

## DESTEKLEYİCİ ÇALIŞMA KOŞULLARI, KARIYER TATMİNİ VE YAŞAM DOYUMU İLİŞKİSİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA: KOOPERATİF ÇALIŞANLARI ÖRNEĞİ<sup>(\*)</sup>

*A RESEARCH INTENDED FOR THE RELATIONSHIP BETWEEN SUPPORTING WORKING CONDITIONS, CAREER SATISFACTION AND LIFE SATISFACTION: THE CASE OF COOPERATIVE EMPLOYEES*

Funda ER ÜLKER<sup>(1)</sup>, Gülen ÖZDEMİR<sup>(2)</sup>

**Öz:** Bu araştırmada, destekleyici çalışma koşulları, kariyer tatmini ve yaşam doyumu arasındaki ilişkilerin ortaya konulması amaçlanmıştır. Tarım Kredi Kooperatifleri Tekirdağ Bölge Birliği ve bu birliğe bağlı Tekirdağ ili sınırları içerisinde faaliyette bulunan birim kooperatiflerdeki 120 çalışan, araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Çalışanlardan anket yöntemi ile elde edilen veriler, faktör, korelasyon ve regresyon analizleri vasıtasıyla değerlendirilmiştir. Bulgular, destekleyici çalışma koşullarının çalışanların kariyer tatmini ve yaşam doyumu düzeylerini olumlu yönde etkilediğini göstermektedir. Değişkenlerin ortalamaları, çalışanların destekleyici koşullara ilişkin algıları ile kariyer tatmini düzeylerinin artırılması yönünde çalışılmasının önemli olduğunu ortaya koymaktadır.

**Anahtar kelimeler:** Destekleyici Çalışma Koşulları, Kariyer Tatmini, Yaşam Doyumu, Kooperatif Çalışanları

**Abstract:** *The aim of this study is to determine the relationship between supportive working conditions, career satisfaction and life satisfaction. The sample of the study consisted of 120 employees of Agricultural Credit Cooperatives in Tekirdağ. The data obtained through the questionnaire form were evaluated by factor, correlation and regression analysis. The findings show that supportive working conditions positively affect career satisfaction and life satisfaction.. The averages of the variables reveal that it is important to work towards improving employees' perceptions of supporting conditions and career satisfaction levels.*

**Keywords:** *Supportive Working Conditions, Career Satisfaction, Life Satisfaction, Cooperative Employees*

**JEL:** M10, Q13

### 1. Giriş

İnsan kaynağı, örgütlerin başarısında ve rakiplerine karşı fark yaratmasında kilit rol oynayan, örgütün gelişimine ve değişimine açık en önemli öğesidir. Bu nedenle günümüz yönetim anlayışının temel çalışma konuları, örgütlerdeki insan kaynağının verimliliğini etkileyen faktörleri anlamak ve bunları yönetmektir. Özellikle 1930'lu yıllardan sonra çalışanların örgüt içindeki önemleri daha net anlaşılmış ve çalışan motivasyonu, iş tatmini gibi kavramlar gündeme gelmiştir. Çalışanların memnuniyeti,

---

*\*Doktora tezinden üretilmiştir.*

<sup>(1)</sup> Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi, Hayrabolu Meslek Yüksekokulu, Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı;

ferulker@nku.edu.tr; ORCID: 0000-0001-9625-650X

<sup>(2)</sup> Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi, Ziraat Fakültesi, Tarım Ekonomisi;

gozdemir@nku.edu.tr; ORCID: 0000-0003-3107-972X

Geliş/Received: 24-04-2019; Kabul/Accepted: 01-10-2020

memnuniyetin çalışan performansına etkisi gibi konular araştırmacıların ilgi alanı olmuş ve bu konular üzerine birçok çalışma gerçekleştirilmiştir (Erdil, Keskin, İmamoğlu ve Erat, 2004: 18).

Yapılan araştırmalar, destekleyici örgüt yapılarının çalışanların iş-yaşam dengelerini kurmalarına olanak sağlarken, yaşam doyum düzeylerini arttırdığını göstermektedir. Yaşam doyumunu bireylerin genel olarak yaşamlarından duydukları memnuniyet derecesini ifade eden bir kavramdır. Diğer taraftan bireylerin işleri ve çalışma yaşamları, hayatlarında büyük bir yer almaktadır. Bu doğrultuda yaşam doyumunu iş hayatından ayrı düşünmek mümkün değildir. Literatürde konuya ilişkin yapılan çalışmalarda, iş hayatından elde edilen tatmin ile yaşam doyumunu arasında bir ilişki olduğu ortaya konulmaktadır.

Bu bağlamda örneklemini kooperatif çalışanlarının oluşturduğu bu araştırmada, destekleyici çalışma koşulları, kariyer tatmini ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkilerin ortaya konulması amaçlanmıştır. Kooperatifçilik gerek gelişmiş gerekse gelişmekte olan ülkelerde, önemli bir sosyal ve ekonomik hareket olarak görülmektedir. Ayrıca ekonomik ve toplumsal kalkınmanın araçlarından birisi olarak kabul edilmektedir. (Özdemir, 2016: 5). Kooperatif türü örgütlenme, ortak hareket etme, bir araya gelme veya kendi kendine yardım etme gibi anlamlara gelmekte olup neredeyse tüm ülkelerde ve tüm alanlarda görülmektedir (Everest ve Yercan, 2016: 67). Ancak kooperatif işletmeler üzerine yapılan çalışmalara bakıldığında, çalışmalar çoğunlukla ortaklar üzerinden ele alınarak gerçekleştirilmektedir. Bu doğrultuda, örneklemini kooperatif çalışanlarının oluşturduğu bu araştırmanın, literatüre katkı sağlaması umulmaktadır.

## 2. Kariyer Tatmini

Kariyer, gündelik yaşamda sıklıkla karşımıza çıkan ve çoğu zaman iş veya meslek olarak ifade edilen bir kavramdır. Ancak literatürde kavramın içeriğinin çok daha geniş bir çerçevede ele alındığı görülmektedir (Öztürk, 2017: 156). Dilimize Fransızca'dan giren ve *carrière* kelimesinin karşılığı olan kavram, çalışma sonucunda elde edilen bir kademe, uzmanlık ve başarı olarak tanımlanmaktadır (Demirel, 2017: 68). Başka bir ifadeyle kariyer, bireylerin yaptıkları işle ilgili, yaşamları boyunca devam eden bir gelişim sürecini belirtmektedir. Bu nedenle kariyer gelişim süreci, bilgi edinme ve mesleki beceri ile meslek seçimi ve sonunda meslekten çekilmeyi de içerisinde barındıran bir kavramdır (Li, You, Lin ve Chan, 2013: 1195). Yeni yaklaşımlara göre kariyer, yukarı doğru olmayan, yatay kariyer hareketlerini de içermektedir (Okurame ve Fabunmi, 2014: 73). Daha açık bir ifadeyle, bulunduğu konumdan memnun olmakla birlikte aynı kademedeki farklı işlere yönelmek isteyen ve bu amaçla bilgi, beceri ve yeteneğini geliştirerek ilerleme gösteren bireyleri de içine almaktadır (Türkay ve Eryılmaz, 2010: 180). Kariyer, bireylerin maddi güçlerinin artmasına yardımcı olmakla birlikte toplum içindeki statülerinin oluşmasında, kişilik gelişimlerinde ve iş tatmininin sağlanmasında önem arz etmektedir (Taşlıyan, Arı ve Duzman, 2011: 234). Bu bağlamda, kişilere tatmin edici bir iş içerisinde bulunma fırsatını sunmakta ve hayatlarındaki diğer amaçlarına ulaşma olanağını sağlamaktadır (Çetin ve Karalar, 2016: 164). Elde edilen gelir, mesleki itibar, yaşanılan başarı ve tatmin duygusu ile bireysel kariyer hedefine ulaşma kariyer

başarısı işaretlerinden görülmektedir (Wang, Horng, Cheng ve Killman, 2011: 998). Literatürde kariyer başarısı, dışsal (objektif) ve içsel (sübjektif) olmak üzere iki boyutta ele alınmaktadır. Objektif kariyer başarısı, özellikle tarafsız bir üçüncü şahıs tarafından doğrudan gözlemlenebilen, ölçülebilen ve doğrulanabilen bir olgu olarak tanımlanmakta ve bu sebeple statü, terfi, ücret gibi unsurlar objektif kariyer başarısı ölçütleri olarak kabul edilmektedir (Heslin, 2005: 114). Sübjektif kariyer başarısı ise bireylerin meslek yaşamlarında buldukları yerden tatmin olmaları ile ilgilidir (Kern, Friedman, Martin, Reynolds ve Luong, 2009: 155). Bu bağlamda kariyer tatmini sübjektif kariyer başarısının en yaygın ölçüm endekslerinden birisidir ve bireyin kariyeri ile ilgili kendine özgü değerlendirmesi olarak tanımlanmaktadır (Spurk, Abele ve Volmer, 2015: 193). Başka bir tanımla kariyer tatmini öznel kariyer başarısı derecesi olup, çalışanların çalışma yaşamlarının kaliteleri ve psikolojik iyilikleri konusunda çıkarımlar yapmalarıdır (Kang, Gatling ve Kim, 2015: 72). Bireylerin kariyer tatminlerinde, mesleki başarı, gelire ilişkin hedefler, genel mesleki hedefler, mesleki ilerleme ile yeni beceriler kazanma gibi beş ana hedefe ulaşmak belirleyicidir (Sakal ve Yıldız, 2015: 6613). Günümüzde iş hayatı karmaşık bir yapıya sahiptir. Bu nedenle çalışanların işlerini ve iş ortamlarını sevmelerini sağlamak, iş ve kariyer tatminlerini sağlayarak örgütün verimliliğini artırmak örgütlerde önem gösterilen konulardandır. Çünkü kariyerinden memnuniyet duyan çalışanların işten ayrılma niyetleri azalırken örgütsel bağlılıkları ve örgütün başarısına olan katkıları artmaktadır (Joo ve Park, 2010: 488).

### 3. Yaşam Doyumu

Günümüzde mutluluk, öznel ve psikolojik iyi oluş, yaşam kalitesi, yaşam doyumu gibi kavramlar araştırmacıların ilgisini çekmekte ve birçok araştırmanın konusunu oluşturmaktadır (Hırlak, Taşlıyan ve Sezer, 2017: 98). Yaşam doyumu ilk defa, bireyin beklentileri ile sahip olduklarının karşılaştırılması sonucunda Neugarten tarafından ortaya konulmuş bir kavramdır. Bireyin yaşamını nasıl değerlendirdiğiyle, yaşam doyumu arasında bir paralellik bulunmaktadır (Akhunlar, 2010: 2409). Yaşam doyumu, bireylerin yaşamlarının kalitesini kendi ölçütlerine göre değerlendirdikleri bir yargılama sürecidir (Santilli, Nota, Ginevra ve Soresi, 2014: 69) ve öznel iyilik halinin ölçütü olarak ifade edilmektedir (Voicu ve Pop, 2011: 137). Öznel iyi olma hali, olumlu ve olumsuz duygulardan meydana gelen duygusal unsur ile yaşam doyumu olarak ifade edilen bilişsel unsurdan oluşmaktadır (Kuzulu, Kurtuldu ve Vural, 2013: 98). Bilişsel unsura göre yaşam doyumu, bireyin ihtiyaçlarının ve yaşamdan beklentilerinin karşılanma düzeyini yansıtmakta (Lindfors, Meretoja, Töyry, Luukkonen, Elovainio ve Leino, 2007: 816) ve beklentilerin karşılanma düzeyinin yüksek olması yaşam doyumunu arttırmaktadır (Onyishi ve Okongwu, 2013: 5). Duygusal unsura göre ise, bireyin hayatında olumlu duyguları daha fazla hissediyor olması yaşam doyumunun daha fazla olduğunu göstergesidir. Literatürde bilişsel unsur daha fazla kabul gören bir yaklaşımdır (Doğan ve Şahin, 2015: 133-134).

Literatürde yaşam doyumunu belirleyen bazı ölçütlerden bahsedilmektedir. Buna göre yaşam doyumu yüksek bireylerden; günlük yaşamdaki etkinliklerden zevk almaları, yaşamlarıyla ilgili bir amaçlarının olması, geçmiş yaşamlarının sorumluluğunu kabullenmeleri, hedefledikleri amaçlarına ulaştıklarına inanmaları, genel olarak

hayata dair iyimser bir tutum sergilemeleri ve kendilerini değerli birer varlık olarak kabul etmeleri beklenmektedir (Güllüoğlu Işık ve Koçak, 2014: 283).

Sonuç olarak yaşam doyumu, aile, eş, gelir düzeyi, sağlık, sosyal çevre, iş hayatı gibi yaşamın önemli bileşenlerinin birey tarafından olumlu bir değerlendirilmesi sonucunda meydana gelmektedir (Kanten ve Kanten, 2015: 48). Diğer taraftan birey eğitim, evlilik, refah, sağlık gibi hayatının neredeyse bütün alanlarından mutlu olmasına karşın, diğer alanlara göre çok daha fazla önem verdiği bir alandan memnuniyet duymuyorsa, bu onun yaşam doyumu hakkındaki genel düşüncesini olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Dubey ve Agarwal, 2007: 161).

#### 4. Destekleyici Çalışma Koşulları

Rol teorisine göre, bireyler yaşamlarında çoklu rollere sahiptirler. Bu rollerin yerine getirilmesi için gerekli olan zaman ise kısıtlıdır. Dolayısıyla, bireyin bir rolünü yerine getirebilmek için harcadığı sürenin artması, diğer rollere ayrılan zamanın azalması anlamına gelmektedir. Bu durum beraberinde, roller arası çatışmayı getirmektedir (Adkins ve Premeaux, 2012: 381). Örgütler, bireylerin yaşadıkları bu roller arası çatışmaların olumsuz sonuçlarını azaltmak ve çalışanların iş ve aile hayatlarındaki dengelerini sağlayabilmeleri amacıyla bazı uygulamalar ortaya koymaktadırlar. Bu uygulamalara, esnek ya da yarı zamanlı çalışma, yerinde çocuk bakımı, evden çalışma, iş paylaşımı, ücretli izin (Fiksenbaum, 2014: 653), yaşlı bakımı destekleri, iş-aile stres yönetimi, sağlık desteği (Kanten, 2013: 45) örnek verilebilir. Literatürde çalışanlarının iş ve aile yaşamlarındaki sorumluluklarını aynı oranda yerine getirmelerine olanak sağlayan bu uygulamalara “Aile Dostu Politikalar” adı verilmektedir (Moon ve Roh, 2010: 117). Bu politikalar destekleyici bir örgüt ikliminin yaratılmasında önem arz etmektedir. Çalışanların refahının önemsendiği, sorunlarına örgütleri tarafından çözümler üretilmeye çalışıldığı, görevlerini yerine getirirken iş arkadaşları ve üstleri tarafından yardım edildiği, çaba ve katkılarının dikkate alındığı iş ortamları, destekleyici bir ortamı ifade etmektedir (Doğru, 2019: 2699). Bu nedenle günümüzde örgütler, farklı özellikteki aile dostu politika uygulamalarına önem vermektedirler. Bazı örgütler, esnek veya yarı zamanlı çalışma, iş bölüşümü, evden çalışma gibi “esnek çalışma düzenlemelerini” ağırlıklı olarak uygularken, bazıları ise annelik izni, babalık izni, ebeveyn izni, hastalık ya da beklenmedik, acil durumlarda verilen izinler gibi “izin düzenlemelerine” ağırlık vermektedirler (Kanten, 2013: 44). Tüm bunlara ek olarak, çalışanlara sosyal destek sağlamak amacıyla tasarlanmış “destekleyici politikalar” da bulunmaktadır. Bunlar, örgüt içi veya dışı çocuk bakımı, çocuk bakımı için para yardımları (Haslett, Smith ve Curry, 2008: 23), yaşlı ve engelli bakımı yardımları, özel sağlık sigortası gibi sağlık destekleri, yakacak ve gıda yardımları, uzun süreli bakım sigortaları (Kanten, 2013: 45), çalışanların ailevi problemlerini çözmelerine destek olmak amacıyla düzenlenen ebeveynlik ya da kişisel gelişim seminerleri, zaman yönetimi eğitimleri veya aile danışmanlıkları (Çarıkcı, 2001: 132) olarak sıralanabilir.

## 5. Destekleyici Çalışma Koşulları, Kariyer Tatmini ve Yaşam Doyumu İlişkisi

Çalışanlar kendilerine yapılan olumlu veya olumsuz bir muameleyi, örgütleri tarafından kendilerine gösterilen itibar ya da itibarsızlığın göstergesi olarak algılayabilmektedirler. Literatürde yönetici desteği ve çalışma koşulları örgütün çalışanlarına gösterdiği olumlu muamelenin göstergelerinden kabul edilmektedir (Rhoedes ve Eisenberger, 2002: 699). Çalışanlar her zaman örgütlerinin kendilerini sahiplenme düzeyi ve destekleriyle ilgilidirler (Büyükgöze ve Kavak, 2017: 3). Bu nedenle çalışanlarını birer sosyal varlık olarak benimseyip değer veren, takdir eden ve karşılaştıkları sorunlarda onlara yardım elini uzatan örgütler, çalışanlarının gözünde destekleyici örgütlerdir (Özdevecioğlu, 2003: 116-117).

Yapılan araştırmalarda örgütlerdeki destekleyici insan kaynakları uygulamalarının, çalışanlar tarafından algılanan destek düzeyinin güçlü bir belirleyicisi olduğu görülmektedir. (Cao, Hirschi ve Deller, 2014: 2015). Araştırmalar, daha destekleyici iş ortamlarında çalışan bireylerin iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğunu, örgütlerinin başarısı için daha istekle çalıştıklarını, bireysel başarılarının arttığını ve işte kalma niyetlerinin güçlendiğini göstermektedir (Çiric 2013: 3). Wickramasinghe ve Jayaweera (2010), Schooreel, Shockley ve Verbruggen (2017) yaptıkları araştırmalarında desteğin kariyer tatminini pozitif yönde etkilediğini bulmuşlardır. Aysan ve Bozkurt (2004)'un yaptıkları bir araştırmada ise, çalışma ortamından memnun olduğunu belirten bireylerin yaşam doyum düzeyleri, memnun olmadığını belirtenlerden daha yüksek bulunmuştur. Mohamad ve Mohamed (2012) çalışmalarında iş yerinde algılanan iş yaşam kalitesi ile çalışanların yaşam doyumları arasında pozitif yönlü bir ilişki belirlemişlerdir.

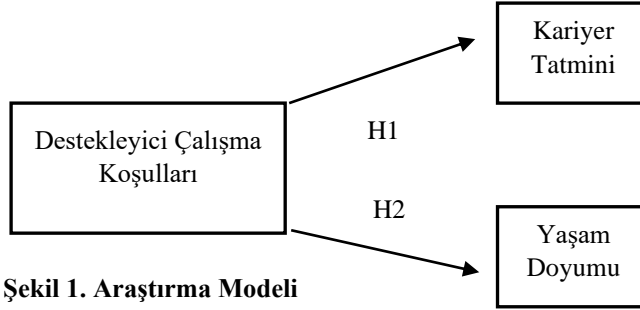
## 6. Araştırmanın Amacı ve Metodu

Tarım Kredi Kooperatifleri Tekirdağ Bölge Birliği ile bu birliğe bağlı Tekirdağ ili sınırları içerisinde faaliyette bulunan birim kooperatiflerdeki çalışanlar üzerine yapılan bu araştırmada, destekleyici çalışma koşulları, kariyer tatmini ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkilerin ortaya konulması amaçlanmıştır. Araştırma yöntemi olarak anket tekniği kullanılmıştır. Anket formunun hazırlanmasında üç ölçekten yararlanılmıştır. Kariyer tatmini ölçeğinde Spurk, Abele ve Volmer (2011)'in, yaşam doyumunu ölçeğinde ise, Pavot ve Diener (1993)'in çalışmalarından yararlanılmıştır. Ölçeklerde tek boyut ve 5 soru bulunmaktadır. Destekleyici koşullara ilişkin sorular Kanten (2013)'nin çalışmasında kullandığı Aile Dostu Politikalar Ölçeğinden alınmıştır. Ölçekte destekleyici koşullar, izin düzenlemeleri ve esnek çalışma koşulları olarak adlandırılan 3 boyut ve 25 ifade bulunmaktadır. Bu çalışmada destekleyici koşullar boyutuna ait 8 ifadeye yer verilmiştir. Araştırmanın yapıldığı dönemde, Tarım Kredi Kooperatifleri Tekirdağ Bölge Birliğine bağlı Tekirdağ ili sınırları içerisinde bulunan 43 birim kooperatifte toplam 114, bölge birliğinde 30 olmak üzere toplamda 144 kişi çalışmaktadır. Anket formu çalışanlara elden iletilmiştir. Bölge birliğinden 23, birim kooperatiflerden ise 97 adet anket geri dönmüş ve toplam 120 anket formu (%83) geçerli kabul edilerek araştırma kapsamına alınmıştır. Ölçeklerde yer alan ifadelerin yanıtları için beş aralıklı likert tipi metrik ifade ("1=hiç katılmıyorum", "2=katılmıyorum", "3=ne katılıyor, ne de katılmıyorum", "4=katılıyorum", "5=tamamen katılıyorum") kullanılmıştır. Ayrıca

anket formuna çalışanların demografik niteliklerini belirlemek amacıyla 7 soru eklenmiştir. Elde edilen veriler SPSS 20 istatistik programı kullanılarak değerlendirilmiştir. Araştırma modelinde belirtilen değişkenler arasındaki ilişkiler faktör, güvenilirlik, korelasyon ve regresyon analizleri ile test edilmiştir.

## 7. Araştırma Modeli ve Hipotezler

Araştırma amacı doğrultusunda destekleyici çalışma koşulları, kariyer tatmini ve yaşam doyumu arasındaki ilişkilerin test edilmesi için geliştirilen araştırma modeli ve hipotezler aşağıdaki gibidir:



Şekil 1. Araştırma Modeli

H1: Destekleyici çalışma koşulları kariyer tatminini pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.

H2: Destekleyici çalışma koşulları yaşam doyumunu pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.

## 8. Araştırma Bulguları

### 8.1. Demografik Bulgular

Katılımcıların demografik özelliklerini gösteren tablo aşağıda verilmektedir. Tablo 1'e göre, katılımcıların %69,2'si erkek, %30,8'i kadındır. %79,2'si evli, %20,8'i bekar olup %39,2'si 38-47, %38,3'ü ise 28-37 yaş aralığındadır. Katılımcıların %50'si lisans düzeyinde eğitime sahiptir. %34,2'si 6-10 yıl süredir, %38,3'ü ise 21 yıl ve üstü süredir bu kurumda çalışmaktadır. Katılımcıların %35,8'i kurumlarında orta kademe düzeyde görev alırken, %34,2'si ise memur olarak görev yapmaktadır. Ayrıca katılımcıların %50'si 3001-5000 TL, %40'ı ise 1000-3000 TL gelir düzeyine sahiptir.

**Tablo1. Demografik Bulgular**

<b>Cinsiyet</b>	Kadın	37 (%30,8)
	Erkek	83 (%69,2)
<b>Medeni Durum</b>	Evli	95 (%79,2)
	Bekar	25 (%20,8)
<b>Yaş</b>	18-27	2 (%1,7)
	28-37	46 (%38,3)
	38-47	47 (%39,2)
	48 ve üstü	25 (%20,8)
<b>Eğitim Düzeyi</b>	Ortaöğretim/Lise	28 (%23,3)
	Önlisans	18 (%15,0)
	Lisans	60 (%50,0)
	Yüksek Lisans/Doktora	14 (%11,7)
<b>Görev</b>	Üst Kademe	2 (%1,7)
	Orta Kademe	43 (%35,8)
	Alt Kademe	3 (%2,5)
	Teknik Eleman	25 (%9,3)
	Memur	41 (%34,2)
	Diğer	6 (%5,0)
<b>Çalışma Süresi</b>	1 yıldan az	1 (%0,8)
	1-5 yıl	18 (%15,0)
	6-10 yıl	41 (%34,2)
	11-15 yıl	6 (%5,0)
	16-20 yıl	8 (%6,7)
	21 yıl ve üstü	46 (%38,3)
<b>Aylık Toplam Gelir</b>	1000-3000	48 (%40,0)
	3001-5000	60 (%50,0)
	5001 ve üstü	12 (%10,0)

### 8.2. Normallik Testi

Literatürde normallik varsayımı için, Kolmogorov-Smirnov, Shapiro-Wilks testleri ile çarpıklık ve basıklık değerleri gibi üç farklı kaynak kullanılmaktadır (Şentürk ve Bayraktar, 2018: 31). Bu çalışmada ise çarpıklık ve basıklık değerleri kullanılmıştır. Çarpıklık katsayısının 3'ten küçük, basıklık katsayısının 10'dan küçük olması veri setinin normallik varsayımına uygun olduğunu göstermektedir (Song ve Qu, 2017: 70). Bu doğrultuda, destekleyici çalışma koşulları, kariyer tatmini ve yaşam doyumu ölçeklerindeki maddelerin basıklık ve çarpıklık değerlerinin -2 ile +2 aralığında olduğu tespit edilmiş ve veri setinin normallik varsayımına uyduğu kabul edilmiştir.

### 8.3. Faktör ve Güvenilirlik Analizleri

Destekleyici çalışma koşulları, kariyer tatmini ve yaşam doyumu değişkenlerine ait veriler, ölçeklerin yapısal geçerliliğinin test edilmesi amacıyla faktör analizine sokulmuş ve varimax döndürme yöntemi uygulanmıştır. Destekleyici çalışma koşullarına ait verilere uygulanan temel bileşenler analizinde Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi, örneklem büyüklüğünün faktör analizi için yeterli olduğunu (KMO değeri ,662) göstermiştir. KMO değerinin ,50 ve üzerinde bulunması veri setinin

faktör analizi yapmak için uygun olduğunu göstermektedir (Kalaycı, 2010: 322). Bartlett testi sonucu (93,067;  $p < 0,001$ ) anlamlıdır. Destekleyici çalışma koşullarına ait verilerin faktör analizine sokulması sonucunda özdeğeri 1'den büyük tek faktör çözümü elde edilmiştir. Oluşan faktör, toplam varyansın %52,823'ünü açıklamaktadır. Faktör analizi sonucunda faktör yükünün ,50'nin altında olduğu görülen dört madde ölçek kapsamından çıkarılmıştır. Çünkü faktör analizi neticesinde mümkün olduğunca ,50 ve üzeri faktör yüküne sahip maddelerin seçilmesi önemlidir. Ayrıca literatürde bir faktörde ya da boyutta en az üç madde bulunması, ilgili boyuta yönelik yeterli ölçüde güvenilirlik sağlamak için uygun kabul edilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018: 321). Destekleyici çalışma koşulları ölçeğinin hesaplanan iç tutarlılık katsayısı (Cronbach Alpha değeri) ,699 olarak bulunmuştur. Alfa ( $\alpha$ ) katsayısına bağlı olarak ölçeğin ,60  $\leq \alpha < ,80$  değerleri arasında bulunması ölçeğin güvenilir olduğunun göstergesidir (Lorcu, 2015: 208). Bu doğrultuda ölçeğin sosyal bilimler alanında yeterli düzeyde güvenilirliğe sahip olduğu görülmektedir. Tablo 2, oluşan faktör ile yüklerini ve hesaplanan iç tutarlılık katsayısını göstermektedir.

**Tablo 2. Destekleyici Çalışma Koşulları Ölçeği Faktör Yükleri**

<b>Faktör1: Destekleyici Çalışma Koşulları (açıklanan varyans=%52,823; Cronbach's Alpha=,699)</b>	
1.Bu işletmede çalışanların sağlık ve sıhhatleri ön planda tutulmaktadır.	,817
2.Bu işletmede çalışanlara ailevi problemlerini çözmeleri için destek olunmaktadır.	,716
3.Bu işletme çalışanların özel yaşamlarında yerine getirmeleri gereken sorumlulukları olduğunun farkındadır.	,689
4.Bu işletmede çalışanlar birbirlerine yardımcı olmaktadır.	,676

Kariyer tatminine ait verilere uygulanan temel bileşenler analizinde Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi, örneklem büyüklüğünün faktör analizi için yeterli olduğunu (KMO değeri ,861) göstermiştir. Bartlett testi sonucu (383,347;  $p < 0,001$ ) anlamlıdır. Kariyer tatminine ait verilerin faktör analizine sokulması sonucunda özdeğeri 1'den büyük tek faktör çözümü elde edilmiştir. Oluşan faktör, toplam varyansın %72,375'ini açıklamaktadır. Kariyer tatmini ölçeğinin hesaplanan iç tutarlılık katsayısı (Cronbach Alpha değeri) ,903'dür. Ölçeğin sosyal bilimler alanında yüksek düzeyde güvenilirliğe sahip olduğu görülmektedir. Tablo 3, oluşan faktörü, yüklerini ve hesaplanan iç tutarlılık katsayısını göstermektedir.

**Tablo 3. Kariyer Tatmini Ölçeği Faktör Yükleri**

<b>Faktör1: Kariyer Tatmini (açıklanan varyans=%72,375; Cronbach's Alpha=,903)</b>	
1.Genel kariyer hedefime ulaşmada gerçekleştirdiğim gelişmeden memnunum.	,914
2.Kariyer amaçlı hedeflerimde gerçekleştirdiğim ilerlemeden memnunum.	,894
3.Kariyerimde edindiğim başarılarından memnunum.	,851
4.Kariyerime yönelik yeni beceriler edinme amacı taşıyan hedeflerimde gerçekleştirdiğim ilerlemeden memnunum.	,802
5.Gelir amacı taşıyan hedeflerimde gerçekleştirdiğim ilerlemeden memnunum.	,784



Yaşam doyumuna ait verilere uygulanan temel bileşenler analizinde Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi, örneklem büyüklüğünün faktör analizi için yeterli olduğunu (KMO değeri ,752) göstermiştir. Bartlett testi sonucu (201,393;  $p<0,001$ ) anlamlıdır. Yaşam doyumuna ait verilerin faktör analizine sokulması sonucunda özdeğeri 1'den büyük tek faktör çözümü elde edilmiştir. Oluşan faktör, toplam varyansın %56,349'unu açıklamaktadır. Yaşam doyumunu ölçeğinin hesaplanan iç tutarlılık katsayısı (Cronbach Alpha değeri) 0,798'dir. Ölçeğin sosyal bilimler alanında yeterli düzeyde güvenilirliğe sahip olduğu görülmektedir. Tablo 4, oluşan faktörü, yüklerini ve hesaplanan iç tutarlılık katsayısını göstermektedir.

**Tablo 4. Yaşam Doyumu Ölçeği Faktör Yükleri**

<b>Faktör1: Yaşam Doyumu (açıklanan varyans=%56,349; Cronbach's Alpha=,798)</b>	
1.Birçok açıdan hayatım idealime yakındır.	,789
2.Hayatımdan memnunum.	,773
3.Hayat koşullarım mükemmeldir.	,740
4.Şimdiye dek hayatımda istediğim önemli şeylere sahip oldum.	,727
5.Tekrar dünyaya gelsem hemen hemen hayatımdaki hiçbir şeyi değiştirmezdim.	,722

#### 8.4. Araştırma Hipotezlerine İlişkin Bulgular

Araştırma hipotezlerinde ortaya konulan değişkenler arası ilişkileri belirlemek amacıyla, pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Tablo 5 değişkenlerin ortalamalarını ve standart sapmalarını göstermektedir. Değişkenlerin ortalamalarına bakıldığında en düşük ortalamanın yaşam doyumuna ait olduğu görülmektedir. Genel olarak üç değişken açısından da ortalamaların çok da yüksek olmadığı tespit edilmiştir. Tablo 5'te görüldüğü üzere destekleyici koşullara ilişkin ortalama 3,616 ile en yüksek değeri almaktadır. Bu değere göre katılımcıların işyerlerindeki çalışma koşullarını destekleyici bulma noktasına yakın oldukları söylenebilir. Kariyer tatmini ise 3,576'lık bir ortalamaya sahiptir. Buna göre, araştırmaya katılan çalışanların kariyerlerinden nispeten mutluluk duydukları ifade edilebilir. Yaşam doyumunun ortalaması ise 3.323'tür. Bu ortalamaya göre çalışanların yaşamlarını tam anlamıyla ideallerine uygun görmedikleri, buna karşın yaşamlarındaki isteklerinin bir kısmına ulaşabildiklerini düşündükleri sonucuna ulaşılabilir.

**Tablo 5. Destekleyici Çalışma Koşulları, Kariyer Tatmini ve Yaşam Doyumu Düzey Ortalamaları**

	<b>Ortalama</b>	<b>Standart Sapma</b>
Destekleyici Çalışma Koşulları	3,616	,69204
Kariyer Tatmini	3,576	,80677
Yaşam Doyumu	3,323	,67273

Yapılan korelasyon analizi neticesinde destekleyici çalışma koşullarının hem kariyer tatminini hem de yaşam doyumunu pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilediği tespit edilmiştir. Tablo 6'da korelasyon analizi sonuçları verilmektedir.

**Tablo 6. Korelasyon Matrisi Özet Tablosu**

Değişkenler	Destekleyici Koşullar	Kariyer Tatmini	Yaşam Doyumu
Destekleyici Koşullar	1		
Kariyer Tatmini	,478	1	
Yaşam Doyumu	,328		1

\*\*p<0,01

Destekleyici çalışma koşulları ile kariyer tatmini arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan korelasyon analizi sonucuna göre, destekleyici koşullar ile kariyer tatmini arasında pozitif yönde ve zayıf düzeyde bir ilişki ( $r=,478$ ,  $p<0,01$ ) belirlenmiştir. Çalışanların destekleyici bir iş ortamına sahip olduklarına ilişkin olumlu görüşleri kariyer tatmin düzeylerini olumlu yönde etkileyecektir. Destekleyici koşullar ile yaşam doyumu arasındaki ilişkiye bakıldığında ise, destekleyici koşullar ile yaşam doyumu arasında pozitif yönde zayıf bir ilişki ( $r=,328$ ,  $p<0,01$ ) tespit edilmiştir.

Korelasyon analizi sonucunda belirlenen ilişkilerin niteliğinin açıklanması amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Destekleyici çalışma koşullarının çalışanların kariyer tatminlerine etkisine ait regresyon analizine ilişkin sonuçlar Tablo 7’de sunulmaktadır.

**Tablo 7. Destekleyici Çalışma Koşullarının Kariyer Tatminine Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Bulguları**

Bağımsız Değişken	B	Standart Hata	$\beta$	t	p
Sabit Sayı	1,560	,347		4,496	,000
Destekleyici Koşullar	,558	,094	,478	5,916	,000

$R^2= ,229$ ; Düzeltilmiş  $R^2= ,222$ ;  $F= 34,998$ ;  $p= ,000$

Bağımlı Değişken: Kariyer Tatmini

Araştırmada destekleyici çalışma koşullarının kariyer tatmini üzerindeki etkisini belirlemek üzere “H1: Destekleyici çalışma koşulları kariyer tatminini pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir” hipotezi kurulmuştur. Tablo 7’de görüldüğü üzere, araştırmanın bağımsız değişkeni olan destekleyici çalışma koşullarının araştırmanın bağımlı değişkeni olan kariyer tatmini düzeyini olumlu yönde etkilediği ( $\beta= ,478$ ) ve iki değişken arasında anlamlı bir ilişki ( $F= 34,998$ ;  $p<0,01$ ) olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen  $R^2$  değerine göre, destekleyici çalışma koşulları kariyer tatmin düzeyinin %22,9’unu açıklamaktadır. Daha açık bir ifadeyle, çalışanların kariyer tatmin düzeylerindeki değişkenliğin %22,9’u destekleyici çalışma koşulları tarafından açıklanmaktadır. Bu sonuçlar H1 hipotezini desteklemektedir.

Destekleyici çalışma koşullarının çalışanların yaşam doyum düzeylerindeki etkisini araştırmak üzere “H2: Destekleyici çalışma koşulları yaşam doyumunu pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir” hipotezi kurulmuştur. Hipotezi test etmek amacıyla yapılan regresyon analizi bulguları Tablo 8’de verilmektedir.

**Tablo 8. Destekleyici Çalışma Koşullarının Yaşam Doyumuna Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Bulguları**

Bağımsız Değişken	B	Standart Hata	$\beta$	t	p
Sabit Sayı	2,170	,311		6,972	,000
Destekleyici Koşullar	,319	,085	,328	3,772	,000

$R^2= ,108$ ; Düzeltilmiş  $R^2= ,100$ ;  $F= 14,229$ ;  $p= ,000$

Bağımlı Değişken: Yaşam Doyumu

Tablo 8’de verilen bulgulara göre araştırmanın bağımsız değişkeni olan destekleyici çalışma koşullarının araştırmanın bağımlı değişkeni olan yaşam doyumu düzeyini olumlu yönde etkilediği ( $\beta= ,328$ ) ve iki değişken arasında anlamlı bir ilişki ( $F= 14,229$ ;  $p<0,01$ ) olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Destekleyici çalışma koşulları yaşam doyumu düzeyinin %10,8’ini açıklamaktadır. Bu doğrultuda araştırmanın H2 hipotezi kabul edilmiştir.

## 9. Sonuç

Tarım Kredi Kooperatifleri Tekirdağ Bölge Birliği ile buraya bağlı Tekirdağ ili sınırları içerisinde faaliyette bulunan birim kooperatiflerdeki çalışanlar ( $n=120$ ) üzerine yapılan bu çalışmada destekleyici çalışma koşulları, kariyer tatmini ve yaşam doyumu arasındaki ilişkilerin ortaya konulması amaçlanmıştır. Araştırmanın özgünlüğü, kooperatif işletmeler üzerine yapılan çalışmalarda insan faktörünün genellikle ortaklar üzerinden değerlendirilmesi ve çalışanların genellikle dikkate alınmamasından kaynaklanmaktadır. Araştırmada elde edilen sonuçlar aşağıda verilmektedir.

Araştırmada, destekleyici çalışma koşullarının kariyer tatminini ve yaşam doyumunu pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilediği ortaya konulmuştur. Başka bir ifadeyle iş ortamındaki destekleyici koşulların, çalışanların kariyer tatmini ve yaşam doyumu düzeylerini arttırdığı belirlenmiştir. Yapılan regresyon analizi sonuçlarındaki regresyon yükü (B) değerlerinden hareketle, iş ortamında sağlanan destekleyici koşullardaki bir birimlik artışın, çalışanların kariyer tatmin düzeylerinde ,558’lik; yaşam doyumu düzeylerinde ise ,319’luk olumlu bir artışa neden olacağı tespit edilmiştir. Wickramasinghe ve Jayaweera (2010), Mohamad ve Mohamed (2012), Schooreel ve diğerleri (2017)’nin yaptıkları çalışmalarında, örgütlerinden daha fazla destek gördüğünü düşünen ve çalışma ortamlarından mutluluk duyan çalışanların kariyer tatmini ve yaşam doyumu düzeylerinin daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir.

Araştırma sınırlı sayıda çalışan üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın daha büyük örneklerde ve hatta farklı sektörlerde uygulanması, daha kapsamlı ve genellenebilir sonuçlara ulaşılmasını sağlayabilir.

Araştırma sonuçlarından hareketle getirilebilecek öneriler şunlardır:

Araştırmanın yapıldığı örgütlerde destekleyici bir iş ortamının yaratılması hususunda daha da çalışılmasının ve görülen aksaklıkların giderilmesinin önemli olduğu düşünülmektedir. Bu hususta üst yönetimin çalışanların istek ve ihtiyaçlarını

anlaması, onların fikirlerine başvurması, çalışan motivasyonu ve mutluluğunu önemli oranda arttırabilecektir. Bu nedenle, çalışanların bireysel hedefleri göz ardı edilmemeli, bu hedefler işletme hedefleriyle uyumlu hale getirilmeye çalışılmalıdır. Bu bağlamda üst yönetim, çalışanların kariyerlerine ilişkin isteklerini ve hedeflerini anlamaya çalışmalı, bu doğrultuda bir kariyer planlaması faaliyeti ortaya koymalıdır. Bu durum çalışanların motivasyonlarına, verimliliklerine ve örgüte olan bağlılıklarına katkı sağlayabilecektir.

Çalışanların işteki sorumlulukları kadar, özel yaşamlarında da yerine getirmeleri gereken sorumlulukları olduğunun üst yönetim tarafından kabul edildiğinin çalışanlara hissettirilmesi önem arz etmektedir. Çalışanlara kişisel gelişim, zaman yönetimi, ebeveynlik gibi eğitimlerin verilmesi, bağımlı bakımı yardımcıların alanının genişletilmesi, çalışanların iş-aile çatışmalarını azaltmaya destek olurken, onlarda aile hayatına saygı duyan, bu konuda gerekli destekleri sağlayan bir örgütte çalıştıkları algısını da geliştirebilir.

Çalışanların iş ortamlarındaki destekleyici koşullara yönelik algıları düzeyinde üst yönetimin ve hat yöneticilerinin rolünün incelenmesinin önemli olduğu düşünülmektedir

Tarım Kredi Kooperatifleri'nin diğer bölge birliklerindeki çalışanlarını da içine alan, daha geniş bir örnekleme konu ele alınabileceği gibi, başka tür kooperatif işletmelerde de konu ele alınarak karşılaştırma yapılabilir.

Destekleyici çalışma koşullarının yaşam doyumu üzerindeki etkisinde, kariyer tatmininin aracılık etkisinin ele alındığı bir çalışma yapılabilir.

Günümüz rekabetçi piyasa koşullarında, tüm işletmelerde olduğu gibi kooperatif işletmelerde de en önemli üretim faktörü emektir. Dolayısıyla işinden ve iş koşullarından memnun, kariyer tatmini ve yaşam doyumu yüksek bir kooperatif çalışanı kooperatif işletmenin başarısına katkı sağlayabilir ve stratejik bir rekabet aracı olabilir. Ayrıca kooperatifçilik ilkelerinden “toplumsal sorumluluk” ilkesi gereği, insan ön planda tutulması gereken en önemli unsurdur.

## 10. Referanslar

- Adkins, C. L. ve Premeaux, S. F. (2012). Spending time: The impact of hours worked on work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 380-389.
- Akhunlar, M. N. (2010). An investigation about the relationship between life satisfaction and loneliness of nursing students in Uşak University. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 5, 2409–2415.
- Aysan, F. ve Bozkurt, N. (2004, Temmuz). *Okul psikolojik danışmanlarının yaşam doyumu, stresle başa çıkma stratejileri ile olumsuz otomatik düşünceleri: İzmir ili örnekleme*. XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı. <https://www.pegem.net/dosyalar/dokuman/411.pdf>
- Büyükgöze, H. ve Kavak, Y. (2017). Algılanan örgütsel destek ve pozitif psikolojik sermaye ilişkisi: Lise öğretmenleri örnekleminde bir inceleme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 23 (1), 1-32.
- Cao, L., Hirschi, A., Deller, J. (2014). Perceived organizational support and intention to stay in host countries among self-initiated expatriates: The role of career

- satisfaction and networks. *The International Journal of Human Resource Management*, 25 (14), 2013-2032.
- Ciric, N. (2013). *Family-friendly work environment? An investigation of women's job stress and satisfaction*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). University of Texas-Pan American, Edinburg.
- Çarıkçı, İ. H. (2001). Örgütlerin aile yaklaşımları çerçevesinde aile dostu örgüt yapıları. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, 6 (1), 127-138.
- Çetin, C. ve Karalar, S. (2016). X, Y ve Z kuşağı öğrencilerin çok yönlü ve sınırsız kariyer algıları üzerine bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 14 (28), 157-197.
- Demirel, E. T. (2017). Çift kariyerli eşler (aileler) sorunu. B. Akdemir (Ed.), *İnsan kaynakları yönetiminde güncel yaklaşımlar içinde* (67-89. ss.). Beta Yayınları, İstanbul.
- Doğan, S. ve Şahin, F. (2015). Kendi kendine liderlik stratejilerinin yaşam doyumu üzerine etkileri. S. Doğan (Ed.), *Yaşam doyumu seçme konular içinde* (131-145. ss.). Nobel Yayınları, Ankara.
- Doğru, Ç. (2019). Destekleyici örgüt iklimi, işe bağlılık ve bireysel uyum performansı arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8 (3), 2696-2713.
- Dubey, A. ve Agarwal, A. (2007). Coping strategies and life satisfaction: chronically III patients' perspectives. *Journal of The Indian Academy of Applied Psychology*, 33 (2), 161-168.
- Erdil, O., Keskin, H., İmamoğlu, S. Z., Erat, S. (2004). Yönetim tarzı ve çalışma koşulları, arkadaşlık ortamı ve takdir edilme duygusu ile iş tatmini arasındaki ilişkiler: Tekstil sektöründe bir uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5 (1), 17-26.
- Everest, B. ve Yercan, M. (2016). Kooperatif ortaklarının kooperatifçilik ilkelerini algılamaları üzerine bir araştırma: Tarım kredi kooperatifleri örneği. *Ege Üniversitesi Ziraat Fakültesi Dergisi*, 53 (1), 67-73.
- Fiksenbaum, L. M. (2014). Supportive work-family environments: Implications for work-family conflict and wellbeing. *The International Journal of Human Resource Management*, 25 (5), 653-672.
- Güllüoğlu Işık, Ö. ve Koçak, Ö. F. (2014). İletişim fakültesi öğrencilerinin yaşam doyumlarının farklı değişkenler açısından incelenmesi. *Selçuk İletişim*, 8 (3), 281-300.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2018). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri. Felsefe-yöntem-analiz*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Haslett, A., Smith, C. ve Curry, V. (2008). Family friendly work practices at The University of Otago: It's alright here!. *Otago Management Graduate Review*, 6, 21-35.
- Heslin, P. A. (2005). Conceptualizing and evaluating career success. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 113-136.
- Hırlak, B., Taşlıyan, M., Sezer, B. (2017). İyimserlik ve yaşam doyumu arasındaki ilişki, demografik özellikler bağlamında algı farklılıkları: Bir alan araştırması. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7 (1), 95-116.
- Joo, B. K. ve Park, S. (2010). Career satisfaction, organizational commitment, and turnover intention the effects of goal orientation, organizational learning culture and developmental feedback. *Leadership & Organization Development Journal*, 31 (6), 482-500.

- Kalaycı, Ş. (2010). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kanten, P. (2013). *Family friendly policies in organizations and their effects on work-life balance, work alienation and life satisfaction*. 2nd Annual International Conference on Business, Technology and Innovation, Albania, 30 November-01 December 2013.
- Kanten, P. ve Kanten, S. (2015). İş yaşamının kalitesinin yaşam doyumu üzerindeki etkisinde iş doyumunun aracılık rolü. S. Doğan (Ed.), *Yaşam doyumu seçme konular içinde* (39-72. ss.). Nobel Yayınları, Ankara.
- Kern, M. L., Friedman, H. S., Martin, L. R., Reynolds, C. A., Luong, G. (2009). Conscientiousness, Career Success, and Longevity: A Lifespan Analysis. *Ann. Beh. Med.*, 37, 154-163.
- Kuzulu, E., Kurtuldu, S., Vural, G. Ö. (2013). İş yaşam dengesi ile yaşam doyumu ilişkisi üzerine bir araştırma. *Sakarya İktisat Dergisi*, 2 (5), 88-127.
- Li, Z., You, L., Lin, H., Chan, S. W. (2013). The career success scale in nursing: Psychometric evidence to support the chinese version. *Journal of Advanced Nursing*, 70 (5), 1194-1203.
- Lindfors, P. M., Meretoja, O. A., Töyry, S. M., Luukkonen, R. A., Elovainio, M. J., Leino, T. J. (2007). Job satisfaction, work ability and life satisfaction among finnish anaesthesiologists. *Acta Anaesthesiol Scand*, 51, 815-822.
- Lorcu, F. (2015). *Örneklerle veri analizi SPSS uygulamalı*. Ankara. Detay Yayıncılık.
- Mohamad, M. ve Mohamed, W. N. (2012). A model of quality of work life, life satisfaction and service quality. *Asian Journal of Business Research*, 2 (2), 38-51.
- Moon, S. Y. ve Roh, J. (2010). Balancing work and family in South Korea's public organizations: Focusing on family-friendly policies in elementary school organizations. *Public Personnel Management*, 39 (2), 117-131.
- Okurame, D. E. ve Fabunmi, R. (2014). ). Protean and boundaryless careers exploring the role of mentoring and gender in the context of a major african country. *Career Development International*, 19 (1), 73-100.
- Onyishi, I. E. ve Okongwu, O. E. (2013). Personality and social support as predictors of life satisfaction of Nigerian prisons officers. *The Social Sciences*, 8 (1), 5-12.
- Özdemir, G. (2016). *Kooperatifçilik*. Ankara: Nobel akademik yayıncılık.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *DEÜİİBF Dergisi*, 18 (2), 113-130.
- Öztürk, U. C. (2017). Kariyerde kuşak vs. toprak: Kariyer algısında doğulan coğrafi konum ve kuşağın etkisi. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 5 (5), 155-165.
- Pavot, W. ve Diener, E. (1993). Review of the satisfaction with life scale. *Psychological Assessment*, 5 (2), 164-172.
- Rhoades, L. ve Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87 (4), 698-714.
- Sakal, Ö. ve Yıldız, S. (2015). Bireycilik ve toplulukçuluk değerleri, kariyer çapaları ve kariyer tatmini ilişkisi. *Journal of Yasar University*, 10 (40), 6612-6623.

- Santilli, S., Nota, L., Ginevra, M. C., Soresi, S. (2014). Career adaptability, hope and life satisfaction in workers with intellectual disability. *Journal of Vocational Behavior*, 85, 67–74.
- Schooreel, T., Shockley, K. M., Verbruggen, M. (2017). What if people's private life constrained their career decisions? Examining the relationship between home-to-career interference and career satisfaction. *Career Development International*, 22 (2), 124-141.
- Spurk, D., Abele, A. E., Volmer, J. (2011). The career satisfaction scale: Longitudinal measurement invariance and latent growth analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84, 315-326.
- Spurk, D., Abele, A. E., Volmer, J. (2015). The career satisfaction scale in context: A test for measurement invariance across four occupational groups. *Journal of Career Assessment*, 23 (2), 191-209.
- Şentürk, F. K. ve Bayraktar, E. (2018). İş-aile çatışmasının çalışanların iş ve yaşam tatminleri üzerindeki etkisi. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 9 (1), 24-41.
- Taşhyan, M., Arı, N. Ü., Duzman, B. (2011). İnsan kaynakları yönetiminde kariyer planlama ve kariyer yönetimi: İİBF öğrencileri üzerine bir alan araştırması. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3 (2), 231-241.
- Türkay, O. ve Eryılmaz, B. (2010). Kariyer değerleri ve kariyer yolu tercihleri ilişkisi: Türk turizm sektöründen örnekler. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (İLKE)*, 24, 179-199.
- Voicu, B. ve Pop, C. (2011). Measurement Models of Life Satisfaction: A Structural Equation Modeling Approach. *Calitatea Vietii*, XXII (2), 137-154.
- Wang, Y., Horng, J., Cheng, S., Killman, L. (2011). Factors influencing food and beverage employees' career success: A contextual perspective. *International Journal of Hospitality Management*, 30: 997– 1007.
- Wickramasinghe, V. ve Jayaweera, M. (2010). Impact of career plateau and supervisory support on career satisfaction a study in offshore outsourced IT firms in Sri Lanka. *Career Development Intern*