

KARIYER TATMINİ VE TÜKENMİŞLİK: ÖĞRETMENLER ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

Career Satisfaction And Burnout: A Study On Teachers

Öğr. Gör. Önder SAKAL

Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, Refahiye Meslek Yüksekokulu, Erzincan/Türkiye

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-0411-4449>

ÖZET

Bu çalışmada, kariyer tatmini değişkeninin tükenmişlik alt boyutları olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissi boyutları üzerindeki etkisi ampirik olarak araştırılmıştır. Veriler, Erzincan Milli Eğitime bağlı okullarda görev yapan 307 öğretmenden toplanmıştır. Elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin kariyer tatmini, tükenmişlik düzeyleri açıklayan önemli bir faktördür. Regresyon analizi bulguları; kariyer tatmininin, duygusal tükenme boyutundaki varyansı %17.4 duyarsızlaşma boyutundaki varyansı %3.7, kişisel başarı hissi boyundaki varyansı %5,4 oranında anlamlı olarak açıkladığını göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Kariyer tatmini, Tükenmişlik, Öğretmen, Anlam Arayışı

ABSTRACT

In this study, the effect of career satisfaction variable on burnout sub-dimensions such as emotional exhaustion, depersonalization and personal accomplishment was investigated empirically. The data were collected from 307 teachers working in Erzincan National Education schools. According to the findings, teachers' career satisfaction is an important factor explaining their burnout levels. Regression analysis findings; career satisfaction significantly explained the variance in the emotional exhaustion dimension by 17.4%, the variance in the depersonalization dimension 3.7% and the variance in the personal accomplishment dimension by 5.4%.

Keywords: Career Satisfaction, Burnout, Teacher, Search for Meaning

1. GİRİŞ

Pines, tükenmişliğin temel nedeninin, insanların hayatlarının anlamlı olduğuna ve yaptıkları şeylerin ve dolayısıyla kendilerinin önemli ve anlamlı olduğuna inanma ihtiyacında yattığını öne sürmektedir (Pines, 2000a). Pines'in varoluşçu teorisine göre, kariyer tükenmişliğinin kökü, insanların yaşamlarında varoluşsal bir anlam bulma ihtiyacında ve çalışmalarının bunu sağlamadığı duygusunda yatmaktadır (Pines, 2000b). Bu anlam bulma ihtiyacı ve çalışma yaşamında ortaya çıkan çelişki, tükenmişliği ne düzeyde açıklamaktadır? Bu soruya cevap bulabilmek için öncelikle çalışma yaşamında ortaya çıkan çelişkinin ölçülmesini sağlayacak bir kriter/gösterge değişkene ihtiyaç vardır. Kariyer tatmini (KT), kariyer dinamiklerine ilişkin araştırmalarda sıklıkla bir kriter değişkeni olarak hizmet etmiştir (bkz., örneğin, Burke, 2001; Sturm, 2001) ve bir bütün olarak bireyin kariyerinin önemli bir sonucu olarak incelenmiştir (Gattiker ve Larwood, 1988; 1989). Bu nedenle KT, bireyin kariyer sürecinde anlam arayışına ne ölçüde cevap bulduğu, hedefler/beklentiler yönüyle yaşadığı çelişkinin düzeyi ve geleceğe ilişkin umut algısının ölçülmesinde kullanışlı bir değişken olabilir.

KT, mevcut kariyerinizle ilgili genel bir tatmini ifade eder. Seçtiğiniz meslekte hissettiğiniz mutluluk düzeyiyle ve bu mesleğin sorumluluklarının bir parçası olarak yaptığınız işle ilgilidir. İş tatmini ise, işinizin ve çevrenizin belirli yönlerine karşı hissettiğiniz tatmin düzeyiyle ilgilidir. Başka bir deyişle, iş tatmini, çalışma koşullarınız, çevreniz, iş avantajlarınız, iş yeriniz, iş ilişkileriniz ve benzerlerinden memnuniyet duygularınızın bir fonksiyonudur. İş, kariyer veya yaşam düzeylerinde bireyin yaşadığı çelişki ya da tatminsizliğin hangisinin tükenmişlik üzerinde daha etkili olduğunun (ya da tersi) belirlenmesi tükenmişliğin daha iyi anlaşılabilmesi açısından önemlidir. İş tatmini ve yaşam tatmini ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi görece daha net olarak ortaya koyacak zengin bir literatür oluşmuştur. Ancak, KT ve tükenmişlik ilişkisini inceleyen çalışma sayısı sınırlıdır (Becker, Milad ve Klock, 2006; Busis vd., 2017;

Keeton vd., 2007; Shanafelt vd., 2009). Bu çalışmaların tamamı sağlık çalışanları (jinekologlar, nörologlar, cerrahlar) üzerinde yapılmıştır. Diğer taraftan, Türkçe yazında bu ilişkiyi inceleyen çalışmaya rastlanmamıştır. Bu yönüyle de literatüre katkı sağlanması amaçlanmıştır.

“KT, tükenmişlik algısını ne düzeyde açıklar?” sorusu, çalışmanın çıkış noktasını oluşturmaktadır. Bu çalışmada Maslach’ın üç bileşenli tükenmişlik modeli kullanılmış ve Pines’in “varoluşçu perspektif”i (Pines 2000a; 2000b) temelinde tasarlanmıştır. Çalışma, iş durumları ve örgütsel faktörlerin daha homojen olacağı varsayılarak öğretmenler üzerinde yapılmıştır. Homojenliği artırmak için il merkezinde görev yapan öğretmenler araştırmaya dahil edilmiştir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Tükenmişlik

1970’li yıllarda çalışma hayatında stres konusunun incelendiği araştırma sonuçlarında stresin doğurduğu psikolojik, davranışsal ve fiziki sorunlardan farklı olarak insanlarda bazı tepkilerin oluştuğu ve bunların stres sonucu oluşan tepkilerden farklı olduğu gözlemlenmeye başlamış (Çimen, 2000) ve sağlık çalışanlarında görülen bazı belirtilerle çerçeveselenen bu olgu Freudenberg (1974) tarafından tükenmişlik olarak ifade edilmiştir. Freudenberg’in “Journal of Social Issues” adlı dergide yayınlanan makalesi ile tükenmişlik olgusu psikoloji literatürüne girmiştir. Literatürde bir süreç olarak ele alınan tükenmişlik, “Maslach Tükenmişlik Modeli”nde duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda azalma hissi boyutlarını içeren üç bileşenli bir sendromdur (Maslach ve Jackson, 1981). Kişide tükenme, duygusal tükenme ve duyarsızlaşmanın artması ve kişisel başarı hissini azaltması ile ortaya çıkan bir olgudur.

Tükenmişlik, Freudenberg tarafından psikoloji literatürüne kazandırılıp, araştırmacılar açısından önemli bir çalışma alanı olarak ele alınmadan önce de sosyal eleştirmenler ve uygulayıcıların üzerinde durduğu bir olgudur. Örneğin, Henry Graham Greene tarafından 1960 yılında yayınlanan “A Burn-Out Case” adlı romanda bir kaçış ve vazgeçmişlik olgusu olarak ele alınan tükenmişlik, bir mimarın çalışma hayatını bırakıp Güney Afrika ormanlarına kaçışı üzerinden ele alınmaktadır. Romanda kavram, hayal kırıklığı, ruhsal erozyon, işe duyulan bağlılık ve idealizmin kaybedilmesi ve derin bir vazgeçiş olarak resmedilmektedir (Sürgevil, 2006).

Tükenmişlik konusunu ele alan ilk dönem çalışmalarına bakıldığında, araştırmacıların bu olguyu, insanlarla yüz yüze çalışarak hizmet veren mesleklerde ortaya çıkan bir semptom olarak ele aldıkları görülür (Freudenberg, 1974; Maslach ve Jackson, 1981). Sonraki dönem çalışmalarına bakıldığında ise bu olgunun sadece insanlarla yüz yüze çalışarak hizmet veren mesleklerde değil, farklı çalışma/meslek alanlarında, iş kollarında, aile (Pines, 1993) ve politik gruplar gibi iş ile ilgili olmayan hayatın farklı kesitlerinde de araştırmalara konu olduğunu görüyoruz (Gülyüz ve Aydın, 2006).

Freudenberg, tükenmişliğin yalnızca duygusal tükenme boyutunu tanımlamış ve “Başarısız olma, yıpranma, enerji ve güç kaybı veya karşılanamayan istekler sonucu bireyin iç kaynaklarında tükenme durumu” şeklinde ifade etmiştir (Akt. Budak ve Sürgevil, 2005). Maslach tükenmişliği, “iş gereği yoğun duygusal taleplere maruz kalan ve sürekli diğer insanlarla yüz yüze çalışmak durumunda olan kişilerde görülen fiziksel bitkinlik, uzun süreli yorgunluk, çaresizlik ve mutsuzluk duygularının, yapılan işe, hayata ve diğer insanlara karşı olumsuz tutumlarla yansması ile oluşan bir sendrom” şeklinde tanımlamaktadır (Maslach ve Jackson, 1981:99). Cherniss tükenmişliği aşırı bağlılığın bir fonksiyonu olarak ele almış, kişinin yoğun stres ya da tatminsizlik sonucunda işine karşı giderek soğuması biçiminde ortaya çıkan bir tepki olarak çerçevelemiştir (Akt. Koçak, 2009). Yorgunluk ve yıpranma gibi olgulardan farklı olan tükenmişlik süreklilik gösteren olumsuz duygusal tepki özelliği taşımaktadır (Ergin, 1992). Yapılan araştırmalar tükenmişliğin kesintisiz, kronik negatif duygusal bir deneyim olduğunu ve bireysel düzeyde yaşanan bir fenomen olduğunu göstermektedir (Çimen, 2000). Tükenmişlik yaşayan bireylerde, zayıflayan profesyonel etkinlik duygusu, artan yetersizlik duygusu, azalan motivasyon ve verimlilik ve işyerinde işlevsiz tutum ve davranışların (sinizm) gelişimi gözlenir (akt. Harry ve Coetzee, 2013). Stres faktörlerine uzun süreli veya sürekli maruz kalan ve yeterli başa çıkma stratejileri geliştiremeyen bireyler fiziksel, duygusal ve zihinsel tükenme durumuna yenik düşebilirler. Ancak stres yaşayan ve olumlu başa çıkma davranışı sergileyen bireyler tükenmişliğe daha az eğilimlidir (Lee ve Choi, 2010).

Tükenmişlik, çağımızın toplumsal yaşantısının bir ürünü, yaşamımıza bir anlam kazandırma çabamızın sonucu gelişen bir olgudur (Freudenberg ve Richelson, 1981). Ayala M. Pines (2000a; 2000b) tükenmişliğin, iş ve mesleğe ilişkin motivasyonu ve beklenti düzeyi yüksek idealist bireyler için potansiyel



bir sonuç olduğunu vurgular. Freudenberger'e (1974) göre; kendilerini tamamen işlerine adanmış ve işlerini sosyal yaşamlarının ikamesi ve kendileri için vazgeçilmez olarak gören bireyler, tükenmişlik riski altındadırlar.

2.2. Kariyer Tatmini

Kariyer, bir kişinin yaşamı boyunca karşılaştığı ayrı ama ilişkili pozisyonlar veya iş rolleri dizisi olarak tanımlanmıştır (Greenhaus vd. 2000). Kariyer başarısı, kişinin iş deneyimlerinin bir sonucu olarak elde ettiği olumlu psikolojik veya işle ilgili sonuçlar veya başarılar olarak tanımlanmaktadır (Judge vd., 1995). Kariyer başarısı genellikle nesnel ve öznel olmak üzere iki kısma ayrılır. Nesnel kariyer başarısı, terfi sayısı ve maaş artışı gibi doğrudan gözlemlenebilir başarıları ifade eder. Öznel kariyer başarısı, bireyin kariyer başarılarından duyduğu memnuniyeti ifade eder (Judge vd., 1995) ve genellikle iş tatmini veya KT ile değerlendirilir (Heslin, 2005). İş tatmini bireyin işi, işyeri ve işin çeşitli çıktıkları hakkında hissettikleri ve düşünceleri ile ilgilidir (Miner, 1992; Spector, 1997). KT, kişinin kariyere ilişkin hedef ve beklentilere ulaşma derecesine ilişkin algıyı ifade eder ve bireyin kariyerine veya iş rolüne yönelik genel duygusal yönelimine odaklanır (Gattiker ve Larwood 1988). KT ile iş tatmini arasında ampirik ayrımlar kurulmuştur (Judge vd., 1995). Bir çalışanın KT yüksekken, işyerinin diğer özelliklerinden (örneğin çalışma koşulları) memnun olmadığı için iş tatmini düşük olabilir.

KT'nin bir boyutunu, insanların kariyerlerinden elde ettikleri tatmin ve kariyer başarıları oluştururken; diğer boyutunu ise, gelecekte elde etmek istedikleri kariyer ilerlemeleri için bireylerin algıladıkları umut oluşturur (Nauta vd., 2009). Greenhaus vd. (1990), çalışanların KT'nde beş temel faktörün önemini vurgulamıştır. Bu faktörler şöyledir; kariyer başarıları, tüm kariyer hedeflerine ulaşma derecesi, gelir hedeflerine ilişkin ilerleme derecesi, kendini geliştirme hedeflerine ilişkin ilerleme derecesi, yeni beceri ve yetkinlik elde etme konusunda elde edilen ilerlemeler. August ve Waltman'a (2004) göre; işin kendisi ve bireyin kariyer gelişimine yönelik kontrol algısı, bireyin özerklik derecesi, işin teşvik ediciliği/zorlayıcılığı, çalışanların iş arkadaşları ve kurumları tarafından nasıl değerlendirildikleri ve eşitlik/şeffaflık algıları, çalışanların kariyer tatmininde önemli bileşenleri oluşturmaktadır.

KT'nin iş performansı (Trivellas vd., 2015), örgütsel bağlılık (Yap vd., 2010), kariyer bağlılığı (Tak ve Lim, 2008), iş-aile çatışması (Martins vd., 2002), bireysel kariyer planı (Heslin, 2005), kişilik (Lounsbury vd., 2004), örgütsel öğrenme kültürü (Lee ve Bruvold, 2003), lider-üye etkileşimi (Joo ve Ready, 2012) gibi araştırma değişkenleri ile ilişkili olduğu literatürde gösterilmiştir. Birey ve örgüt performansı açısından önemli bir faktör olan KT, işe devam oranını artırırken işgücü devir hızını da azaltır (August ve Waltman, 2004: 178). Chapman (1982), Holland'ın mesleki seçim modelinden yola çıkarak, öğretmenlerin kariyer tatmininin bu öğretmenlerin seçilmiş becerileri, değerleri ve mesleki başarıları ile önemli ölçüde ilişkili olduğunu göstermiştir.

Türkçe literatürde de KT'nin farklı araştırma değişkenleriyle ilişkisi araştırılmıştır. Örneğin; bireycilik-toplulukçuluk değerleri, kariyer çapaları ve KT arasındaki ilişkilerin 145 orta düzey yönetici üzerinde incelendiği bir çalışmada, kültürün, kariyer çapalarını ve KT'ni açıklayan önemli bir faktör olduğu raporlanmıştır (Sakal ve Yıldız, 2015). Kamu ve özel sektör çalışanlarının katıldığı başka bir çalışmada, iş - yaşam dengesi ile kariyer tatmininin, işten ayrılma niyeti üzerinde negatif etkisi olduğu belirlenmiştir (Gerçek, Atay ve Dündar, 2015). Kendir ve Özkoç (2018), 400 otel çalışanı üzerinde yaptıkları çalışmada çalışanların kariyer bağlılıklarının kariyer tatminlerini anlamlı ve doğrusal yönde etkilediğini raporlamışlardır. Ayrıca bu çalışmada çalışanların öz yeterlilik düzeylerinin, kariyer bağlılığı ve KT arasındaki olumlu ilişki üzerinde düzenleyici etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Yine 166 otel çalışanı üzerinde yapılan diğer bir çalışmada ise proaktif kişiliğin KT'ne pozitif etki ettiği belirlenmiştir.

Kale (2019) tarafından yapılan çalışmada kontrol odağı boyutlarından, iç kontrol odağının KT'ni pozitif yönde, dış kontrol odağının ise negatif yönde etkilediği raporlanmıştır. İstanbul'da bankacılık sektöründe çalışan 203 kişi üzerinde yapılan bir çalışmada, bireysel kariyer planının KT üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkiye sahip olduğu ve psikolojik güçlendirme değişkeninin de bu ilişkide aracı bir rol üstlendiği bulgulanmıştır (Çiçek ve Işık, 2019). Dönüşümcü liderlik ve örgüte güven ile KT arasındaki ilişkide lider-üye etkileşiminin aracılık etkisinin araştırıldığı bir çalışmada bağımsız değişkenlerin KT üzerinde doğrudan etkisi olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, lider-üye etkileşiminin ilişkilere aracılık ettiği belirlenmiştir (Avcı ve Turunç, 2012). Bitlis ilinde faaliyet gösteren tekstil işletmelerinin 310 çalışanı üzerinde yapılan bir çalışmada, örgüt kültürü tiplerinin, KT üzerinde doğrudan etkiye sahip olduğu ve lider-üye etkileşiminin ilişkide aracılık rolünün olduğu belirlenmiştir (Gün, 2018). Cingöz ve Çolak (2019), iş-aile çatışması ve

aile-iş çatışmasının KT üzerinde negatif bir etkiye sahip olduğunu raporlamışlardır. Gürkan ve Koçoğlu (2014) çalışmalarında yaratıcı örgüt ikliminin KT'ni desteklediğini göstermiştir. Aktaş (2014) "Kariyer Safhaları ile Demografik Değişkenler Bağlamında Kariyer Memnuniyeti ve Mesleki Bağlılık İlişkisi: Büro Yöneticileri, Yönetici Asistanları ve Sekreterler Üzerinde Bir Araştırma" adlı çalışmada, KT yüksek olan bireylerin mesleki normatif bağlılık ve mesleki duygusal bağlılık düzeylerinin güçlendiğini raporlamıştır.

2.3. Anlam Perspektifinde KT ve Tükenmişlik İlişkisi

Günümüzde insanların büyük bir bölümünün kendilerini "iş"leri ile var ettikleri, çalışma üzerinde anlam bulmaya yönelik bir arayış içerisinde oldukları görülmektedir. Çalışma hayatı (kariyer), kişinin anlam arayışı ve beklentilerine cevap aradığı ve kendini gerçekleştirme çalıştığı "anlam alanları"ndan biridir (Peseschkian, 2002). Modern hayatın önemli sorunlarından biri olan tükenmişlik, bu alanın kendi şartları ve gerekleri ile kişinin işe/çalışmaya yüklediği anlam ve beklentileri arasında oluşan çelişkiye verilen tepkinin doğurduğu bir fenomen olarak karşımıza çıkmaktadır (Freudenberger ve Richelson, 1981; Pines, 2000b). Ayala M. Pines'in tükenmişliği anlamak ve açıklayabilmek amacıyla ortaya koyduğu model insanın çalışma hayatı ve genel yaşamında varoluşsal anlamı arama ve bulma ihtiyacından kaynaklanmaktadır. Pines'in "Psikoanalitik Varoluşsal Modeli" Victor E. Frankl'nin kurucusu olduğu 3. Viyana Ekolünden derin bir biçimde etkilenmiştir. Logoterapi olarak da adlandırılan bu ekoldeki anlam istemi, varoluşsal engellenme, varoluşsal boşluk gibi temel kavramlar Pines'in varoluşsal perspektifinde belirleyici olgulardır. Pines'e göre çalışma yaşamlarında varoluşsal anlam istemi ve arayışına cevap bulmak isteyen idealist bireyler iş yaşamlarına yüksek düzeyde beklenti ve motivasyon içinde başlarlar. Varoluşsal anlam arayışına cevap bulamadıklarında, çelişki ya da varoluşsal engellenme yaşadıklarında umutsuzluk ve tükenmişlik duygularını yaşarlar (Pines, 2000b). O halde kariyer sürecinde anlam arayışına cevap bulunamaması ya da bireyin yaşadığı çelişkiler ve umutsuzluk tükenmişliği güçlendirecektir. Bu durumda kariyere ilişkin olguların yaşamda anlam ile ilişkili olduğu gösterilmelidir.

Yaşamda anlam arayışı kavramı, insanların yaşam deneyimlerinin anlamını keşfetmelerine yardımcı olmak için logoterapiyi de kuran Frankl (1963) tarafından tanımlandı. Yaşamda anlam daha sonra Steger, Frazier, Oishi ve Kaler (2006) tarafından anlam arayışı ve anlam varlığı olmak üzere çok boyutlu bir yapıda ele alındı. Steger, yaşamda anlam arayışını, bir bireyin artan anlamaya yol açan ya da hayatlarındaki mevcut anlamı sağlamlaştırmaya yardımcı olan deneyimler aramaya yönelik bilinçli bir süreç olarak tanımlar. Anlam varlığı ise, bir bireyin hayatlarında şimdiye kadar deneyimlediği amaç ve anlamın miktarı/düzeyi olarak tanımlanır (Steger, Oishi ve Kashdan, 2009). Yaşamda anlamın kariyer uyumu (Santilli vd., 2014; Schultze ve Miller, 2004) ve kariyer gelişimi (Skorikov, 2007) ile ilişkili olduğu bulunmuştur. Diğer taraftan Super, "yaşamda anlam arayışının ve anlamın bulunmasına ilişkin algının, bireylerin kariyer sürecinde ve kariyer kararlarında belirleyici olan değerlerin keşfedilmesi ve anlaşılmasındaki etkisini vurgulamıştır" (akt. Eryılmaz ve Mutlu, 2017). Yuen ve Yau (2015) 543 Çinli öğrenci üzerinde yaptıkları çalışmada, kariyer kontrolü ve kariyer merakı değişkenlerinin yaşamda anlam arayışı ve anlam varlığı tarafından açıklandıklarını bulmuştur. Buna göre, kariyer süreci üzerinde kontrolleri olduğunu düşünen ve kariyer gelişimine ilişkin merak duyan öğrenciler yaşamın anlamını sorgulamaktadır denebilir. Yaşamda anlam varlığı aynı zamanda kariyer kararsızlığı ile kaygı arasında aracılık yapmaktadır (Miller ve Rottinghaus, 2014).

Harry ve Coetzee'nin (2013) 409 çağrı merkezi elemanı üzerinde yaptıkları çalışma sonuçları anlamlılık duygusunun (hayatın duygusal ve bilişsel düzeyde anlamlı olduğunu hissetme), katılımcıların kaygıları (geleceğe proaktif olarak hazırlanmaya yönelme ve katılım) açısından kariyer uyum güçlerini açıklamaya önemli ölçüde katkıda bulunduğunu göstermiştir. Diğer taraftan yüksek kariyer uyumu çalışanların tükenmişlik seviyelerini düşürmüştür. Benzer şekilde Ademir da Silva vd. (2019), Brezilya'da hemşire örnekleminde yaptıkları çalışmada, kariyer uyumu değişkeninin tükenmişliğin negatif yordayıcısı ($R^2=0.26.2$) olduğunu raporladılar. Amerikan Nöroloji Akademisi üyesi 4127 nörolog üzerinde yapılan bir çalışmada, nörologların tükenmişlik, KT ve iyi oluş algıları ölçülmüştür. Araştırma bulguları tükenmişliğin kariyer memnuniyetinin azalmasıyla güçlü bir şekilde ilişkili olduğunu göstermiştir (Busis vd., 2017). Ek olarak Joo ve Lee (2017), Güney Kore kültürel ortamında yaptıkları çalışmada KT'nin öznel iyi oluş ile güçlü pozitif ilişkiye sahip olduğunu ortaya koydular.



H₁: Kariyer tatmini çalışanların duygusal tükenme algısını açıklar.

H₂: Kariyer tatmini çalışanların duyarsızlaşma algısını açıklar.

H₃: Kariyer tatmini çalışanların kişisel başarı hissi algısını açıklar.

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırma neden sonuç ilişkisine dayalı olarak açıklayıcı şekilde tasarlanmıştır. Veri toplama tekniği ankettir. Araştırmanın değişkenlerini ölçen anket formu, öğretmenlere yüz yüze uygulanarak veri toplanmıştır. Anket uygulanırken, ankete katılımın gönüllü olduğu ve elde edilen verilerin sadece bilimsel bir çalışma için kullanılacağı belirtilmiştir.

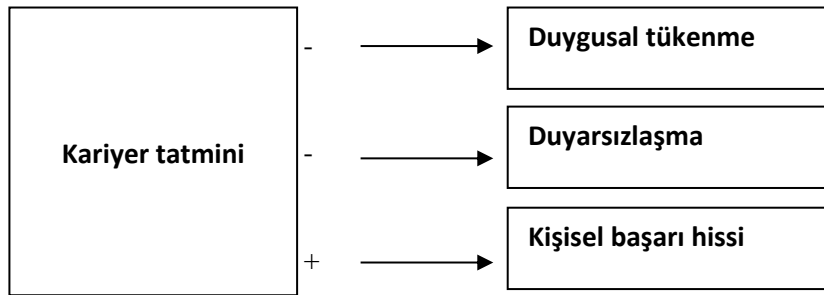
3.1. Örneklem

Araştırmanın örneklemini Erzincan İlinde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı kamu okullarında görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Erzincan İlinde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı kamu okullarında görev yapan öğretmenlerden 322'sine ulaşılarak ankete katılımı sağlanmıştır. Değerlendirmeye elverişli olmayan 15 anket formu araştırmaya dâhil edilmemiş, veri seti 307 anketle oluşturulmuştur. Veriler SPSS 22 istatistik paket programında analiz edilmiştir.

3.2. Ölçme araçları

Tükenmişliği ölçmek için Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır. Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen ölçek; tükenmişliği, duygusal tükenmişlik (DT), duyarsızlaşma (DYZ) ve kişisel başarı hissi (KBH) olmak üzere üç boyutta ölçmektedir. Ergin (1992) tarafından geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılan ölçek 22 ifadeden oluşmaktadır. Duygusal tükenme 9 madde (1., 2., 3., 6., 8., 13., 14., 16. ve 20. ifadeler, örnek ifade: "İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum."), duyarsızlaşma 5 madde (5., 10., 11., 15. ve 22. ifadeler, örnek ifade: "Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim."), kişisel başarı hissi 8 maddeden (4., 7., 9., 12., 17., 18., 19. ve 21. ifadeler, örnek ifade: "Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum.") oluşmaktadır. Orijinal ölçekte 7 basamaklı yanıt seçenekleri Türkçe uyarlamada 5'li Likert tipi (Hiçbir zaman, çok nadir, bazen, çoğu zaman, her zaman) olarak düzenlenmiştir. Ergin (1992)'in araştırmasında tükenmişliğin alt boyutlarına ilişkin Cronbach alfa güvenilirlik katsayıları sırasıyla; .83, .67, .72, olarak hesaplanmıştır. KT'ni ölçmek amacıyla, Greenhaus'un 5 ifadeli (örnek ifade: Kendimi geliştirme hedeflerim konusunda elde ettiğim ilerlemeden memnunum.) ve 5'li Likert tipi kariyer tatmini ölçeği kullanılmaktadır (Greenhaus vd., 1990).

3.3. Araştırma modeli



Şekil 1: Araştırmanın Modeli

4. BULGULAR

Faktör yük değerleri ve açıklanan varyans değerlerini içeren keşifsel faktör analiz sonuçları Tablo-1'de verilmiştir. Tablo-1'deki analiz sonuçları incelendiğinde, KT ölçeği; faktör yükleri 0,656 ile 0,867 arasında değişen 5 maddeden oluşmakta ve açıkladığı varyans yüzdesi %65,51'dir (Kaiser-Meyer-Olkin:0.799, Bartlett test değerleri:[$\chi^2(10)=806,823$ p<0,001]). Tükenmişlik ölçeğinden 5., 15. ve 21. ifadeler çıkartılarak 3 boyutlu yapı sağlanmıştır. Tükenmişlik ölçeği; duygusal tükenme alt boyutu faktör yükleri 0,470 ile 0,795 arasında değişen 9 madde, kişisel başarı hissi alt boyutu faktör yükleri 0,534 ile 0,657 arasında değişen 7 madde, duyarsızlaşma alt boyutu faktör yükleri 0,602 ile 0,731 arasında değişen 3 madde olmak üzere toplam 19 madde ve toplam varyans yüzdesi %48,48'dir (Kaiser-Meyer-Olkin:0.874, Bartlett test değerleri:[$\chi^2(171)=1844.474$ p<0,001]).

Tablo 1: Keşifsel Faktör Analizi Sonuçları

Faktörler ve alt boyutları		Faktör yükleri	Varyans yüzdesi
Duygusal Tükenme	MBI8	,795	48,48
	MBI2	,752	
	MBI1	,733	
	MBI3	,706	
	MBI6	,693	
	MBI13	,631	
	MBI16	,609	
	MBI14	,492	
	MBI20	,470	
Kişisel Başarı Hissi	MBI17	,657	
	MBI7	,654	
	MBI9	,623	
	MBI12	,618	
	MBI18	,613	
	MBI4	,569	
	MBI19	,534	
Duyarsızlaşma	MBI10	,731	
	MBI11	,728	
	MBI22	,602	
Kariyer Tatmini	KT2	,867	65,51
	KT5	,856	
	KT4	,841	
	KT1	,808	
	KT3	,656	

Tablo 2: Cronbach Alfa Güvenirlik Değerleri

Değişkenler	Madde sayısı	Madde toplam korelasyon aralığı	Cronbach Alfa
Duygusal tükenme	9	0,135-0,665	0,858
Kişisel başarı hissi	7	0,175-0,414	0,733
Duyarsızlaşma	3	0,211-0,641	0,637
Kariyer tatmini	5	0,409-0,777	0,861

Genel olarak bakıldığında çalışmada kullanılan ölçeklerin madde faktör yük değerlerinin ve açıklanan varyans yüzdelilerinin kabul edilen sınır değerlerin üzerinde olduğu görülmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2016: 311-312). Faktör analizi sonucunda nihai olarak elde kalan maddelerin boyut bazında, Cronbach Alfa cinsinden içsel tutarlılık katsayılarına bakılarak, güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Tablo-2’de yer alan güvenilirlik bulguları, duyarsızlaşma boyutu hariç diğer faktörlerin Cronbach alfa değerlerinin literatürde kabul gören 0,70 (Gürbüz ve Şahin, 2016) değerinin üzerinde olduğunu göstermektedir.

Tablo 3: Verilerin Demografik Özellikler Tablosu

Demografik Özellikler	Frekans (fi)	Yüzde (%)	
Cinsiyet	Erkek	163	53,1
	Kadın	137	44,6
	Cevapsız	7	2,3
	Toplam	307	100,0
Medeni durum	Bekar (hiç evlenmemiş)	62	20,2
	Evli	242	78,8
	Boşanmış/ayrılı	2	0,7
	Dul (eşi ölmüş)	0	0,0
	Cevapsız	1	0,3
	Toplam	307	100,0
Çocuk sayısı	0 çocuk	111	36,2
	1 çocuk	69	22,5
	2 çocuk	79	25,7
	3 çocuk	29	9,4
	3 üstü çocuk	13	4,2
	Cevapsız	6	2,0
	Toplam	307	100,0
Öğrenim durumu	Lisans	270	87,9

	Yüksek lisans	34	11,1
	Doktora	3	1,0
	Cevapsız	0	0,0
	Toplam	307	100,0
İdari göreviniz var mı?	Evet	26	8,5
	Hayır	280	91,2
	Cevapsız	1	0,3
	Toplam	307	100,0
Mesleğinizi değiştirme imkânınız olsaydı, farklı bir mesleğe geçmeyi düşünür müydünüz?	Evet	109	35,5
	Kararsızım	39	12,7
	Hayır	155	50,5
	Toplam	307	100,0
Mesleğinizin kişiliğinizle örtüştüğünü düşünüyor musunuz?	Evet	226	73,6
	Kararsızım	43	14,0
	Hayır	35	11,4
	Toplam	307	100,0

Örneklemin betimsel istatistiklerinin bir kısmı şöyledir: cinsiyet, 163 erkek (%53,1), 137 kadın (%44,6), 7 cevapsız (%2,3); medeni durum, 62 bekâr (%20,2), 242 evli (%78,8), 2 boşanmış/ayrı (%0,7), 1 cevapsız (%0,3); çocuk sayısı, 111 “0 çocuk” (%36,2), 69 “1 çocuk” (%22,5), 79 “2 çocuk” (%25,7), 29 “3 çocuk” (%9,4), 13 “3 üstü çocuk” (%4,2), 6 cevapsız (%0,2); öğrenim durumu, 270 lisans (%87,9), 34 yüksek lisans (%11,1), 3 doktora (%1); görev yaptıkları yerleşim birimi, 245 il (%79,8), 54 ilçe (%17,6), 8 belde (%2,6).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin % 8,5’ inin (26) idari görevi bulunmaktadır. Öğretmenlere, “Mesleğinizi değiştirme imkânınız olsaydı, farklı bir mesleğe geçmeyi düşünür müydünüz?” şeklinde sorulan soru ile ilgili frekanslar, 109 evet (%35,5), 39 kararsızım (%12,7), 155 hayır (%50,5), 4 cevapsız (%1,3) şeklindedir. Ayrıca öğretmenlere, “Mesleğinizin kişiliğinizle örtüştüğünü düşünüyor musunuz?” şeklinde sorulan soru ile ilgili frekanslar, 226 evet (%73,6), 43 kararsızım (%14), 35 hayır (%11,4), 3 cevapsız (%1) şeklindedir. Öğretmen örnekleminin yaş ortalaması 36,06 yıldır. Çalışma süresi ortalaması ise 12,52 yıl olarak hesaplanmıştır.

Araştırma değişkenleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla veri setine korelasyon analizi uygulanmıştır. Kariyer tatmini ile duygusal tükenme ($r = -0.417$ $p < 0,001$) ve duyarsızlaşma ($r = -0.192$ $p < 0,01$) değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı negatif korelasyon ilişkisi bulgulanmıştır. Kariyer tatmini ile kişisel başarı hissi ($r = 0.232$ $p < 0,001$) arasında ise pozitif korelasyon ilişkisi bulgulanmıştır.

Değişkenler arasındaki neden-sonuç ilişkisini ortaya çıkarmak için regresyon analizi kullanılmıştır.

Tablo 4: Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler		R ²	düzeltilmiş R ²	β	t	p
Kariyer tatmini	Duygusal tükenme	,174	,171	-,417	21,858 -8,010	,000 ,000
	Duyarsızlaşma	,037	,034	-,192	14,164 -3,420	,000 ,001
	Kişisel başarı hissi	,054	,051	,232	25,695 4,157	,000 ,000

Tablo-4’teki regresyon analizi sonuçları, KT’nin, duygusal tükenme boyutundaki varyansı %17,4 ($p < 0,001$), duyarsızlaşma boyutundaki varyansı %3,7 ($p < 0,01$), kişisel başarı hissi boyutundaki varyansı %5,4 ($p < 0,001$) oranında anlamlı olarak açıkladığını göstermektedir. Bu bulgular araştırmanın 3 hipotezini de desteklemektedir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

KT ve tükenmişlik boyutları arasındaki ilişkilerin öğretmenler üzerinde incelendiği bu çalışmada, araştırma hipotezlerini destekleyen bulgular elde edilmiştir. KT'nin tükenmişlik algısındaki varyansı açıklayan önemli bir değişken olduğu sonucuna ulaşılmıştır. KT tükenmişliği duyuşsal boyutunu temsil eden duyuşsal tükenme üzerinde daha yüksek etkiye ($R^2=17,4$) sahiptir. Bireyin kariyer hedefleri ya da beklentilerinde yaşadığı çelişki ve umutsuzluk algısı arttığında tükenmişliğin güçlendiği söylenebilir.

Öğretmenlere, “mesleğinize değiştirme imkânınız olsaydı, farklı bir mesleğe geçmeyi düşünür müydünüz?” şeklinde sorulan soruya öğretmenlerin yaklaşık %36'sı evet cevabını verirken, yaklaşık %13'ü kararsız olduğunu ifade etmiştir. Bu bulgular öğretmenlerin %49'unun “mesleğe ilişkin çelişki” yaşadığı şeklinde yorumlanabilir. Ayrıca öğretmenlere, “mesleğinizin kişiliğinizle örtüştüğünü düşünüyor musunuz?” şeklinde sorulan soruya öğretmenlerin yaklaşık %74'ü evet şeklinde cevap vermiştir. Bu bulgular birlikte değerlendirildiğinde yaşanan çelişkinin kısmen kişilik/meslek uyumsuzluğu tarafından açıklanabileceğine işaret etmektedir. Ancak geri kalan kısmında “iş durumu”na ilişkin değişkenler ve beklentilere/arayışlara cevap bulunamaması açıklayıcı olabilir. İmkânı olsa mesleğini değiştirmeyi düşünen ($KT_{Ort.}=3.12$, $DT_{Ort.}=2.80$, $DYZ_{Ort.}=2.36$, $KBH_{Ort.}=3.73$), kararsız olan ($KT_{Ort.}=3.32$, $DT_{Ort.}=2.50$, $DYZ_{Ort.}=1.99$, $KBH_{Ort.}=3.62$) ve düşünmeyen ($KT_{Ort.}=3.52$, $DT_{Ort.}=1.96$, $DYZ_{Ort.}=1.82$, $KBH_{Ort.}=3.82$) öğretmenlerin KT ve tükenmişlik ortalamaları incelendiğinde, mesleğe ilişkin çelişki azaldıkça KT'nin arttığı, tükenmişlik algısının ise zayıfladığı görülmektedir.

Öğretmenlerin, “mesleğinizin kişiliğinizle örtüştüğünü düşünüyor musunuz?” şeklinde sorulan soruya verdikleri cevaplara göre, araştırma değişken ortalamaları da değerlendirilmiştir. Öğretmenlik mesleğinin kişiliğiyle örtüştüğünü düşünen öğretmenlerin duyarsızlaşma skoru ($KT_{Ort.}=3.43$, $DT_{Ort.}=2.15$, $DYZ_{Ort.}=1.90$, $KBH_{Ort.}=3.82$) bu konuda kararsız olanların ($KT_{Ort.}=3.22$, $DT_{Ort.}=2.80$, $DYZ_{Ort.}=2.36$, $KBH_{Ort.}=3.68$) ve mesleğinin kişiliğiyle örtüşmediğini düşünenlerin ($KT_{Ort.}=3.06$, $DT_{Ort.}=2.85$, $DYZ_{Ort.}=2.53$, $KBH_{Ort.}=3.46$) KT ve tükenmişlik ortalamaları incelendiğinde, meslek-kişilik uyumsuzluğunun KT'ni azalttığı, tükenmişliği ise güçlendirdiği söyleyebilir. Bu sonuç diğer çalışma sonuçları ile tutarlıdır (Dursun vd., 2015).

Çalışmada, KT'nin tükenmişlik üzerindeki etkisi anlam arayışı bakış açısıyla ele alınmıştır. Bu bakış açısının farklı çalışma modelleriyle desteklenmesi gerekmektedir. Bu çerçevede gelecek çalışmalar için önerilerimiz şöyledir; KT ve tükenmişlik ilişkisinde yaşamda anlam araştırma modeline dahil edilerek incelenebilir. Tükenmişlik algısının yüksek olduğu meslekler kariyer uyumu ve kariyer seçimi açısından ele alınabilir. İş, kariyer ve yaşam tatmini ile tükenmişlik ilişkisini ele alan araştırmalar incelenerek iş, kariyer ve yaşam düzeylerinin hangisinin tükenmişlik üzerinde daha açıklayıcı olduğuna cevap aranabilir. Ek olarak, tükenmişlik alanında yapılan araştırmalarla ilgili yaptığımız okumalarda, kırklı yaşların bireylerin tükenmişlik düzeylerinde anlamlı bir kırılma noktası olduğuna dair bir izlenim elde ettik. Dini metinlerde kırk yaşının kemâl (olgunluk) yaşı olarak değerlendirilmesi perspektifinde bu izlenim çok daha anlam kazanmaktadır. Yaş değişkeni, düzenleyici olarak araştırma modellerine dahil edilerek veya varyans analizi kullanılarak konu incelenebilir.

KAYNAKÇA

Ademir da Silva, A., Monteiro Sanchez, G., Sandoval Barbosa Mambrini, N., & Ziebell de Oliveira, M. (2019). Variables de predicción para burnout entre profesionales de enfermería. Revista de Psicología (PUCP), 37(1), 319-348.

Aktaş H (2014). Kariyer Safhaları İle Demografik Değişkenler Bağlamında Kariyer Memnuniyeti ve Mesleki Bağlılık İlişkisi: Büro Yöneticileri, Yönetici Asistanları ve Sekreterler Üzerinde Bir Araştırma. International Journal of Social Science, 26: 195-212.

August, L., & Waltman, J. (2004). Culture, climate, and contribution: Career satisfaction among female faculty. Research in Higher Education, 45(2), 177-192.

Avcı, U., & Turunç, Ö. (2012). Dönüşümcü Liderlik ve Örgüte Güvenin Kariyer Memnuniyetine Etkisi: Lider-Üye Etkileşiminin Aracılık Rolü. Journal of Alanya Faculty of Business/Alanya İletme Fakültesi Dergisi, 4(2).



- Becker, J. L., Milad, M. P., & Klock, S. C. (2006). Burnout, depression, and career satisfaction: cross-sectional study of obstetrics and gynecology residents. *American journal of obstetrics and gynecology*, 195(5), 1444-1449.
- Budak, G., & Sürgevil, O. (2005). Tükenmişlik ve tükenmişliği etkileyen örgütsel faktörlerin analizine ilişkin akademik personel üzerinde bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2).
- Burke, R. J. (2001). Organizational values, work experiences and satisfactions among managerial and professional women. *Journal of Management Development*, 20, 346-354.
- Busis, N. A., Shanafelt, T. D., Keran, C. M., Levin, K. H., Schwarz, H. B., Molano, J. R., ... & Cascino, T. L. (2017). Burnout, career satisfaction, and well-being among US neurologists in 2016. *Neurology*, 88(8), 797-808.
- Chapman, D. W. (1982). Career satisfaction of teachers. *Educational Research Quarterly*, 7(3), 40-50.
- Cingöz, A., & Çolak, S. İş-aile çatışmasının kariyer tatmini üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik kabin memurları üzerine bir araştırma: THY örneği. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (53), 203-225.
- Çiçek, B., & Işık, M. (2019). Bireysel Kariyer Planlamasının Kariyer Tatminine Etkisinde Psikolojik Güçlendirme Faaliyetlerinin Aracılık Rolü. *Business & Management Studies: An International Journal*, 7(5), 2805-2827.
- Çimen, M. (2000). Türk Silahlı Kuvvetleri Sağlık Personelinin Tükenmişlik, İş Doyumu, Kuruma Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetlerine İlişkin Bir Alan Araştırması. *Gülhane Tıp Akademisi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi*.
- Dursun, S., Kaya, U., & İstar, E. (2015). Kişilik-iş uyumunun duygusal tükenmişlik ile iş ve yaşam doyumu üzerindeki etkisi: Muhasebe meslek mensupları üzerinde bir uygulama. *KTU SBE Sosyal Bilimler Dergisi*, (9), 55-69.
- Ergin, C. (1992). Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması. VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayını, 143-154.
- Eryılmaz, A., & Mutlu, T. (2017). Yaşam boyu gelişim yaklaşımı perspektifinden kariyer gelişimi ve ruh sağlığı. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 9(2), 227-249.
- Frankl, V. E. (1963). *Man's search for meaning: Revised and updated*. WW Publisher.
- Freudenberger, H.J. (1974). Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165.
- Freudenberger, H. J., & Richelson, G. (1981). *Burn-out; How to beat the high cost of success*, Bantam Boks.
- Gattiker, U. E., & Larwood, L. (1988). Predictors for managers' career mobility, success, and satisfaction. *Human Relations*, 41, 568-591.
- Gattiker, U. E., & Larwood, L. (1989). Career success, mobility, and extrinsic satisfaction of corporate managers. *Social Science Journal*, 25, 75-92.
- Gerçek, M., Atay, S. E., & DüNDAR, G. (2015). Çalışanların İş-Yaşam Dengesi İle Kariyer Tatmininin, İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Kafkas University. Faculty of Economics and Administrative Sciences. Journal*, 6(11), 67.
- Greenhaus, J. H., Challan, G. A. & Godshalh, V. M. (2000) *Career development (3. ed.)* (Fort Worth, USA, Marcourt College Publishers).
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of management Journal*, 33(1), 64-86.

- Güleryüz, E., & Aydın, O. (2006). İş Kontrolü ve Kontrol İsteği İle Tükenmişlik ve Fiziksel Sağlık Arasındaki İlişkiler. *Türk Psikoloji Dergisi*, 21(58), 59.
- Gün, G. (2018). Örgüt Kültürü Tiplerinin Kariyer Tatminine Etkisinde Lider-Üye Etkileşiminin Aracılık Etkisi: Tekstil İşletmelerinde Bir Uygulama. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, (35), 78-97.
- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2014). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri. Ankara: Seçkin Yayıncılık, (s 271).
- Gürkan, G. Ç., & Koçoğlu, M. (2014). Yaratıcı Örgüt İkliminin Kariyer Tatmini Üzerine Etkisinde Duygusal Bağlılığın Aracı Değişken Rolü: Türkiye'de Bir Vakıf Ve Bir Devlet Üniversitesinde Karşılaştırmalı Bir Araştırma. *Journal of International Social Research*, 7(29).
- Harry, N., & Coetzee, M. (2013). Sense of coherence, career adaptability and burnout of early-career Black staff in the call centre environment. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(2), 1-10.
- Heslin, P. A. (2005). Conceptualizing and evaluating career success. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 26(2), 113-136.
- Joo, B. K., & Lee, I. (2017, August). Workplace happiness: Work engagement, career satisfaction, and subjective well-being. In *Evidence-based HRM: A Global Forum for Empirical Scholarship*. Emerald Publishing Limited.
- Joo, B. K. B., & Ready, K. J. (2012). Career satisfaction: The influences of proactive personality, performance goal orientation, organizational learning culture, and leader-member exchange quality. *Career Development International*. 17(3), pp. 276-295.
- Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W., & Bretz, R. D. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel Psychology*, 48, 485-519.
- Kale, E. (2019). Proaktif kişilik ve kontrol odağının, kariyer tatmini ve yenilikçi iş davranışına etkisi. *Journal of Tourism Theory and Research*, 5(2), 144-154.
- Keeton, K., Fenner, D. E., Johnson, T. R., & Hayward, R. A. (2007). Predictors of physician career satisfaction, work-life balance, and burnout. *Obstetrics & Gynecology*, 109(4), 949-955.
- Kendir, H., & Özkoç, A. G. (2018). Otel İşletmelerinde Çalışanların Kariyer Tatmini ve Kariyer Bağlılığı İlişkisinde Öz. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 6(4), 78-112.
- Koçak, R. (2009). Okul yöneticilerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(1), 65-83.
- Lee, C. H., & Bruvold, N. T. (2003). Creating value for employees: investment in employee development. *The International Journal of Human Resource Management*, 14(6), 981-1000.
- 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.
- Martins, L.I., Eddleston, K.A., Veiga, J., (2002), "Moderators of the Relationship Between Work-Family Conflict and Career Satisfaction", *Academy of Management Journal*, 45(2), 399-409.
- Maslach, C. ve Jackson, S. (1981). The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99-113.
- Miller, A. D., & Rottinghaus, P. J. (2014). Career indecision, meaning in life, and anxiety: An existential framework. *Journal of Career Assessment*, 22(2), 233-247.
- Miner, J. B. (1992). *Industrial-organizational psychology*. McGraw-Hill Book Company.

- Nauta, A., Van Vianen, A., Van der Heijden, B., Van Dam, K., & Willemsen, 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.
- Peseschkian, H. (2002). *Die russische Seele im Spiegel der Psychotherapie: ein Beitrag zur Entwicklung einer transkulturellen Psychotherapie*. VWB, Verlag für Wissenschaft und Bildung, 7.
- Pines, A. M. (2000a). Nurses' burnout: an existential psychodynamic perspective. *Journal of psychosocial nursing and mental health services*, 38(2), 23-31.
- Pines, A. M. (2000b). Treating career burnout: A psychodynamic existential perspective. *Journal of Clinical Psychology*, 56(5), 633-642.
- Sakal, Ö., & Yıldız, S. (2015). Bireycilik Ve Toplulukçuluk Değerleri, Kariyer Çapaları Ve Kariyer Tatmini İlişkisi. *Journal of Yasar University*, 10(40).
- Schultze, G. & Miller, C. (2004). The search for meaning and career development. *Career Development International*, 9(2), 142-52.
- 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(1), 67-74.
- Shanafelt, T. D., Balch, C. M., Bechamps, G. J., Russell, T., Dyrbye, L., Satele, D., ... & Freischlag, J. A. (2009). Burnout and career satisfaction among American surgeons. *Annals of surgery*, 250(3), 463-471.
- Skorikov, V. B. (2007). Adolescent career development and adjustment. In *Career development in childhood and adolescence*, 2, 237-254.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences* (Vol. 3). Sage publications.
- Steger, M. F., Oishi, S., & Kashdan, T. B. (2009). Meaning in life across the life span: Levels and correlates of meaning in life from emerging adulthood to older adulthood. *The Journal of Positive Psychology*, 4(1), 43-52.
- Steger, M. F., Frazier, P., Oishi, S., & Kaler, M. (2006). The meaning in life questionnaire: Assessing the presence of and search for meaning in life. *Journal of counseling psychology*, 53(1), 80.
- Sturm, R. (2001). Are psychiatrists more dissatisfied with their careers than other physicians?. *Psychiatric Services*, 52(5), 581.
- Sürgevil, O. (2006). *Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu Tükenmişlikle Mücadele Teknikleri*. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Tak, J. & Lim, B. (2008). The differences in career-related variables between temporary and permanent employees in information technology companies in Korea. *Journal of Career Development*, 34(4): 423-437.
- Trivellas, P., Kakkos, N., Blanas, N., & Santouridis, I. (2015). The impact of career satisfaction on job performance in accounting firms. The mediating effect of general competencies. *Procedia Economics and Finance*, 33, 468-476.
- Yap, M., Holmes, M. R., Hannan, C., & Cukier, W. (2010). The relationship between diversity training, organizational commitment, and career satisfaction. *Journal of European Industrial Training*, 34, 519-538.
- Yuen, M., & Yau, J. (2015). Relation of career adaptability to meaning in life and connectedness among adolescents in Hong Kong. *Journal of Vocational Behavior*, 91, 147-156.