

İş Yaşam Dengesi, Psikolojik Dayanıklılık ve Kariyer Tatmini Arasındaki İlişki: Özel Sektör İşletmelerinde Bir Analiz^a

Relationship between Work-Life Balance, Psychological Resilience and Career Satisfaction: An Analysis in Private Sector Enterprises

Güzin Kıyık Kıcırb
Cansu Tütüncüoğlu^c

Özet

Çalışanlardan beklenen performans ve verimlilik değerlerine ulaşılabilmesinde yalnızca örgütsel unsurların öne çıkmadığı kişilerin bireysel hayatlarına da zaman ayırmak istediği kabulünden yola çıkan iş yaşam dengesi kavramı çalışanın gözünden işletme koşullarını tasarlama anlayışına sahiptir. Zorlu iş hayatında bireylerin ayakta kalabilme gücü ve becerisine odaklanan psikolojik dayanıklılık kavramı önemli bir diğer konudur. Çalışanların örgütün hedefleri kadar kendi geleceğinin de önemsenmesini istemesi ile ortaya çıkan kariyer tatmini kavramı bu araştırma kapsamında ele alınan son değişkendir. Makalenin temel amacı iş yaşam dengesi, psikolojik dayanıklılık ve kariyer tatmini kavramları arasındaki ilişkiyi analiz edebilmektedir. Nicel araştırma yönteminin kullanıldığı makalede farklı sektörlerden 250 çalışan araştırmaya katılım göstermiştir. Veri toplama aracı olarak güvenilirliği test edilmiş üç farklı ölçek ve demografik sorulardan yararlanılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişki için ise korelasyon analizine başvurulmuştur. Bu üç kavramın bütünsel olarak birbiri ile ilişkisi ilk defa incelendiği için araştırmanın özgünlük değeri yüksektir. Araştırma sonunda iş yaşam dengesi ve kariyer tatmini arasında anlamlı bir ilişki bulunamazken, psikolojik dayanıklılık ve iş yaşam dengesi ile psikolojik dayanıklılık ve kariyer tatmini arasında ilişki bulunmuştur. Buna göre her iki kavram ile ilişkili çıkan psikolojik dayanıklılık kavramına insan kaynakları uygulamalarında daha çok yer verilmesi gerekmektedir. Ayrıca gelecekteki çalışmalarda psikolojik dayanıklılık kavramının aracı değişken etkisine bakılarak, alan yazını geliştirilebilir.

Anahtar Kelimeler: İş Yaşam Dengesi, Psikolojik Dayanıklılık, Kariyer Tatmini

Jel Kodları: M10, M12, M19

Başvuru: 27.07.2024

Kabul: 27.11.2024

Abstract

The concept of work life balance, which is based on the assumption that not only organizational elements are prominent in achieving the performance and productivity values expected from employees, but also that individuals want to spend time on their individual lives, has the understanding of designing business conditions from the perspective of the employee. The concept of psychological resilience, which focuses on the power and skills of individuals to survive in a difficult business life, is another important issue. The concept of career satisfaction, which emerges when employees want their own future to be considered as much as the goals of the organization, is the last variable addressed within the scope of this research. The main purpose of the article is to analyze the relationship between the concepts of work life balance, psychological resilience and career satisfaction. In the article, where the quantitative research method is used, 250 employees from different sectors participated in the research. Three different scales and demographic questions, the reliability of which have been tested as data collection tools, were used. Correlation analysis was used for the relationship between the variables. Since the relationship between these three concepts is examined for the first time in a holistic manner, the originality value of the research is high. As a result of the research, no significant relationship was found between work life balance and career satisfaction, while a relationship was found between psychological resilience and work life balance, and psychological resilience and career satisfaction. Accordingly, the concept of psychological resilience, which is related to both concepts, should be given more place in human resources practices. In addition, the literature can be improved by examining the mediating variable effect of the concept of psychological resilience in future studies.

Key Words: Work Life Balance, Psychological Resilience, Career Satisfaction

Jel Codes: M10, M12, M19

^a Bu çalışma Cansu Tütüncüoğlu'nun Anadolu Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı'nda, danışman Dr. Öğr. Üyesi Güzin Kıyık Kıcırb ile yürütmüş olduğu "Psikolojik Dayanıklılık, Kariyer Tatmini ve İş-Yaşam Dengesi Kavramları Arasındaki İlişkinin İşletme Çalışanları Bağlamında Analizi" adlı yüksek lisans tez çalışmasından türetilmiştir.

^b Dr. Öğretim Üyesi, Anadolu Üniversitesi, giyik@anadolu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-6042-3422

^c Yüksek Lisans Öğrencisi, Anadolu Üniversitesi, cansubalcı201@gmail.com, ORCID: 0009-0009-1857-8058

GİRİŞ

Günümüz iş dünyasında bireyler için avantajlar olduğu kadar dezavantajlar da bulunmaktadır. Zorlayıcı iş koşullarında dengede kalabilmek, stres kaynaklı baskılar sonrasında ayakta durabilmek ve mesleki hedeflerden kopmamak çalışanlar için önemli konu başlıkları arasındadır. Bu noktada öne çıkan iş yaşam dengesi, psikolojik dayanıklılık ve kariyer tatmini kavramları bu makale kapsamında ele alınan ana değişkenlerdir. Çalışanların iş hayatı dışında kalan zamanı özel hayat olarak adlandırılmaktadır. Kişilerin bireysel ihtiyaçlarının büyük bölümü bu zaman içinde karşılanır. Dinlenmeden, eğlenmeye, sosyalleşmeden, kişisel gelişim faaliyetlerine kadar birçok etkinlik bu süreçte gerçekleştirilir. Dolayısıyla iki zaman dilimi arasındaki dengenin kişilerin performansı ve iş tatmini açısından önemli olduğu kabul edilmektedir (Sakthivel ve Jayakrishnan, 2012). Bir diğer kavram olan psikolojik dayanıklılık 1970'li yılların sonundan itibaren konuşulan bir konu olmasına rağmen yönetim literatüründe yakın zamanda incelenmeye başlamıştır. Çalışanların zorlu şartlar karşısında ayakta kalma gücünü ifade eden psikolojik dayanıklılık örgüt psikolojisi içinde belirleyici bir konudur (Kavi ve Karakale, 2018). Kariyere gelindiğinde kavrama ilişkin bakış açısının her geçen gün değiştiği bir dünyada konuya gereken önemin verilmesi ve kariyer tatmini yüksek olan bireylerin iş hayatında daha yüksek katma değer oluşturabildiği görülmektedir (Anafarta ve Yılmaz, 2021). Makale kapsamında önce bu konulara ilişkin kavramsal çerçeveye değinilmiş, sonrasında araştırma bulguları paylaşarak, değerlendirme ve önerilere yer verilmiştir.

1. İŞ YAŞAM DENGESİ

1970'lerin sonlarına doğru Amerika'da kullanılmaya başlayan iş yaşam dengesi kavramı, 1986 yılında özel hayattan çok iş yaşamına zaman ayıran çalışanları ifade etmek için kullanılmaya başlamıştır (Smith, 2010). Kavram insanların iş hayatları ile iş dışındaki hayatları arasındaki dağılıma odaklanan bir nitelik göstermektedir (Korkmaz ve Erdoğan, 2014). Bu anlamda iş ve özel hayat arasındaki dengeye vurgu yapılmaktadır (Lockwood, 2003). Çalışan bakış açısından ise; ev ile iş yeri arasındaki görev ve sorumlulukların benzer oranda olmasını ifade etmektedir (De Cieri vd., 2005).

Greenhaus ve arkadaşlarının (2003) yaptığı araştırmaya göre; iş yaşam dengesinin 3 bileşeni olduğu ileri sürülmüştür. Bunlar; iş ve özel hayat için ayrılan zamanın dengeli olması, her iki tarafa eşit katılım sağlanması ve her iki seçeneğin benzer tatmini sağlaması ile açıklanmaktadır. İş ve iş dışı yaşam dengesini gözetken çalışanların yüksek kalite de bir hayatı olduğu ve bunun da iş yaşamına tekrar yansıtıldığı ifade edilmektedir.

Araştırmalar insanların hayatlarında üstlendiği rollerin kapladığı zamana, hiyerarşiye ve öneme göre iş yaşam dengesi olgusuna ilişkin çıkarımlara imkân sağladığını göstermektedir. Bu bağlamda Goode (1960) tüm rollerin ayrı oranda karşılanmasının mümkün olmadığını ifade ederken, Kahn ve arkadaşları (1964) roller arası çatışma konusuna odaklanmıştır. Marks and MacDermid (1996) ise rol dengesinin sağlanması gerekliliğine değinmiştir. Alan yazınına bakıldığında birçok araştırmacının da denge kavramına göre konuya açıklık getirdiği görülmektedir. Bu isimlerden biri olan Clark (2000) iş yaşam dengesinin sağlanması durumunda iş ve aile çatışmasının en aza ineceği, iş tatmini ve performansın yükseleceğini ifade etmiştir. Benzer şekilde Greenhaus ve arkadaşları da (2003) dengeyi sağlıklı ve verimli bir hayatın göstergesi olarak tanımlamaktadır. Bu nedenle iş yaşam dengesi kavramı çalışanların hayatlarındaki dengeyi nasıl koruyacaklarına dair yol gösterici bir konumda değerlendirilir. İşe ve diğer meşguliyet alanlarına ayrılan zaman ve enerjinin nasıl dağılacığına dair bir bakış açısı sunan bu kavrama ilişkin teorilerden bazıları bölütleme (segmentation), ödünleme (compensation), yayılma (spillover) ve sınır (border) teorileridir (Bhujanga Rao, 2015).

2. PSİKOLOJİK DAYANIKLILIK

Uluslararası literatürde "resilience" diğer bir ifade ile dayanıklılık olarak öne çıkan psikolojik dayanıklılık kavramı ilk olarak Amerika'da Rigsby tarafından kullanılmıştır (Topçu, 2017). Dias ve arkadaşlarına göre (2015) kavram; stresten dolayı oluşan negatif durumları atlatabilme yeteneği olarak tanımlanırken, Stephens (2013) tarafından tehdit veya stresten sonra insanların iyileşebilme kapasitesi olarak ifade edilmiştir. Whitson ve arkadaşları (2015) sıkıntılı durumlarda bile başarılı olma hali olarak kavramı tanımlarken, Barber (2013); stres sonrası faal kalabilme hali olarak konuya açıklık getirmektedir.

Literatüre dayanıklılık olarak giren kavram zaman içinde araştırmalarda psikolojik dayanıklılık olarak öne çıkmaya başlamıştır. Kılıç (2018) psikolojik dayanıklılığı; insanların stres haline veya negatif durumlara uyum sağlamasına ve bu durumlarla başa çıkabilmesine yardımcı olan koruyucu bir mekanizma olarak tanımlamaktadır. Psikolojik dayanıklılık sorunlu dönemlerden sonra kişilerin kısa sürede kendini toparlama becerisi olarak da ifade edilmektedir (Güngörmüş vd., 2015). Psikolojik dayanıklılığı etkileyen unsurlar ise kişinin sorunlarla başa çıkabilme gücü ve insanın iyi olma halini sürdürebilme becerisine bağlanmaktadır (Bonanno, 2004).

Kavramı açıklayan ilk araştırmalara bakıldığında psikolojik dayanıklılığın doğuştan geldiğini ileri süren yaklaşımların (Block ve Block, 1980) öne çıktığı görülmektedir. Sonrasında yapılan araştırmalar ise kavramın öğrenilip, geliştirilebilen bir özellik olduğuna dikkati çekmiştir (Beardslee ve Podorefsky, 1998). Kobasa (1979), psikolojik dayanıklılık araştırmalarının öncüsü olarak; orta ve üst seviye yöneticiler üzerinde çalışma yapıp, bir model ortaya koymuştur. Masten ve arkadaşları ise

(1990) çalışmalarında psikolojik dayanıklılığın üç ana niteliği üzerinde durmaktadır. Bunlar; kişinin karakter yapısı, diğeri iyi olma halinin hızı, bir diğeri ise kişinin başına gelen zorluğun büyüklüğüdür.

3. KARIYER TATMİNİ

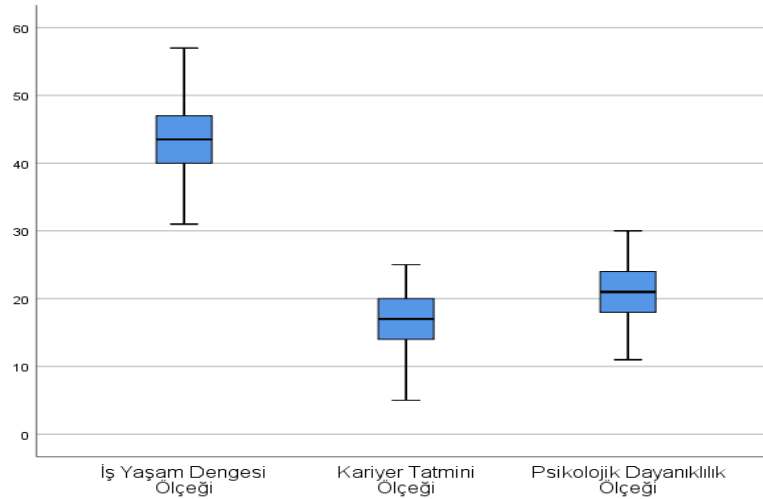
Kariyer tatmini; bireylerin çalışma yaşamı boyunca kariyerinde geldiği noktadan mutlu olup olmamasını ifade eden bir kavramdır (Seibert ve Kraimer, 2001). Kavramın kariyer başarılarını ve kariyer ilerlemesine dair umutları belirttiğini (Nauta vd., 2009) ayrıca kariyer anlamında hedeflere hangi ölçüde ulaşıldığını ve bununla ilgili memnuniyet düzeyini ifade ettiğini söylemek mümkündür (Conley vd., 2005). Başka bir tanıma göre kariyer tatmini; iş, kazanç, ilerleme imkânı ve işin kazandırdığı insan ağını içeren bütüncül bir durumdur (Emmerik vd., 2006). Shaver ve Lacey'de (2003) kavramı kişinin kendine uygun bulduğu kariyerle gerçek durumun hangi ölçüde örtüştüğü ile ilişkilendirmektedir. Sonuç olarak kavram kişinin örgüte kattıkları ile örgütün kişiye sağladıklarını insana karşılaştırma imkânı sunar (Judge vd.,1995).

Kariyer tatmini olgusunda etkili birçok unsur söz konusudur. Bunlardan bazıları karşılıklı değerlerin uyuşması, yönetici desteği, çalışanların iş hayatında mevcut yeteneklerini kullanabilmesi olarak sıralanmaktadır (Aryee, 1994). Lounsbury ve arkadaşları da (2004) kişinin sahip olduğu stres seviyesi, bireysel özellikler ve öz yeterlilik hissi gibi kişisel unsurların etkisine vurgu yapmaktadır. Kariyer tatmininin sağlanabilmesi için gereken faktörler ise mesleki başarı, kariyer hedeflerine ulaşma, kazanç hedeflerine erişim, ilerleme hedefini sağlama ve kendini geliştirme olarak sıralanmaktadır (Greenhaus vd., 1990).

4. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Özel sektörde görev alan çalışanların iş-yaşam dengesi, psikolojik dayanıklılık ve kariyer tatmini kavramları arasındaki ilişkiyi analiz etmeyi amaçlayan bu makalede nicel araştırma yöntemi kullanılmaktadır. Amaçlı örneklem yöntemi ile örneklemin belirlendiği çalışmada ulaşılmaması gereken örneklem büyüklüğü; G*Power istatistik programı kullanılarak hesaplanmıştır. Buna göre; testin gücü 0.80, etki büyüklüğü 0.2 ve hata oranı (α) 0.05 alındığında en az 199 katılımcıya ulaşılması gerektiği tespit edilmiştir. Testin gücünü güvence altına almak için ise 250 katılımcıya ulaşılmıştır. Dolayısıyla çalışmanın kapsamı Ankara'da özel sektörde yer alan 27 farklı işletmedeki 250 çalışandır. Üretimden, eğitime, turizmden bilişime farklı sektörlerden seçilen işletmeler, amaçlı örnekleme uygun şekilde dengeli bir dağılım ile belirlenmiştir. Veri toplama aracı olarak geçerlilik ve güvenilirliği kanıtlanmış ölçeklerden faydalanılmaktadır. İş-yaşam dengesini ölçmede Fisher-Mc Auley ve arkadaşları (2003) tarafından geliştirilen 15 maddelik iş yaşam dengesi ölçeği, Smith ve arkadaşları tarafından (2008) geliştirilen 6 maddelik psikolojik dayanıklılık ölçeği ve Greenhaus ile arkadaşları tarafından geliştirilen (1990) 5 maddelik kariyer tatmini ölçeği kullanılmıştır. Bu sorulara ek olarak katılımcıların demografik bilgilerini edinmek için 8 soru daha yöneltilmiştir. Ölçek sorularının dağılımı için Kolmogorov-Smirnov ($n>50$) ve Skewness-Kurtosis gibi parametrik testlere, güvenilirliği için ise "Cronbach's Alpha katsayılarına" bakılmıştır. Tablo 1'de ölçeklerin normallik dağılıma ilişkin grafiği, Tablo 2'de ise ölçek sorularının güvenilirlik değerlerine ilişkin katsayıları görmek mümkündür.

Tablo 1: Normallik Dağılım Grafiği



Tablo 1'de çalışma kapsamında ele alınan değişkenlere ilişkin dağılımların normal olduğu görülmektedir.

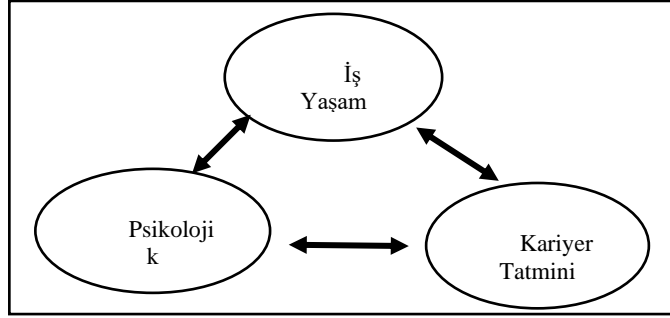
İş Yaşam Dengesi, Psikolojik Dayanıklılık ve Kariyer Tatmini Arasındaki İlişki: Özel Sektör İşletmelerinde Bir Analiz

Tablo 2. Ölçek Sorularının Güvenirlik (Reliability) Sonuçları

	Reliability Statistics	
	Cronbach's Alpha	N
İş Yaşam Dengesi Ölçeği	,844	15
Kariyer Tatmini Ölçeği	,877	5
Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği	,837	6

Tablo 2’de ölçek sorularının güvenilirlik değerleri iş yaşam dengesi ölçeği için (Cronbach’s Alpha) $\alpha=0,844$, psikolojik dayanıklılık ölçeği için $\alpha= 0,919$ ve kariyer tatmini ölçeği için $\alpha=0,877$ oranına sahiptir. Cronbach’s Alpha değerlerinin %70’in üzerinde çıkması, kullanılan ölçek sorularına ait güvenilirliğin yüksek olduğunu göstermektedir.

Bu araştırmada veri analizi kapsamında ölçekler arasındaki ilişkiye bakılırken Pearson korelasyon katsayıları hesaplanmıştır. Araştırmanın modelinde iş-yaşam dengesi psikolojik dayanıklılık ve kariyer tatmini kavramları arasındaki ilişki incelenmektedir. Bu amaçla ilişkiyel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkiyel tarama modelinde iki veya daha fazla değişkenin arasında bir ilişkinin ölçülmesi amaçlanmaktadır (Bekman, 2022). Şekil 1’de bu makale kapsamında incelenen araştırma modelini görmek mümkündür.



Şekil 1. Kavramlar Arası İlişki Modeli

Araştırma kapsamında geliştirilen hipotezler aşağıda yer almaktadır.

H1: İş yaşam dengesi ve kariyer tatmini kavramları arasındaki ilişki olumludur.

H2: Psikolojik dayanıklılık ve iş yaşam dengesi arasındaki ilişki olumludur.

H3: Psikolojik dayanıklılık ve kariyer tatmini arasındaki ilişki olumludur.

İnsan kaynakları yönetimine stratejik bir bakış açısı getiren güncel kavramlar arasında yer alan iş yaşam dengesi, psikolojik dayanıklılık ve kariyer tatmini kavramları arasındaki ilişkileri çözümlenmeyi hedefleyen bu hipotezler hem alan yazını için hem de iş yaşamı için önemlidir. İlk hipotez; özel sektör çalışanlarının iş yaşam dengesini kurabilme yeterliliğinin, kariyerleri ile ilgili memnuniyet durumunu belirleme sürecindeki ilişkiyi irdelemektedir. İkinci hipotez psikolojik olarak dayanıklı olan ya da olmayan çalışanların bu durumlarının iş yaşam dengesi kurma yeterliliğine yansımaları şeklinde sorgulamaktadır. Son hipotez de ise çalışanların psikolojik dayanıklılığının kariyer tatmini hissetmesi ile arasındaki ilişki ele alınmaktadır.

Destek vermeyi kabul eden katılımcılarla çalışmanın gerçekleştirilmesi ve bölgesel anlamdan sadece Ankara’daki işletme çalışanlarına ulaşılması ise araştırmaya örneklem sınırlılığı getiren bir durumdur.

5. BULGULAR

Örneklem kapsamında yer alan katılımcılara ait demografik bilgiler ve tanımlayıcı istatistikler Tablo 3'te yer almaktadır. Tabloda "n" ile belirtilen kısım katılımcı sayısını, "%" ile belirtilen kısım ise katılımcılara ilişkin frekans dağılımlarını belirtmektedir.

Tablo 3. Katılımcıların Demografik Bilgileri

		n	%
Yaş	18-27 yaş	59	23,6%
	28-40 yaş	141	56,4%
	40+ yaş	50	20,0%
Cinsiyet	Erkek	116	46,4%
	Kadın	134	53,6%
Medeni Durum	Bekar	126	50,4%
	Evli	124	49,6%
Mezuniyet	Lise	16	6,4%
	Ön lisans	16	6,4%
	Lisans	145	58,0%
	Lisansüstü	73	29,2%
Sektör	Bilişim ve Tasarım	25	10,0%
	Hizmet	59	23,6%
	Holding	50	20,0%
	Üretim İmalat	81	32,4%
	Diğer	35	14,0%
Bakmakla yükümlü olduğu kişi	Var	107	42,8%
	Yok	143	57,2%
İş Tecrübesi	1-3 yıl	55	22,0%
	4-7 yıl	58	23,2%
	8-11 yıl	49	19,6%
	12+ yıl	88	35,2%
Unvan	Asistan/Uzman Yardımcısı	51	20,4%
	Uzman/Kıdemli Uzman/Sorumlu	119	47,6%
	Yönetici / Müdür	69	27,6%

İş Yaşam Dengesi, Psikolojik Dayanıklılık ve Kariyer Tatmini Arasındaki İlişki: Özel Sektör İşletmelerinde Bir Analiz

	Direktör	6	2,4%
	Üst Yönetim	5	2,0%

Katılımcılara ilişkin demografik verilere bakıldığında katılımcıların % 56,4'lük kısmının "28-40 yaş aralığında", % 23,6'luk kısmının "18-27 yaş aralığında" ve %20'sinin 40 yaşından fazla olduğu görülmüştür. % 53,6'lık oranın "Kadın" çalışanlara ait olduğu örnekleme "Erkek" çalışanlar % 46,4'lük bir orana sahiptir. Katılımcıların %50,4'ü "Bekar" iken, %49,6'sı "Evli" dir. Katılımcılara ilişkin eğitim durumuna bakıldığında % 58'in "Lisans" mezunu, %29,2'nin "Yüksek Lisans" Mezunu, % 6,4'ün "Ön lisans" mezunu, % 6,4'ün ise "Lise" mezunu olduğu görülmüştür. Katılımcılara ilişkin sektör bilgileri incelendiğinde en büyük oranın % 32,4'lük dağılımla "Üretim/İmalat" sektörüne ait olduğu dikkati çekmektedir. %23,6'lık oranın "Hizmet" sektöründe, %20'lik oranın Holding işletmelerinde, % 14'ün ise bu seçeneklerin arasında kendini tanımlamayan "Diğer" sektörlerde ve % 10'luk kısmın ise "Bilişim & Tasarım" sektöründe çalıştığı görülmektedir. Örneklem içinde yer alan katılımcıların %57,2'si bakma sorumluluğu olan bir kişi olmadığını belirtirken, % 42,8'lik kısım eş, çocuk, anne, baba gibi bakmakla yükümlü oldukları kişilerin varlığını dile getirmiştir. Demografik bilgiler kapsamında çalışanların iş deneyimine bakıldığında; % 35,2'sinin 12 yıl ve üzeri, % 23,2'sinin "4-7 yıl arası", % 22'sinin "1-3 yıl arası", % 19,6'sının "8-11 yıl arası" tecrübeye sahip olduğu görülmüştür. Son olarak çalışanların unvan bilgileri ele alındığında %47,6'nın "Uzman/ Kıdemli Uzman" titrine sahip olduğu, % 27,6'nın "Yönetici/ Müdür" unvanında olduğu, % 20'nin "Uzman Yardımcısı/ Asistan" olduğu, %2,4'ün "Direktör", % 2'nin ise "Üst Yönetim" kademelerinde görev alan kişiler olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmaya ilişkin korelasyon analizi sonuçlarına gelindiğinde Tablo 4'te ölçekler arası ilişkiyi ifade eden değerleri görmek mümkündür.

Tablo 4. Ölçek skorları arası korelasyon (ilişki) analizi sonuçları

		İş Yaşam Dengesi Ölçeği	Kariyer Tatmini Ölçeği	Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği
İş Yaşam Dengesi Ölçeği	r	1		
	p.			
Kariyer Tatmini Ölçeği	r	-0,019	1	
	p.	0,762		
Psikolojik Dayanıklılık Ölç.	r	-0,227	0,176	1
	p.	0,001	0,005	

r: Pearson korelasyon katsayıları; *p*: İlişki katsayısına ait anlamlılık düzeyleri

Tabloya bakıldığında "İş Yaşam Dengesi" ve "Kariyer Tatmini" ölçek skorları arasında istatistiksel anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$). "Psikolojik Dayanıklılık" ölçek skoru ile "İş Yaşam Dengesi" ölçek skoru arasında istatistiksel olarak anlamlı negatif bir ilişki bulunmuştur ($p=0,001$). Bu kapsamda araştırmanın bulgularına göre; "Psikolojik Dayanıklılık" arttıkça "İş Yaşam Dengesi" azalmaktadır. Son olarak katılımcıların "Psikolojik Dayanıklılık" ölçek skoru ile "Kariyer Tatmini" ölçek skoru arasında ise istatistiksel olarak anlamlı pozitif bir ilişki bulunmuştur ($p=0,005$). Buna göre; "Psikolojik Dayanıklılık" arttıkça çalışanların "Kariyer Tatmini" de artmaktadır.

6. DEĞERLENDİRME

Araştırma kapsamında geliştirilen hipotezlerin sonuçlarına bakıldığında katılımcıların "Kariyer Tatmini" ölçek skoru ile "İş Yaşam Dengesi" ölçek skoru arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$). Diğer bir ifade ile; bu iki kavramın birbirine pozitif veya negatif herhangi bir şekilde etkisinin olmadığı görülmüştür. Dolayısıyla H1 hipotezi kabul edilmemektedir.

Çalışmada katılımcıların "Psikolojik Dayanıklılık" ölçek skoru ile "İş Yaşam Dengesi" ölçek skoru arasında istatistiksel olarak anlamlı negatif ilişki bulunmuştur ($p=0,001$). Bu kapsamda araştırmanın bulgularına göre; "Psikolojik Dayanıklılık"

ölçek skoru arttıkça, “İş Yaşam Dengesi” ölçek skoru azalmaktadır. Benzer şekilde çalışanların “İş Yaşam Dengesi” ölçek skoru arttıkça, “Psikolojik Dayanıklılık” ölçek skorunun azaldığı görülmektedir. H2 hipotezi ilişkinin olumlu olduğunu iddia etmesi nedeniyle kabul edilmemiştir.

Araştırma bulgularına göre; katılımcıların “Psikolojik Dayanıklılık ölçek skoru” ile “Kariyer Tatmini ölçek skoru” arasında istatistiksel olarak anlamlı pozitif ilişki bulunmaktadır ($p=0,005$). Buna göre; “Psikolojik Dayanıklılık” ölçek skoru arttıkça “Kariyer Tatmini” ölçek skoru artmaktadır. Benzer şekilde “Psikolojik Dayanıklılık” ölçek skoru azaldığında “Kariyer Tatmini” ölçek skoru azalmaktadır. Böylece psikolojik dayanıklılığın işletme çalışanlarının kariyer tatmin düzeyi ile olumlu bir ilişki içerisinde olduğu belirtilebilir. Dolayısıyla H3 hipotezi kabul edilmektedir.

Araştırma sonuçları incelendiğinde literatürdeki benzer çalışmalara göre farklılıklar ortaya çıktığı görülmektedir. Bu farklılıkların sebebi örneklem grubunun sektörel ve çalışma koşulları açısından diğer araştırmalardan ayrılması olarak ifade edilebilir. Andersen ve Kjeldsen de (2013), çalışanları etkileyen pek çok kavramın özel sektörde ve kamu sektöründe farklı şekillenmediğini araştırmalarında tespit etmiştir. Altıntaş (2023) ve Akpulat’ın (2019) çalışmalarında kamu sektörü ve eğitim alanında kurumlara gidilmiştir. Bu makale de ise örneklem grubunun kapsamını özel sektör çalışanları oluşturmaktadır. Özdevecioğlu’nun (2002) özel sektör ve kamu sektöründe çalışan yöneticiler üzerinde yapmış olduğu bir araştırmanın sonucuna göre; özel sektörde kamu sektörüne göre iş hayatında çatışma düzeyinin daha fazla, çalışma ortamının daha stresli olduğu bulguları ortaya çıkmıştır. Palidauskaite ve Segalovicene de (2008) kamu sektörünün; iş, kariyer fırsatları ve sosyal güvenlik anlamında çalışanlar için daha avantajlı olduğuna vurgu yaparak bu görüşü desteklemektedir. Pedersen’de (2013) araştırmasında özel sektörün kamuya göre çalışma şartlarının zorlayıcı olmasına değinerek, özel sektördeki işletmelerin çalışanların motivasyonu üzerindeki olumsuz etkisini ifade etmiştir. Dolayısıyla daha önce kamu sektörü çalışanlarına yönelik yapılan araştırma sonuçları ile özel sektöre ilişkin sonuçların birbirinden farklı bulunmasının sebebi çalışma şartlarının ve ortamının farklılığına dayandırılabilir.

Bu araştırmada psikolojik dayanıklılık ile iş-yaşam dengesi arasındaki ilişkinin negatif bulunmasına bakıldığında en önemli sebeplerden biri kavramların temelde birbirine zıt bakış açılarından beslenmesi olarak düşünülmektedir. Psikolojik dayanıklılık tanımı itibarıyla zorlayıcı koşullara uyum gösterme, üstesinden gelme davranışlarını içinde barındırmaktadır (Masten vd., 1990; Dias, 2015). İş-yaşam dengesi kavramında ise; iş ve iş dışında kalan hayata eşit zaman ve adanmışlık ile yaklaşmak esastır (Greenhaus vd., 1990). Bu yönüyle iş hayatında yoğun şekilde çalışan ve iş dışında kalan aktivitelere zaman ayıramayan birinin psikolojik dayanıklılığının güçlenmesi gerekliliği bu ilişkiyi destekleyebilir. Vithanage ve Arachchige de (2017) iş yaşam dengesini kuramayan kişilerin roller arası yaşadığı çatışmalar nedeniyle hayatın zorlukları ile başa çıkmakta zorlanabileceğine araştırmalarında yer vererek bu görüşü güçlendirmektedir.

Psikolojik dayanıklılığı yüksek çalışanlar işyeri şartlarına kolay uyum sağlayıp, karşısına çıkan zorlukların üstesinden gelerek daha çok başarılı olabilmektedir (Kavi ve Karakale, 2018). Bu durum psikolojik dayanıklılığı yüksek çalışanların kariyer tatmininin artmasının sebeplerinden biri olarak değerlendirilebilir. Masten ve Reed’e (2002) göre; çalışanın kariyer başarısı, sosyal çevresi tarafından kabul görmesi psikolojik dayanıklılığı olumlu desteklemektedir. Dolayısıyla araştırma sonucunda her iki kavramın birlikte gelişen ve birlikte düşen bir eğilimde çıkması normaldir. Lounsbury ve arkadaşları da (2003) kariyer tatmini ve psikolojik dayanıklılığın birbirini olumlu etkilediğine vurgulayarak bu görüşü desteklemiştir.

Post modern dünyada insanın işletmeler için stratejik bir kaynak olduğunun kabul edilmesi ile birlikte nitelikli çalışana duyulan ihtiyaca ilişkin farkındalık artmıştır. Sürekli değişen iş ortamlarına adapte olabilen, mücadeleci, kaotik ortamları kolayca yönetebilen, stresli iş koşullarında paydaş beklentilerini karşılayabilen psikolojik dayanıklılığı yüksek çalışanlar örgütler için nitelikli çalışan olarak değerlendirilmektedir (Matthews vd., 2007; Cote, 2014). Bu bağlamda Srivasta ve Madan’ın (2020) araştırmasında psikolojik dayanıklılık ile kariyer tatmini arasında aracı değişken olarak görülen yönetimin güven ve politik beceriler üzerinden etkisi yadsınmamalıdır. İşletmelerin yöneticiler üzerinden sunduğu eğitim imkanları, mentorluk uygulamaları, esnek hak paketleri, kariyer destek modelleri, ücret ve ödül politikaları önem kazanmaktadır (Kanap Güngör, 2013). Tüm bunlar kariyer tatmini kavramını güçlendirmektedir (Çalık ve Eres, 2006). Bu araştırma sonucunun da gösterdiği gibi psikolojik dayanıklılığı yüksek olan çalışanın kariyer tatmin düzeyinin yüksek olması bu nedenle olağan görülmektedir.

Çalışanlara kariyer tatmini sağlayan işletmelerin, insan kaynağı için cezbedici bir etkisi olduğu kabul edilmektedir (İgbaria ve Greenhaus, 1992). Nae ve Choi’nin (2021) araştırması da kariyer tatmini arttıkça işten ayrılma niyetinin azaldığına vurgu yaparak bu düşüncüyü destekler. Bu nedenle işletmelerin kariyeri destekleyici uygulamaları politikalarına eklemeleri gerekmektedir.

Psikolojik dayanıklılık, iş-yaşam dengesi ve kariyer tatmini kavramlarının işletme ve çalışanlar üzerindeki etkileri ve önemine değindikten sonra konu ile ilişkili önerilere aşağıda yer verilmektedir.

- İş-yaşam dengesi, kişilerin memnuniyet seviyeleri ile ilgili geri dönüşlere göre ortaya çıkabilecek olgulardan biridir. Bu durum işletmelerin ve çalışanların karşılıklı olarak birbirinin yararına olacak şekilde sağlanan düzenlemelere

İş Yaşam Dengesi, Psikolojik Dayanıklılık ve Kariyer Tatmini Arasındaki İlişki: Özel Sektör İşletmelerinde Bir Analiz

saygı göstermesiyle başlamaktadır (McIntosh, 2003). Bu noktada katılımcı yönetim uygulamaları artırılarak işletmelerin etkili iletişim ortamlarını güçlendirmesi gereklidir. Yasalarla güvence altına alınan çalışmanı dinleme hakkı korunmalı ve aykırı durumlarda yaptırımlar uygulanmalıdır.

- İş-yaşam dengesinin sağlanması insan kaynakları departmanlarına ait görevler arasında görülse de üst yönetimin vizyonu ve konuya ilişkin kararlılığı da oldukça önemlidir. Kalliath ve Brough da (2008) iş yaşam dengesinin örgütsel düzeyde yönetsel yaklaşımlarla şekillendiğine değinmektedir. Bu nedenle iş yaşam dengesini sağlama yönündeki uygulamaların maliyet olarak görülmemesi ve bütüncül bir bakış açısı ile konuya istikrarlı yaklaşılması gereklidir.
- Psikolojik dayanıklılık olgusunun geliştirilebilir olduğu görüşü yaygın bir kabuldür (Beardslee ve Podorefsky, 1998). Aynı zamanda önemli bir kişisel yetkinlik olduğu, insan kaynağına iş ve özel hayatında önemli katkılar sağladığı bulgularla desteklenmektedir. Bu nedenle işletmelerin eğitim programlarını bu yetkinliklere göre şekillendirmesi ve daha aktif şekilde kullanabilmesi önemli hale gelmiştir. İşletmeler ücrette motive edici olma, çalışanın özel hayatını destekleme, iş tatminini artırma, ebeveynlere kreş desteği verme, çalışanların spor aktivitelerine sponsor olma, iş dışında ailelerin dahil olduğu keyifli etkinlikler planlanma, çalışma koşulları ve yöntemlerde esneklik sağlama gibi uygulamalara başvurabilir.
- İşletmelerin bu araştırma kapsamında ele alınan üç değişkenle ilgili adımlar atabilmesi, örgüt kültürü ve iklimini doğru oluşturabilmesi için adil bir performans değerlendirme sistemi tasarlaması, görev dağılımlarını dengeli oluşturması, motivasyon politikalarını etkili kullanması, kariyeri destekleyici bir bakış açısına sahip olması gereklidir. Aynı zamanda çalışanların psikolojik dayanıklılığını güçlendirebilmek için dinamik bir iş ortamı oluşturmak önemlidir. Böylece çalışanlar kolay uyumlanabilen ve kendini birden fazla alanda geliştirmeye istekli bireylere dönüştürülebilir.

Değerlendirmenin sonunda iş yaşam dengesi, psikolojik dayanıklılık ve kariyer tatmini kavramları arasında bir hipotez dışında ilişkiler olduğu görülmektedir. İleride bu çalışmanın etki üzerinden geliştirilebilmesi ve değişkenler arasında aracı değişken etkisine bakılabilmesi mümkündür. Çünkü psikolojik dayanıklılık hem iş yaşam dengesi ile hem de kariyer tatmini konusu ile ilişkili bulunmuştur.

7. SONUÇ

İş yaşam dengesi, psikolojik dayanıklılık ve kariyer tatmini konuları son dönemde öne çıkan uygulama ve alan yazınında her geçen gün kendine daha fazla yer bulmaya başlayan kavramlar arasındadır. Makalenin amacı bu üç kavramın arasındaki ilişkileri analiz etmektir. Farklı çalışmalarda tekli ve ikili olarak ele alınsa da bütüncül olarak üç değişkene yer veren başka bir çalışma olmaması çalışmaya özgünlük katmaktadır. Araştırma kapsamında belirlenen hipotezler çalışanların iş yaşam dengesi ile kariyer tatmini, psikolojik dayanıklılık ile iş yaşam dengesi ve psikolojik dayanıklılıkla kariyer tatmini kavramları arasındaki ilişkileri ve ilişkinin yönünü sorgulamaktadır. Araştırma sonucunda psikolojik dayanıklılık ile ilişkilendirilen iş yaşam dengesi ve kariyer tatmini kavramları arasında ilişki bulunurken, iş yaşam dengesi ve kariyer tatmini arasında anlamlı ilişki bulunamamıştır. Dolayısıyla özel sektör gibi iş yükünün yoğun olduğu işletmelerde çalışanlar için iş yaşam dengesinin değişimi kişilerin hissettiği kariyer tatmini üzerinde belirleyici çıkmamıştır. Diğer bir boyutta psikolojik dayanıklılığın düşük ya da yüksek olmasının çalışanlardaki iş yaşam dengesini ters yönde etkilediği görülmektedir. Buna göre zorlu iş şartlarına direnç gösteren ve yeniden ayağa kalkabilen bireyler iş yaşam dengesini bir süre sonra kaybedebilmektedir. Tam tersi dayanıklılığı düşen bireyler ise iş yaşam dengesi olgusunu daha çok önemseyerek kendini toparlama ve dayanma gücünü artırmaya yönelebilmektedir. Son boyutta psikolojik dayanıklılığın kariyer tatmini arasındaki ilişkiye bakıldığında arada anlamlı pozitif bir ilişki olduğu görülmüştür. Bu noktada kişilerin dayanıklılığı arttıkça işletme içindeki yükselme durumları da olumlu etkilenebileceği için kariyer konusundaki tatmin düzeylerinin artması beklenmektedir. Tersine dayanıklılığı düşen çalışanlar gerek başarı potansiyeli düştüğü ve yükselmediği gerekse zorluklar nedeniyle yıpranarak yükselmenin değerini hissedemediği için kariyer tatminleri azalmaktadır. Kavramlar arası ilişkilerin öne çıktığı makalede özellikle psikolojik dayanıklılık olgusu diğer değişkenlere göre daha belirleyici olarak tespit edilmiştir. Bu nedenle işletmelerdeki insan kaynakları uygulamalarında bu kavramı geliştirecek aynı zamanda psikolojik sermayeyi güçlendirecek uygulamalara daha çok yer verilmesi gereklidir. Eğitimler, katılımcı yönetim uygulamaları, esnek çalışma koşulları, iş baskısını azaltan rahatlatıcı etkinlikler, motivasyon unsurlarının doğru kullanılması bu uygulamalardan bir kaçıdır. Ayrıca alan yazını için tüm kavramlarla ilişkili olan psikolojik dayanıklılık olgusuna gelecekteki yeni araştırmalar da daha çok önem verilebilir. Bu bağlamda kavramın aracı değişken etkisine bakılabilir.

EXTENDED ABSTRACT

The concept of work-life balance, which is based on the acceptance that not only organizational elements are important in achieving the performance and productivity values expected from employees, but also that individuals want to spend time on their individual lives, has the understanding of designing business conditions from the employee's perspective. The concept of psychological resilience, which focuses on the power and skill of individuals to survive in difficult business lives, is another important issue. The concept of career satisfaction, which emerges when employees want their own future to be considered as important as the goals of the organization, is the last variable addressed within the scope of this research. This article aims to analyze the relationship between the concepts of work-life balance, psychological resilience and career satisfaction of employees working in the private sector and uses the quantitative research method. In the study where the sample was determined with the purposeful sampling method, 250 participants were reached. Therefore, the scope of the study is 250 employees in 27 different businesses in the private sector in Ankara. Businesses selected from different sectors from production to education, tourism to informatics were determined with a balanced distribution in accordance with purposeful sampling. Valid and reliable scales are used as data collection tools. The relationships between variables were examined with correlation analysis.

When the results of the hypotheses developed within the scope of the research are examined, no statistically significant relationship was found between the participants' "Career Satisfaction" scale score and "Work Life Balance" scale score ($p>0.05$). Therefore, H1 hypothesis is not accepted. In the study, a statistically significant negative relationship was found between the participants' "Psychological Resilience" scale score and "Work Life Balance" scale score ($p=0.001$). H2 hypothesis is not accepted because it claims that the relationship is positive. According to the research findings; there is a statistically significant positive relationship between the participants' "Psychological Resilience scale score" and "Career Satisfaction scale score" ($p=0.005$). Accordingly; H3 hypothesis is accepted.

When the research results are examined, it is seen that differences emerge compared to similar studies in the literature. The reason for these differences can be expressed as the separation of the sample group from other studies in terms of sectoral and working conditions. In the studies of Altıntaş (2023) and Akpulat (2019), institutions were visited in the public sector and education field. In this article, the sample group consists of private sector employees. According to the results of a study conducted by Özdevecioğlu (2002) on managers working in the private and public sectors, it was found that the level of conflict in business life is higher and the working environment is more stressful in the private sector compared to the public sector. Therefore, the reason why the results of the previous research conducted on public sector employees and the results related to the private sector are different from each other can be attributed to this situation.

In the article where the relationships between concepts are highlighted, the phenomenon of psychological resilience has been determined to be more decisive than other variables. For this reason, it is necessary to give more place to practices that will develop this concept and strengthen psychological capital in human resources practices in businesses. Trainings, participatory management practices, flexible working conditions, relaxing activities that reduce work pressure, and the correct use of motivational elements are some of these practices. In addition, the phenomenon of psychological resilience, which is related to all concepts in the field literature, can be given more importance in new research in the future. In this context, the mediating variable effect of the concept can be examined.

İş Yaşam Dengesi, Psikolojik Dayanıklılık ve Kariyer Tatmini Arasındaki İlişki: Özel Sektör İşletmelerinde Bir Analiz

KAYNAKÇA.

- AKPULAT, Ş. (2019). Örgüt İklimi ve Psikolojik Dayanıklılığın İş-Yaşam Dengesi Üzerindeki Etkisi: Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi. Bayburt: Bayburt Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- ALTINTAŞ, B., ALTINTAŞ M. (2023). “Psikolojik Dayanıklılık ve İş Yaşam Dengesi İlişkisi Üzerine Bir Araştırma”. *International Journal of Disciplines in Economics & Administrative Sciences Studies*, 49, 1095-1106.
- ANAFARTA, A. & YILMAZ, Ö. (2021). “Kariyer Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide İşe Adanmışlığın Aracılık Rolü”. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(4), 2944–2959.
- ANDERSEN, L.B. & KJELDSEN, A.M. (2013). “Kamu Hizmeti Motivasyonu, Kullanıcı Odaklılığı ve İş Memnuniyeti: İstihdam Sektörü Sorunu mu?”. *Uluslararası Kamu Yönetimi Dergisi*, 16, 252-274. <https://doi.org/10.1080/10967494.2013.817253>
- ARYEE, S., CHAY, Y. W. & TAN, H. H. (1994). An Examination of the Antecedents of Subjective Career Success Among a Managerial Sample in Singapore. *Human Relations*, 47(5), 487–509.
- BARBER, B.K. (2013). “Annual research review: The experience of youth with political conflict–challenging notions of resilience and encouraging research refinement”. *Journal of Child. Psychology and Psychiatry*, 54, 461–473.
- BEARDSLEE, W. R. & PODOREFSKY, M. A. (1998). Resilient Adolescents Whose Parents Have Serious Affective and Other Psychiatric Disorders: Importance of Selfunderstanding and Relationships. *Am J Psychiatry*, 145, 63-69.
- BEKMAN, M. (2022). “Halkla İlişkiler Uygulamalarında Nicel Araştırma Yöntemi: İlişkisel Tarama Modeli”. *Meriç Uluslararası Sosyal ve Stratejik Araştırmalar Dergisi*, 6(16), 238-258.
- BHUJANGA RAO, P. (2015). “A Study on Work Life Balance at Best Pumps Private Limited”. *Research Journal of Social Sciences & Management*, 4(9), 18-24.
- BLOCK, J. H., & BLOCK, J. (1980). The role of ego-control and ego-resiliency in the organization of behavior. In W. A. Collins (Ed.), *Development of cognition, affect and social relations: The Minnesota symposia on child psychology* (Vol. 13, pp. 39-101). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- BONANNO, G. (2004). “Loss, trauma, and human resilience: Have we underestimated the human capacity to thrive after extremely aversive events?”. *American Psychologist*, 59(1), 20-28.
- CLARK, S. (2000). “Work-Family Border Theory: A New Theory of Work-Life Balance”. *Human Relations*, 53, 747-770. <http://dx.doi.org/10.1177/0018726700536001>.
- CONLEY, S., DONNA, E. M. & SUKKYUNK, Y. (2005). “Standards-Based Evaluation and Teacher Career Satisfaction: A Structural Equation Modeling Analysis”. *Journal of Personnel Evaluation Education*, 18, 39–65.
- COTE, S. (2014). “Emotional Intelligence in Organizations”. University of Toronto, Toronto.
- ÇALIK, T. & EREŞ, F. (2006). *Kariyer yönetimi, tanımlar, kavramlar, ilkeler*. (1. Baskı). Ankara: Gazi Kitabevi.
- DE CIERI, H., HOLMES, B., ABBOTT, J., & PETTİT, T. (2005). “Achievements and challenges for work/life balance strategies in Australian organizations”. *The International Journal of Human Resource Management*, 16(1), 90-103.
- DIAS, R., SANTOS, R.L., SOUSA, M.F.B.D., NOGUEIRA, M.M.L., TORRES, B. & BELFORT, T., DOURADO, M.C.N. (2015). “Resilience of caregivers of people with dementia: A systematic review of biological and psychosocial determinants”. *Trends Psychiatry Psychother*, 37, 12–19. Greenhaus, J. H., Parasuraman, S. ve Wormley, W. (1990). Effects of Race on Organizational Experiences, Job Performance Evaluations, and Career Outcomes. *Academy of Management Journal*, 33(1), 64-96.
- EMMERIK, I. H. V., EUWEMA, M. C., GESCHIERE, M. & SCHOUTEN, M.F.A.G. (2006). “Networking Your Way through the Organization: Gender Differences in the Relationship between Network Participation and Career Satisfaction”. *Women in Management Review*, 21, 54-66.
- GOODE, W. J. (1960). “A theory of role strain”. *American Sociological Review*, 25, 483–496.
- GREENHAUS, J. H., PARASURAMAN, S. & WORNLEY, W. (1990). “Effects of Race on Organizational Experiences, Job Performance Evaluations, and Career Outcomes”. *Academy of Management Journal*, 33(1), 64-96.

- GREENHAUS, J. H., COLLIN, K. M. & SHAW, J. D. (2003). "The relation between work-family balance and quality of life". *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531.
- GÜNGÖRMÜŞ, K., OKANLI, A. & KOCABEYOĞLU, T. (2015). "Hemşirelik öğrencilerinin psikolojik dayanıklılıkları ve etkileyen faktörler". *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi*, 6(1), 9-14.
- IGBARIA, M., GREENHAUS, J. H. (1992). "The Career Advancement Prospects of Managers and Professionals: Are MIS Employees Unique?". *Decision Sciences*, 23(2): 478-499.
- JUDGE, T. A., CABLE, D. M., BOUDREAU, W. D. & BRETZ, R. D. (1995). "An Empirical Investigation of the Predictors of Executive Career Success". *Personnel Psychology*, 48(3), 1995, 485-519.
- KAHN, R. L., WOLFE, D. M., QUINN, R. P., SNOEK, J. D. & ROSENTHAL, R. A. (1964). *Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity*.
- KALLIATH, T., & BROUGH, P. (2008). "Work-Life Balance: A Review Of The Meaning Of The Balance Construct". *Journal of Management & Organization*, 14(3), 323–327.
- KANAP GÜNGÖR, M. (2013). *Bilgi çağında insan kaynakları yönetimine bakış: İşletmelerde yetenek yönetimi ve çalışan performansı üzerine bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Haliç Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- KAVİ, E., & KARAKALE, B., (2018). "Çalışan Psikolojisi Açısından Psikolojik Dayanıklılık". *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 7(17), 55-77.
- KILIÇ, Z. (2018). *İş Yaşamında Yalnızlık ve Psikolojik Dayanıklılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Üniversitedeki Öğretim Elemanları Üzerine Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- KOBASA, S. C. (1979). Stressful life events, personality, and health: an inquiry into hardiness. *J Pers Soc Psychol*. 37(1), 1-11.
- KORKMAZ, O. & ERDOĞAN, E. (2014). "İş Yaşam dengesinin örgütsel bağlılık ve çalışan memnuniyetine etkisi", *Ege Akademik Bakış*, 14 (4), 541-557.
- LOCKWOOD, N. R. (2003). "Work-life balance: Challenges and solutions". *Society for Human Resource Management Research Quarterly*, 48 (6), 1-11.
- LOUNSBURY, J. W., LOVELAND, J. M., SUNDSTROM, E. D., GIBSON, L. W., DROST, A. W., & HAMRICK, F. L. (2003). "An investigation of personality traits in relation to career satisfaction". *Journal of Career Assessment*, 11(3), 287-307.
- 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.
- MARKS, S. R. & MACDERMID, S. M. (1996). "Multiple roles and the self: A theory of role balance". *Journal of Marriage and the Family*, 58, 417–432.
- MASTEN, A. S., MORISON, P., PELLEGRINI, D. & TELLEGEN, A. (1990). Competence under stress: risk and protective factors. (Ed: J. Rolf, A. S. Masten, D. Cicchetti, K. H. Nuechterlein ve S. Weintraub) *Risk and protective factors in the development of psychopathology*. New York: Cambridge University Press.
- MASTEN, A. S. & REED, M. J. (2002). Resilience in development. (Ed: C. R. Snyder ve S. J. Lopez) *The handbook of positive psychology*. (pp. 74–88). Oxford University Press.
- MATTHEWS, G., ZEIDNER, M., & ROBERTS, R. D. (2007). *Emotional intelligence: Consensus, controversies, and questions*. G. Matthews, M. Zeidner, & R. D. Roberts (Editörler), *The science of emotional intelligence: Knowns and unknowns içinde* (s. 3–46). Oxford University Press.
- MCINTOSH, S. (2003). "Work-life balance: how life coaching can help". *Business Information Review*, 20 (4), 181-189.
- NAE, E. Y., & CHOI, B. K. (2021). "Career satisfaction, subjective well-being and turnover intention: an attachment style perspective.". *Baltic Journal of Management*, 17(1), 1-17.

İş Yaşam Dengesi, Psikolojik Dayanıklılık ve Kariyer Tatmini Arasındaki İlişki: Özel Sektör İşletmelerinde Bir Analiz

NAUTA, A., VAN VIANEN, A., VAN DER HEIJDEN, B., VAN KAM, K. & WILLEMSSEN, M. (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(2), 233-251.

ÖZDEVECİOĞLU, M. (2002). "Kamu ve Özel Sektör Yöneticileri Arasındaki Davranışsal Çalışma Koşulları ve Kişilik Farklılıklarının Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma". *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19, 115-134.

PALIDAUSKAITE, J. & SEGALOVICIENE, I. (2008). "Valstybes tarnautoju motyvacijos profilleri Lietuvoje: empirinio tyrimo rezultatu analize", *Organizasyonların Yönetimi: Sistematik Araştırma*, 47, 73-90.

PEDERSEN, M.J. (2013). "Kamu Hizmeti Motivasyonu ve Kamu ile Özel Sektör İstihdamına Yönelik Cazibe: Akademik Çalışma Alanı Moderatör Olarak mı?" *Uluslararası Kamu Yönetimi Dergisi*, 16, 357-385. <https://doi.org/10.1080/10967494.2013.825484>

SAKTHIVEL, D. & JAYAKRISHNAN, J. (2012). "Work Life Balance and Organizational Commitment for Nurses". *Asian Journal of Business and Management Sciences*, 2(5), 1-6.

SEIBERT, S. E. & KRAIMER, M. L. (2001). "The Five-Factor Model of Personality and Career Success". *Journal of Vocational Behavior*, 58(1), 1-21.

SHAVER, K. H. & LACEY, L. M. (2003). Job and career satisfaction among staff nurses: Effects of job setting and environment, *The Journal of Nursing Administration*, 33(3), 166-172.

SMITH, K. T. (2010). "Work-life balance perspectives of future marketing professionals". *Journal Services Marketing Quarterly*, 31 (4), 434-447.

SRIVASTAVA, S., & MADAN, P. (2020). "The relationship between resilience and career satisfaction: Trust, political skills and organizational identification as moderators.". *Australian Journal of Career Development*, 29(1), 44-53.

STEPHENS, T.M. (2013). "Nursing student resilience: A concept clarification". *Nurs. Forum*, 48, 125-133.

TOPÇU, F. (2017). *Üniversite Öğrencilerinin Psikolojik Dayanıklılık Düzeylerinde Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Yordalayıcı Etkisinin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.*

VITHANAGE, V., & ARACHCHIGE, B. J. (2017). "A Study On The Work-Family Balance and Job Performance of Academics in Sri Lanka". *IUP Journal of Management Research*, 16(2), 7-28.

WHITSON, H. E., DUAN-PORTER, W., SCHMADER, K.E., MOREY, M.C., COHEN, H.J., COLON-EMERIC, C.S. (2015). "Physical resilience in older adults: Systematic review and development of an emerging construct". *J. Gerontol. Ser. A Biomed. Sci. Med. Sci.*, 71, 489-495.