

Öğretmenlerde İş Aile Çatışmasının Kariyer Tatmini ve Yaşam Doyumuna Etkisi

Nihat GÜNEŞ¹

Mustafa ÖZAN²

¹MEB Kadıköy Leman Kaya İlkokulu Öğretmeni uz.nihatgunes@gmail.com

²İstanbul Gelişim Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Yüksek Okulu Lojistik Yönetimi Bölümü,
mozan@gelisim.edu.tr

Özet: İş-aile çatışması, kişinin ailesiyle kendisi ve işi arasındaki gerekli uyumu sağlayamamasından kaynaklanan çatışma durumu olarak ifade edilebilir ve bu durum yaşam doyumu ve kariyer doyumu olumsuz etkilenmektedir. Çalışmaya, ilköğretim 1. kademedeki aktif olarak çalışan 392 öğretmen katılmıştır. İş aile çatışması, kariyer tatmini, yaşam doyumu, puanları arasında korelasyon analizleri incelendiğinde; kariyer tatmini ile iş aile çatışması arasında $r=-0.173$ negatif çok zayıf ($p=0,001<0.05$), yaşam doyumu ile iş aile çatışması arasında $r=-0.276$ negatif zayıf ($p=0,000<0.05$), yaşam doyumu ile kariyer tatmini arasında $r=0.542$ pozitif orta ($p=0,000<0.05$) düzeyde korelasyon bulunmuştur. İş aile çatışması ile kariyer tatmini arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur ($F=12,033$; $p=0,001<0.05$). Kariyer tatmini düzeyindeki toplam değişim %2.7 oranında iş aile çatışması tarafından açıklanmaktadır ($R^2=0,027$). İş aile Çatışması kariyer tatmini düzeyini azaltmaktadır ($\beta=-0,173$). İş aile çatışması ile yaşam doyumu arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur ($F=32,091$; $p=0,000<0.05$). Yaşam doyumu düzeyindeki toplam değişim %7.4 oranında iş aile çatışması tarafından açıklanmaktadır ($R^2=0,074$). İş aile Çatışması yaşam doyumu düzeyini azaltmaktadır ($\beta=-0,276$).

Anahtar Kelimeler: Kariyer Tatmini, Yaşam Doyumu

The Effect of Work Family Conflict on Career Satisfaction and Life Satisfaction in Teachers

Abstract: Work-family conflict can be expressed as a conflict situation arising from the inability of the person to achieve the necessary harmony between his family and himself and his work, and this situation negatively affects life satisfaction and career satisfaction. 392 teachers who are actively working in primary education participated in the study. When the correlation analyzes between work-family conflict, career satisfaction, life satisfaction scores were examined; between career satisfaction and work-family conflict $r=-0.173$ negative very weak ($p=0.001<0.05$), between life satisfaction and work-family conflict $r=-0.276$ negative weak ($p=0.000<0.05$), between life satisfaction and career satisfaction $r=0.542$ positive moderate ($p=0.000<0.05$) correlation was found. The regression analysis performed to determine the cause-effect relationship between work-family conflict and career satisfaction was found to be significant ($F=12.033$; $p=0.001<0.05$). The overall change in career satisfaction level is explained by work-family conflict at a rate of 2.7% ($R^2=0.027$). Work family conflict reduces the level of career satisfaction ($\beta=-0.173$). The regression analysis performed to determine the cause-effect relationship between work-family conflict and life satisfaction was found to be significant ($F=32,091$; $p=0.000<0.05$). 7.4% of the total change in life satisfaction is explained by work-family conflict ($R^2=0.074$). Work family conflict reduces the level of life satisfaction ($\beta=-0.276$).

Keywords: Career Satisfaction, Life Satisfaction

1. GİRİŞ

İş-aile çatışması, kişinin ailesiyle kendisi ve işi arasındaki gerekli uyumu sağlayamamasından kaynaklanan çatışma durumu olarak ifade edilebilir. İş-aile çatışması işle ilgili sorumlulukların aile ile ilgili sorumluluklardan önce gelme gereksiniminde veya aile ile ilgili sorumlulukların işle ilgili sorumluluklardan önce gelmesi gereksiniminde ortaya çıkan iki boyutlu bir çatışmadır (Özdevecioğlu, 2009)

İş-aile çatışmasını yaşayan çalışan üzerinde birçok olumsuz etki doğuran durumdur bu durumu yaşayan birey sürekli stres maruziyetinde olacağından işle ilgili, geç kalma, adapte olamama, doyumsuzluk, mutsuzluk, tatminsizlik gibi ayrıca kişinin yaşadığı stres veren durumla başa çıkmada

zorlanması da fiziksel ve ruhsal birtakım rahatsızlıklara sebep olabilir (Arpınar, 2019). Bu durumdaki çalışanın kariyer hedeflerini gerçekleştirebilmesi güçleşmekte yaşam doyumu ve kariyer doyumu olumsuz etkilenmektedir (Arslan, 2013).

Günümüzde kariyere ilişkin sorumluluk, organizasyonları kuşatan yoğun rekabet koşulları ve belirsizlik, bireyin kariyerlerine ilişkin bilgi, beceri ve ağlarını, esnek, uyumlu ve organizasyonlar arası hareketliliği destekleyecek biçimde yapılandırılmaları kariyer uyum yeteneklerini kullanarak kendi kariyerinin mimarı olmasını zorunlu kılmaktadır (Gerni,2021)

Kariyer konusunda yapılan çalışmalar, kariyer tatminini, bireyin kariyerinin önemseydiği, değer

verdiği önemli bir çıktısı olarak görüldüğünü ifade etmektedir. Ayrıca kariyer tatmini, bireyin yaşam kalitesi ve yaşam doyumuna dair atfettiği önemli bir ölçüdür. (Denizli, 2020).

Bu noktada iş aile çatışması ve aile iş çatışması bağlamında karşılaşılan diğer bir önemli konu ise kariyer uyumudur. Kişinin kariyer sürecinde kritik önem arz eden kariyer uyumu da kendi kariyer evrelerince değerlendirildiğinde özellikle kariyerinin keşfetme ve kurma evresindeki bireyler açısından kariyer uyum yeteneğini daha önemli hale gelmektedir.

Kariyer uyum yeteneği Savickas, 2012 tarafından kaygı, kontrol, merak ve güven olmak üzere 4 boyut altında ele alınmaktadır.

- Kaygı; kişilerin kendi yetenekleri kapsamında mesleki gelecekleri için plan ve hazırlık yapmaları
- Kontrol; kişilerin mesleki gelecekleri için şu anda karar verebilmeleri ve kendilerini yönlendirebilmelerini
- Merak; kişilerin çevresini araştırma yönelimi ve analiz etme yönelimini
- Güven; kişilerin kariyer yollarında karşılaşılabilecek sorunların üstesinden gelmek için kendilerine dair öz yeterlik atıflarını ifade etmektedir (Denizli ve Taçgın, 2018).

Yaşam doyumunu kişisel yargısal ve bilişsel bir süreci kişilerin seçtikleri kriterlere göre yaşam kalitelerini genel olarak değerlendirmelerini ifade eder. Yaşam doyumunu genellikle kişinin yaşam kalitesini kendi belirlediği standartlara göre değerlendirmesidir. Bir bütün olarak genel yaşam kalitesindeki olumlu veya olumsuz gelişme derecesi olarak tanımlanabilen, belirli bir alanla ilgili olmayan, tüm yaşamın değerlendirilmesini ifade eden, yaşama ilişkin olumlu değerlendirmelerinin olumsuz değerlendirmelerine göre daha yüksek olmasının sonucudur. Kişinin tek bir işten veya başarıdan memnun olması, hayatından memnun olduğu anlamına gelmez. Mevcut yaşam koşulları, kişisel standartların da dahil olduğu dinamik bir yapıya sahip olan yaşam doyumunu kriteri birçok faktörden etkilenebilir (Tuysuz, Arpınar, 2020).

Bu bağlamda bu çalışmada ilköğretim birinci kademe öğretmenlerin yaşam doyumunu ve kariyer tatmini faktörlerinin iş aile çatışması faktöründen etkilenip etkilenmediği araştırılmaktadır.

2. Veri Toplama Aracı

Araştırmada kullanılan anket formu dört bölümden oluşmaktadır. Anket formunun ilk bölümünde İş-aile çatışması ölçeği: Netemeyer, (1996) tarafından geliştirilmiş ve Akın vd. (2017) tarafından Türkçe'ye uyarlanmış olan ölçek; iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması olarak iki alt boyuttan oluşmaktadır. Her bir alt boyut 5 ifadeden oluşmakta ve ilgili boyuttaki çatışma düzeyini göstermektedir.

Bu araştırmada İş Aile Çatışması ölçeğinin güvenilirliği Cronbach's Alpha=0,842 olarak yüksek bulunmuştur. İkinci bölümde bireylerin kariyer tatminlerini ölçmek üzere Greenhaus ve arkadaşları (1990) tarafından geliştirilmiş ve Türkçe'ye uyarlaması Yüksel (2005) tarafından yapılmış kariyer tatmini ölçeği yer almaktadır. Bu araştırmada Kariyer Tatmini ölçeğinin güvenilirliği Cronbach's Alpha=0,811 olarak yüksek bulunmuştur.

Anket formunun üçüncü bölümünde Diener, Emmons, Larsen ve Griffin (1985) tarafından geliştirilen "Yaşam Doyumu Ölçeği"nin 5 maddeden oluşmakta ve Türkçe geçerlik ve güvenilirlik çalışması Dağlı ve Baysal (2016) tarafından yapılmıştır.

Bu araştırmada Yaşam Doyumu ölçeğinin güvenilirliği Cronbach's Alpha=0,907 olarak yüksek bulunmuştur. Son dördüncü ve son veri toplama aracında ise araştırmaya katılanların demografik özelliklerini belirlemek üzere yöneltilen sorular yer almaktadır.

3. Verilerin İstatistiksel Analizi

Araştırmada elde edilen veriler bilgisayar ortamında SPSS 22.0 istatistik programı aracılığıyla değerlendirilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin tanımlayıcı özelliklerinin belirlenmesinde frekans ve yüzde analizlerinden, ölçeğin incelenmesinde ortalama ve standart sapma istatistiklerinden faydalanılmıştır. Öğretmenlerin ölçek düzeylerini belirleyen boyutlar arasındaki ilişkiler pearson korelasyon ve lineer regresyon analizleri aracılığıyla incelenmiştir. Öğretmenlerin tanımlayıcı özelliklerine göre ölçek düzeyindeki farklılaşmaların incelenmesinde t-testi, tek yönlü varyans analizi (Anova) ve post hoc (Tukey, LSD) analizlerinden faydalanılmıştır.

4. BULGULAR VE YORUMLAR

Öğretmenlerin tanımlayıcı özelliklerine yönelik bulgular aşağıda yer almaktadır.

Tablo 1. Öğretmenlerin Tanımlayıcı Özelliklere Göre Dağılımı

Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Cinsiyet		
Erkek	223	56,9
Kadın	169	43,1
Medeni Durum		
Evli	262	66,8
Bekar	130	33,2
Öğrenim Durumu		
Lisans	257	65,6
Yüksek Lisans	135	34,4
Kıdem		
1-5 Yıl	55	14,0
6-10 Yıl	74	18,9
11-15 Yıl	73	18,6
16-20 Yıl	60	15,3
21-25 Yıl	67	17,1
25 Yıl Üzeri	63	16,1
Okulda Çalışma Süresi		
1-5 Yıl	147	37,5
6-10 Yıl	93	23,7
11-15 Yıl	59	15,1
16-20 Yıl	47	12,0
20 Yıl Üzeri	46	11,7

Öğretmenler cinsiyete göre 223'ü (%56,9) erkek, 169'u (%43,1) kadın olarak dağılmaktadır. Öğretmenler medeni duruma göre 262'si (%66,8) evli, 130'u (%33,2) bekar olarak dağılmaktadır. Öğretmenler öğrenim durumuna göre 257'si (%65,6) lisans, 135'i (%34,4) yüksek lisans olarak dağılmaktadır. Öğretmenler kıdeme göre 55'i

(%14,0) 1-5 yıl, 74'ü (%18,9) 6-10 yıl, 73'ü (%18,6) 11-15 yıl, 60'ı (%15,3) 16-20 yıl, 67'si (%17,1) 21-25 yıl, 63'ü (%16,1) 25 yıl üzeri olarak dağılmaktadır. Öğretmenler okulda çalışma süresine göre 147'si (%37,5) 1-5 yıl, 93'ü (%23,7) 6-10 yıl, 59'u (%15,1) 11-15 yıl, 47'si (%12,0) 16-20 yıl, 46'sı (%11,7) 20 yıl üzeri olarak dağılmaktadır.

Tablo 2. Ölçek Puanları Arasında Korelasyon Analizi

	Ortalama	Standart Sapma	İş Aile Çatışması	Kariyer Tatmini	Yaşam Doyumu
İş Aile Çatışması	2,862	0,958	1,000		
Kariyer Tatmini	3,128	0,923	-0,173**	1,000	
Yaşam Doyumu	2,922	0,807	-0,276**	0,542**	1,000

*<0,05; **<0,01; Pearson Korelasyon Analizi

Öğretmenlerin “iş aile çatışması” ortalaması orta $2,862 \pm 0,958$ (Min=1; Maks=5), “kariyer tatmini” ortalaması orta $3,128 \pm 0,923$ (Min=1; Maks=5), “yaşam doyumu” ortalaması orta $2,922 \pm 0,807$ (Min=1; Maks=5) olarak saptanmıştır.

İş aile çatışması, kariyer tatmini, yaşam doyumu, puanları arasında korelasyon analizleri

incelendiğinde; kariyer tatmini ile iş aile çatışması arasında $r=-0.173$ negatif çok zayıf ($p=0,001<0.05$), yaşam doyumu ile iş aile çatışması arasında $r=-0.276$ negatif zayıf ($p=0,000<0.05$), yaşam doyumu ile kariyer tatmini arasında $r=0.542$ pozitif orta ($p=0,000<0.05$) düzeyde korelasyon bulunmuştur.

Tablo 3. İş Aile Çatışmasının Kariyer Tatmini ve Yaşam Doymu Üzerine Etkisi

Bağımsız Değişken	Kariyer Tatmini			Yaşam Doymu		
	β	t	p	β	t	p
Sabit	3,605	24,846	0,000	3,587	28,994	0,000
İş Aile Çatışması	-0,173	-3,469	0,001	-0,276	-5,665	0,000
F	12,033			32,091		
Model (p)	0,001			0,000		
R²	0,027			0,074		

İş aile çatışması ile kariyer tatmini arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur ($F=12,033$; $p=0,001<0.05$). Kariyer tatmini düzeyindeki toplam değişim %2.7 oranında iş aile çatışması tarafından açıklanmaktadır ($R^2=0,027$). İş aile Çatışması kariyer tatmini düzeyini azaltmaktadır ($\beta=-0,173$).

İş aile çatışması ile yaşam doyumu arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur ($F=32,091$; $p=0,000<0.05$). Yaşam doyumu düzeyindeki toplam değişim %7.4 oranında iş aile çatışması tarafından açıklanmaktadır ($R^2=0,074$). İş aile Çatışması yaşam doyumu düzeyini azaltmaktadır ($\beta=-0,276$).

Tablo 4. Ölçek Puanlarının Tanımlayıcı Özelliklere Göre Farklılaşma Durumu

Demografik Özellikler	n	İş Aile Çatışması	Kariyer Tatmini	Yaşam Doymu
Cinsiyet		Ort ± SS	Ort ± SS	Ort ± SS
Erkek	223	2,853±0,977	3,119±0,901	2,787±0,827
Kadın	169	2,873±0,934	3,139±0,955	3,102±0,744
t=		-0,209	-0,203	-3,901
p=		0,834	0,839	0,000
Medeni Durum		Ort ± SS	Ort ± SS	Ort ± SS
Evli	262	2,891±1,024	3,140±0,918	3,016±0,786
Bekar	130	2,803±0,808	3,103±0,938	2,734±0,818
t=		0,854	0,369	3,302
p=		0,356	0,712	0,001
Öğrenim Durumu		Ort ± SS	Ort ± SS	Ort ± SS
Lisans	257	2,830±0,920	3,062±0,892	2,878±0,785
Yüksek Lisans	135	2,923±1,025	3,253±0,970	3,007±0,842
t=		-0,917	-1,962	-1,514
p=		0,360	0,050	0,131
Kıdem		Ort ± SS	Ort ± SS	Ort ± SS

1-5 Yıl	55	2,753±0,971	3,215±0,656	2,986±0,762
6-10 Yıl	74	3,019±0,996	3,089±1,068	2,800±0,790
11-15 Yıl	73	3,019±0,923	2,943±0,861	2,929±0,739
16-20 Yıl	60	2,683±0,922	3,137±0,965	2,983±0,739
21-25 Yıl	67	2,681±0,964	3,075±0,983	2,916±0,919
25 Yıl Üzeri	63	2,952±0,929	3,359±0,881	2,952±0,885
F=		1,969	1,556	0,492
p=		0,082	0,172	0,782
Okulda Çalışma Süresi		Ort ± SS	Ort ± SS	Ort ± SS
1-5 Yıl	147	2,872±0,951	3,200±0,825	2,947±0,799
6-10 Yıl	93	2,948±0,905	3,174±0,985	2,933±0,744
11-15 Yıl	59	2,922±0,943	2,983±0,925	3,007±0,827
16-20 Yıl	47	2,592±0,919	3,000±0,915	2,834±0,832
20 Yıl Üzeri	46	2,852±1,118	3,117±1,091	2,804±0,911
F=		1,192	0,871	0,584
p=		0,314	0,481	0,674

F: Anova Testi; t: Bağımsız Gruplar T-Testi; PostHoc:Tukey, LSD

Erkeklerin yaşam doyumu puanları ($x=2,787$), kadınların yaşam doyumu puanlarından ($x=3,102$) düşük bulunmuştur ($t=-3,901$; $p=0<0.05$; $d=0,398$; $\eta^2=0,038$). Öğretmenlerin iş aile çatışması, kariyer tatmini puanları cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

Evlilerin yaşam doyumu puanları ($x=3,016$), bekarların yaşam doyumu puanlarından ($x=2,734$) yüksek bulunmuştur ($t=3,302$; $p=0.001<0.05$; $d=0,354$; $\eta^2=0,027$). Öğretmenlerin iş aile çatışması, kariyer tatmini puanları medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

Öğrenim durumu lisans olanların kariyer tatmini puanları ($x=3,062$), öğrenim durumu yüksek lisans olanların kariyer tatmini puanlarından ($x=3,253$) düşük bulunmuştur ($t=-1,962$; $p=0.05<0.05$; $d=0,208$; $\eta^2=0,010$). Öğretmenlerin iş aile çatışması, yaşam doyumu puanları öğrenim durumuna göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

Öğretmenlerin iş aile çatışması, kariyer tatmini, yaşam doyumu puanları kıdem ve okulda çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0.05$).

5. SONUÇ, TARTIŞMA, ÖNERİLER

Bu çalışmaya 223'ü erkek, 169'u kadın olmak üzere toplam 392 öğretmen katılmıştır. Çalışmaya katılan

öğretmenlerin 262'si evli, 130'u bekar ve 257 öğretmenin mezuniyet durumu lisans, 135'i yüksek lisans olarak bulunmuştur. Çalışmaya katılan kadınların yaşam doyumu puanları, çalışmaya katılan erkeklerin yaşam doyumu puanlarından yüksek bulunmuştur. Çalışmaya katılan öğretmenlerin medeni durumu evli olanların yaşam doyumu puanları bekar olanlardan yüksek bulunmuştur.

Çalışmaya katılan öğretmenlerin kariyer tatmini, yaşam doyumu ve iş aile çatışması puanları orta düzeyde bulunmakla beraber bu tutumlarda cinsiyet, medeni durum, kıdem yılı, mevcut kurumunda çalışma süresi farkı gözlenmemiştir. Öğretmenlerin öğrenim durumu puanları iş aile çatışması, yaşam doyumu puanlarını etkilememekte buna karşın öğrenim durumu yüksek lisans olan öğretmenlerin kariyer tatmini algısı öğrenim durumu lisans olan öğretmenlerin kariyer tatmini algısından yüksek bulunmuştur

İş aile çatışması, kariyer tatmini, yaşam doyumu puanları arasında korelasyon analizleri incelendiğinde; kariyer tatmini ile iş aile çatışması arasında negatif, yaşam doyumu ile iş aile çatışması arasında negatif, yaşam doyumu ile kariyer tatmini arasında pozitif düzeyde korelasyon bulunmuştur. Bu sonuç literatür tarafından desteklenmekte, alan yazın incelendiğinde (Tortumlu ve Uzun, 2021; Abele vd., 2011; Denizli ve Dündar, 2020; Hagmaier vd., 2018; Lounsbury vd., 2004) çalışmalarında da

kariyer tatmini ve yaşam doyumu arasında birlikte pozitif artış tespit edildiği görülmektedir..

Hipotezlerin test edilmesi amacıyla yapılan regresyon analizinde kariyer tatmini düzeyindeki toplam değişim ve yaşam doyumu düzeyindeki toplam değişimin iş aile çatışması tarafından açıklandığı sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre iş aile çatışması kariyer tatmini düzeyini azaltmaktadır (Yüksel, 2005; Demirdelen (2013; (Martins, Eddleston ve Veiga, 2002: Çolak;2005) çalışmaları da bu çalışmanın hipotezlerini destekler niteliktedir. Çalışmanın ikinci hipotezi de yapılan regresyon analiziyle doğrulanmış olup iş aile çatışmasının yaşam doyumunu azaltmaktadır. Bu bağlamda alan yazın incelendiğinde bu çalışmada elde edilen sonuç olan 'iş aile çatışmasının yaşam doyumu düzeyini azaltması' literatür tarafından da desteklenmektedir. (Acar, Gökkaya 2018; Carlson vd., 2000; Rode, 2007; Higgins vd., 1992; Zhao vd., 2011).

İlköğretim birinci kademe öğretmenlerinde iş aile çatışmasının kariyer tatmini ve yaşam doyumuna etkisine yönelik yapılan bu çalışmanın literatüre katkı sağladığı düşünülmektedir.

Çalışma hayatı, bir öğretmen için sadece para kazanma amaçlı(zorunlu olarak maruz kaldığı bir araç) olmadığı takdirde, öğretmen kimliğinin, öğrencisinin gelişim seyrini gördüğünde öğretmenin gücü ve başarısının geldiği noktayı görebilmesi güçlü bir işe yarama duygusuyla mutlu olmayı getirir.

Bir çelişki olarak eğitim camiası da olsa devlet okulları dışındaki kurumların amacı kar etmektir ve bu kurumlarda çalışan öğretmenlerin amacı da kutsal bir ideale erişmenin verdiği içsel doyuma dayanarak mutlu olmaktır. Bir çalışan olan öğretmenin hayatının sadece okul ve sınıftan ibaret olarak gören kurum yetkilileri ve idarecilerinin beklentileri karşılanmaktan ziyade daha düşük performansla karşılaşmaları söz konusudur.

İş yaşamı hayatımızın en yüksek enerji ve verimlilik içeren önemli ve büyük bir bölümünü kapsar. Aile, arkadaşlar ve kendimize ayırabildiğimiz zamanlarda ya yorgun ya da yaşlı olduğumuz dönemlerdir ki bu da hayata atfettiğimiz anlamda karmaşaya sebep olur. Bu nedenle aile hayatına dahil olan kimselerle en iyi düzeyde anlaşabilmek ve iş arkadaşlarıyla uyumlu ve huzurlu bir şekilde çalışabilmek de önemli bir faktördür.

Öğretmenlerin iş ve aile hayatının gereksinimlerini karıştırmayacak şekilde yaşaması, hayatının sorunlarını ve gerekliliklerini iş yerinde tamamlamaya çalışmaları, ev hayatı süresince aileleriyle ilişkilerinde zamanı mümkün olan en kaliteli şekilde planlı bir biçimde değerlendirip

sorumluluklarına kaygıyla yaklaşmak yerine yapılması gereken işleri önem sırasına göre derecelendirerek farkındalıkla süreci kontrol altına almaları gerekmektedir.

Yeni araştırmaların farklı eğitimci örneklem veya diğer meslek grupları ve farklı değişkenlerle uygulanması önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Abele, A. E., Spurk, D., & Volmer, J. (2011). The construct of career success: Measurement issues and an empirical example. *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung*, 43(3), 195-206. doi:10.1007/s12651-010-0034-6
- ACAR, A., & GÖKKAYA43, S. İş-Aile Çatışması ile Yaşam Doyumu Üzerine Otel İşletmelerinde Bir Araştırma.
- Akın, A., Tunca, M., & Bayrakdar, İ. (2017). İş-Aile Çatışması Ölçeği (IAÇÖ) Türkçe formu: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. II. Uluslararası Sosyal Bilimler Sempozyumu içinde (s.39- 44). Alanya: Alaaddin Keykubat Üniversitesi.
- ARPINAR¹, A. G. M., & EBADİ, Ö. Ü. H. (2019). 18-45 yaş bireylerde bilişsel duygu düzenleme stratejilerinin uyku kalitesini yordamadaki rolü. *Cataloging-In-Publication Data*, 473.
- Arslan, M. (2013). İŞ-AİLE VE AİLE-İŞ ÇATIŞMALARININ KADIN ÇALIŞANLARIN İŞ DOYUMLARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ . *Birey Ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi* , 2 (1) , 99-114 . Retrieved From <https://Dergipark.Org.Tr/En/Pub/Birtop/issue/3528/47967>
- Carlson, D. S., Kacmar, M. K. and Williams, L. J. (2000). Construction and validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 249-276.
- Çolak, S., & Cingöz, A. (2018). Kabin memurlarında iş-aile çatışmasının iş tatmini ve kariyer tatminine etkileri: THY örneği (Master's thesis, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi).
- Demirdelen D, Ulama ğ (2013) Demografik Değişkenlerin Kariyer Tatminine Etkileri: Antalya'da 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *İşletme Bilimi Dergisi*, 1(2): 65-89
- Denizli, A. A., & Dündar, G. (2020). Kariyer tatmininin mutluluk düzeyi üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *İş'te Davranış Dergisi*, 5(1), 17-25. doi:10.25203/idd.702802
- Denizli, A. G. D. A. A., & Taçgın, Ö. G. D. Z. Bilgi Ve İletişim Teknolojilerine Yönelik Tutumlar İle Kariyer Uyum Yetenekleri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi Öz.
- Gerni, G. M. & Denizli, A. A. (2021). Öz Yeterliliğin Kariyer Uyum Yeteneklerine Etkisinde Proaktif Kişiliğin Aracı Rolü . *Doğuş Üniversitesi Dergisi* , 22 (1) , 1-19 . Retrieved From <https://Dergipark.Org.Tr/En/Pub/Doujournal/issue/66684/1043196>
- Hagmaier, T., Abele, A. E., & Goebel, K. (2018). How do career satisfaction and life satisfaction associate?. *Journal of Managerial Psychology*, 33(2), 142-160. doi:10.1108/JMP-09-2017-0326
- Higgins, C. A., Linda E. D. and Richard I. (1992) Work family conflict in the dual career family. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 51(1), 51-75.

- Lounsbury, J. W., Park, S. H., Sundstrom, E., Williamson, J. M., & Pemberton, A. E. (2004). Personality, career satisfaction, and life satisfaction: Test of a directional model. *Journal of Career Assessment*, 12(4), 395-406. doi:10.1177/1069072704266658
- Martins LI, Eddleston KA, Veiga J (2002) Moderators of the Relationship Between Work-Family Conflict and Career Satisfaction, *Academy of Management Journal*, 45(2): 399-409.
- Özdevecioğlu, M., & Doruk, N. Ç. (2009). Organizasyonlarda İş-Aile Ve Aile İş Çatışmalarının Çalışanların İş Ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (33), 69-99.
- Tortumlu, M., & Kıvanç, U. Z. U. N. Öğretmenlerin Yaşam Doyumları İle Kariyer Tatminleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Trakya Eğitim Dergisi*, 11(3), 1314-1325.
- TUYSUZ, Murat, and PhD¹ Melike Selçuk ARPINAR² Mustafa TUYSUZ³. "The Relationship between Perceived Empowerment Levels of Employees in Turkey."
- Ünal, S., Karlıdağ, R., & Yoloğlu, S. (2001). Hekimlerde tükenmişlik ve iş doyum düzeylerinin yaşam doyum düzeyleri ile ilişkisi. *Klinik Psikiyatri*, 4(2), 113-118.
- Yüksel G (2005) GG-Aile Çatışmasının Kariyer Tatmini, GG Tatmini ve GG Davranışları İle İlişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 19 (2): 301-314
- Zhao, X., Qu, H. and Ghiselli, R. (2011). Examining the relationship of work-family conflict to job and life satisfaction: A case of hotel sales managers. *International Journal of Hospitality Management*, 30(1). 46-54.