71,6'sının kadın, %45,5'inin 18-30 yaş aralığında olduğu, 57,6'sının memur olduğu, %50,8'inin evli ve %40,4'ünün iş yerinde 10 yıldan fazladır çalıştığı belirlenmiştir. Ayrıca, Tablo 3'te yer alan çalışma yaşam kalitesi ortalamaları incelendiği zaman, genel ortalama 81,14±13,41, alt boyutlar için sırasıyla ortalamaları iş kariyer memnuniyeti için 18,17±3,74, genel iyi olma için 20,20±5,30 işi kontrol edebilme için 10,29±2,74, iş yaşamında stres için 6,45±2,08, çalışma koşulları için 9,90±2,82 ve iş aile yaşam dengesi için 9,96±3,03'tür. Ortalamalara göre katılımcıların çalışma yaşam kalitelerinin yüksek olduğu söylenebilmektedir. Alt boyutlarda ise genel iyi olma en yüksek ortalamaya sahip iken, iş yaşamında stres daha düşük ortalamaya sahiptir. Katılımcıların kariyer tatmini ortalamaları incelendiğinde genel ortalama 16,79±4,78'dir. Hesaplanan ortalamalara göre, katılımcıların kariyer tatminlerinin normal düzeyde olduğu söylenebilmektedir. İş aile yaşam dengesi ortalamaları incelendiğinde ise genel ortalama 39,47±20,22'dir. Katılımcıların iş yaşam dengesi ortalamalarının normal düzeyde olduğu görülmektedir. Ayrıca verilerin normal dağılıp dağılmadığı çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılarak değerlendirilmiş olup Tablo 3'teki değerler çalışma yaşam kalitesi, kariyer tatmini ve iş aile yaşam dengesi ölçeklerinin normal dağılım gösterdiğini belirtmektedir.

Ölçüm Araçları

Birinci kısımda; Demografik Bilgi Formu bulunmaktadır.

Çalışma Yaşamı Kalitesi Ölçeği: Van Laar vd. (2007) tarafından geliştirilen 23 önermeden oluşan iş yaşam kalitesi ölçeğinden alınan puanlar arttıkça çalışma yaşam kalitesi de artmaktadır.

Kariyer Tatmini Ölçeği: Greenhaus (1990)'un geliştirdiği ve Yüksel (2005) tarafından Türkçe'ye uyarlanan ölçek, 5 madde içermektedir. Ölçekten alınan puanlar arttıkça kariyer tatmini artmaktadır.

İş Yaşam Dengesi Ölçeği: Taşdelen-Karçkay ve Bakalım (2017) tarafından geliştirilen tek boyutlu ve 8 maddeden oluşan iş yaşam dengesi ölçeği kullanılmıştır. Ölçekten alınan puanlar arttıkça iş yaşam dengesi artmaktadır.

Değişkenlerin birbiriyle ilişkisini, birbirine etkisini ve aracılık etkisini ölçmeye yarayan Regresyon Analizi bulguları Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 4 Regresyon Analizi Bulguları

Model	β	Standart hata	t	p	R	R ²	f
ÇYK>İYD	0,514	0,035	14,772	0,000	0,674	0,452	218,213
İYD>KT	1,303	0,105	12,463	0,000	0,610	0,370	155,328
ÇYK>KT	0,258	0,015	16,870	0,000	0,722	0,519	284,589
ÇYK>İYD>KT	0,489	0,064	17,490	0,000	0,780	0,605	202,239

Tablo 4'e göre çalışma yaşamı kalitesinin iş yaşam dengesi üzerinde yüksek ($R=0,674$) ve anlamlı etkiye ($p=0,000$) sahip olduğu tespit edilmiştir. Çalışma yaşam kalitesinin iş performansının %45'ini açıkladığı söylenebilmektedir. Ayrıca çalışma yaşam kalitesi boyutundaki bir birim artışın iş yaşam dengesi algısını 0,514 birim artıracığı ifade edilmektedir. Buna göre H_1 kabul edilmiştir. İkinci olarak iş yaşam dengesinin kariyer tatmini üzerindeki etkisine bakıldığında, iş yaşam dengesinin kariyer tatmini üzerinde yüksek ($R=0,610$) ve anlamlı etkiye ($p=0,000$) sahip olduğu tespit edilmiştir. İş yaşam dengesinin kariyer tatminini %37 açıkladığı söylenebilmektedir. Ayrıca iş yaşam dengesindeki bir birim artışın kariyer tatmini algısını 1,303 birim artıracığı ifade edilmektedir. Buna göre H_2 kabul edilmiştir. Üçüncü olarak çalışma yaşam kalitesinin kariyer tatmini üzerindeki etkisine bakıldığında, çalışma yaşam kalitesinin kariyer tatmini üzerinde yüksek ($R=0,722$) ve anlamlı etkisi ($p=0,000$) olduğu tespit edilmiştir. Çalışma yaşam kalitesinin kariyer tatmininin %51'ini açıkladığı söylenebilmektedir. Ayrıca çalışma yaşam kalitesindeki bir birim artışın kariyer tatmini algısını 0,258 birim artıracığı ifade edilmektedir. Buna göre H_3 kabul edilmiştir.

Baron ve Kenny (1986)'ye göre aracılık etkisinden bahsedebilmek için; bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde, aracı değişkenin bağımlı değişken üzerinde, bağımsız değişkenin aracı değişken üzerinde ve aracı değişken bağımsız değişkenle regresyon analizine tabi tutulduğu zaman, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi azalırken, aracı değişkenin de bağımsız değişken üzerindeki anlamlı etkisini kaybetmemesi gerekmektedir.

Çoklu Regresyon Analizinde, iş yaşam kalitesi analize eklendiği zaman, çalışma yaşam kalitesinin kariyer tatmini algısı üzerindeki etkisinin değişmediği ve beta katsayısının arttığı görülmektedir. Çoklu Regresyon analizi bulgularına göre; çalışma yaşam kalitesinin kariyer tatmini üzerindeki toplam etkisi anlamlıdır ($\beta=0.258$, $SH=0.015$, $t=16.830$, $p<0.001$). İş yaşam dengesinin kariyer tatmini üzerindeki etkisi aynı şekilde anlamlıdır ($\beta=1.303$, $SH=0.035$, $t=12.463$, $p<0.001$). Çalışma yaşam kalitesinin iş yaşam dengesi üzerindeki etkisi anlamlıdır ($\beta=0.514$, $SH=0.035$, $t=14.772$, $p<0.001$). Çalışma yaşam kalitesi ile aracı değişken olan iş yaşam dengesi denkleme eş zamanlı olarak dahil edildiğinde çalışma yaşam kalitesi ile kariyer tatmini arasındaki doğrudan ilişki anlamlılık düzeyini kaybetmemiştir ancak etki düzeyinde artış gözlenmiştir ($\beta=0.489$, $SH=0.064$, $t=17.490$, $p<0.001$). Ayrıca toplam varyansın %60,5'i açıklanmaktadır. Bu bulgulara göre iş yaşam dengesi çalışma yaşam kalitesi ile kariyer tatmini arasındaki ilişkide kısmi aracılık rolü oynadığı görülmektedir ve. Bu durumda çalışma yaşam kalitesinin kariyer tatmini üzerindeki etkisinde iş yaşam dengesinin kısmi aracılık etkisinin bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre H_4 kabul edilmiştir.

Demografik değişkenler ile bağımlı, bağımsız ve aracı değişkenler arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunup bulunmadığının tespit edilebilmesi için yapılan farklılık analizi bulgularına aşağıda yer verilmiştir. Çalışma yaşamı kalitesi, kariyer tatmini ve iş yaşam dengesi düzeylerinin demografik değişkenler açısından istatistiksel olarak farklılık gösterip göstermediği Bağımsız Örneklem T- Testi, ANOVA ve Mann Whitney U Testi ve Kruskal Wallis Testi kullanılarak incelenmiştir. Farklılık analizi bulguları Tablo 5'te belirtilmiştir.

Tablo 5 Farklılık Analizi Bulguları

Değişkenler		ÇYK		KT		İYD	
		X	SS	X	SS	X	SS
Yaş	18-30	82,33	12,47	16,89	5,07	39,70	10,20
	31-43	79,81	14,10	16,50	4,37	39,21	10,41
	44-56	80,97	14,28	17,20	4,96	39,44	10,06
	F	0,973		0,369		0,063	
	p	0,373		0,692		0,939	
Cinsiyet	Kadın	80,48	13,60	16,30	4,95	38,33	10,36
	Erkek	82,81	12,86	18,04	4,11	42,36	9,32
	t	-1,304		-2,691		-2,927	
	P	0,194		0,008		0,004	
Medeni durum	Bekar	82,18	12,40	17,22	4,75	39,57	10,68
	Evli	80,14	14,29	16,38	4,80	39,57	9,79
	t	1,238		1,432		-0,157	
	p	0,216		0,153		0,876	
Çalışma süresi	1 yıldan az	83,07	10,04	17,35	4,29	38,52	8,86
	1-5 yıl	81,90	14,38	16,73	5,06	39,46	11,52
	6-10 yıl	80,61	14,42	17,07	5,19	42,23	9,46
	10 yıldan fazla	79,78	13,70	16,40	4,72	38,87	10,29
	F	0,826		0,530		1,307	
	P	0,480		0,662		0,273	
Meslek	Akademisyen	84,93	11,47	18,50	3,36	40,88	9,88
	Memur	80,96	13,99	16,71	4,92	40,36	9,92
	Sağlık personeli	76,83	12,70	14,85	5,18	34,91	10,51
	F						
	P	5,220		8,528		6,281	
		0,006		0,000		0,002	
Çocuk sayısı	Çocuğum yok	81,32	12,83	17,24	4,82	40,66	9,00
	1 çocuk	81,13	13,70	16,75	4,43	39,77	9,98
	2 çocuk	81,20	13,60	16,73	4,91	38,91	10,68
	3 çocuk ve fazlası	79,33	13,65	15,55	5,15	40,11	11,41
	F						
	P	0,058		0,351		0,395	
		0,982		0,788		0,757	

Tablo 5'teki çalışma yaşamı kalitesi değerleri incelendiğinde; yaş, cinsiyet, medeni durum, kurumda çalışma süresi ve sahip olunan çocuk sayısına göre çalışma yaşamı kalitesi algısında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığı, meslek değişkenine göre çalışma yaşam kalitesi algısında anlamlı bir fark görülmektedir.

($p<0,05$). Bu bulgulara göre yalnızca bir değişken çalışma yaşam kalitesini istatistiksel olarak anlamlı düzeyde etkilediği için, çalışma yaşam kalitesi ile demografik değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır genellemesi yapılamaz. Buna göre H_5 reddedilmiştir. Yaş, cinsiyet, medeni durum, çalışma süresi, çocuk sayısı değişkenlerinde anlamlı bir farkın olmaması nedeniyle H_{5a} , H_{5b} , H_{5c} , H_{5d} , H_{5e} ve H_{5g} hipotezleri reddedilmiş, meslek durum değişkeninde anlamlı bir farkın olması nedeniyle de H_{5f} hipotezi kabul edilmiştir. İş yaşam dengesi değerleri incelendiğinde ise; yaş, kurumda çalışma süresi, medeni durum ve sahip olunan çocuk sayısına göre iş yaşam dengesi algısında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığı, cinsiyet ve meslek değişkenlerine göre ise anlamlı bir farkın olduğu bulgusuna ulaşılmıştır ($p<0,05$). Bu bulgulara göre yalnızca iki değişken iş yaşam dengesini istatistiksel olarak anlamlı düzeyde etkilediği için, iş yaşam dengesi ile demografik değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır genellemesi yapılamaz. Buna göre H_6 reddedilmiştir. Yaş, medeni durum, çalışma süresi, çocuk sayısı değişkenlerinde anlamlı bir farkın olmaması nedeniyle H_{6a} , H_{6c} , H_{6d} , H_{6e} ve H_{6g} hipotezleri reddedilmiş, cinsiyet değişkeninde anlamlı bir farkın olması nedeniyle de H_{6b} ve meslek değişkeninde anlamlı bir farkın olması nedeniyle H_{6f} hipotezi kabul edilmiştir. Kariyer tatmini değerleri incelendiğinde ise; yaş, kurumda çalışma süresi, medeni durum ve sahip olunan çocuk sayısına göre kariyer tatmini algısında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığı, cinsiyet ve meslek değişkenlerine göre anlamlı bir farkın olduğu görülmüştür ($p<0,05$). Bu bulgulara göre yalnızca iki değişken kariyer tatminini istatistiksel olarak anlamlı düzeyde etkilediği için, kariyer tatmini ile demografik değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır genellemesi yapılamaz. Buna göre H_7 reddedilmiştir. Yaş, medeni durum, çalışma süresi, çocuk sayısı değişkenlerinde anlamlı bir farkın olmaması nedeniyle H_{7a} , H_{7c} , H_{7d} , H_{7e} ve H_{7g} hipotezleri reddedilmiş, cinsiyet değişkeninde anlamlı bir farkın olması nedeniyle H_{7b} hipotezi ve meslek değişkeninde anlamlı bir farkın olması nedeniyle H_{7f} hipotezi kabul edilmiştir.

5. Tartışma ve Sonuç

İnsan ilişkilerinin oldukça karmaşık olduğu ve bu ilişkilerden en üst düzeyde fayda sağlanması gerektiğinin bilincinde olunması gereken günümüz iş dünyasında örgütler ve çalışanlar için önemli olan birtakım kavramlar bulunmaktadır. Bu kavramlar sayesinde çalışanların ve dolayısıyla örgütlerin başarısı artmakta ve günümüzde önemi yadsınamayacak olan insan kaynağının tatmin edilmesi daha kolay olmaktadır. Bu noktadan hareketle çalışma yaşamı kalitesi, kariyer tatmini ve iş yaşam dengesinin örgütler ve çalışanlar için oldukça önemli olduğu söylenebilir. Bu çalışmada, çalışma yaşamı kalitesi, kariyer tatmini ve iş yaşam dengesi arasındaki ilişkiler ve bu kavramların birbirleri üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Ayrıca çalışmada, çalışma yaşam kalitesinin kariyer tatmini üzerindeki etkisine iş yaşam dengesinin aracılık edip etmediği belirlenmeye çalışılmıştır.

Hipotez testleri incelendiğinde, H_1 ve H_2 hipotez testleri sonuçlarına göre çalışma yaşam kalitesi ile iş yaşam dengesi arasında pozitif bir ilişki olduğu ve çalışma yaşam kalitesinin iş yaşam dengesini pozitif yönde etkilediği görülmüştür. Aruldoss vd (2021)'a göre çalışma yaşam kalitesinin iş yaşam dengesini olumlu yönde etkilediği, bu iki değişken arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu ve bu ilişkiye iş tatmini, stres ve bağlılık gibi değişkenlerin aracılık ettiği görülmüştür. Bu bağlamda çalışma yaşam kalitesi yüksek olan bir çalışanın işi ile sosyal hayatını dengede tutabildiğini söylemek mümkündür. Çünkü eğer bu noktada bir dengesizlik ortaya çıkmışsa, çalışma yaşamından da beklenen verim elde edilemeyecektir.

H_3 ve H_4 hipotez testleri sonuçlarına göre iş yaşam dengesi ile kariyer tatmini arasında pozitif bir ilişki olduğu ve iş yaşam dengesinin kariyer tatminini pozitif yönde etkilediği görülmüştür. Literatüre bakıldığında bazı çalışmalarda da iş-yaşam dengesinin çalışanların kariyer tatmini üzerinde pozitif etkisinin olduğu ve çalışma yaşamı kalitesinin de kariyer tatminini artırdığı sonucuna ulaşılmıştır (Kırbaşlar vd. 2014: 642, Heslin, 2005). Bu bağlamda iş hayatı ve sosyal hayatı arasında dengeyi kurabilen bir çalışanın kariyer basamaklarını başarı ile tırmanması daha kolay olacaktır. Çünkü neye ve kime ne kadar zaman ayrılacağı noktasında sıkıntı yaşanmayacaktır.

H_5 ve H_6 hipotez testleri sonuçlarına göre çalışma yaşam kalitesi ile kariyer tatmini arasında pozitif bir ilişki olduğu ve çalışma yaşamı kalitesinin kariyer tatminini olumlu yönde etkilediği görülmüştür. Nimalathasan ve Ather (2010)'e göre çalışma yaşam kalitesi ile kariyer tatmini arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Çalışma yaşam kalitesinin artması bireyin kariyerden elde etmesi muhtemel olan tatmini de etkilemektedir. Bu bağlamda çalışanın kaliteli bir çalışma hayatının olması kariyerinde ilerlemesini kolaylaştıracaktır çünkü

bu noktada çalışanın tatmin duygusu yüksektir. Çalışma yaşamında tatmin olan bir çalışan kariyerinden de tatmin elde edecektir.

Araştırmamızın esas amacı çerçevesinde geliştirilen H₇ hipotez testi sonucuna göre çalışma yaşamı kalitesinin kariyer tatmini üzerinde etkisinde iş yaşam dengesinin kısmi aracı rolü olduğu görülmüştür. Bu sonuca göre çalışma yaşamı kalitesinin yüksek olması kariyer tatminini olumlu etkilerken bir yandan da çalışanın iş yaşam dengesini sağlayabilmesi bu ilişkinin daha güçlü kurulmasını sağlamaktadır. Bu kapsamda, bu ilişkide iş yaşam dengesinin önemli bir değişken olduğunu söylemek mümkündür. Çünkü yoğun çalışan bir kişinin, iş hayatı ile çalışma hayatını dengelemesi önem arz etmektedir. Bu denge kurulamazsa iş yaşamında ve kişinin günlük hayatında kurmuş olduğu ilişkiler bozulabilir. İş yaşam dengesinin kurulabilmesi ve sürdürülebilmesi çalışma yaşamının daha kaliteli ve verimli olmasını ve dolayısıyla da kişinin kariyer basamaklarının hızlı tırmanmasını sağlayacaktır.

Ayrıca araştırmada çalışma yaşamı kalitesi, kariyer tatmini ve iş yaşam dengesi algılarının bazı demografik değişkenler açısından da farklılık gösterdiği bulgusuna ulaşılmıştır. Farklılık analizi sonuçlarına göre yaş, cinsiyet, medeni durum, kurumda çalışma süresi ve sahip olunan çocuk sayısına göre çalışma yaşamı kalitesi algısında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığı, meslek değişkenine göre çalışma yaşam kalitesi algısında ise istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Kariyer tatmini değerleri incelendiğinde; yaş, kurumda çalışma süresi, medeni durum ve sahip olunan çocuk sayısına göre kariyer tatmini algısında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığı, cinsiyet ve meslek değişkenlerine göre ise istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. İş yaşam dengesi değerleri incelendiğinde ise; yaş, kurumda çalışma süresi, medeni durum ve sahip olunan çocuk sayısına göre kariyer tatmini algısında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığı, cinsiyet ve meslek değişkenlerine göre ise istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Araştırma bulguları kapsamında yöneticiler ve çalışanlar için bazı öneriler sunulabilir. Çalışanların çalışma yaşamı kalitelerini artırmak için örgütlerde yöneticilerin önderliğinde birtakım çalışmalar yapılabilir. Bu çalışmalar sayesinde çalışanlar kariyer hedeflerini daha kolay belirleyebilmekte ve hedeflerine göre hareket edebilmektedir. Ayrıca çalışma yaşam kalitesinin artması çalışanların kariyer hedeflerine ulaşmalarını kolaylaştıracaktır. Bunun yanı sıra günün büyük bir çoğunluğunun geçtiği iş ortamıyla aile ortamı arasındaki denge de oldukça önemlidir. Bu noktada da çalışanlara önemli görevler düşmektedir. Çalışanların eve iş getirmemeleri bu iki yaşam arasındaki dengenin kurulmasını kolaylaştırabilir. Bu sayede çalışanların kariyer tatmini elde etmesi daha kolay olacaktır.

Öncelikle araştırmanın sadece birkaç meslek grubunu kapsayacak şekilde yapılması araştırma bulgularının genellemesi açısından bir kısıt oluşturmaktadır. Ayrıca bu çalışmanın sadece tek bir ili kapsamış olması çalışmanın başka bir sınırlılığını oluşturmaktadır. Dolayısıyla bundan sonraki çalışmalarda daha fazla meslek grubunu içeren ve birkaç ili kapsayacak şekilde karşılaştırmaların da yapıldığı daha geniş kapsamlı araştırmaların yapılması önerilmektedir.

Kaynaklar

- Ahmad, S. (2013). Paradigms of quality of work life. *Journal of Human Values*, 19(1), 73-82.
- Apaydın, Ç. (2011). *Öğretim üyelerinin işe bağlılık düzeyi ile iş-yaşam dengesi ve iş-aile yaşam dengesi arasındaki ilişki*, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Araslar, A. (2021). *İş yükü ile iş-yaşam dengesinin işten ayrılma niyeti üzerine etkisi*, Doktora Tezi, Bursa Uludağ Üniversitesi, Bursa.
- Arief, N. R., Purwana, D., & Saptono, A. (2021). Effect of quality work of life (QWL) and work-life balance on job satisfaction through employee engagement as intervening variables. *The International Journal of Social Sciences World (TIJOSW)*, 3(1), 259-269.
- Aruldoss, A., Kowalski, K. B., & Parayitam, S. (2021). The relationship between quality of work life and work-life-balance mediating role of job stress, job satisfaction and job commitment: Evidence From India. *Journal Of Advances In Management Research*, 18(1), 36-62.

- Avcı, U., & Turunç, Ö. (2012). Dönüşümcü liderlik ve örgüte güvenin kariyer memnuniyetine etkisi: Lider-Üye Etkileşiminin Aracılık Rolü. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 4(2), 45-55.
- Ayden, C., & Gündoğdu, G. (2020). İşgörenlerin çalışma yaşam kalitesi algısı ve örgütsel bağlılık ilişkisi: Elazığ İli Sağlık Çalışanları Örnek Uygulaması. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 30(1), 177-197.
- Balamurugan, G., & Sreeleka, M. (2020). A study on work life balance of women employees in it sector. *International Journal Of Engineering Technologies And Management Research*, 7(1), 64-73.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of personality and social psychology*, 51(6), 1173.
- Bayarçelik, E. B., & Hıdır, A. (2020). Kuşaklara göre iş tatmini, tükenmişlik ve iş yaşam dengesi. *International Journal Of Management And Administration*, 4(7), 54-70.
- Begum, G. T. (2025). Achieving sustainable development goals for mental health and gender equality through work-life balance and emotional intelligence. *Gender in Management: An International Journal*, 40(1), 134-150.
- Bekmezci, M., Orçanlı, K., & Fırat, Z. M. (2020). Psikolojik Sermaye ile Öznel Kariyer Başarısı Arasındaki İlişkide Örgütsel Destek Algısının Aracılık Rolü. *Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 34(3), 853-876. <https://doi.org/10.16951/atauniiibd.687592>
- Bhende, P., Mekoth, N., Ingalthalli, V., & Reddy, Y. V. (2020). Quality of work life and work–life balance, *Journal Of Human Values*, 26(3), 256-265.
- Bhola, D. J., & Nigade, J. (2016). Relationship between work life balance, quality of work life and quality of life of women working in service industry. *Research Gate*, 15(1), 30-45.
- Bilgin, Y. (2018). Özel eğitim okullarında görev yapan öğretmenlerin çalışma yaşam kalitesi, psikolojik iyi oluş ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi, Doktora Tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi, Konya.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör analizi: Temel kavramlar ve ölçek geliştirmede kullanımı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, (32), 470-483.
- Can, A. (1991). “Çalışma Hayatının Kalitesinin Geliştirilmesi” Ankara, I. Verimlilik Kongresi MPM Yayınları: 454: 89-101.
- Cindiloğlu Demirel, M. (2020). Yapısal ve Psikolojik Güçlendirmenin Kariyer Tatmini ve Yenilikçi İş Davranışı Üzerine Etkisi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 15(1), 165-184. <https://doi.org/10.17153/oguiibf.573761>
- Çakan, S, “Kariyer Kuramları”, Kariyer Planlaması Ve Yönetimi, Ed. Hasan TUTAR, (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2020).
- Çelebi, F., & Uysal, G. (2019). Bankacıların iş yaşam kalitesinin incelenmesi. *Bartın Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(20), 172-190.
- Daniel, C. O. (2019). Analysis of quality work life on employees performance. *International Journal Of Business And Management Invention (IJBMI)*, 8(2), 60-65.
- Darcy, C., McCarthy, A., Hill, J., & Grady, G. (2012). Work–life balance: One size fits all? An exploratory analysis of the differential effects of career stage. *European Management Journal*, 30(2), 111-120.
- Delecta, P. (2011). Work life balance. *International journal of current research*, 3(4), 186-189.
- Demir, M. (2009). Konaklama işletmelerinde duygusal zeka, örgütsel sapma, çalışma yaşamı kalitesi ve işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkinin analizi, Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Demir, M. (2011). İşgörenlerin çalışma yaşamı kalitesi algılamalarının işte kalma niyeti ve işe devamsızlık ile ilişkisi. *Ege Akademik Bakış*, 11(3), 453-464.

- Demirdelen, D., & Ulama, Ş. (2013). Demografik değişkenlerin kariyer tatminine etkileri: Antalya'da 5 yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma. *İşletme Bilimi Dergisi*, 1(2), 65-89.
- Dhas, M. D. B., & Karthikeyan, D. P. (2015). Work-life balance challenges and solutions: overview. *International Journal Of Research In Humanities And Social Studies*, 12(2).
- Dikmetaş, E. (2006). Hastane personelinin çalışma / iş yaşam kalitesine yönelik bir araştırma, *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(2), 69-182.
- Doğrul, B. Ş., & Tekeli, S. (2010). İş-yaşam dengesinin sağlanmasında esnek çalışma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2(2), 11-18.
- Dülgeroğlu, İ., & Başol, O. (2017). İş stresi ve çalışma yaşamı kalitesi algısının yansımaları: satış temsilcileri üzerine bir araştırma. *Business and Economics Research Journal*, 8(2), 293-304.
- Field, A. (2009) *Discovering Statistics Using SPSS. 3rd Edition*, Sage Publications Ltd., London.
- Gashi, A., Kutllovci, E., & Zhushi, G. (2022). E-work evaluation through work-life balance, job effectiveness, organizational trust and flexibility: Evidence from Kosovo during COVID-19. *Employee Relations: The International Journal*, 44(2), 371-385.
- Gerçek, M. Atay, S.E. Dünder, G. (2015) "Çalışanların iş-yaşam dengesi ile kariyer tatmininin, işten ayrılma niyetine etkisi" *KAÜ İİBF Dergisi*, 6(11), 67-86.
- Greenhaus, Jeffrey H., Parasuraman, Saroj, Wormley, Wayne M. (1990), effect of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes, *Academy of Management Journal*, 33,1, s. 64-86.
- Güler, C., & Çavuşoğlu, S. B. (2022). Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin iş doyumu ve iş yaşam kaliteleri arasındaki ilişki. *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi*, 5(2), 18-28.
- Güneş, H. N., & Oral Ataç, L. (2022). Kariyer Tatmini ile İşe Adanmışlık İlişkisi: Kamu Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(Özel Sayı), 109-122. <https://doi.org/10.18026/cbayarsos.1081570>
- Gürkan, Ç. G. ve Koçoğlu, M. (2014). Yaratıcı Örgüt İkliminin Kariyer Tatmini Üzerine Etkisinde Duygusal Bağlılığın Aracı Değişken Rolü: Türkiye'de Bir Vakıf ve Bir Devlet Üniversitesinde Karşılaştırmalı Bir Araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(29), 588-602.
- Hair Jr., J.F., et al. (2014) Partial least squares structural equation modeling (pls-sem): an emerging tool in business research. *European Business Review*, 26, 106-121.
- Heslin, P. A. (2005). Experiencing career success. *Organizational Dynamics*, 34(4), 376-390.
- Işkın, M. (2021). Turizm İşletmeleri Çalışanlarının Çalışma Yaşamı Kalitesi, İş Tatmini Düzeyleri ve Performansları: Eğitim ve Geliştirme Faaliyetlerinin Aracı ve Örgütsel Sinizm Davranışlarının Düzenleyici Rolü, 9(3), 1972-1991.
- Islam, T., & Ahmed, I. (2023). Unveiling the mechanism between fun at work and career satisfaction: the roles of organizational inclusion and inclusive leadership. *Journal of Organizational Change Management*, 36(6), 950-965.
- Kale, E. (2019). Proaktif kişilik ve kontrol odağının, kariyer tatmini ve yenilikçi iş davranışına etkisi. *Journal of Tourism Theory and Research*, 5(2), 144-154. <https://doi.org/10.24288/jttr.527358>
- Kapız, S.Ö. (2002). İş-aile yaşamı dengesi ve dengeye yönelik yeni bir yaklaşım: sınır teorisi, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(3): 139-153.
- Kara, D., Kim, H., Lee, G., & Uysal, M. (2018). The moderating effects of gender and income between leadership and quality of work life (QWL). *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 30(3), 1419-1435.

- Karoso, S., Riinawati, R., Ilham, R. N., Rais, R. G. P., & Latifa, D. (2022). Analyzing the relationship of work environment and quality of work life on employee performance: the mediating role of organizational commitment. *Journal Of Madani Society*, 1(3), 167-173.
- Kayış, A., 2009. *Güvenirlilik Analizi. Ş. Kalaycı (Ed), SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri. (403-419). Ankara: Asil Yayıncılık.*
- Kılıç, R., & Özafşarlıoğlu Sakallı, S. (2013). Örgütlerde stres kaynaklarının çalışanların iş-aile çatışması üzerine etkisi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(3), 208-237.
- Kılınç, M., Tortumlu, M., & Uzun, K. (2021). Öğretmenlerin kariyer tatmini düzeylerinin demografik değişkenlere göre incelenmesi. *Karadeniz Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(24), 231-252.
- Kırbaşlar, M., Elmas, S., DüNDAR, G. (2014). İş- yaşam dengesinin çalışanların kariyer tatmini ile ilişkilerine yönelik bir inceleme. 2. Örgütsel Davranış Kongresi, Kayseri, 639-644.
- Kim, H., Im, J., & Shin, Y. H. (2021). The impact of transformational leadership and commitment to change on restaurant employees' quality of work life during a crisis. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 48, 322-330.
- Koçmar, S., Ünsar, A. S., & Oğuzhan, A. (2019). Politik beceri ve kariyer tatmini ilişkisi: bir alan çalışması. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, (71), 170-190.
- Martel, J.P. ve Dupuis, G. (2006). Quality of work life: theoretical and methodological problems and presentation of a new model and measuring instrument. *Social Indicators Research*. 77: 333-368.
- Mebarki, B., Ahmed Fouatih, M. E. A., & Mokdad, M. (2019). Quality Of Work Life And Differences İn Demographic Characteristics Among Managerial Staff İn Algerian Tertiary Sector. *Work*, 62(3), 435-442.
- Meydan, C. M. & Şeşen, H. 2015. *Yapısal eşitlik modellemesi AMOS uygulamaları. Ankara: Detay Yayıncılık, 2.Baskı.*
- Muthukumar, M. R. S. D. P. K., Savitha, R., & Kannadas, P. (2014). Work life balance. *Global Journal Of Finance And Management*, 6(9), 827-832.
- Nauta, A. (2009), 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, 233-251.
- Nimalathasan, B., & Ather, S. M. (2010). Quality of work life (qowl) and job satisfaction (JS): A study of academic professionals of private Universities in Bangladesh. In *Annual Research Conference (ARC)-2010, University of Jaffna, Jaffna, Sri Lanka.*
- Ofluoğlu, G., & Aksoy, G. D. (2022). Akademisyenlerin iş-yaşam dengesi üzerine bir araştırma. *International Journal Of Management And Administration*, 6(11), 41-52.
- Okumuş, M. T., Bakan, İ., & Kutluk, M. R. (2022). İşe tutkunluk, odaklanma yeteneğinin kariyer tatmini ve iş tatmini üzerindeki etkisi: Bir alan çalışması. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 12(1), 119-138.
- Oubibi, M., Fute, A., Xiao, W., Sun, B., & Zhou, Y. (2022). Perceived organizational support and career satisfaction among Chinese teachers: the mediation effects of job crafting and work engagement during COVID-19. *Sustainability*, 14(2), 623.
- Ören, K., & Yüksel, H. (2012). Geçmişten günümüze çalışma hayatı. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 1(1).
- Özarı, E. (2019). Çalışma yaşamı kalitesi ve iş-yaşam dengesi arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, İzmir.*
- Prajapat, A., Jain Sangeeta and Sharma Vivek (2019). A study on effect of age and gender on quality of work life of managers in selected service sector in India. *International Journal of Management, Technology And Engineering*, 9(1), 2889-2900.

- Perçin, N. Ş., & YABACI, N. (2020). Otel işletmelerinde işgörenlerin çalışma yaşam kalitesinin demografik özellikler açısından incelenmesi. *Journal Of Tourism Research İnstitute*, 1(1), 34-48.
- Ranjan, K. A., & Khatke, A. (2021). Dimensions of work life balance and its impact on job satisfaction of clinical staff in cancer hospitals. *International Journal Of Research İn Engineering, Science And Management*, 4(6), 73-76.
- Sakal, Önder; Yıldız, Sebahattin (2015), "Bireycilik ve Toplulukçuluk Değerleri, Kariyer Çapaları ve Kariyer Tatmini İlişkisi", *Journal of Yasar University*, C. 10, S. 40: 6612-662.
- Seçkin, Ş. N. (2020). Algılanan sosyal mübadele, işe yabancılaşma ve sanal kaytarma davranışlarını etkiler mi? mübadele ideolojisinin düzenleyici rolü. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 34(4), 1207-1227.
- Setyaningrum, R. P., & Ekhsan, M. (2021). The role of job satisfaction in mediating the influence of quality of work life on employee performance. *Management Research Studies Journal*, 2(1), 44-54.
- Sirgy, M. J., & Lee, D. J. (2018). Work-life balance: An integrative review. *Applied Research in Quality of Life*, 13, 229-254.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics* (6th Ed.), Boston: Allyn And Bacon.
- Tarigan, J., Susanto, A. R. S., Hatane, S. E., Jie, F., & Foedjiawati, F. (2021). Corporate social responsibility, job pursuit intention, quality of work life and employee performance: case study from Indonesia controversial industry. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 13(2), 141-158.
- Taşdelen-Karçkay, A. ve Bakalım, O. (2017). The Mediating effect of work-life balance on the relationship between work-family conflict and life satisfaction, *Australian Journal of Career Development*, 26(1), 3-13.
- Thakur, R., & Sharma, D. (2019). A study of impact of demographic variables on quality of work life. *Productivity*, 59(4), 358-365.
- Toygar, Ş. A., Kara, D., & Kırloğlu, M. (2018). İşgörenlerin iş yaşam kalitesinin incelenmesi: Ankara İlinde Bir Eğitim-Araştırma Hastanesi Örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(3), 306-320.
- Turunç, D. Ö., Tabak, Y., Şeşen, H., Türkyılmaz, A. (2010). Çalışma Yaşamı Kalitesinin Prosedür Adaleti, İş Tatmini, İş Stresi Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 12(3), 77-96.
- Türkay, O. (2015). Çalışma yaşamı kalitesinin iş memnuniyeti ve bağlılık üzerine etkileri: Seyahat acentaları üzerine bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 22(1), 239-256.
- Türkkahraman, M., & Şahin, K. (2010). Kadın Ve Kariyer. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 2(1), 75-88.
- Tüz, M. V. (2003). Kariyer planlamasında yeni yaklaşımlar. *Uludağ Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(4), 169-176.
- Uluök, E., & Adnan, A. K. I. N. (2016). İşkoliklik ve kariyer tatmini. *Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Dergisi (IBAD)*, 1(2), 177-186.
- Ülker, F. E., & Özdemir, G. (2021). Destekleyici çalışma koşulları, kariyer tatmini ve yaşam doyumu ilişkisine yönelik bir araştırma: kooperatif çalışanları örneği. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 22(1), 87-101.
- Van Laar, D., Edwards, J. A. and Easton, S. (2007). The work related quality of life scale for healthcare workers. *Journal Of Clinical Nursing*. 3(60), 325-33.
- Vyas, A., & Shrivastava, D. (2017). Factors affecting work life balance-a review. *Pacific Business Review International*, 9(7), 194-200.
- Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46(Özel Sayı), 74-85.

- Yurt, İ., & Bozkurt, Ö. (2022). A Comparative Study Of The Public And Private Sector On The Evaluation Of Career Satisfaction And Motivation In Terms Of Organizational Values. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(83), 1324-1342. <https://doi.org/10.17755/esosder.1032248>
- Yüksel, İ. (2005). İş-aile çatışmasının kariyer tatmini, iş tatmini ve iş davranışları ile ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2), 301- 314.