

**MESLEK LİSESİ ÖĞRETMENLERİNİN KARIYER TATMİNİ VE İŞ
PERFORMANSI: KİLİS ÖRNEĞİ**

**CAREER SATİSFACİON AND JOB PERFORMANCE OF VOCATİONAL HİGH
SCHOOL TEACHERS: THE KİLİS EXAMPLE**

Öğr. Gör. Dr. Özlem YEMİNOĞLU

Harran Üniversitesi, Akçakale Meslek Yüksekokulu, Muhasebe ve Vergi Bölümü,
ozlemozer@harran.edu.tr, ORCID: 0000-0003-2349-0703

Şanlıurfa, Türkiye

Öğr. Gör. Vedat KARAGÜN

Harran Üniversitesi, Akçakale Meslek Yüksekokulu, Muhasebe ve Vergi Bölümü,
vedatkaragun@harran.edu.tr, ORCID: 0000-0001-7503-2718

Şanlıurfa, Türkiye

ÖZET

Bu araştırmanın amacı, Kilis’te yer alan meslek lisesi öğretmenlerinin kariyer tatminlerini ve iş performanslarını belirlemektir. Ayrıca öğretmenlerin kariyer tatminlerini ve iş performanslarını etkileyen değişkenlere (cinsiyet, yaş, görev, gelir düzeyi, mesleki tecrübe, eğitim seviyesi, ders yükü) göre kariyer tatminlerinin ve iş performanslarının farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmektir. Araştırma verileri anket yöntemi kullanılarak elde edilmiştir. Araştırmada 189 öğretmene Kızrak ve Güner Kibaroglu (2025) tarafından geliştirilen “kariyer tatmini ölçeği” ve Çalışkan ve Köroğlu (2022) tarafından geliştirilen “iş performansı ölçeği” uygulanmıştır. Elde edilen verilere güvenirlik analizi, ANOVA, t-testi ve Tukey testi uygulanmıştır. Öğretmenlerin katılım düzeyleri analiz edildiğinde en yüksek katılımın 4,35 ile iş performansının alt boyutu olan görev performansı boyutunda iken en düşük katılımın ise 3,12 ortalama ile kariyer tatmini ölçeğinde olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin sadece gelir seviyesi değişkenine göre kariyer tatminlerinde anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Ancak

öğretmenlerin cinsiyetleri, görevleri, eğitim seviyeleri, yaşları, meslek tecrübeleri ve ders yükleri ile kariyer tatminleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Diğer taraftan öğretmenlerin cinsiyetlerine, eğitim seviyelerine ve gelir seviyelerine göre iş performanslarında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Ancak öğretmenlerin görevleri, yaşları, meslek tecrübeleri ve ders yükleri ile iş performansları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Anahtar Sözcükler: Meslek Lisesi, Öğretmen, Kariyer Tatmini, İş Performansı.

ABSTRACT

The aim of this research is to determine the career satisfaction and job performance of vocational high school teachers in Kilis. Furthermore, the aim of this study is to determine whether the career satisfaction and job performance of teachers differ according to variables affecting their career satisfaction and job performance (gender, age, job title, income level, professional experience, education level, teaching load). Research data were obtained using the survey method. In this study, 189 teachers were administered the "career satisfaction scale" developed by Kızrak and Kibaroglu (2025) and the "job performance scale" developed by Çalışkan and Köroğlu (2022). Reliability analysis, ANOVA, t-test, and Tukey test were applied to the obtained data. When the teachers' participation levels were analyzed, it was determined that the highest participation was in the task performance dimension, a sub-dimension of job performance, with an average of 4.35, while the lowest participation was in the career satisfaction scale with an average of 3.12. A significant difference in career satisfaction was found among teachers based solely on their income level. However, no significant differences were found between teachers' gender, duties, education levels, ages, professional experience, and teaching loads and their career satisfaction. On the other hand, significant differences were found in teachers' job performance according to their gender, education level, and income level. However, no significant differences were found between teachers' job duties, ages, professional experience, and teaching loads and their job performance.

Keywords: Vocational High School, Teacher, Career Satisfaction, Job Performance.

GİRİŞ

Küreselleşen iş dünyasında insan faktörü her geçen gün daha önemli hale gelmekte ve buna bağlı olarak insan kaynaklarının stratejik önemi de artmaktadır. Kuruluşların belirlemiş oldukları hedeflerine ulaşabilmelerinin temelinde insan unsuru yer almaktadır. Başarı, büyük ölçüde çalışanların bilgi, beceri ve motivasyonuna bağlı olmaktadır. Kurumların sahip olduğu kaynaklar arasında en karmaşık, dinamik ve değişken unsurun insan kaynağı olduğu görülmektedir. Çalışanların memnuniyetsizliği ise yalnızca bireysel performansı değil aynı zamanda kurumun genel işleyişini ve verimliliğini de olumsuz etkileyebilmektedir (Söyük, 2018:437).

Günümüzde son derece hızlı bir değişime tanık oluyoruz. Değişen iş dünyasında kuruluşların rekabetçi kalabilmeleri için daha esnek olmaları gerekmektedir. Bu durum çalışanları da doğrudan etkilemekte; bilgi, beceri ve deneyim tek başına yeterli olmamaktadır. Çalışanların sürekli kendilerini geliştirmeleri ve kariyer hedeflerine ulaşmaları önem kazanmıştır. Bu nedenle kariyer tatmini, çalışan motivasyonu, iş verimliliği ve kuruma bağlılık açısından önemli bir unsur haline gelmiştir (Orçanlı, Bekmezci ve Görmən, 2020:36).

İnsanların işlerine ne kadar odaklandıkları hem iş tatminlerini hem de verimliliklerini etkileyebilir. Çalışanlar görevlerine odaklanarak daha yüksek sonuçlar elde edebilirler (Okumuş, Bakan ve Kutluk, 2022:120). Ancak iş ortamı, çalışanların konsantrasyonunu zorlaştıran ve verimliliğin düşmesine neden olabilen ücret, örgütsel faktörler, grup faktörleri, bireysel faktörler ile inanç, değer ve tutumları içeren kültürel faktörler, çevresel faktörler gibi çeşitli dikkat dağıtıcı unsurlar içermektedir (Çavuş ve İmadoğlu, 2017:99).

İşletmeler için çalışanlarını elde tutmak ve işten ayrılma olasılığını azaltmak daha önemli hale geliyor. Çalışan bağlılığını ve elde tutmayı sağlamanın en önemli yollarından biri de kariyer tatminini artırmaktır (Anafarta ve Özkan, 2019:2945).

Çalışanların kariyer tatminleri, işletme bağlılıklarını, iş motivasyonlarını ve işletmelerin uzun vadeli başarısına katkılarını doğrudan etkiler. Dahası, düşük kariyer tatmini, çalışanların işten ayrılma niyetini artırır ve bu da işletmeler için maliyetli sonuçlar doğurabilir (Salleh vd., 2020:218). Bu nedenle kariyer tatminini artırmaya yönelik uygulamalar, çalışan memnuniyetini yükseltmenin yanı sıra örgütsel verimliliğin artmasına ve kurumun sürdürülebilir başarısına da önemli katkı sağlamaktadır (Kızrak ve Güner Kibaroglu, 2025:169).

Kariyer tatmini, bir bireyin kariyerinde kendine koyduğu hedeflere ulaşma derecesidir (Yüksel, 2005:305). Çalışanların kariyer tatmininde kariyer başarısı, kariyer hedeflerine ulaşma düzeyi, gelir hedeflerinde sağlanan ilerleme, kişisel gelişim hedeflerine ulaşma derecesi ile yeni beceri ve yetkinlikler kazanma olmak üzere beş temel faktör belirleyici unsurlardır (Sakal ve Yıldız, 2015:6613).

Kariyer tatminini, işletmeler için bir risk yönetimi aracı olarak değerlendirmek de mümkündür (Baruch, 2006:125). İşletme çalışanlarının kariyer tatminleri arttırıldığında işletmelerin temeli daha sağlam olur ve buna bağlı olarak iş gücü performansı artar ve çalışanların işten ayrılma devir hızları azalabilir (Jankwska vd., 2023:1742).

Çalışma hayatında önemli kavramlar olan kariyer tatmini ve iş performansı, ayrı ayrı birçok çalışmanın konusu olmuştur; ancak bu iki kavramı birlikte inceleyen araştırmalar sınırlıdır. Literatür taraması, kariyer tatmini ve iş performansı arasındaki ilişkiyi açıklığa kavuşturmak için daha fazla araştırmaya ihtiyaç olduğunu ortaya koymaktadır.

Bu araştırmanın amacı Kilis'te yer alan meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin kariyer tatmini ve iş performanslarının demografik özelliklere göre değişkenlik gösterip göstermediğini ortaya koymak ve daha önce yapılan araştırmaların sonuçlarıyla karşılaştırmaktır.

1. Kavramsal Çerçeve

Kariyer, bir kuruluşun sürekliliğini sağlamak için zaman ve kaynak yatırımı gerektiren kritik bir araç (Anafarta ve Yılmaz, 2019:2946) ve bir kişinin hayatı boyunca edinmiş olduğu tüm iş deneyimleri ve faaliyetleridir (Decenzo, Robbins ve Verhulst, 2017:196; Lounsbury vd., 2008:352). Bu, değerler ve hedefler tarafından şekillendirilen, zaman içinde değişebilen ve bir bireyin kişiliğini tanımlayan çok yönlü bir süreç olarak tanımlanmaktadır (Hagmaier Abele and Goebel, 2018:142).

Tatmin, bir kişinin ihtiyaçlarının, beklentilerinin veya arzularının ne ölçüde karşılandığına bağlı olarak ortaya çıkan psikolojik bir durumdur. Bu kavram hem bireysel hem de sosyal düzeyde çok çeşitli alanlarda incelenmektedir. Çeşitli disiplinlerde tatmin, genellikle "memnuniyet" veya "doyum" durumu olarak tanımlanır (Karakuş, 2011:144).

Kariyer tatmini, bir bireyin kariyeri boyunca elde ettiği başarıları, gelişim fırsatlarını ve kariyer hedeflerine ne ölçüde ulaştığını değerlendirmesi sonucunda yaşadığı memnuniyet

duygusu olarak tanımlanır (Huo ve Jiang, 2021:2). Bu kavram, çalışanların kariyerlerine ilişkin algılarını, beklentilerini ve deneyimlerini içeren öznel bir değerlendirme sürecini ifade eder (Dacre Pool ve Qualter, 2013:215; Kong vd., 2012:78). Kariyer tatmini, terfi fırsatları, gelir düzeyi, mesleki gelişim, yeni beceriler edinme ve kariyer hedeflerine ulaşma gibi faktörlerden etkilenmektedir (Riaz ve Haider, 2010:35). Çalışanların kariyerlerinde ilerleme kaydetmeleri, başarıların takdir edilmesi ve kariyer hedeflerine ulaşma fırsatları, çalışanların işlerinden duydukları memnuniyeti artırır (Karavardar ve Yalçın Özyurt, 2025:2882).

Kariyer tatmini, yalnızca kişinin mevcut işinden duyduğu memnuniyeti değil aynı zamanda kariyeri boyunca biriktirdiği deneyimlerin ve başarıların genel bir değerlendirmesini de içerir (Okumuş, Bakan ve Kutluk, 2022:122). Kariyer tatmini yüksek olan çalışanlar, kurumlarına daha bağlıdır, iş performanslarını artırmakta ve işten ayrılma olasılıkları daha düşüktür (Dacre Pool ve Qualter, 2013:215; Kong vd., 2012:78). Dolayısıyla, kariyer tatmini, çalışanların mesleki ve kişisel gelişimini desteklemenin yanı sıra, örgütsel performansı iyileştirmeye ve sürdürülebilir başarı hedeflerine ulaşmaya da katkıda bulunan önemli bir kavram olarak kabul edilmektedir (Aytekin vd., 2016:1922).

Performans, iş görenlerin belirli koşullar altında işlerini yerine getirirken ortaya koydukları davranışlar bütünü (Gürbüz ve Yüksel, 2008:178), işin gerçekleştirilme düzeyi (Bingöl, 2003:273) ve sergilediği davranış biçimi olarak tanımlanabilir (Anitha, 2014:313).

İş performansı, çalışanların belirlenen görev ve sorumlulukları örgütsel amaçlar doğrultusunda ne ölçüde yerine getirdiğini ifade eden (Bayram, 2006:48); çalışanların davranış, faaliyet ve elde ettikleri sonuçların değerlendirilmesine dayanan bir kavramdır (Aydın ve Çiftçi Kırac, 2025:1618). İş performansı, çalışanların örgüte sağladığı katkıyı ve işin başarı düzeyini ortaya koymaktadır (Bozer ve Yanık, 2020:127).

2. Literatür Taraması

Alanyazında kariyer tatmini ve iş performansını ölçmeye yönelik birçok araştırma yer almaktadır. Araştırmalardan bazıları özet olarak aşağıdaki gibidir:

Karavardar ve Yalçın Özyurt (2025) yapmış oldukları araştırmalarında, kariyer tatmini, işe adanmışlık ve iş performansı arasındaki ilişkileri incelemeyi amaçlamaktadır. Banka çalışanlarından elde edilen 414 anket verisiyle gerçekleştirilen araştırmada, kariyer tatmininin iş performansını olumlu yönde etkilediği belirlenmiştir. Ayrıca işe adanmışlığın dinçlik ve

yoğunlaşma boyutlarının iş performansı üzerinde anlamlı ve pozitif etkileri olduğu, adanma boyutunun ise anlamlı bir etkisinin bulunmadığı tespit edilmiştir. Araştırma sonucunda kariyer tatmini ile işe adanmışlık arasında da pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu ortaya konmuştur. Elde edilen bulgular, çalışanların kariyer beklentilerini destekleyen ve işe adanmışlık düzeylerini artıran insan kaynakları politikalarının örgütsel performans açısından önemli olduğunu göstermektedir.

Kızrak ve Güner Kibaroglu (2025) yapmış oldukları araştırmalarında, kariyer tatmini ölçeği'nin Türkçe'ye uyarlanması ve geçerlik-güvenirlilik analizlerini incelemiştir. Kamu ve özel sektör çalışanlarından elde edilen veriler doğrultusunda, ölçeğin tek boyutlu yapısının korunduğu ve Türkçe formunun geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Okumuş, Bakan ve Kutluk (2022) yapmış oldukları araştırmalarında, hastane çalışanlarında işe tutkunluk ve odaklanma yeteneğinin iş tatmini ile kariyer tatmini üzerindeki etkisini incelemektedir. Malatya'daki özel hastanelerde çalışan 297 kişi üzerinde yapılan araştırmada, işe tutkunluk ve odaklanma düzeyi arttıkça iş ve kariyer tatmininin de arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Güneş ve Oral Ataç (2022) yapmış oldukları araştırmalarında, kamu çalışanlarında kariyer tatmini ile işe adanmışlık arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Manisa'daki kamu çalışanları üzerinde yapılan araştırmada, kariyer tatmininin işe adanmışlık ve alt boyutları olan dinçlik, adanma ve yoğunlaşmayı pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Kılınç, Tortumlu ve Uzun (2021) yapmış oldukları araştırmalarında, öğretmenlerin kariyer tatmin düzeylerini çeşitli demografik değişkenler açısından incelemiştir. Araştırma sonucunda kariyer tatmininin kıdem, gelir durumu, medeni hâl ve branşa göre anlamlı farklılık gösterdiği ancak cinsiyet, yaş ve öğrenim durumu açısından anlamlı bir fark olmadığı belirlenmiştir.

Orçanlı, Bekmezci ve Görmən (2019) yapmış oldukları araştırmalarında, yetkinlik geliştirme kariyer tatmini ve iş performansı üzerindeki etkisini ve algılanan istihdam edilebilirliğin aracılık rolünü incelemektedir. Üniversite çalışanları üzerinde yapılan araştırmada, yetkinlik geliştirme iş performansını artırdığı, ancak kariyer tatmini üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı belirlenmiştir. Ayrıca algılanan istihdam edilebilirliğin, yetkinlik geliştirme ile iş performansı arasındaki ilişkide kısmi aracılık rolüne sahip olduğu

sonucuna ulaşılmıştır.

Anafarta ve Yılmaz (2019) yapmış oldukları araştırmalarında, işe adanmışlığın kariyer tatmini ile işten ayrılma niyeti arasındaki aracılık rolünü incelemiştir. Antalya’da banka çalışanları üzerinde yapılan araştırmada, kariyer tatmini ve işe adanmışlığın çalışanların işten ayrılma niyetini azalttığı belirlenmiştir. Özellikle işe adanmışlığın dinçlik ve yoğunlaşma boyutlarının bu ilişkide tam aracılık rolüne sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Ulukök ve Akın (2016) yapmış oldukları araştırmalarında, akademik personelde işkoliklik ile kariyer tatmini arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Kırıkkale Üniversitesi çalışanları üzerinde yapılan araştırmada, işkoliklik ve alt boyutları olan aşırı çalışma ile kompulsif çalışma arasında kariyer tatmini açısından anlamlı bir ilişki bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Gürbüz ve Yüksel (2008) yapmış oldukları araştırmalarında, duygusal zekânın iş performansı, iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışıyla ilişkisini incelemiştir. İstanbul’da farklı sektörlerde çalışan 494 iş gören üzerinde yapılan araştırmada, duygusal zekânın bazı demografik özelliklerle ilişkili olduğu, ancak iş performansı, iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışıyla anlamlı bir ilişkisinin bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

3. Araştırmanın Amacı ve Yöntemi

Araştırmanın amacı Kilis’te yer alan meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin kariyer tatmini ve iş performanslarının demografik özelliklere göre değişkenlik gösterip göstermediğini ortaya koymak ve daha önce yapılan araştırmaların sonuçlarıyla karşılaştırmaktır.

Bu araştırmanın yapılabilmesi için ilk olarak Harran Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulundan onay alınmıştır. Bu bağlamda Kilis’te yer alan meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin katılımıyla gerçekleştirilen araştırmada öğretmenlere 2025-2026 eğitim öğretim bahar döneminde anket uygulanarak veriler elde edilmiştir. Kilis’te yer alan meslek liselerinde çalışan toplam 263 öğretmen bulunmaktadır (<https://mebbis.meb.gov.tr/KurumListesi.aspx>). Bu kapsamda %95 güven aralığında örneklem büyüklüğünün 183 öğretmen olduğu hesaplanmıştır (Gürbüz ve Şahin, 2017:129). Bütün öğretmenler araştırmanın amacı konusunda bilgilendirildikten sonra araştırmaya katılmak isteyen öğretmenlerden kullanılabilir 189 anket elde edilmiştir. Kariyer tatmini ölçeğinin kullanımı için Kızrak ve Güner Kibaroglu (2025)’ten ve iş performans ölçeği için

ise Çalışkan ve Köroğlu (2022)’ten gerekli izinler alınmıştır. Araştırmada veri toplama tekniği olarak kullanılan anket formu iki kısımdan oluşmaktadır. Anketin ilk kısmında öğretmenlerin demografik özelliklerine ilişkin sorular bulunmaktadır. İkinci kısımda ise Kızrak ve Güner Kibaroglu (2025) tarafından geliştirilen “kariyer tatmini ölçeği” bulunmaktadır. Ölçek, 5 ifade tek boyuttan oluşmaktadır. Çalışkan ve Köroğlu (2022) tarafından geliştirilen “iş performansı ölçeği” ise 5 madde görev performansı ve 6 madde bağlamsal performans olmak üzere 2 boyuttan ve 11 ifadeden oluşmaktadır. Ölçeğin ikinci kısımda yer alan ifadelerin tamamı 5’li likert tipi (Kesinlikle Katılmıyorum= 1, Kesinlikle Katılıyorum= 5) soru formatından oluşmaktadır. Elde edilen verilere SPSS 21 programı kullanılarak güvenirlik analizi, ANOVA, t-testi ve Tukey testi uygulanmıştır.

4. Analiz ve Bulgular

Aşağıda Tablo 1’de ankete katılan meslek lisesi öğretmenlerinin frekans analizi yer almaktadır.

Tablo 1. Demografik Bilgiler

Demografik Değişkenler		Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	77	40,7
	Erkek	112	59,3
Yaş	26-36	78	41,3
	37-47	74	39,2
	48 ve üzeri	37	19,6
Göreviniz	Meslek Öğretmeni	85	45
	Kültür Öğretmeni	104	55
Gelir Düzeyiniz	45.000 TL - 55.000 TL	11	5,8
	55.001 TL – 65.000 TL	26	13,8
	65.001 TL - 75.000 TL	62	32,8
	75.001 TL ve üzeri	90	47,6
Öğretmenlik Meslek Tecrübeniz	5 Yıl ve Altı	56	29,6
	6 Yıl – 15 Yıl	68	36
	16 Yıl – 25 Yıl	30	15,9
	26 Yıl ve üzeri	35	18,5
Eğitim Seviyeniz	Lisans	135	71,4
	Yüksek Lisans	54	28,6
Haftalık Ders Yükü (Saati)	10 Saat ve Altı	23	12,2
	11 Saat – 20 Saat	33	17,5
	21 Saat – 30 Saat	96	50,8
	31 Saat ve üzeri	37	19,6

Tablo 1'e göre ankete katılanların %40,7'si kadın ve %59,3'ü erkekten oluşmaktadır. Katılanların yaşlarına bakıldığında en büyük yığılmanın %41,3 ile 26-36 yaş aralığında ve en az yığılmanın da %19,6 ile $48 \geq$ yaşında olduğu gözlemlenmektedir. Öğretmenlerin görev alanları incelendiğinde %45'inin Meslek Öğretmeni, %55'inin Kültür Öğretmeni oldukları gözlemlenmektedir. Katılımcıların gelir düzeyine bakıldığında %5,8'inin 45.000 TL-55.000 TL, %13,8'inin 55.001 TL-65.000 TL, %32,8'inin 65.001 TL-75.000 TL, %47,6'sının 75.000 TL ve üzeri olduğu gözlemlenmektedir. Öğretmenlikte meslek tecrübelerine baktığımızda en büyük yığılmanın %36 ile 6 Yıl-15 Yıl arasında, en düşük yığılmanın da %15,9 ile 16 Yıl-25Yıl arasında olduğu görülmektedir. Lisans eğitim seviyesinde olan %71,4 öğretmen bulunmakta iken %28,6 öğretmenin yüksek lisans eğitim seviyesinde olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin haftalık ders yükleri incelendiğinde en fazla yığılmanın %50,8 ile 21 saat – 30 saat arasında, en az yığılmanın %12,2 ile 10 saat ve altında olduğu gözlemlenmektedir.

Bir ölçme aracının ölçtüğü kavramı ne düzeyde doğru ölçtüğünü göstermek amacıyla güvenilirlik analizi yapılmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2017:329). Ölçek güvenilirliğini test etmek için sosyal bilimlerde Cronbach's Alpha katsayısına bakılır. Yapılan güvenilirlik analizine göre ölçeğin güvenilirlik katsayısının yüksek (cronbach's alpha= 0,948) olduğu tespit edilmiştir. Bu oran %40'tan küçük ise ölçeğin güvenilir olmadığı; %70 ise güvenilir; %80 ve üzeri ise ölçek yüksek düzeyde güvenilir kabul edilir (Sandalcı ve Tuncer, 2019:81 ve Karagöz, 2017:445).

Aşağıda Tablo 2'de araştırmada kullanılan ölçeğin frekans dağılımı ve açıklayıcı istatistikleri verilmiştir.

Tablo 2. Frekans Dağılımı ve Açıklayıcı İstatistikler

	Ölçek Maddeleri	Ort.	S.S
Kariyer Tatmini	Kariyerimde şu ana kadar elde ettiğim başarıdan memnunum	3,69	1,043
	Kariyer hedeflerim doğrultusunda katettiğim ilerlemeden memnunum	3,66	1,043
	Hedeflediğim geliri elde etmek için katettiğim ilerlemeden memnunum	3,12	1,221
	Kişisel ve mesleki gelişim hedeflerime ulaşmak için kaydettiğim ilerlemeden memnunum	3,69	1,038
	Yeni beceriler edinme hedefime doğru katettiğim ilerlemeden memnunum	3,59	1,091
Görev Performansı	İşimin gerektirdiği yetkinliklere sahibim	4,22	0,936
	Etkili/verimli bir şekilde çalışırım	4,31	0,901
	İşle ilgili prosedürleri anlar ve yerine getiririm	4,33	0,857
	Bana tanzimli görevi tam ve zamanında sonuçlandırmak için planlı ve organize çalışırım	4,33	0,881
	İşimle ilgili yeni beceriler kazanmak konusunda istekliyim	4,35	0,926
Bağlamsal Performans	Görevimi yaparken ekstra özen gösterir, ilave sorumluluklar alırım	4,30	0,950
	Kurumunda olumlu bir çalışma ortamı oluşturulmasına katkı sağlarım	4,26	0,941
	Görevin yapılmasına engel bir durumla karşılaşırsam düzeltilmesi için uğraşırım	4,25	0,973
	İşlerini tamamlamaları için arkadaşlarıma yardımcı olur, teşvik ederim	4,26	0,906

	Kurum içi/dışı eleştiriler olsa bile, ben kurumumu savunurum	3,90	1,029
	Bu kurumun parçası olmaktan gurur duyarım	4,10	1,029

Ankete katılan öğretmenlerin genel olarak ölçek maddelerine verdikleri cevapların frekans dağılımı ve açıklayıcı istatistikleri Tablo 2’de incelenmiştir. Öğretmenlerin kariyer tatmini ölçeğinde, en çok katıldığı ifade “Kariyerimde şu ana kadar elde ettiğim başarıdan memnunum” (ortalama 3,69) ve “Kişisel ve mesleki gelişim hedeflerime ulaşmak için kaydettiğim ilerlemeden memnunum” (ortalama 3,69) ifadeleri iken en az katıldığı ifade “Hedeflediğim geliri elde etmek için katettiğim ilerlemeden memnunum” (ortalama 3,12) ifadesidir. Genel olarak öğretmenlerin kariyer tatmin düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir. Buradan öğretmenlerin kariyerleri ile ilgili genel gidişattan memnun oldukları sonucuna ulaşılabilir. İş performansı ölçeğinin görev performansı boyutunda, öğretmenlerin en çok katıldığı ifade “İşimle ilgili yeni beceriler kazanmak konusunda istekliyim” (ortalama 4,35) ifadesi iken en az katıldığı ifade “İşimin gerektirdiği yetkinliklere sahibim” (ortalama 4,22) ifadesidir. Bu bulgu, öğretmenlerin hem yeniliğe açık olduklarını hem de kendilerine çalışma alanında güvendiklerini göstermektedir. İş performansı ölçeğinin bağlamsal performans boyutu incelendiğinde ise öğretmenlerin en çok katıldığı ifade “Görevimi yaparken ekstra özen gösterir, ilave sorumluluklar alırım” (ortalama 4,30) ifadesi iken en az katıldığı ifade “Kurum içi/dışı eleştiriler olsa bile, ben kurumumu savunurum” (ortalama 3,90) ifadesidir. Buradan hareketle öğretmenlerin görevlerini yaparken geleceğin nesillerini özenle yetiştirdikleri bunun için her taşın altına ellerini koydukları söylenebilir.

Öğretmenlerin kariyer tatminlerinin ve iş performanslarının demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını görmek için fark analizleri yapılmıştır. Analizde, iki gruplu değişkenler için t-testi, ikiden fazla gruplu değişkenler için ANOVA testi uygulanmıştır. Bu kapsamda cinsiyet, görev ve eğitim seviyesi değişkenleri için Independent Samples T-testi; yaş, gelir düzeyi, mesleki tecrübe ve ders yükü değişkenleri için One-way ANOVA testi kullanılmıştır.

Aşağıda Tablo 3’te kariyer tatmini ve iş performansı ölçeğinin cinsiyet değişkenine yönelik bulgular yer almaktadır.

Tablo 3. Kariyer Tatmini ve İş Performansı Ölçeğinin Cinsiyet Değişkeni Açısından İncelenmesi

	Cinsiyet	N	Ort.	Std. Sapma	t	P
Kariyer Tatmini	Kadın	77	3,56	0,811	0,170	0,866
	Erkek	112	3,54	0,954		
Görev Performansı	Kadın	77	4,49	0,546	2,794	0,006
	Erkek	112	4,19	0,942		

Bağlamsal Performans	Kadın	77	4,35	0,519	2,610	0,010
	Erkek	112	4,06	0,958		

Tablo 3'te kariyer tatmini ölçeği, cinsiyet değişkeni açısından incelendiğinde; öğretmenlerin, kariyer tatminlerinin cinsiyetlerine göre anlamlı bir fark oluşturmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Ancak iş performansı ölçeğinin alt boyutları cinsiyet değişkeni açısından incelendiğinde; öğretmenlerin, görev performansı ve bağlamsal performans boyutlarında anlamlı fark tespit edilmiştir ($p<0,05$). Görev performansı boyutunda kadınların ortalamasının erkeklerin ortalamasından daha yüksek olduğu ($x: 4,49$), benzer biçimde bağlamsal performans boyutunda da kadınların ortalamasının erkeklerin ortalamasından daha yüksek olduğu ($x: 4,35$) ortaya çıkmıştır.

Aşağıda Tablo 4'te kariyer tatmini ve iş performansı ölçeğinin görev değişkenine yönelik bulgular yer almaktadır.

Tablo 4. Kariyer Tatmini ve İş Performansı Ölçeğinin Görev Değişkeni Açısından İncelenmesi

	Görev	N	Ort.	Std. Sapma	t	P
Kariyer Tatmini	Meslek Öğretmeni	85	3,49	1,014	-0,854	0,394
	Kültür Öğretmeni	104	3,60	0,789		
Görev Performansı	Meslek Öğretmeni	85	4,20	0,904	-1,773	0,078
	Kültür Öğretmeni	104	4,41	0,728		
Bağlamsal Performans	Meslek Öğretmeni	85	4,07	0,930	-1,684	0,094
	Kültür Öğretmeni	104	4,27	0,707		

Tablo 4'te kariyer tatmini ölçeği ve iş performansı ölçeği alt boyutları görev değişkeni açısından incelendiğinde; öğretmenlerin, kariyer tatminlerinin, görev performansı ve bağlamsal performanslarının görev değişkenine göre anlamlı bir fark oluşturmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Aşağıda Tablo 5'te kariyer tatmini ve iş performansı ölçeğinin eğitim seviyesi değişkenine yönelik bulgular yer almaktadır.

Tablo 5. Kariyer Tatmini ve İş Performansı Ölçeğinin Eğitim Seviyesi Değişkeni Açısından İncelenmesi

	Eğitim Seviyesi	N	Ort.	Std. Sapma	t	P
Kariyer Tatmini	Lisans	135	3,58	0,895	0,666	0,506
	Yüksek Lisans	54	3,48	0,906		
Görev Performansı	Lisans	135	4,23	0,913	-2,873	0,005
	Yüksek Lisans	54	4,51	0,446		
Bağlamsal Performans	Lisans	135	4,16	0,897	-0,425	0,671
	Yüksek Lisans	54	4,22	0,584		

Tablo 5'te kariyer tatmini ölçeği ve iş performans ölçeğinin bağlamsal performans boyutu

eğitim seviyesi değişkeni açısından incelendiğinde; öğretmenlerin, kariyer tatminlerinin ve bağlamsal performanslarının eğitim seviyelerine göre anlamlı bir fark oluşturmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Ancak iş performansı ölçeğinin görev performansı eğitim seviyesi değişkeni açısından incelendiğinde; öğretmenlerin, görev performansı boyutunda anlamlı fark tespit edilmiştir ($p<0,05$). Görev performansı boyutunda yüksek lisans ortalamasının lisans ortalamasından daha yüksek olduğu ($x: 4,51$) ortaya çıkmıştır.

Araştırmanın bundan sonraki kısmında öğretmenlerin kariyer tatminlerinin ve iş performanslarının yaş, gelir seviyesi, meslek tecrübesi ve ders yükü değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek için ANOVA kullanılmıştır. Aşağıda Tablo 6’da kariyer tatmini ve iş performansı ölçeğinin yaş değişkenine yönelik bulgular yer almaktadır.

Tablo 6. Kariyer Tatmini ve İş Performansı Ölçeğinin Yaş Değişkeni Açısından İncelenmesi

	Yaş	N	Ort.	Std. Sapma	f	P
Kariyer Tatmini	26-36	78	3,47	0,812	0,487	0,615
	37-47	74	3,61	0,846		
	48 ve üzeri	37	3,58	1,146		
Görev Performans	26-36	78	4,33	0,836	0,580	0,561
	37-47	74	4,36	0,634		
	48 ve üzeri	37	4,18	1,071		
Bağlamsal Performans	26-36	78	4,15	0,845	0,408	0,665
	37-47	74	4,16	0,613		
	48 ve üzeri	37	4,29	1,093		

Tablo 6’da kariyer tatmini ölçeği ve iş performans ölçeğinin alt boyutları yaş değişkeni açısından incelendiğinde; öğretmenlerin, kariyer tatminlerinin, görev performanslarının ve bağlamsal performanslarının yaş değişkenine göre anlamlı bir fark oluşturmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Aşağıda Tablo 7’de kariyer tatmini ve iş performansı ölçeğinin gelir seviyesi değişkenine yönelik bulgular yer almaktadır.

Tablo 7. Kariyer Tatmini ve İş Performansı Ölçeğinin Gelir Seviyesi Değişkeni Açısından İncelenmesi

	Gelir Seviyesi	N	Ort.	Std. Sapma	f	P
Kariyer Tatmini	45.000 TL – 55.000 TL	11	2,82	0,923	3,091	0,028
	55.001 TL – 65.000 TL	26	3,47	0,878		
	65.001 TL – 75.000 TL	62	3,68	0,758		
	75.001 TL ve üzeri	90	3,57	0,954		
Görev Performansı	45.000 TL – 55.000 TL	11	4,49	0,302	2,774	0,043
	55.001 TL – 65.000 TL	26	4,62	0,456		
	65.001 TL – 75.000 TL	62	4,38	0,579		
	75.001 TL ve üzeri	90	4,15	1,024		
Bağlamsal Performans	45.000 TL – 55.000 TL	11	4,12	0,270	0,690	0,559
	55.001 TL – 65.000 TL	26	4,28	0,627		

	65.001 TL – 75.000 TL	62	4,27	0,572		
	75.001 TL ve üzeri	90	4,10	1,028		

Tablo 7’de kariyer tatmini ölçeği ve iş performansı ölçeğinin alt boyutlarının öğretmenlerin gelir seviyelerine göre anlamlı farklılığı test etmek amacıyla yapılan ANOVA analizi incelendiğinde; iş performansının bağlamsal performans boyutunda öğretmenlerin gelir seviyelerine göre anlamlı bir fark göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$). Ancak kariyer tatmini ölçeğinin ve iş performansı ölçeğinin görev performansı boyutunun öğretmenlerin gelir seviyelerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark oluşturduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını tespit etmek için Tukey testi uygulanmıştır.

Aşağıda Tablo 8’de kariyer tatmini ölçeğinin öğretmenlerin gelir seviyelerine göre Tukey testi sonucu yer almaktadır.

Tablo 8. Kariyer Tatmini Ölçeğinin Gelir Seviyesi Değişkeni Açısından İncelenmesinde Tukey Testi Bulguları

Grup (i)	Grup (j)	Fark (i-j)	Standart hata	p
45.000 TL – 55.000 TL	55.001 TL – 65.000 TL	-0,651	0,317	0,173
	65.001 TL – 75.000 TL	-0,866	0,289	0,016
	75.001 TL ve üzeri	-0,753	0,282	0,040
55.001 TL – 65.000 TL	45.000 TL – 55.000 TL	0,651	0,317	0,173
	65.001 TL – 75.000 TL	-0,215	0,206	0,725
	75.001 TL ve üzeri	-0,102	0,196	0,954
65.001 TL – 75.000 TL	45.000 TL – 55.000 TL	0,866	0,289	0,016
	55.001 TL – 65.000 TL	0,215	0,206	0,725
	75.001 TL ve üzeri	0,113	0,146	0,866
75.001 TL ve üzeri	45.000 TL – 55.000 TL	0,753	0,282	0,040
	55.001 TL – 65.000 TL	0,102	0,196	0,954
	65.001 TL – 75.000 TL	-0,113	0,146	0,866

Kariyer tatmini ölçeğinde, öğretmenlerin gelir seviyelerine göre anlamlı farklılığın hangi aralıklardan kaynaklandığını tespit etmek için yapılan tukey testi sonucu incelendiğinde; farklılığın kaynağının 45.000 TL – 55.000 TL ile 65.001 TL- 75.000 TL miktarları arasında ve 45.000 TL – 55.000 TL ile 75.001 TL ve üzeri arasında olduğu tespit edilmiştir. Buna göre kariyer tatmini ölçeğinde, 65.001 TL- 75.000 TL gelir aralığındaki ($x: 3,68$) öğretmenlerin, 45.000 TL – 55.000 TL gelir aralığındaki ($x: 2,82$) ve 75.001 TL ve üzeri gelir aralığındaki ($x: 3,57$) öğretmenlere kıyasla kariyer tatminlerinin daha olumlu olduğu ortaya çıkmıştır.

Aşağıda Tablo 9’da iş performansı ölçeğinin görev performansı boyutunun öğretmenlerin gelir seviyelerine göre Tukey testi sonucu yer almaktadır.

Tablo 9. Görev Performansı Boyutunun Gelir Seviyesi Değişkeni Açısından İncelenmesinde Tukey Testi Bulguları

Grup (i)	Grup (j)	Fark (i-j)	Standart hata	p
45.000 TL – 55.000 TL	55.001 TL – 65.000 TL	-0,124	0,290	0,973
	65.001 TL – 75.000 TL	0,107	0,263	0,977
	75.001 TL ve üzeri	0,340	0,257	0,551
55.001 TL – 65.000 TL	45.000 TL – 55.000 TL	0,124	0,290	0,973
	65.001 TL – 75.000 TL	0,232	0,188	0,608
	75.001 TL ve üzeri	0,464	0,179	0,040
65.001 TL – 75.000 TL	45.000 TL – 55.000 TL	-0,107	0,263	0,977
	55.001 TL – 65.000 TL	-0,232	0,188	0,608
	75.001 TL ve üzeri	0,233	0,133	0,300
75.001 TL ve üzeri	45.000 TL – 55.000 TL	-0,340	0,257	0,551
	55.001 TL – 65.000 TL	-0,464	0,179	0,040
	65.001 TL – 75.000 TL	-0,233	0,133	0,300

İş performansı ölçeği görev performansı boyutunda, öğretmenlerin gelir seviyelerine göre anlamlı farklılığın hangi aralıklardan kaynaklandığını tespit etmek için yapılan Tukey testi sonucu incelendiğinde; farklılığın kaynağının 55.001 TL – 65.000 TL ile 75.000 TL ve üzeri miktarları arasında olduğu tespit edilmiştir. Buna göre görev performansı boyutunda, 55.001 TL – 65.000 TL gelir aralığındaki (x: 4,62) öğretmenlerin, 75.001 TL ve üzeri gelir aralığındaki (x: 4,15) öğretmenlere kıyasla görev performanslarının daha olumlu olduğu ortaya çıkmıştır.

Aşağıda Tablo 10’da kariyer tatmini ve iş performansı ölçeğinin meslek tecrübesi değişkenine yönelik bulgular yer almaktadır.

Tablo 10. Kariyer Tatmini ve İş Performansı Ölçeğinin Meslek Tecrübesi Değişkeni Açısından İncelenmesi

	Meslek Tecrübesi	N	Ort.	Std. Sapma	f	P
Kariyer Tatmini	5 Yıl ve Altı	56	3,56	0,756	0,710	0,547
	6 Yıl- 15 Yıl	68	3,49	0,899		
	16 Yıl- 25 Yıl	30	3,75	0,823		
	26 Yıl ve üzeri	35	3,47	1,139		
Görev Performansı	5 Yıl ve Altı	56	4,27	0,856	0,398	0,755
	6 Yıl- 15 Yıl	68	4,39	0,611		
	16 Yıl- 25 Yıl	30	4,33	0,795		
	26 Yıl ve üzeri	35	4,22	1,096		
Bağlamsal Performans	5 Yıl ve Altı	56	4,09	0,893	0,379	0,768
	6 Yıl- 15 Yıl	68	4,20	0,600		
	16 Yıl- 25 Yıl	30	4,22	0,714		
	26 Yıl ve üzeri	35	4,26	1,118		

Tablo 10’da kariyer tatmini ölçeğinin ve iş performansı ölçeğinin alt boyutlarının, öğretmenlerin meslek tecrübesine göre anlamlı farklılığı test etmek amacıyla yapılan ANOVA testi incelendiğinde; kariyer tatmini ölçeğinin ve iş performansı ölçeğinin alt boyutlarının

meslek tecrübesine göre anlamlı bir fark göstermediği belirlenmiştir. ($p>0,05$).

Aşağıda Tablo 11’de kariyer tatmini ve iş performansı ölçeğinin ders yükü değişkenine yönelik bulgular yer almaktadır.

Tablo 11. Kariyer Tatmini ve İş Performansı Ölçeğinin Ders Yüğü Değişkeni Açısından İncelenmesi

	Ders Yüğü	N	Ort.	Std. Sapma	f	P
Kariyer Tatmini	10 Saat ve Altı	23	3,63	1,049	0,101	0,959
	11 Saat – 20 Saat	33	3,51	0,755		
	21 Saat – 30 Saat	96	3,55	0,852		
	31 Saat ve Üzeri	37	3,52	1,047		
Görev Performansı	10 Saat ve Altı	23	4,06	1,103	0,868	0,459
	11 Saat – 20 Saat	33	4,30	0,928		
	21 Saat – 30 Saat	96	4,36	0,719		
	31 Saat ve Üzeri	37	4,35	0,749		
Bağlamsal Performans	10 Saat ve Altı	23	4,25	1,152	0,082	0,970
	11 Saat – 20 Saat	33	4,20	0,811		
	21 Saat – 30 Saat	96	4,16	0,773		
	31 Saat ve Üzeri	37	4,17	0,724		

Tablo 11’de kariyer tatmini ölçeğinin ve iş performansı ölçeğinin alt boyutlarının, öğretmenlerin ders yüküne göre anlamlı farklılığı test etmek amacıyla yapılan ANOVA testi incelendiğinde; kariyer tatmini ölçeğinin ve iş performansı ölçeğinin alt boyutlarının ders yüküne göre anlamlı bir fark göstermediği belirlenmiştir. ($p>0,05$).

SONUÇ / ÖNERİLER

Bu araştırmada, meslek lisesi öğretmenlerinin kariyer tatminleri ve iş performansları ortaya konulmaya çalışılmıştır. Araştırmada ayrıca öğretmenlerin kariyer tatminleri ve iş performansları, çeşitli değişkenlere göre (cinsiyet, yaş, gelir seviyesi, mesleki tecrübe, eğitim seviyesi ve ders yükü) karşılaştırılmıştır.

Ölçeklerin hepsi bir bütün olarak analiz edildiğinde, öğretmenlerin katılım düzeylerine göre en yüksek katılım düzeyinin 4,35 ortalama ile görev performansı boyutunda gerçekleştiği belirlenmiştir. Genel olarak görev performansı ortalamalarının yüksek çıktığı görülmektedir. Bu da öğretmenlerinin görev bilinçlerinin ne kadar yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir. Görevlerinin sorumluluklarını gerektirdiklerini layıkı ile yerine getirmek için büyük çaba ve özen göstermektedirler. En düşük katılım düzeyinin ise 3,12 ortalama ile kariyer tatmini ölçeğinde gerçekleştiği tespit edilmiştir.

Yapılan t-testi analiz sonucunda öğretmenlerin cinsiyetleri ile kariyer tatmini arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Alanda yapılan araştırmalar incelendiğinde; bu sonuçlar, literatürdeki bazı araştırma sonuçları ile uyuşmakta (Eren (2026), Kılınç, Tortumlu ve Uzun

(2021), Denizli ve Dündar (2020), Koçmar ve diğerleri (2019), Çamur (2019), Ulukök ve Akın (2016), Gerçek ve diğerleri (2015), Ay ve diğerleri (2014), Ng ve diğerleri (2005), Peluchette (1993)); bazılarıyla ise uyuşmamaktadır (Akman (2018) ve Rasdi ve diğerleri (2011)). Güneş ve Oral Ataç (2022) araştırmalarında erkek katılımcıların kariyer tatminleri kadın katılımcılara göre daha yüksektir sonucuna ulaşmışlardır. Bunun sebebi hem kadınların daha duygusal olması hem de erkeklerin daha çok sosyal aktivitelere katılarak kariyer tatminlerini arttırmaları olabilir. Sonucunda kadınların iş hayatı dışında ev-aile hayatlarında da daha fazla yükümlülükleri bulunmaktadır. Diğer taraftan Demirdelen ve Ulama (2013) ve Yap ve diğerleri (2010) ise yapmış oldukları araştırmalarda kadın katılımcıların erkek katılımcılara göre kariyer tatminlerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu ise kadınların kariyer gelişimine verdikleri önemi göstermektedir. Burada belirleyici rolün sektör koşulları olduğu düşünülebilir. Araştırmamızda da anlamlı bir farklılığın olmamasının sebebi okullarda kadın erkek öğretmen sayılarının genel olarak birbirine yakın olması ve köklü bir meslek olan öğretmenliğin herhangi bir cinsiyet ayrımına gidilmeden icra edildiği sonucuna ulaşılabilir. Gözüm (2021) ise cinsiyet değişkeninin tek başına anlamlı bir farklılık oluşturmadığı ancak diğer demografik değişkenlerle etkileşim içerisinde anlamlı bir farklılık olabileceği sonucunu elde etmiştir. Ayrıca cinsiyet ile iş performansı arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. İş performansı alt boyutlarından hem görev performansı hem de bağlamsal performansta kadınların ortalaması erkeklerden daha yüksektir. Araştırmamıza paralel olarak Afacan Fındıklı (2016) sağlık ve tekstil çalışanlarında kadın çalışanların bireysel iş performansının erkek çalışanlardan yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Araştırmamızın aksine Uçar (2021), Özbozkurt (2019), Aşkun (2018), Demirok (2018), Keleş (2017) ve Aydemir ve Erdoğan (2013) yapmış oldukları araştırmalarda cinsiyet ile iş performansı arasında anlamlı bir farklılık olmadığını tespit etmişlerdir.

Yapılan ANOVA analizi sonucunda öğretmenlerin yaşları ile kariyer tatmini arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Bu sonuç literatürdeki bazı araştırmalar ((Eren (2026), Güneş ve Oral Ataç (2022), Kılınç, Tortumlu ve Uzun (2021), Denizli ve Dündar (2020), Ulukök ve Akın (2016), Demirdelen ve Ulama (2013), Punnett ve diğerleri (2007), Ng ve diğerleri (2005)) ile paralellik göstermektedir. Bunun sebebinin öğretmenlerin meslek hayatları boyunca kısıtlı kariyer imkanlarına sahip olmaları, unvan değişikliğinin, statü ve maaş farklılıklarının çok fazla olmaması, durağan bir meslek hayatı geçirmeleri olduğu söylenebilir. Alandaki bazı araştırmalar (Kızrak ve Güner Kibaroglu (2025), Karataş ve Yılmaz (2023), Gürer ve Solmaztürk (2022), Koçmar ve diğerleri (2019), Akman (2018), Rasdi ve diğerleri

(2011), Kılıç ve Öztürk (2009), Lortie-Lussier ve Rinfret (2005)) ise kariyer tatmini ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olduğunu ortaya koymuştur. Yap ve diğerleri (2010) yapmış oldukları araştırmada genç çalışanların kariyer tatminlerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşırken Peluchette (1993) ise araştırmasında orta yaşlarda kariyer tatmini seviyesinin düştüğü ve yaş ilerledikçe tekrar yükseldiği sonucuna ulaşmıştır. Bu durum genç çalışanların çalışma hayatında daha hırslı olmalarından ve kendilerini geliştirmek için daha fazla eğitim almaya eğilimli olmalarından kaynaklanabilir. Ayrıca genç çalışanların özel hayatlarını arka planda tuttukları iş hayatına ve kariyerlerine daha fazla önem verdikleri; yaş ilerledikçe iş aile yaşamı değiştikçe öncelik sırasının da değiştiği ve kariyer tatminlerinin de bunlardan etkilendiği söylenebilir. Diğer taraftan öğretmenlerin yaşları ile iş performansı arasında da anlamlı bir fark bulunamamıştır. Bu sonuç literatürdeki bazı araştırmalar (Uçar (2021), Özbozkurt (2019), Aydemir ve Erdoğan (2013)) ile benzerlik göstermektedir. Akman (2018) ise yapmış olduğu araştırma sonucunda iş performansı ile yaş değişkeni arasında pozitif yönde düşük düzeyde ilişki tespit etmiştir. Araştırmamızın aksine Aşkun (2018) araştırmasında iş performansı ile yaş arasında anlamlı bir farklılık tespit etmiştir. Farkın hangi yaş gruplarından kaynaklandığının tespiti için yapılan analiz sonucunda 16-25 ile 0-15 yaş aralığı ve 26-35 ile 0-15 yaş aralığı olduğu sonucuna ulaşmıştır. Tercan (2017)'de İstanbul'da 3 farklı sektörde çalışan 157 kişi üzerinde yaptığı araştırma sonucunda iş performansı ile yaş grupları arasında fark tespit etmiştir. Kanada'da The Centre for Literacy (2013)'ın yapmış olduğu araştırmada da yine aynı şekilde iş performansı ile yaş grupları arasında fark elde edilmiştir.

Bir başka ANOVA analizinde öğretmenlerin gelir seviyesi ile kariyer tatmini arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. 45.000 TL – 55.000 TL ile geliri 65.001 TL- 75.000 TL olan öğretmenler arasında kariyer tatmini bakımından anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Söz konusu farklılık geliri 65.001 TL- 75.000 TL olan öğretmenlerin kariyer tatmini ortalamalarının 45.000 TL – 55.000 TL gelir elde eden öğretmenlerden daha yüksek olmasından kaynaklanmaktadır. Aynı şekilde 45.000 TL – 55.000 TL ile geliri 75.001 TL ve üzeri olan öğretmenler arasında kariyer tatmini bakımından anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Söz konusu farklılık geliri 65.001 TL- 75.000 TL olan öğretmenlerin kariyer tatmini ortalamalarının 75.001 TL ve üzeri gelir elde eden öğretmenlerden daha yüksek olmasından kaynaklanmaktadır. Alanyazında araştırmamızda olduğu gibi yüksek gelire sahip katılımcıların kariyer tatminlerinin daha olumlu olduğu araştırmalar (Kılınc, Tortumlu ve Uzun (2021) ve Akman (2018)) gibi bunun tam tersi olan araştırmalarda (Güneş ve Oral Ataç

(2022) yer almaktadır. Yüksek gelire sahip olmak insanlara yaşam standartları konusunda da büyük kazançlar getirmektedir. Dolayısıyla yüksek gelir, kariyer tatminini olumlu yönde etkilemektedir denilebilir. Araştırmamızda öğretmenlerin gelir düzeyi ile iş performansının alt boyutlarından bağlamsal performans arasında anlamlı bir sonuç elde edilemezken gelir düzeyi ile iş performansının alt boyutlarından görev performansı arasında anlamlı bir sonuç olduğu tespit edilmiştir. Yapılan Tukey testi sonucunda bu farkın 55.001 TL-65.000 TL ile 75.000 TL ve üzeri arasında olduğu ve ortalamalar incelendiğinde 55.001 TL-65.000 TL gelire sahip öğretmenlerin iş performansı açısından daha olumlu oldukları görülmektedir.

Araştırmamız sonucunda öğretmenlerin mesleki tecrübeleri ile kariyer tatmini arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Araştırmamızın aksine Eren (2026), Kızrak ve Güner Kibaroglu (2025), Sökmen (2024), Kılınç, Tortumlu ve Uzun (2021), Kırpık ve İlcektay (2020), Akman (2018), Gülpınar ve diğerleri (2015) yapmış oldukları araştırmalarda kıdem ile kariyer tatmini arasında anlamlı bir fark olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Kıdem yılı yüksek olan katılımcıların kariyer tatminlerinin daha olumlu olduğunu tespit etmişlerdir. Mesleki tecrübesi daha uzun olan kişilerin güven duygusu daha yüksektir. Bu da kariyer tatmininin daha yüksek olmasına sebep olabilmektedir. Mesleki tecrübesi az olan kişilerin kariyerlerinde belirsizlikler olması sebebiyle daha az kariyer tatminine sahip oldukları söylenebilir. Çalışma süresi, mesleki tecrübe ve kıdem arttıkça kişilerin kariyer tatminlerinin de arttığı söylenebilir. Ulukök ve Akın (2016) ve Çamur (2019) ise araştırmaları sonucunda daha az çalışma süresine sahip bireylerin kariyer tatminlerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bunun sebebinin aynı yerde uzun süre çalışıp yükselemeyen insanların motivasyonlarının da düşmesiyle kariyer tatminlerinin azaldığı olduğu söylenebilir. Tıpkı Uçar (2021) ve Aydemir ve Erdoğan (2013) araştırmalarında olduğu gibi bizim araştırmamızda da öğretmenlerin mesleki tecrübeleri ile iş performansı arasında da anlamlı bir fark bulunamamıştır. Akman (2018) ise yapmış olduğu araştırma sonucunda iş performansı ile çalışanların firmadaki hizmet yılı ve bireyin toplam deneyim yılı arasında pozitif yönde düşük düzeyde ilişki tespit edilmiştir.

Katılımcıların eğitim seviyesi ile kariyer tatmini arasında anlamlı bir fark olmadığı sonucu alanda yer alan birçok araştırma ile (Eren (2026), Güneş ve Oral Ataç (2022), Kılınç, Tortumlu ve Uzun (2021), Çamur (2019), Koçmar ve diğerleri (2019), Akman (2018), Rasdi ve diğerleri (2011), Emmerik ve diğerleri (2006)) benzerlik göstermektedir. Yapılan araştırmalar göstermektedir ki eğitim seviyesi ile kariyer tatmini arasında doğrudan anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. Bunun sebebi ise kariyer tatminini etkileyen çok fazla boyut

olması; eğitim seviyesi değişkeninin de kariyer tatminini etkileyen çeşitli boyutlara etkisinin yetersiz kaldığı olabilir. Araştırmamızda öğretmenleri eğitim seviyesi ile iş performansının alt boyutlarından bağlamsal performans arasında anlamlı bir sonuç elde edilemezken eğitim seviyesi ile iş performansının alt boyutlarından görev performansı arasında anlamlı bir sonuç olduğu tespit edilmiştir. Ortalamalar incelendiğinde yüksek lisans mezunu öğretmenlerin lisans mezunu öğretmenlere göre görev performansında daha olumlu oldukları tespit edilmiştir. Bu durum eğitim seviyesi arttıkça öğretmenlerin görevleri ile ilgili daha bilgi ve tecrübeye sahip olmalarından ve bunun sonucunda görevlerinde daha performanslı olmalarından kaynaklanıyor olabilir. Araştırmamıza paralel olarak Aşkun (2018) ve Ertan (2008) de yapmış oldukları araştırmalarında iş performansı ile eğitim seviyesi arasında anlamlı bir fark olduğu sonucuna ulaşmıştır. Aşkun (2018) araştırmasında lise mezunları ile ilkokul mezunları ve lisans mezunları ile ilkokul mezunları arasında farklılık olduğunu ve lise ve lisans mezunlarının ilkokul mezunlarına göre daha yüksek performans gösterdiklerini tespit etmiştir. Afacan Fındıklı (2016) yapmış olduğu araştırmasında ise lisans mezunu çalışanların iş performansını lise ve lisansüstü mezun çalışanlara göre yüksek bulmuştur. Özbozkurt (2019) ise yapmış olduğu araştırma sonucunda iş performansının alt boyutlarından İş Bilgisi”, “Örgütsel Beceriler” ve “Verimlilik” ile eğitim seviyesi arasında anlamlı bir sonuç olduğunu tespit etmiştir. Kanada’da The Centre for Literacy (2013)’ın yapmış olduğu araştırmada da lise üstünde eğitim alanların lise ve lise altında eğitim alanlardan iş performanslarında daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Araştırmamızın aksine Aydemir ve Erdoğan (2013) ile Uçar (2021) araştırmalarında iş performansı ile eğitim seviyesi arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Eren (2026) araştırmasıyla paralel olarak bizim araştırmamızda da katılımcıların ders yükü (iş yükü) ile kariyer tatmini arasında anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Diğer taraftan Matsuo (2025)’in doktorlar ve hemşireler üzerine yaptığı araştırmasında iş yükünün kariyer tatmininin en önemli belirleyicisi olduğu sonucuna ulaşmıştır. İş yükü çok fazla olan sağlık sektörü çalışanlarının kariyer tatminlerinin daha düşük olduğu; çalışma koşulları açısından daha rahat olan sağlık sektörü çalışanlarının ise kariyer tatminlerinin daha yüksek olduğunu saptamıştır. Lepnurm ve diğerleri (2007) kariyer tatmininin iş yükünden olumsuz etkilendiği ve bunun iş performansını etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Araştırmamızda ise öğretmenlerin ders yükü (iş yükü) ile iş performansı arasında anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Bu araştırma Kilis’te yer alan meslek lisesi öğretmenleri üzerinde uygulanmıştır. İleride

yapılacak olan araştırmalarda farklı şehirlerde yer alan meslek lisesi ve üniversite öğretmenlerine uygulanarak karşılaştırma yapılabilir.

KAYNAKLAR

Afacan Fındıklı, M. (2016). Relationship Between Cyberloafing and Work Performance: Comparison of Health And Textile Industry Workers. *International Journal of Social Inquiry*, 9(1), 33-62. <https://izlik.org/JA66GD38MB>.

Akman, A. (2018). *Çatışma yönetimi, iş tatmini, kariyer tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerine bir araştırma*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Osmaniye.

Anafarta, A. ve Yılmaz, Ö. (2019). Kariyer tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide işe adanmışlığın aracılık rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(4), 2944-2959.

Anitha, J. (2014). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63(3), 308-323.

Aşkun, V. (2018). *İş Performansının Kişilik Özellikleri ve Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

Ay, F. A., Filizöz, B., ve Öncül, M. S. (2014). Kariyer yönetimi uygulamalarının iş tatminine etkisi: Kamu ve özel sağlık çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(2), 45-61.

Aydemir, P. ve Erdoğan, E. (2013). İş Görenlerin Ücret Tatmini, İş Tatmini ve Performans Algısı. *Kamu-İş*, 13(2), 127-153.

Aydın, E. S., & Çiftçi Kırac, F. (2025). Örgütsel Sağlık İş Stresi ve İş Performansı İlişkisi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Uygulama. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 14(4), 1617-1628. <https://doi.org/10.37989/gumussagbil.1665873>.

Aytekin, I., Erdogmus, N., Erdil, O. and Akgün, A. E. (2016). Academicians' career capital and career satisfaction: The mediation effect of research productivity. *Educational Sciences: Theory And Practice*, 16(6), 1921-1945.

Baruch, Y. (2006). Career development in organizations and beyond: Balancing traditional and contemporary viewpoints. *Human Resource Management Review*, 16(2), 125–138. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2006.03.002>.

Bayram L.(2006). Geleneksel performans değerlendirme yöntemlerine yeni bir alternatif: 360 derece performans değerlendirme. *Sayıştay Dergisi*, (62):47-65.

Bingöl, D. (2003). *İnsan kaynakları yönetimi*, Beta Yayınları, 5. Baskı.

Bozer, A., & Yanık, A. (2020). Üniversite Çalışanlarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, İş Tatmini ve İş Performansı Arasındaki İlişki. *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(1), 125-143. <https://izlik.org/JA59HN29AB>.

Çalışkan, A. & Köroğlu, Ö. (2022). Job Performance, Task Performance, Contextual Performance: Development And Validation Of A New Scale. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 8 (2), 180-201. DOI: 10.29131/uiibd.1201880.

Çamur, Ş. (2019). *Tükenmişlik ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide kariyer tatmininin aracı etkisi ve bir araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Çavuş, M.F. ve İmadoğlu, T. (2017). İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları Kariyer Tatmini ve İş Performansını Etkiler mi? Osmaniye Organize Sanayi Bölgesinde Bir Araştırma, *International Journal of Academic Value Studies*, 3(12), 98-103.

Dacre Pool, L., & Qualter, P. (2013). Emotional self-efficacy, graduate employability, and career satisfaction: Testing the associations. *Australian Journal of Psychology*, 65(4), 214-223. <https://doi.org/10.1111/ajpy.12023>.

DeCenzo, D.A., Robbins, S.P. ve Verhulst, S.L. (2017). *İnsan Kaynakları Yönetiminin Temelleri*, Çev. Ed.: Canan Çetin ve M. Lütfi Arslan, Nobel, Ankara.

Demirdelen, D., ve Ulama, Ş. (2013). Demografik değişkenlerin kariyer tatminine etkileri: Antalya'da 5 yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma. *İşletme Bilimi Dergisi*, 1(2), 65-89.

Demirok, A. (2018). *Örgütsel Sinizm ve İş Performansı Arasındaki İlişki: Diyarbakır'da Çalışan Kadrolu ve Sözleşmeli Personel Örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Denizli, A. A., ve Dünder, G. (2020). Kariyer tatmininin mutluluk düzeyi üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *İş'te Davranış Dergisi*, 5(1), 17-25.

Emmerik, H. V., Euwema, M. C., Geschiere, M. ve 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(1), 54-66. <https://doi.org/10.1108/09649420610643411>.

Eren, E. (2026). *Kariyer Tatmini ve İş Tatmini İlişkisi: Eczacılar Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü, Sakarya.

Ertan, H. (2008). *Örgütsel Bağlılık, İş Motivasyonu ve İş Performansı Arasındaki İlişki: Antalya'da Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir İnceleme*. Doktora Tezi. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.

Gerçek, M., Atay, S. E. ve Dünder, G. (2015). Çalışanların iş-yaşam dengesi ile kariyer tatmininin, işten ayrılma niyetine etkisi. *KAÜ İİBF Dergisi*, 6 (11), 67-86.

Gözüm, P. (2021). Kamu çalışanlarının kariyer memnuniyetlerinin iş doyumuna üzerine etkisi. *Adam Academy Journal of Social Sciences*, 11(2), 1-26.

Gülpınar, G., Uzun, M. B., ve Yalım, N. Y. (2015). Sosyal Güvenlik Kurumu uygulamalarının serbest eczacıların iş doyumuna üzerine etkisi: Kalitatif bir çalışma. *Türkiye Biyoetik Dergisi*, 2(1), 36-46.

Güneş, H. N., ve Oral Ataç, L. (2022). Kariyer Tatmini ile İşe Adanmışlık İlişkisi: Kamu Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(Özel Sayı), 109-122. <https://doi.org/10.18026/cbayarsos.1081570>.

Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2017). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri felsefe-yöntem-analiz* (4. baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Gürbüz, S. ve Yüksel, M. (2008). Çalışma Ortamında Duygusal Zeka: İş Performansı, İş Tatmini, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Bazı Demografik Özelliklerle İlişkisi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9 (2), 174-190.

Gürer, A., ve Solmaztürk, A. B. (2022). İş yerinde gelişmeleri kaçırma korkusu (GKK) ve kariyer memnuniyeti arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İş'te Davranış Dergisi*, 7(1), 1-14.

Hagmaier, T., Abele, A. E. ve Goebel, K. (2018). How do career satisfaction and life satisfaction associate?. *Journal of Managerial Psychology*, 33(2), 142-160.

Huo, M., & Jiang, Z. (2021). Trait conscientiousness, thriving at work, career satisfaction and job satisfaction: Can supervisor support make a difference? *Personality and Individual Differences*, 183, 111116. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2021.111116>.

Jankowska, A. E., Pai, S.-L., Lee, J. K., Austin, T. M., Nyshadham, S., Diachun, C. A. B., Byerly, S. I., Hertzberg, L. B., & Berenstein, L. K. (2023). Gender disparity in the effects of COVID-19 on academic productivity and career satisfaction in anesthesiology in the US: Results of a national survey of anesthesiologists. *Gender, Work & Organization*, 30(5), 1741-1758. <https://doi.org/10.1111/gwao.13016>.

Karagöz, Y. (2017). *SPSS ve AMOS Uygulamalı. Nicel-Nitel-Karma Bilimsel Araştırma Yöntemleri ve Yayın Etiği*. Ankara: Nobel Yayınları.

Karakuş, H. (2011). Hemşirelerin iş tatmin düzeyleri: Sivas ili örneği. *Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (6), 46-57.

Karataş, Ö. ve Yılmaz, C. (2023). Turizmde kariyer yönetiminin iş tatminine etkisi: İstanbul'da konaklama işletmeleri üzerine bir uygulama. *Journal of Travel and Tourism Research*, 22(22), 131-152.

Karavardar, G. ve Yalçın Özyurt, A. (2025). İşe Adanmışlık, Kariyer Tatmini ve İş Performansı İlişkisinin İncelenmesi: Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 17 (4), 2880-2896.

Keleş, K. (2017). *Etkileşimci ve Dönüşümcü Liderliğin İşten Ayrılma Niyeti ve İş Performansına Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sivas.

Kılıç, G. ve Öztürk, Y. (2009). Kariyer yönetimi: Beş yıldızlı otellerde bir uygulama. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 20(1), 45-60.

Kılınç, M., Tortumlu, M., ve Uzun, K. (2021). Öğretmenlerin Kariyer Tatmini Düzeylerinin Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Karadeniz Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(24), 231-252. <https://doi.org/10.38155/ksbd.819500>.

Kırpık, G. ve İlcektay, A. (2020). Eczacılık mesleğinde kariyer yollarının belirlenmesi: Literatür taraması ve yarı-yapılandırılmış mülakat yöntemi ile yapılan bir çalışma. *European Journal of Managerial Research (EUJMR)*, 4(6), 67-90.

Kızrak, M. ve Güner Kibaroglu, G. (2025). Kariyer Tatmini: Ölçek Uyarlama Çalışması. *Uluslararası Sosyal Siyasal ve Mali Araştırmalar Dergisi*, 5(1), 168-188. <https://doi.org/10.70101/ussmad.1631020>.

Koçmar, S., Ünsar, A. S., ve Oğuzhan, A. (2019). Politik beceri ve kariyer tatmini ilişkisi: Bir alan çalışması. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, (71), 170-190.

Kong, H., Cheung, C., and Song, H. (2012). From hotel career management to employees' career satisfaction: The mediating effect of career competency. *International Journal of Hospitality Management*, 31(1), 76-85. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2011.03.002>.

Lepnurm, R., Dobson, R., Backman, A. ve Keegan, D. (2007). Factors Associated with Career Satisfaction among General Practitioners in Canada, *Canadian Journal of Rural Medicine*, 12(4), 217-230.

Lortie-Lussier, M. ve Rinfret, N. (2005). Determinants of objective and subjective success of men and women. *International Review of Administrative Sciences*, 71(4), 607-624. <https://doi.org/10.1177/0020852305059601>.

Lounsbury, J. W., Steel, R. P., Gibson, L. W. and Drost, A. W. (2008). Personality traits and career satisfaction of human resource professionals. *Journal Human Resource Development International*, 11(4), 351-366.

Matsuo, M. (2025). Effect of perceived team reflexivity on employability and career satisfaction: Mediating role of proactive behavior. *Personnel Review*, 54(1), 441-454. <https://doi.org/10.1108/PR-05-2024-0501>.

Ng, T. W. H., Eby, L. T., Sorensen, K. L. ve Feldman, D. C. (2005). Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 58(2), 367-408. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00515.x>.

Okumuş, M. T., Bakan İ. ve Kutluk M. R., (2022). “İşe Tutkunluk, Odaklanma Yeteneğinin Kariyer Tatmini ve İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Bir Alan Çalışması”, ODÜSOBİAD, 119-138, Doi: 10.48146/odusobiad.1034056.

Orçanlı, K., Bekmezci, M. ve Görmən, M. (2020). Yetkinlik Geliştirmenin Kariyer Tatmini ve İş Performansına Etkisi: Algılanan İstihdam Edilebilirliğin Aracılık Rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 55, 35-76. <https://doi.org/10.18070/erciyesiibd.605817>.

Özbozkurt, O.B. (2019). Duygusal Zekâ ve İş Gören Performansının Demografik Değişkenler ile İlişkisi: Mersin İlinde Bir Araştırma. *Journal Of Social, Humanities and Administrative Sciences*, 5(15): 331-343.

Peluchette, J. V. E. (1993). Subjective career success: The influence of individual difference, family, and organizational variables. *Journal of Vocational Behavior*, 43(2), 198-208. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1993.1042>.

Punnett, B. J., Duffy, J. A., Fox, S., Gregory, A., Lituchy, T., Miller, J., Inés-Monserrat, S., Olivas-Luján, M. R. ve Santos, N. M. B. F. (2007). Career success and satisfaction: A comparative study in nine countries. *Women in Management Review*, 22(5), 371-390. <https://doi.org/10.1108/09649420710761446>.

Rasdi, R. M., Ismail, M. ve Garavan, T. N. (2011). Predicting Malaysian managers' objective and subjective career success. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(17), 3528-3549. <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.560878>.

Riaz, A. ve Haider, M. H. (2010). Role of transformational and transactional leadership on job satisfaction and career satisfaction. *Business and Economic Horizons*, 1(1), 29-38.

Sakal, Ö. ve Yıldız, S. (2015). Bireycilik ve toplulukçuluk değerleri, kariyer çapaları ve kariyer tatmini ilişkisi. *Journal of Yasar University*, 10(40), 6612-6623.

Salleh, A. M. M., Omar, K., Aburumman, O. J., Mat, N. H. N., & Almhairat, M. A. (2020). The impact of career planning and career satisfaction on employees' turnover intention. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 8(1), 218.

Sandalcı, U. ve Tuncer, G. (2019 Nisan-Haziran). Obezite vergisinin kabul edilebilirliğine ilişkin yapısal eşitlik modeli analizi. *Sayıştay Dergisi*, 113, 71-102.

Sökmen, A. (2024). Vizyoner liderlik, kariyer tatmini ve iş zanaatkârlığı ilişkisi: Sağlık çalışanları üzerine bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 16(4), 2876-2891.

Söyük, S. (2018). Örgütsel adalet ve iş tatmini: Sağlık sektöründeki önemi. *Sağlık Bilimleri ve Meslekleri Dergisi*, 5(3), 435-442.

Tercan, S. (2017). *Otantik Liderliğin Çalışan Motivasyonu ve İş Performansına Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

The Centre for Literacy (2013). Meeting Expectations: Measuring the Impacts of Workplace Essential Skills Training (Final Report, Measuring of Success Project). The Centre for Literacy, Canada.

Uçar, H. (2021). *Algılanan Örgütsel Desteğin İş Performansı Üzerindeki Etkisi: İş Becerikliliğinin Aracı Rolü*. Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.

Ulukök, E. ve Akın, A. (2016). İşkoliklik ve kariyer tatmini. *Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Dergisi*, 1(2), 177-186.

Yap, M., Cukier, W., Holmes, M. R. ve Hannan, C. A. (2010). Career satisfaction: A look behind the races, *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 65 (4), 584-608.

Yüksel, İ. (2005). İş-aile çatışmasının kariyer tatmini, iş tatmini ve iş davranışları ile ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2), 301- 314.

<https://mebbis.meb.gov.tr/KurumListesi.aspx>