



Tükenmişlik Sendromunun Kariyer Uyum Yeteneği ile İlişkisi

Ali SÖYLEYİCİ

Gümrük ve Lojistik Uzmanı, Johnson Controls (Aegean Free Zone)
alissoyleyici@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0003-4551-4745>

Makale Başvuru Tarihi : 11.11.2023
Makale Kabul Tarihi : 15.12.2023
Makale Yayın Tarihi : 31.12.2023
Makale Türü : Araştırma Makalesi
DOI: 10.5281/zenodo.10443336

Kemalettin ERYEŞİL

Doç. Dr., Şırnak Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
kemalettineryesil@hotmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-4678-8249>

Gülin Tuğçe SÖYLEYİCİ

Öğr. Gör. Dr., Siirt Üniversitesi, Sosyal Bilimler MYO
Gulintugce.sovleyici@siirt.edu.tr
<https://orcid.org/0000-0002-3382-4837>

Özet

Anahtar Kelimeler:

Tükenmişlik
Sendromu, Kariyer
Uyum Yeteneği,
Duygusal Yıpranma,
Adaptasyon ve
Teknoloji

Bireylerin yer aldıkları meslek gruplarında iş gücünü yerine getirirken doğrudan veya dolaylı olarak karşılaştıkları olumsuz durum ve eylemler sonucunda karakterlerine bağlı olarak etkilenmeleri, duygusal yıpranmaları ve ruhsal çöküntü gibi durumların ortaya çıkması tükenmişlik sendromu olarak adlandırılmaktadır. Gelişen teknolojiler ile sürekli değişimin yaşandığı iş dünyasında, kişilerin değişime ayak uydurabilme, kendini geliştirebilme, pozisyon ve iş değişimlerine çabuk uyum sağlayabilme, yeni meslek gruplarına adapte olabilme gibi yetenekleri kariyer uyum yeteneği olarak adlandırılmaktadır. Kariyer uyum yeteneği kişinin bulunduğu ortama bağlı olarak güçlenmekte ya da karşılaşmış olduğu durumlar neticesinde negatif etkilenmektedir. Tükenmişlik sendromu bireylerin duygusal ve ruhsal birçok yönünü etkilemektedir. Bu çalışmanın temel amacı; tükenmişlik sendromunun kariyer uyum yeteneği ile ilişkisini inceleyerek, etki ve sonuçlarını ortaya koymaktır. Çalışmanın temel sonucu; tükenmişlik sendromu ile kariyer uyum yeteneği arasında çok zayıf, pozitif yönlü anlamlı bir ilişkiye işaret etmektedir.

The Relationship between Burnout Syndrome and Career Adaptability

Abstract

Keywords:

Burnout Syndrome,
Career Adaptability,
Emotional Wear,
Adaption and
Technology

The emergence of situations such as emotional wear and mental collapse, depending on the character of individuals, as a result of the negative situations and actions they encounter directly or indirectly while performing the workforce in the professional groups they are in, is called burnout syndrome. In the business world where there is constant change with developing technologies, people's abilities such as keeping up with change, improving themselves, quickly adapting to position and job changes, and adapting to new professional groups are called career adaptability. Career adaptability may be strengthened depending on the environment a person is in, or may be negatively affected by the situations he or she encounters. Burnout syndrome affects many emotional and spiritual aspects of individuals. The main purpose of this study is; To reveal the effects and results of burnout syndrome by examining its relationship with career adaptability. The main result of the study; It indicates a very weak, positive significant relationship between burnout syndrome and career adaptability.

GİRİŞ

Günümüz iş dünyasında gelişme ve büyüme ile beraber sektör çalışanları, çalışma koşulları, sektör zorlukları, çevresel faktör, sosyal yaşantı vb. birçok nedene bağlı olarak psikolojik ve duygusal sorunlar ile karşı karşıya kalabilmektedir. Tükenmişlik sendromu bu sorunların en başında gelenlerden bir tanesidir. Kişilerin, karşılaştıkları zorluklar zamanla duygusal yıpranmanın ortaya çıkmasına neden olabilmektedir. Onarılmayan bozukluklar, giderilmeyen eksiklikler ya da yoğun çalışma temposu tükenmişliğe sürükleyen nedenlerden birkaçıdır. Bağlı oldukları kuruma karşı zamanla güvenini kaybeden çalışanlar, görevini tam yerine getirememeye, psikolojik çöküntü içerisine girme ve kendisini yoğun şekilde stres altında hissetme gibi durumlar yaşayabilmektedir. Tükenmişlik sendromu kişinin ruhsal sağlığını olumsuz etkilemek ile kalmayıp, kurumlara da ciddi zararlar verebilmektedir. Tükenmişlik sendromuna yakalanan birey, birçok açıdan kendini yoksun hissetmekte ve zamanla sahip olduğu bazı özelliklerini kaybedebilmektedir. Tükenmişlik sendromu yaratmış olduğu negatif etki ile kişilerin iş akış, sosyal iş çevresi ve uyum gibi dengelerinin bozulmasına neden olmaktadır. Yeteneklerin ön plana çıktığı rekabet ortamında benzer sorunlar ile karşılaşan kişiler içerisinden sıyrılabilme için kariyer uyum yeteneği gibi sahip olunan farklı özellikler ön plana çıkmaktadır. Son yıllarda sürekli gelişen teknoloji sektörlerin güncellenmesini tetiklemekte ve çalışanların bu duruma ayak uydurabilme için kendilerini geliştirmesi kaçınılmaz duruma gelmektedir. Kendi içerisinde bölünen, farklı iş kollarına ayrılan firmalar bulunmakta ve çalışanların bu duruma adapte olabilme yetenekleri önem kazanmaktadır. Kariyer uyum yeteneği ya da kariyer uyumluluğu, kişilerin çalıştıkları kurumda ya da var oldukları sektörde devamlılık sağlayabilmeleri için en önemli özelliklerden bir tanesidir. Stres yönetebilme, iş değişimine ayak uydurabilme ve kendini geleceğe hazırlama kişinin kariyer uyum yeteneğini güçlendirmektedir. İçinde bulunduğumuz zaman, durağanlığı reddetmekte gelişim ve güncellenmenin geleceği çizmek olduğunu bize göstermektedir. Kişiler, karakteristik özellikleri, gösterdikleri gelişim ve sahip oldukları mevcut koşullarına bağlı olarak kariyer uyum yeteneklerini ortaya koyabilmektedir. Kariyer uyum yeteneği kişileri yarış içerisinde tutabilirken, eksikliği zaman içerisinde çizginin dışında kalmalarına neden olabilmektedir. Bu kapsamda, çalışmamızda tükenmişlik sendromu ile kariyer uyum yeteneği arasındaki ilişkinin ortaya konulması amaçlanmaktadır.

KURAMSAL ÇERÇEVE

Tükenmişlik Sendromunun Tanımı

İş dünyası ile ilgili gerçekler her geçen gün değişmektedir (Barros, 2017: 1013). Son yıllarda en çok duymuş olduğumuz kelimeler arasında olan tükenmişlik, ilk defa Graham Greene'nin 1961 yılında yazmış olduğu romanda görülmüştür. İşsiz kaldıktan sonra Afrika ormanlarına kaçan ve psikolojik olarak bitmiş olan bir mimarın hayatını konu alan roman, tükenmişliği üst düzey duygusal tükenme, idealizmin yitirilmesi ve çalışanın yaptığı işe karşı düşmanca tavır sergilemesi olarak ifade etmektedir. Akademik yazında ise tükenmişlik sendromu ilk olarak Freudenberg (1974) tarafından tanımlanmış ve Maslach (1982) tarafından derinlemesine ele alınmıştır (Estrada-Araoz vd., 2023: 2). Freudenberger (1974) tükenmeyi, kişinin çalışma ortamında yetersiz kalması, yıpranması, güç kaybetmesi ve isteklerinin karşılanmaması gibi sorunların ortaya çıkması sonucunda kişinin psikolojisinin negatif etkilenmesi olarak tanımlamıştır. Çalışanlar uzun süre boyunca çeşitli olumsuz dürtülere maruz kalmaları durumunda tükenmişlik sendromuna yakalanma riskiyle karşı karşıya kalmaktadır (Morovicsová ve Valuš, 2022: 201). Kişiler çalışma ortamında edindikleri stres yükünden kendilerini arındıramadıklarında tükenmişlik sendromunun birçok farklı duygusal etkileri ile karşılaşmaktadır. Tükenmişlik sendromu ile karşı karşıya kalan birey duygu yoğunlukları yaşamakta, hayatın gerekliliklerini yerine getirmekte kendini çaresiz görmekte ve çalışma performansı bu durumdan olumsuz etkilenmektedir (Koç, 2019:15). En genel tanımı ile tükenmişlik sendromu tükenme, duyarsızlaşma ve performansta azalan memnuniyet ile karakterizedir. Günümüzde ağırlıklı olarak başarılı bir şekilde ele alınamayan kronik stresin bir sonucu olarak görülmektedir (Weber and Jaekel-Reinhard, 2000: 512).

Tükenmişlik sendromu en sık olarak duygusal açıdan zorlayıcı durumlara ve kronik kişilerarası stres etkenlerine uzun süreli maruz kalmanın sonucu olarak ortaya çıkan fiziksel, duygusal ve zihinsel tükenme deneyimi olarak tanımlanmaktadır (Morovicsová ve Valuš, 2022: 201). Tükenmişlik, yoğun stresin doğurmuş olduğu büyük bir sorundur ve gerekli önlemlerin alınmaması durumunda daha büyük sorunların ortaya çıkması kaçınılmazdır. Günümüz iş dünyasında kişilerden maksimum fayda sağlamayı amaçlayan kurumlar, ihtiyaç duyulan yapıcı önlemleri almadığında tükenmişlik sendromu ve etkilerinin ortaya çıkarmış olduğu işten ayrılma eylemine engel olamamaktadır (Koyuncu, 2015:47). Tükenmişliğin depresyon, anksiyete, somatik belirtiler ve hatta organik bozukluklar gibi psikopatolojik belirtilerin ortaya çıkmasıyla doğrudan bağlantılı olduğu ifade edilmektedir (Craiovan, 2014: 530). Kişilerin sahip oldukları değer kavramının, itibar ve maneviyat algılarının yıpranması tükenmişliğin bir başka ifade edilmiş biçimidir. Daha da sade olarak tükenmişlik ruhsal çöküntüdür. Tükenmişlik, zamanın en yavaş akımında seyrederek, sürekli güncellenip gelişerek kişiyi içinden çıkılması zor psikolojik bir buhranın ortasına terk etmektedir (Toğa, 2016:24). İş memnuniyetinin azalmasının olumsuz sonuçları öncelikle tükenmişlik sendromunun son aşamasından kaynaklandığından, yönetimin tükenmişliği erken aşamalarında tespit etmesi ve düzeltmeye çalışması önem arz etmektedir (Shepherd vd., 2011: 407). Hızla gelişmekte olan teknoloji insan yaşamını birçok noktadan kolaylaştırmakta ve basit hale getirmektedir. Fakat bunun ile birlikte insanı zor durumda bırakan iç ve dış etmenlerin sayısı giderek artmaktadır. Bu etmenler hayatın devamı için gerekli olan enerjiyi ortaya çıkarırken, aynı zamanda enerji kaybına neden olabilmekte, kişiyi zayıf ve korumasız duruma düşürebilmektedir. Kişileri etkisi altına alan fizyolojik ve psikolojik tüm bu olaylar stres olarak tanımlanmakta ve strese uyum gösterme, üstesinden gelme çabası doğrultusunda ortaya çıkan sorunlardan biri de tükenmişlik sendromu olarak tanımlanmaktadır (Beğiş, 2019:3). Tükenmişlik sendromunun giderek artması ve sağlık sistemi üzerinde yarattığı olumsuz sonuçlar nedeniyle bir halk sağlığı sorunu olarak kabul edilmektedir (Nastasa ve Farcaş, 2015: 78). Tükenmişlik sendromu, ekonomik belirsizlik ortamında saatlerce çalışan, birçok sorumluluk üstlenen, sağlıklarını riske atan çalışanlarda hissedilmektedir (Enache, 2013: 174). Bu nedenle çeşitli tanımlamalara rağmen tükenmişlik sendromunun, insanın diğer insanlarla temas halinde olduğu, onların takdirine bağlı olduğu ve kronik strese maruz kalabildiği her yerde olduğunu ifade etmek mümkündür (Ulrichová, 2012: 503). Kişilerin hayatlarının her evresinde edindikleri kişisel tecrübe ve bilgi birikimleri, çalışma hayatlarında karşılaşılabilecekleri tüm sorunlarda en etkili silahları olmaktadır. Bunun ile birlikte sorumluluk ve hedefleri doğrultusunda kendilerine yön vermeleri kolay olup, maruz kalabilecekleri tüm problemlerde sağlıklı adımlar atabilmeleri güçlenmektedir. Tükenmişlik, stres yükünün kaldırılamayıp daha yıkıcı bir duygusal çöküntüye dönüşmesi olarak da ifade edilmektedir. Stres yönetimine sahip, kendilerini doğru tanımlayabilen kişilerin tükenmişliğe yakalanma oranı düşüktür. Fakat gerek bireysel gerekse örgütsel birçok etmenin kişiler üzerinde yaratmış olduğu etki ve sonucunda ortaya çıkan psikolojik buhran zaman ile büyüyerek tükenmişlik sendromuna neden olmaktadır.

Tükenmişlik Sendromunun Nedenleri

Hüsran veya başarısızlık duygusu olarak karşımıza çıkan tükenmişlik kişinin kendine yeteri kadar zaman ayırmaması ve sosyal zamanlarının kısıtlı olması neticesinde ortaya çıkmaktadır (Whippen and Canellos, 1991:1916). Tükenmişlik sendromunun ortaya çıkma nedenleri bireysel ve örgütsel olarak iki başlık altında toplamıştır. Yaş, kişilik, cinsiyet ve medeni durum gibi demografik etkenler bireysel, aşırı ya da düşük iş yükü, rol çatışması, rol belirsizliği, kontrol eksikliği, ödül eksikliği, aidiyet düşüklüğü, adaletsizlik ve değer uyumsuzluğu örgütsel etmenler olarak ifade edilmektedir (Alga, 2016:132).

Bireysel Nedenler

Her bireyin kendi karakteristik ve psikolojik özelliklerinden, bulunduğu ortamı algılama biçiminden kaynaklı olarak ortaya çıkan tükenmişlik kişiden kişiye farklılık göstermektedir. Başka bir ifade ile örgüt içerisinde yer alan negatif olaylardan her çalışanın etkileniş biçimi birbirinden farklıdır. Bu sebepler göz önünde

bulundurulduğunda tükenmişliğe neden olan etmenin başında kişilik özellikleri gösterilebilir. Kişilerin sahip oldukları şahsi özellikleri iş hayatındaki başarı ve hedeflerini doğrudan etkilemektedir (Karakoyun, 2017:40). Empati yeteneğinin yüksek olması tükenmişliğe neden olan bir diğer etmendir. Kişinin sahip olduğu empati yeteneği iletişim becerilerini geliştirmekte ve ikili ilişkilerindeki kaliteye katkı sağlamaktadır. Bunun yanında empati yeteneği gelişmiş olan kişiler aşırı duygusal olmak ile beraber, çalışma ortamındaki ilişkilerinin neticesinde kendilerini yorgun hissetmeleri sık görülen etkilerdendir. Bu durum tükenmişlik sendromunun ortaya çıkmasına olanak sağlamaktadır. Kişilerin beklenti ve ihtiyaçlarının farklılık göstermesi aynı ortamda çalışan insanların farklı nedenler ile tükenmişlik sendromuna yakalanmasına neden olabilmektedir. Her kişi kendi sosyal yaşantısı ve hedefleri doğrultusunda beklenti içerisine girmektedir. Kurumlar tarafından bu beklenti ve ihtiyaçların karşılanmaması psikolojik sorunlara neden olabilmekte ve iş verimliliğini azaltmaktadır (Koç, 2019:25). Kişinin normal çalışma zamanları dışında aşırı çalışma isteği yani işkolik olması tükenmişliğe neden olan bir başka etmendir. Sürekli olarak iş ile meşgul olan, kendi sosyal yaşantısına önem vermeyen kişi belirli bir süre sonra kendi değerlerini yitirmekte ve bunun sonucunda psikolojik sorunlar ile karşı karşıya kalabilmektedir (Gülay, 2019: 12). Tükenmişliğe neden olan en önemli etmenlerden bir tanesi de yaş faktörüdür. Mesleki yaşam süresi uzun olan kişilerin problemler karşısında çözüm üretme becerileri yüksektir. Fakat iş tecrübesi az olan, yeni işe başlamış genç çalışanların beklentileri yüksek olduğundan dolayı kısa sürede hayal kırıklığına uğrayabilmekte ve bunun sonucunda tükenmişlik sendromu ortaya çıkabilmektedir (Saçkın, 2020:9). Eğitim seviyesi yükseldikçe tükenmişlik sendromunun ortaya çıkma ihtimalinin düştüğü araştırmalar ile ortaya konulmuştur. Eğitim seviyesi yüksek kişiler daha duyarlı ve çözüm odaklı olabilirken, eğitim seviyesi düşük kişiler olaylara daha duygusal yaklaşarak tükenmişliğe daha çabuk yakalanabilmektedir (Gündoğan, 2018:30).

Örgütsel Nedenler

Kişilerin çalışma ortamında karşılarına çıkan aşırı iş yükü, kapasitelerinin üzerinde bir efor sarf etmelerine sebep olarak zaman içerisinde psikolojik sorunlar doğurmakta ve tükenmişlik sendromunun ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Nitelik ve nicelik olarak psikologlar aşırı iş yükünü iki başlık altında incelemektedir. Belirlenen bir zaman diliminde gerçekleştirilebilecek olan işten daha fazlasının istenmesi ve bu durumun süreklilik arz etmesi niceliksel, bir zaman diliminde üstesinden gelinmesi zor olan bir işin verilmesi niteliksel olarak adlandırılmaktadır (Alga, 2016:138). Örgüt içerisinde tüm çalışanlara eşit ve adaletli davranılmaması kişiyi yaptığı işten soğutmakta ve tükenmişlik sendromuna neden olmaktadır. Çalışma ortamında kontrol kendisinde olan çalışanların tükenmişlik seviyesi düşük iken, kararların sürekli başkası tarafından alınması ve kontrolün çalışandan uzak olması durumunda tükenmişlik sendromu ortaya çıkmaktadır (Toğa, 2016:33). Örgüt içerisinde yer alan ödül sistemi tükenmişlik ile doğrudan ilgilidir. Kişi göstermiş olduğu çaba ve işletmeye sağlamış olduğu katkılarından dolayı ödüllendirme ile bir değer ve öneme sahip olduğunu hissetmek istemektedir. Başarıların fark edilmesi ve ödül ile takdir edilmesi pozitif etki sağlayacağı gibi, çalışanın hiçbir ödül ile karşılaşmaması maddi ve manevi takdir edilmemesi tükenmişlik sendromuna neden olmaktadır (Karakoyun, 2017:43-44). Aidiyet, Maslow tarafından geliştirilmiş ihtiyaçlar hiyerarşisinin en üst sırasında yer almak ile beraber kişinin bulunduğu ortama kendini ne kadar bağlı hissetmesi olarak tanımlanmaktadır. Aidiyet duygusunun geliştirilmesi işletme açısından en zorunlu ilkelerin başında gelmektedir. Aidiyet duygusu tatmin edilmeyen ve düşük olan çalışanlar güvenlik hissini kaybederek bulunduğu ortama karşı negatif duygular beslemeye başlamakta ve tükenmişlik sendromuna yakalanmaktadır (Gündoğan, 2018:31). Kişilerin buldukları ortamda sahip oldukları yetki ve görevlendirme ile kendilerini görmüş oldukları yer arasında uyumsuzluk olması rol çatışmasını doğurmaktadır. Kişi kendinden beklenen davranışları sergileyememekte, memnuniyet oranı azalmakta ve performans düşüklüğü yaşamaktadır. Bu etkilerin sonucu olarak da tükenmişlik sendromu ortaya çıkmaktadır (Koç, 2019:30).

Tükenmişlik Sendromunun Boyutları

Günümüzde tükenmişlik sendromunun boyutları incelendiğinde en önemli çalışma olarak değerlendirilen Maslach tarafından 1977 yılında geliştirilmiş olan üç boyut üzerinde durulmaktadır. Tükenmişliği duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi olmak üzere üç boyut üzerinden ele almaktadır (Aydın, 2019:7).

Duygusal Tükenme

Tükenmişlik sendromunun ilk basamağı olarak adlandırılan duygusal tükenme, kişinin stres boyutunu ve ağır iş yükü altında sürekli çalışması durumunda duygusal ve fiziksel değerlerinin azalmasını ifade etmektedir. Kişi duygusal tükenme ile birlikte yaptığı iş ile ilgili kendini tamamen bitmiş durumda hissetmektedir. Duygusal tükenme ağır iş yükü ve kişisel çatışmanın sonucu olarak ortaya çıkmaktadır (Koyuncu, 2015:51). Zor, gergin ve çatışmalı bir çalışma ortamında uzun süreli çalışmak bireyi tükenmişliğe sürüklemektedir (Silvia and Gutierrez, 2005:12). Tükenmişliğin başlangıcı ve en net görünen resmi olan duygusal tükenme, aşırı yorgun ve yıpranmış hissini ortaya çıkarmaktadır. Kişi verilen ağır iş yükünü gerçekleştirebilmek için sınırlarını zorlamakta ve başka kişilerin yoğun istekleri karşısında ezilmektedir. Çalışanlar bu zor şartların sonucunda tepki olarak duygusal tükenme yaşamaktadır (Polatçı, 2007:38-39).

Duyarsızlaşma

Kişi karşılaştığı olumsuzluklar karşısında, diğer kişilere ya da kuruma karşı negatif ve katı bir tutum sergilemektedir. Duygusal tükenme sonrası meydana gelen bu durum duyarsızlaşma olarak tanımlanmaktadır. Tükenmişliğin kişiler arası boyutu olarak ifade edilen duyarsızlaşma, kişinin önce kendini korumak için uzaklaşmasını ve zamanla davranış bozuklukları sergilemesini ifade etmektedir. Duygusal tükenme yaşayan bireyler duyarsızlaşmayı bir çıkış yolu olarak görmektedir. Sorun ve problemin en çok olduğu boyut olan duyarsızlaşma, katı, soğuk, ilgisiz ve olumsuz davranışlar olarak görülmektedir (Toğa, 2016:51). Duyarsızlaşma yaşayan kişiler, soğuk ve katı tavırlar sergileyerek diğer kişiler ile arasına gözle görülür şekilde mesafe koymaktadır. Yaptığı işe karşı kayıtsız kalan, müşterilerden uzaklaşan, örgütüne karşı şüpheli tavrı sergileyen duyarsızlaşmış olan kişi, müşteri ihtiyaçlarına uyum sağlamak yerine katı bir şekilde düzen ve kurallara uymayı tercih etmektedir (Satır, 2019:5). İş çatışmaları, iletişim eksikliği ve çok resmi bir çalışma ortamı da duyarsızlaşmayı tetiklemektedir (Silvia and Gutierrez, 2005:12).

Düşük Kişisel Başarı Hissi

Kişinin kendi kendini değerlendirmesi sonucu ortaya çıkan düşük başarı hissi, yaptığı işten tatmin olmama ve sonucunda kişinin kendini başarısız hissetmesi olarak ifade edilmektedir. Özgüveni kaybolan kişi, kendi başarılarını görmezden gelip, sürekli olarak başarısız olduğu hissine kapılmaktadır. Kişi bu durum neticesinde işini kaybedebilmekte ve daha sonra hiçbir işte başarı sağlayama noktasında yetersiz kalabilmektedir (Aydın, 2019:8). Duyarsızlaşma veya duygusal tükenmeden biri veya ikisi bu boyutta görülebilmektedir. Kişinin kendine ait sürekli negatif tutumlar sergilemesi ve kendini yetersiz görerek başarısız olduğunu düşünmesi motivasyonu ve iş performansını etkilemektedir. Gerçekleştirilen tüm çabaların karşılıksız kalması ve kişinin etkilenecek kendini kötü hissetmesi psikolojik ve fiziksel tüm faktörleri etkilemekte ve düşük kişisel başarı hissini ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Beğiş, 2019:22). Sık sık karşılaşılan hayal kırıklıkları, kurum içindeki iş terfi için güvenilmez mekanizmaların varlığı ve düşük gelir politikası kişinin tükenmişliğine etki eden diğer faktörler arasında yer almaktadır (Silvia and Gutierrez, 2005:12).

Tükenmişlik Sendromunun Sonuçları

Tükenmişlik sendromu çok disiplinli çalışanları dahi etkilemektedir (Ulrichová, 2012: 503). Tükenmişlik, öğretmenlik de dahil olmak üzere tüm meslek mensuplarının uzun süredir maruz kaldığı bir sorun haline gelmiştir (Saiari vd., 2011: 1786). Tükenmişliğin ortaya çıkmasına neden olan birçok faktör, tükenmişliğin sonucu olarak da ifade edilmektedir. Tükenmişlik doğrudan veya dolaylı olarak birçok sosyoekonomik ve duygusal etkilere neden olabilmektedir. Çalışanlar karşılaşmış oldukları tükenmişlik neticesinde işlerinden ayrılma veya emekli olabilmeye çabalarına girebilmektedir. Tükenmişlik performans düşüklüğü ile üretimde azalma ve iş gücü kayıplarını ortaya çıkarmaktadır. Tükenmişlik kişilerin kendi aralarında ve aile ilişkilerinde zarar ortaya çıkarmakta, aynı zamanda da yaşamına karşı olumsuz tutum ve davranışlar sergilemesine neden olmaktadır. Tükenmişliğin sonuçları bireysel ve örgütsel sonuçlar olarak iki başlık altında toplanmıştır (Saçkın, 2020:16).

Bireysel Sonuçlar

Tükenmişlik kişide çaresizlik, bitmişlik ve kapana kısılmış hislerinin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Kişilerin davranışları incelendiğinde tükenmişliğin stres duygusundan daha derin ve negatif bir duygu olduğu sonucu ortaya koyulmuştur. Kişiler yaşadıkları tüm bu olumsuzluklar neticesinde tükenme noktasına gelmektedir. Çalışma ortamındaki sürekli gerginlik, kişinin yorgun hissetmesinin en önemli kaynağı olarak karşımıza çıkmaktadır. Uzun ve sürekli olan gerginlik, kişide uyku problemi, huzursuzluk ve halsizlik ortaya çıkarmaktadır. Tükenmişlik baş ağrısı, çabuk agresifleşme, özgüven kaybı gibi semptomlar ile baş göstermekte ve devam etmesi halinde yıkıcı etkilere sebep olabilmektedir (Beğiş, 2019:21). Tükenmişlik kişinin sadece iş hayatını olumsuz etkilememekte, aynı zamanda aile hayatını da negatif olarak etkisi altında almaktadır. Duygusal olarak tükenmişliğe sürüklenen kişi çevresindekilere karşı da duyarsızlaşmaktadır. Tükenmişlik ile yorgun düşen kişi, evine gergin, rahatsız ve fiziksel olarak bitkin olarak dönecek olup, evinde geçireceği süre boyunca yaptığı iş ile ilgili rahatsızlıklarını dile getirerek, ailesi tarafından kendisinden beklenen ilgi ve alakayı göstermekte zorluklar yaşayacaktır (Satır, 2019:16).

Örgütsel Sonuçlar

Tükenmişliğin örgütsel olarak en önemli sonucu kişinin iş performansının azalmasına doğrudan etki etmesidir. Kişi alınan kararlara dikkat etmemekte ve sonuçlarını önemsememektedir. Verimlilik azalışı ve devamsızlık ile beraber kişi yaptığı işe karşı ilgisini kaybetmekte ve iş değiştirme isteği ortaya çıkmaktadır. Kişinin yaptığı işten hoşnut olmaması ve doyum kazanamaması neticesinde isteksiz, bıkmın ve kaçmaya yönelik davranışları ortaya çıkmaktadır. Yapılan araştırmalara göre tükenmişliği arttıran en önemli etkenlerden biri de iş doyumsuzluğu ve duyarsızlığı olarak ifade edilmektedir. Tükenmişlik, işten ayrılma, işe gelmeme, izinsiz işe gelmeme, izin sonucunda rapor alma, hizmet kalitesini bozma, mesleki başarı azalması, idealizm yitirilmesi gibi birçok örgütsel sonucun ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Gündoğan, 2018:40-41). Tükenmişliğin yaratmış olduğu yıkım örgütlerde yüksek maliyet ve olumsuzluklar doğurmaktadır. Tükenmişliğin sonucu olarak ortaya çıkan performans düşüklüğü, örgütsel bağlılık azalması, iş tatmini düşüşü, yaratıcılığın yok olması, problem çözememe sorunun gözükmesi, yüksek devir hızı ve yüksek sağlık giderlerinin oluşması problemleri negatif etkiler ortaya çıkarmaktadır (Gülhan, 2019:55-56).

Kariyer Kavramı Kapsam ve Önemi

Tarihte ilk olarak 1956 yılında Anne Roe'nin 'Meslekler Psikolojisi' kitabında tanımlanan kariyer kavramı 16. yüzyıldan bu yana araştırılmakta ve incelenmektedir. Birçok farklı yazar tarafından kaleme alınan kariyer kavramı zamanla tartışılmaya başlanılmış ve gerçekleştirilen çalışmalar neticesinde sürekli değişime uğramıştır (Taş, 2017:64). Kökeni latince ve Fransızca 'ya dayanan kariyer kavramı *carriere* (yarış yolu), *carrus* (at arabası) ve *carrera* (yol) kelimelerinden türetilerek ortaya çıkmıştır. Geçmiş yüzyıllarda at

arabasının giderken bırakmış olduğu izi ifade eden kariyer kavramı, bugün bireylerin yapmış oldukları iş üzerinde devamlı olarak ilerlemeleri olarak ifade edilmektedir. Bugün dünyanın en çok üzerinde durduğu konulardan olan kariyer, farklı bakış açılarının farklı yorumlaması ile güncellenme ve gelişimini sürdürmüştür (Kalaycıoğlu, 2018:6). Genel bir ifade ile bir kişinin iş dünyasında yer aldığı süre boyunca aynı zamanda sosyal hayatında yaşamış olduğu tüm gelişimlerin bütünü olarak ifade edilmektedir. Kişinin kariyer yolculuğu için fikir, istek ve değerlerini doğru tanımlaması, geliştirmesi ve hedefe ulaşmak için yoğun çaba sarf etmesi önem arz etmektedir. Her birey tüm bu serüvende devamlı ve aktif olarak kendi kişisel gelişimi ve başarıları için sorumluluk sahibidir. Kariyer duygusal doygunluğun ve başarı hazzının ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Kariyer kavramı sadece iş dünyası üzerinde değerlendirmek oldukça yanlış olmak ile beraber içerisinde birçok alan ve anlam taşımaktadır. Özetle sahip olunan başarı ve bu başarının ulaşılmış olduğu noktayı ifade etmektedir (Mert, 2020:23). Kariyer literatüründeki en önemli konulardan biri, kariyer başarısı için önemli bir faktör olduğu öne sürülen kariyer uyumudur. Ortaya çıkışından bu yana, kariyer uyumu; kişilik, motivasyon, hazırlık, güçlü yönler, davranışlar ve tutumlardan oluşan çeşitli ve çok boyutlu bir yapı olarak kavramsallaştırılmıştır (Bouckenooghe vd., 2022: 3).

Kariyer Uyum Yeteneği

Super (1955) tarafından ilk ortaya konulmuş olan mesleki olgunluk kavramı, bireylerin kariyer seçme ve eğitim alanında kendilerini hazır hissetme durumunu tanımlamaktadır. Fakat bu tanım kişilerin oluşabilecek değişimler karşısında mücadele edebilme gücünü kapsamamaktadır. Bu bakış açısı dikkate alınarak Super (1955) ve Knasel (1981) ergen bireyler için ‘değişen meslekler ve çalışma koşulları ile mücadele etme gücü’ olarak ifade ettikleri ‘kariyer olgunluğu’ kavramını yetişkin bireyler için ‘kariyer uyumluluğu’ olarak ifade edilmesi gerektiğini ortaya koymuşlardır. 1997 yılına gelindiğinde Savickas bu iki kavramı birleştirerek ‘kariyer uyumluluğu’ yapısını ortaya çıkarmış ve üzerine çalışmalar gerçekleştirmiştir. Bugün Savickas ve diğerleri (2009) sürekli güncellenen ve değişen sistemler ile hızlı yaşanan gelişmelerin meslek değişimlerin daha çok yaşanmasına neden olduğunu ortaya koymuşlardır (Taş, 2017:77). Çalkantılı ekonomik, sosyal ve teknolojik değişimler, insanların mevcut zorluklar ile gelecekteki zorluklarla başa çıkabilmeleri için kariyerlerinde uyum sağlamalarını gerektirmektedir. Bu bağlamda kariyer inşası teorisinde ve mesleki davranış (bireyin bir mesleği seçme ve ona uyum sağlama sürecindeki düşünceleri, duyguları ve eylemleri) alanında öne çıkan yapılardan biri de kariyer uyumluluğudur (Bouckenooghe vd., 2022: 1). Kariyer alanındaki araştırmacılar son yıllarda yayınlanan makalelerin sayısındaki hızlı artışla ifade edilen kariyer uyumluluğu kavramını benimsemişlerdir. Kariyer uyumu mesleki görevlerle mesleki geçişlerle ve beklenmedik zorluklarla başarılı bir şekilde yüzleşmek için hem hazırlığı hem de kaynakları içeren psikososyal bir yapı olarak ifade edilmektedir (Johnston, 2018:3). Kişilerin sahip olduğu uyumluluk ya da uyum seviyesi mevcut iş dünyasında ve kişinin sosyal hayatında en önemli yetenekler arasında gösterilmektedir. Kariyer uyum yeteneği kariyer basamaklarının başarı ile çıkılmasındaki en önemli güçler arasında yer almaktadır (Kalaycıoğlu, 2018:52). Uyum sağlama tepkilerini tahmin etmede kariyer uyum yeteneğinin önemli rolü bulunmaktadır (Bouckenooghe vd., 2022: 3). Kariyer uyumu yüksek olan çalışanlar olası kariyer seçeneklerini değerlendirme amacı ile çevrelerini taramak için enerji harcama olasılıkları daha yüksektir (Zacher vd., 2015: 166). Günümüzün küresel ekonomisinde kariyer belirsizliği ve devam eden değişikliklerin öngörülemez olması ile ilişkili stresle başa çıkmak sık duygusal ve bilişsel ayarlamalar gerektirmektedir. Kariyer geçişlerine etkin bir şekilde yanıt verebilmek için bireylerin her ikisini de sergilemesi önem arz etmektedir (Coetsee and Harry, 2013:1). Yüksek düzeyde kariyer uyumuna sahip bireyler, kariyer uyum yeteneklerini geliştirmeye motive olmaktadır. Bu durum bireylerin uyum sağlayıcı sonuçlar elde etmelerine yardımcı olmaktadır (Guan vd., 2016: 117). Bugün ve yakın gelecekte iş görevleri, iş değişimleri, kişisel stresin aşılabilmesi ve kişilerin yeni yetenekler kazanarak, her durumda hazır olmalarını kapsayan psikolojik bir yapı olarak kariyer uyum yeteneği her geçen gün daha da çok güç kazanmaktadır. Yapılan araştırma ve tanımlamalar dikkate alındığında kariyer uyumluluğu kavramının

mesleki olgunluk kavramından daha geniş bir alanı kapsadığı görülmektedir (Kalaycıoğlu, 2018:53). Kariyer uyumluluğu, bir çalışanın alışılmadık, belirsiz, dinamik ve karmaşık sorunları etkili bir şekilde çözme konusundaki öz düzenleme (kendini düzenleme) ve şekillendirilebilir yeteneği ile ilgilidir. Yüksek kariyer uyumu sergileyen çalışanlar bu nedenle gelecekteki kariyer görevlerine hazırlanma, kariyer gelişimlerini belirleme, potansiyel kariyer fırsatlarını değerlendirme ve kariyerle ilgili sorunları başarılı bir şekilde çözebileceklerine inanma konusunda daha yeteneklidir (Gong vd., 2023: 415). Kişinin kariyer yolculuğunda verilen tüm görevleri başarı ile yerine getirebilmesi, karşılaştığı değişimlere karşı toleranslı olabilmesi ve tüm yaşamı boyunca kariyer sürecini başarı ile yönetmesi kariyer uyum yeteneğinin tam olarak doğru tanımlanmasıdır. Kişilerin eğitimlerde gönüllü olması, tahammül sınırının yüksek olması ve organize olabilmeye becerisi kariyer uyum yeteneğini desteklemektedir (Ateş, 2018:5). Günümüzde teknolojinin her alanda yer alması ve mevcut ekonomik düzende yaratmış olduğu değişimler kariyer uyumu düşük olan bireyleri sistemin dışına sürüklemektedir. Gelecek öngörüsü yüksel olan kişiler problem çözme algılarını yükselterek, olaylar ile farklı başa çıkma metotları geliştirerek ve geleceğe bugünden hazırlanarak kariyer uyum yeteneklerini sürekli güncellemekte ve geliştirmektedir (Sartık, 2020:15). Kariyer uyum kaynakları, kariyer geçişlerini ve stresli durumları etkili bir şekilde yönetmek için koruyucu bir faktör olarak hizmet edebilir. Araştırmalar, yüksek kariyer uyumluluğunun kişinin kontrol duygusunu artırdığını, refahını artırdığını ve mesleki geçişler ile zorlu durumlarla başa çıkmada yardımcı olabileceğini göstermiştir (Ojala vd., 2023: 2).

Kariyer Uyum Yeteneğinin Boyutları

Kariyer uyum yeteneği kavramı gelişimini sürdürmekte ve literatüre katkı oranını farklı çalışmalar ile arttırmaktadır. Mevcut kaynaklar üzerinden kariyer uyum yeteneği tanımıyla çok fazla boyutlarını ele alan çalışmalara rastlanılmamaktadır. En net ve geniş boyut çalışması Savickas ve Porfeli (2012) tarafından ortaya koyulmuştur. Çok boyutlu ve hiyerarşik bir düzene sahip olan kariyer uyumunu Savickas ve Porfeli (2012), kariyer endişesi, kariyer merakı, kariyer kontrolü ve kariyer güveni olmak üzere 4 boyut üzerinde açıklamaktadır.

Endişe

Bireylerin iş dünyasındaki mevcut ve gelecek hedeflerini ortaya koyar ve gelecek bilincini içine alarak kariyer basamaklarının düzenlenmesine katkı sağlamaktadır (Mert, 2020:33). Endişe, kişinin mesleki geçmişini anımsamasına, mevcut mesleği üzerinde düşünmesine ve gelecek mesleğini ön görmesine katkı sağlamaktadır. Kariyer sürecinde endişe sahibi olmayan kişi plansız ve olumsuz durumlar ile karşı karşıya kalabilmektedir (Sartık, 2020:15-16).

Merak

Kişinin etrafında gelişen olaylara karşı kayıtsız kalmayarak araştırması ve incelemesi sonucu en uygun seçenekleri keşfetmesidir. Yapmış olduğu iş içerisinde merak sahibi çalışan fırsat odaklı bakış açısı ile kişileri alternatiflere yönelme konusunda motive etmekte ve kişilerin harekete geçmesi için destek olmaktadır (Ateş, 2018:7-8). Merak, risk alma ve sorgulayıcı davranış kültürünü geliştirmektedir. Kariyer merakı düşük olan kişi, kendini sınırlandırmakta ve geleceğe yönelik gerçekçi olmayan arzu ve beklenti içerisinde olmaktadır (Taş, 2017:81-82).

Kontrol

Sorumluluk sahibi kişi yapmış olduğu işin gerekliliklerinin bilincindedir. Kariyer yapılandırma sürecini doğru yönetmekte, kendine güvenmekte, düzenleme ve disiplinli olmakta ve etkin davranışlar sergilemektedir. Kariyer kontrolü çok önemli olmak ile beraber tersi kararsızlığı getirmektedir (Sartık,

2020:16). Öz disiplin sahibi kişi, sorumluluk bilinci ile karar alma gücünü arttırarak kariyer kontrol noktasını güçlendirmektedir (Mert, 2020:34).

Güven

Kişinin zorlukların üstünden gelme yeteneği, sorunları çözebilme becerisi ve kendinden emin olma hissi kariyer güvenini ifade etmektedir. Diğer bir bakış açısı ile kişinin sorunlar karşısında çözüm yeteneklerine güvenmesini ifade etmektedir. Güven çok önemli bir olgu olmak ile beraber kişinin tercih edeceği geleceği inşa etmesinde ve engelleri aşabilmesinde etkili duygudur (Taş, 2017:82). Özgüven duygusunu da ifade eden güven boyutu kişinin kendine olan inancı ve kariyer hedeflerine ulaşabilme yeteneğinin yansımasıdır. Kişinin yeni beceriler öğrenme ve yeteneklerini gösterme arzusu güven ile doğrudan bağlantılıdır. Problem çözme ve engelleri aşabilme yeteneği kişinin kendine olan güveninin karakteristik özelliğidir (Ateş, 2018:8).

Literatür Taraması

Tükenmişlik sendromu ile kariyer uyum yeteneği arasındaki ilişkiyi ya da etkiyi doğrudan inceleyen çalışma bulunmamak ile birlikte benzer yan kavramlarla gerçekleştirilen çeşitli ampirik çalışmalara rastlanılmıştır. Tükenmişlik sendromu uzun zamandır farklı kavramlar ile eşleştirilerek birçok araştırmaya konu olmuştur. Fakat kariyer uyum yeteneği çok yeni bir kavram olmak ile beraber incelenme sayısı oldukça azdır. Bu noktada literatürde ilgili değişkenleri doğrudan veya dolaylı olarak ele alan çalışmalar incelenmiş ve sonuçları ortaya koyulmuştur.

Naktiyok ve Karabey (2005), Atatürk Üniversitesi'nde görev yapan öğretim üyeleri üzerine gerçekleştirmiş oldukları çalışma neticesinde, işkoliklik düzeyindeki artışın zihinsel, fiziksel ve duygusal tükenmişliği arttırdığı gözlenmiştir. Ayrıca yöneticilik görevi bulunan, yaşlı ve yardımcı doçent unvanına sahip kişilerin işkoliklik ve tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Azizoğlu ve Özyer (2009), Ankara'da göre yapan 312 polis memuru üzerine gerçekleştirmiş oldukları çalışma neticesinde, yaşça büyük çalışanların gençlere göre, bekar çalışanların evlilere göre ve kariyerinde ilerlemiş kişilerin kariyerinin başında olanlara göre daha fazla tükenmişlik yaşadığını ortaya koymuşlardır.

Ateş (2018), Antalya ilinde aktif olan beş yıldızlı otel işletmesi çalışanlarının üzerine gerçekleştirmiş olduğu çalışma neticesinde kariyer uyum yetenekleri, birey iş uyumuna, birey iş uyumu, yaşam tatminine ve işe bağlanmaya, işe bağlanma ise yaşam tatminine etki ettiğini tespit etmiştir.

Taş ve Alparslan (2020), Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi'nde eğitimine devam eden 1086 öğrenci üzerinde gerçekleştirmiş oldukları çalışma neticesinde, değerlerin bireyin hem psikolojik sermayesi hem de kariyer uyum yetenekleri üzerinde anlamlı etkisi olduğu sonucuna ulaşmıştır. Psikolojik sözleşmenin kariyer uyum yeteneğine doğrudan etkisi olduğunu tespit etmişlerdir.

Cinel ve Oğan (2020), Artvin ili kıyı kesiminde yer alan Arhavi, Hopa ve Kemalpaşa ilçelerinde yer alan Orman İşletme Müdürlüğü çalışanları üzerine yapmış olduğu çalışma neticesinde, çalışanların duygusal zekâ becerileri ve kariyer uyum yetenekleri arasında anlamlı ilişkilerin var olduğunu ortaya koymuşlardır.

Doğanülkü ve Kırdök (2021), Doğu Akdeniz bölgesinde yer alan bir ilin ilk ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan 269 öğretmen üzerine gerçekleştirmiş oldukları çalışma neticesinde, kariyer uyum yeteneği ve kariyer kararı pişmanlığının tükenmişliğin önemli ölçüde öngörülmesine katkı sağladığını ortaya koymuştur. Ayrıca öğretmenlerin kariyer uyum yetenekleri ile tükenmişlik arasındaki ilişkide kariyer kararı pişmanlığının düzenleyici rol oynadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Yalçın (2022), Sakarya ilinde yer alan dört ve beş yıldızlı 263 otel çalışanı üzerine gerçekleştirmiş olduğu çalışma neticesinde iş stresi, tükenmişlik ve çalışan performansı arasında anlamlı ilişkiler olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Özcan (2023), Konya’da özel eğitim sektöründe faaliyet gösteren 30 eğitim kurumunda görev yapan 509 öğretmen üzerinde gerçekleştirmiş olduğu çalışma neticesinde öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ve iş tatminleri arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu saptamıştır.

Akyol (2023), Selçuk Üniversitesi’nde görev yapan 540 akademisyen üzerine gerçekleştirmiş olduğu çalışma neticesinde ruhsal zekâ ile kariyer uyum yeteneği arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucunu ortaya koymuştur.

Araştırmanın Metodolojisi

Gerçekleştirilmiş olan çalışmaya ait amaç, hipotezler, yöntem ve bulgular hakkında bu bölümde bilgi aktarılacaktır. Araştırma sonucunda elde edilen verilerin istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığına bakılarak, hipotezlerin kabul edilip edilmediği ortaya konulacaktır.

Araştırmanın Yöntemi ve Örneklemi

Gümrük sektörlerinde yaşanan sürekli değişim ve güncellemeler çalışanların adaptasyon, gelişim, başarı ve devamlılıklarını hem pozitif hem de negatif olarak etkilemektedir. Bu noktada araştırma örneklemin değişkenler ile uyumu göz önünde bulundurularak, Ünsped Gümrük Müşavirliği ve Lojistik Hizmetleri A.Ş. İzmir şube çalışanları üzerine gerçekleştirilmiştir. Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket tekniği kullanılmıştır. Anket formu Google Documents Web sitesi üzerinden oluşturulmuştur. Anket formunun linki mail, cep telefonu ve sosyal medya aracılığı ile çalışanlara ulaştırılmıştır. Güncel veriler ışığında araştırmanın incelenbilmesi için sürecin en kısa sürede tamamlanmasına dikkat edilmiştir. Şube çalışanlarının büyük çoğunluğuna anketler ulaştırılmış, 141 çalışandan geri dönüş alınmış ve değerlendirilmiştir.

Araştırmada çalışanların tükenmişlik sendromu algılarını ölçmek için Maslach (1996) tarafından geliştirilen 3 boyut 22 maddeden oluşan Tükenmişlik Ölçeği ve çalışanların kariyer uyum yeteneği algılarını ölçmek için 4 boyut 24 maddeden oluşan Savickas ve Profelli (2012) tarafından geliştirilen Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeği kullanılmıştır.

Elde edilen veriler SPSS 20.0 programı ile analiz edilmiştir.

Araştırmanın Amacı ve Hipotezi

Gerçekleştirilmiş olan bu çalışmada temel amaç; İzmir ilinde gümrük sektöründe faaliyet gösteren firma çalışanlarının tükenmişlik sendromunun kariyer uyum yeteneği ile ilişkisini ölçmektir. Tükenmişlik sendromunun kariyer uyum yeteneği ile ilişkisini belirlemeye yönelik literatür taraması sonucunda geliştirilen hipotez aşağıdaki gibidir;

H₁: Tükenmişlik sendromunun kariyer uyum yeteneği üzerinde pozitif yönde ve istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır.

Araştırmanın Bulguları

Araştırmaya katılan katılımcıların demografik özelliklerine ait ortaya çıkan veriler Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1. Örneklemen Demografik Özellikleri

Özellikler	F	%	Özellikler	F	%
Cinsiyet			Medeni Durum		
Kadın	70	49,6	Evli	65	46,1
Erkek	71	50,4	Bekar	70	49,6
Yaş	141		Boşanmış	6	4,3
21-30	54	38,3	Diğer	0	0
31-40	70	49,6	Sektörde Çalışma Süresi		
41 yaş ve üzeri	17	12,1	0-5	42	29,8
Eğitim Durumu			6-10	67	47,5
Lise ve altı	4	2,8	11 ve Üzeri	32	22,7
Ön lisans	45	31,9			
Lisans	90	63,8			
Yüksek Lisans	2	1,4			
Toplam	141	100	Toplam	141	100

Tablo 1’de araştırmaya katılan katılımcıların cinsiyet oranları (Erkek %49,6, Kadın %50,4) birbirine çok yakın çıkmıştır. Çalışanların çoğunluğunun 21-30 yaş (%38,3) ve 31-40 yaş (%49,6) aralığında olduğu gözlenmiştir. Büyük çoğunluğu Lisans (63,8) mezunu olan çalışanların, Evli (%46,1) ve Bekar (%49,6) oranının birbirine yakın olduğu gözlenmiştir. Çalışanlar bu sektörde çalışma süreleri incelendiğinde daha çok 6-10 (%47,5) yıl arası çalışanın bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırma ölçeklerinin güvenilirliğini ölçmek için Cronbach’s Alpha (α) katsayısından yararlanılmıştır. Gerçekleştirilen analizler sonucunda bir ölçeğin güvenilir olduğunu ifade edebilmek için Cronbach’s Alpha (α) katsayısının değerinin en az 0,60’dan yüksek çıkması beklenmektedir (Yılmaz, 2015:84). Araştırmada kullanılan anketlere ait ölçeklerin güvenilirlik analizi sonucunda ortaya çıkan Cronbach’s Alpha (α) katsayıları Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2. Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Ölçekler	Boyutlar	İfade Sayısı	Cronbach’s Alpha (α)
Tükenmişlik Sendromu	Duygusal Tükenme	9	0,832
	Duyarsızlaşma	5	0,680
	Düşük Kişisel Başarı Hissi	8	0,769
Kariyer Uyum Yeteneği	İlgi	6	0,542
	Kontrol	6	0,627
	Merak	6	0,558
	Güven	6	0,896

Tablo 2’de gösterildiği gibi Tükenmişlik Sendromu için güvenilirlik katsayısı (0,832) ve boyutları olan Duygusal Tükenme için (0,832), Duyarsızlaşma için (0,680), Düşük Kişisel Başarı Hissi için (0,769) sonucu bulunmuştur. Kariyer Uyum Yeteneği için güvenilirlik katsayısı (0,805) ve boyutları olan İlgi için (0,542), Kontrol için (0,627), Merak için (0,558), Güven için (0,896) sonucu bulunmuştur. Ölçeklere ait Cronbach’s Alpha (α) güvenilirlik katsayısının uluslararası literatür de genel kabul edilen (0,70) değerinin üzerinde olduğu saptanmıştır.

Tükenmişlik Sendromu ve Kariyer Uyum Yeteneği ölçeklerinin tanımlayıcı istatistikleri kapsamında araştırmaya katılan 141 katılımcının ifadelerine ilişkin görüşleri belirlemek için ifadelerin aritmetik ortalamaları incelenmiş, ortalama ve standart sapma değerleri tablolar ile aşağıda verilmiştir. Gümrük çalışanlarının Tükenmişlik Sendromu algılarına ilişkin tanımlayıcı istatistikler Tablo 3’de yer almaktadır.

Tablo 3. Tükenmişlik Sendromu Ölçeğinin Tanımlayıcı İstatistikleri

Tükenmişlik Sendromu Ölçeği	Ort.	Std. Sapma
İşimden soğuduğumu hissediyorum.	3,04	1,09
İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.	3,09	1,31
Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum.	2,25	1,06
İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım.	3,87	1,08
İşim gereği karşılaştığım bazı insanlara sanki insan değillermiş gibi davrandığımı fark ediyorum.	1,81	0,86
Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten yıpratıcı.	3,12	1,16
İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.	4,15	0,95
Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum.	2,61	1,11
Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum.	3,26	1,24
Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim.	2,43	1,27
Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum.	2,50	1,32
Kendimi işimde çok şeyler yapabilecek güçte hissediyorum.	4,07	0,85
İşimin beni kısıtladığımı hissediyorum.	3,06	1,32
İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.	3,57	1,28
İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil.	1,85	0,99
Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende stres yaratıyor.	2,48	1,14
İşimin gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratırım.	3,90	0,96
İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissederim.	3,40	1,09
Bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim.	3,52	1,27
Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.	2,23	1,26
İşimdeki duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşıyorum.	3,83	1,24
İşimde karşılaştığım insanların bazı problemlerinin nedeni sanki benmişim gibi davrandıklarını düşünüyorum.	2,26	1,14
Tükenmişlik Sendromu	3,01	0,47

Tablo 3 incelendiğinde tükenmişlik sendromu ölçeğine ait 22 ifadeden duygusal tükenme boyutunda yer alan ifadelerden en yüksek ortalamayı alanın (ort. 3,5745) ‘İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.’ ifadesi olduğu ve ‘Çoğu Zaman’ düzeyinde cevap verdiği, duyarsızlaşma boyutunda yer alan ifadelerden en yüksek ortalamayı alanın (ort. 2,4965) ‘Bu işin giderek beni katılaştırmasından korkuyorum.’ ifadesi olduğu ve ‘Çok Nadir’ düzeyinde cevap verdikleri sonucuna ulaşılmaktadır. Son olarak düşük kişisel başarı hissi boyutunda yer alan ifadelerden en yüksek ortalamayı alanın (ort. 4,1489) ‘İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.’ ifadesi olduğu ve ‘Her Zaman’ düzeyinde cevap verdiklerini sonucuna ulaşılmaktadır. Gümrük çalışanlarının kariyer uyum yeteneği algılarına ilişkin tanımlayıcı istatistikler ise Tablo 4’de yer almaktadır.

Tablo 4. Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeğinin Tanımlayıcı İstatistikleri

Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeği	Ort.	Std. Sapma
Geleceğimin nasıl olacağını sıklıkla düşünüyorum.	4,11	1,08
Hayatımın bu evresinde verdiğim kararların, geleceğini belirlediğimin farkındayım.	4,26	0,90
Geleceğim için hazırlık yapıyorum.	3,98	1,06
Kariyerim ile ilgili seçim yapmak zorunda olduğumun farkındayım.	3,95	1,20
Amaçlarımı nasıl başarabileceğimi planlıyorum.	3,93	1,05
Kariyerime katkı sağlayacak faaliyetler ile ilgileniyorum.	3,56	1,16
Geleceğim hakkında iyimserim.	3,48	1,16
Kararlarımı kendim veririm.	4,21	0,88
Verdiğim kararların sorumluluğu bana aittir.	4,47	0,57
İnandığım değerleri savunurum.	4,51	0,52
Kendime güvenirim.	4,38	0,63
Kendim için doğru olan şeyi yaparım.	4,31	0,84
Kariyerim ile ilgili her şeyi (sektör, işletmeler, işler, gereken beceriler vb.) araştırıyorum.	3,87	1,16
Kişisel gelişimime katkı sağlayacak fırsatları (staj, kurs, kongre, eğitim vb.) araştırıyorum.	3,50	1,28
Bir karar vermeden önce seçenekleri araştırıyorum.	4,35	0,72
Bir şeyi yapmanın farklı yollarını da inceliyorum.	4,40	0,64
Zihnimdeki soruları derinlemesine araştırıyorum.	4,25	0,83
Gelecekte karşıma çıkacak fırsatları merak ediyorum.	4,42	0,67
Bana verilen görevleri layıkıyla yerine getiririm.	4,51	0,53
En iyisini yapmak için dikkat ederim.	4,52	0,54
Yeni beceriler öğrenebilirim.	4,48	1,24
Yeteneklerimi geliştirebilirim.	4,53	1,14
Engellerin üstesinden gelebilirim.	4,52	0,52
Problemlerimi çözebilirim.	4,48	0,58
Kariyer Uyum Yeteneği	4,21	0,37

Tablo 4 incelendiğinde kariyer uyum yeteneği ölçeğine ait 24 ifadeden ilgi boyutunda yer alan ifadelerden en yüksek ortalamayı alanın (ort. 4,2624) ‘Hayatımın bu evresinde verdiğim kararların, geleceğini belirlediğimin farkındayım.’ ifadesi olduğu ve ‘Kesinlikle Katılıyorum’ düzeyinde cevap verdiği, kontrol boyutunda yer alan ifadelerden en yüksek ortalamayı alanın (ort. 4,5106) ‘İnandığım değerleri savunurum.’ ifadesi olduğu ve ‘Kesinlikle Katılıyorum’ düzeyinde cevap verdiği, merak boyutunda yer alan ifadelerden en yüksek ortalamayı alanın (ort. 4,4184) ‘Gelecekte karşıma çıkacak fırsatları merak ediyorum.’ ifadesi olduğu ve ‘Kesinlikle Katılıyorum’ düzeyinde cevap verdikleri sonucuna ulaşılmaktadır. Son olarak güven boyutunda yer alan ifadelerden en yüksek ortalamayı alanın (ort. 4,5319) ‘Yeteneklerimi geliştirebilirim.’ ifadesi olduğu ve ‘Kesinlikle Katılıyorum’ düzeyinde cevap verdikleri sonucuna ulaşılmaktadır.

Araştırmada Tükenmişlik Sendromu ve Kariyer Uyum Yeteneği arasındaki ilişkinin yönünü ve düzeyini belirlemek üzere Korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analizinde değişkenler arasındaki ilişki belirlenirken, korelasyon katsayısı 0,00-0,25 ise çok zayıf, 0,26-0,49 ise zayıf, 0,50-0,69 ise orta, 0,70-0,89 ise yüksek ve 0,90-1,00 ise çok yüksek olarak değerlendirildiği ifade edilmektedir (Karakoyun, 2017:128).

Tablo 5. Tükenmişlik Sendromu ile Kariyer Uyum Yeteneği Korelasyon Analizi, Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	Değişkenler	Ort.	Std.Sp.	1	2
1	Tükenmişlik Sendromu	3,0129	4,7063	1	,191*
2	Kariyer Uyum Yeteneği	4,2069	3,6560	,191*	1

Tablo 5 incelendiğinde ortaya çıkan sonuçlar neticesinde tükenmişlik sendromu ile kariyer uyum yeteneği ($r=,191^*$; $p=0,000<0,05$) arasındaki ilişkiye bakıldığında istatistiksel olarak anlamlı, çok zayıf ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Korelasyon analiz sonuçlarına dayanarak bağımlı ve bağımsız değişken arasında pozitif yönde anlamlı ilişki var olduğu saptanmıştır. Ortaya çıkan değer ve sonuç doğrultusunda regresyon analizi yapılmış ve sonuçları ortaya koyulmuştur.

Tablo 6. Tükenmişlik Sendromu ile Kariyer Uyum Yeteneği Arasındaki Basit Doğrusal Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken	Kariyer Uyum Yeteneği		
	β	t	p
Bağımsız Değişken (Tükenmişlik Sendromu)			
Tükenmişlik Sendromu	,191	19,062	,000
Anova	Sig.=0,023 F=5,281**		
R ² (%)	3		
*p<0,05; **p<0,01			

Tablo 3.6’de ifade edildiği gibi tükenmişlik sendromu ve kariyer uyum yeteneği arasındaki ilişkiye dair hipotezi test edebilmek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Basit doğrusal regresyon analiz sonuçları istatistiksel olarak anlamlı çıkmıştır (F:5,281, $p<0,01$). Analiz sonuçları incelendiğinde düzeltilmiş R² değeri 0,030’dur. Çıkan değer dikkate alındığında kariyer uyum yeteneği algısındaki %3’lük varyansın tükenmişlik sendromu algısına bağlı olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Araştırma bulgularına göre regresyon modelinde açıklayıcı değişken olarak kullanılan tükenmişlik sendromu ($\beta=0,191$; $p<0,01$) bağımlı değişken olan kariyer uyum yeteneği üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu ortaya çıkmaktadır. Sonuç;

H₁: Tükenmişlik sendromunun kariyer uyum yeteneği üzerinde pozitif yönde ve istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi vardır, hipotezi kabul edilmiştir.

SONUÇ

Araştırmada, gümrük sektöründe faaliyet gösteren firma çalışanlarının tükenmişlik sendromu algılarının kariyer uyum yeteneklerine negatif etkisinin var olup olmadığı tespit edilmeye çalışılmış ve aralarındaki ilişki incelenmiştir. Artan iş yoğunluğu ve rekabet ortamının giderek farklılaşması çalışanların tükenmişlik sendromu gibi birçok ruhsal sorunlar ile karşı karşıya kalmasına neden olmaktadır. Maksimum verim ile

yüksek ya da düşük başarı ve minimum verim ile düşük ya da yüksek başarı arasında sıkışan iki uç noktada kişinin efor süresi ve karşılaşmış olduğu sorunlar neticesinde zamana yayılarak güçlenerek ortaya çıkan tükenmişlik sendromu bilgi, tecrübe ve becerileri doğrudan etkilemektedir. Kariyer uyum yeteneği ya da kariyer uyumluluğu kavramı pozitif ortamda şekillenebilecek ve varlığını güçlendirebilecek bir olgudur. Dünyanın gittiği yöne bakıldığında kritik kavramlar arasında yer alan kariyer uyum yeteneğini etkileyebilecek negatif durumların tespit edilmesi ve önlenmesi için çalışmalar yapılması gerekmektedir. Bu nedenle çalışanların tükenmişlik sendromu algıları işletmeler açısından büyük önem arz etmektedir.

Literatürde yer alan araştırmalar incelendiğinde tükenmişlik sendromu ve kariyer uyum yeteneği kavramlarının birlikte doğrudan çalışıldığı herhangi bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Değişkenler ayrı ayrı olarak farklı değişkenler ile ele alınmış ve literatürde yer almıştır. Aynı zamanda benzer yan anlamlar içeren değişkenler ile ele alınan çalışmalarda bulunmaktadır. Bu noktada çalışmanın katkı ve önemi ön plana çıkmaktadır. Tükenmişlik sendromu ile ilgili çalışmalar incelendiğinde, tükenmişlik sendromu ile iş tatmini arasında negatif yönlü anlamlı bir etki olduğu (Üstündağ ve Büber, 2023), tükenmişlik sendromu ile örgütsel vatandaşlık arasında negatif yönlü bir ilişki ve etki olduğu (Vapur, Yavuz ve Demirel, 2023), tükenmişlik sendromu ile ruhsal liderlik arasında anlamlı bir ilişki olduğu (Yıldız, Doğan ve Dayan, 2022), tükenmişlik sendromu ile iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ilişkiler olduğu (Yalçın ve Yılmaz, 2022), Covid-19'a maruz kalan sağlık çalışanlarında yüksek oranda tükenmişlik sendromu olduğu (Torrente, Sousa and Sanchez-Ramos, 2021) tükenmişlik sendromu ile bilişsel işlevlerde bozulma arasında anlamlı ilişki olduğu (Sandström vd., 2005) sonuçlarına ulaşılmaktadır. Kariyer uyum yeteneği ile ilgili çalışmalar incelendiğinde, kariyer uyum yeteneği ile kariyer kararı verme öz yeterlilik ve kariyer endişeleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu (Yıldız ve Kabasakal, 2023), kariyer uyumunun kariyer pişmanlığı ve akademik daire arasındaki ilişkide aracı rol sahibi olduğu (Doğanülkü ve Şeker, 2023), kariyer uyum yeteneği ile ruhsal zeka arasında pozitif ve anlamlı ilişki olduğu (Akyol ve Yılmaz, 2023), kariyer uyum yeteneği ile işgören performansı ve örgütsel desteğin pozitif yönde ilişkili olduğu (Mucuk ve Darıcan, 2022), kariyer uyumluluğu ile kariyer sağlanma arasında zayıf olumsuz yönde ilişki olduğu (Zacher, Ambiel and Noronha, (2015), kariyer uyumluluğu ile çalışma koşullarının genel ve mesleki refahı arasında olumlu bir ilişki olduğu (Maggiori, vd., 2013) sonuçlarına ulaşılmaktadır.

Araştırma sonuçlarına göre gümrük firması çalışanlarının tükenmişliğin alt boyutu olan düşük kişisel başarı hissi ve ifadelerinin ortalama değerlerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Tükenmişlik sendromunun duyarsızlaşma boyutu ve ifadelerinin ortalama değerlerinin ise düşük olduğu tespit edilmiştir. Kariyer uyum yeteneğinin genel olarak ve alt boyutu olan güven ve ifadelerinin ortalama değerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Kariyer uyum yeteneğinin bir diğer alt boyutu olan ilgi ve ifadelerinin ortalama değerinin düşük olduğu tespit edilmiştir. Bu veriler ışığında değerlendirildiğinde çalışanların tükenmişlik sendromuna yakalanmaları durumunda en çok kaygı duydukları durum kendilerini başarısız hissetmeleri olarak gözükmektedir. Tükenmişliğin çalışanlarda yaratmış olduğu en düşük etki ise duyarsızlaşma olarak karşımıza çıkmaktadır. Kariyer uyum yeteneği algısı açık çalışanların en çok kendilerine olan güvenlerinin güçlü olduğu ve sadece kariyer hedefleri ve fırsatları için olay, durum ve geleceğe yatırım konusunda ilgilerinin ortalamaya yakın olmak ile beraber düşük olduğu saptanmıştır. Araştırmanın genel sonucu olarak ise çalışanların tükenmişlik sendromu ile kariyer uyum yeteneklerinin aralarında çok zayıf yönlü olmak ile beraber pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu sonucu tespit edilmiştir.

Araştırma esnasında bazı sınırlıklar ile karşılaşmıştır. Öncelikli olarak ilgili kavramların daha önceki araştırma çalışmalarının eksikliği ön plana çıkmıştır. Bu durum çalışmanın teorik temelini ve araştırma modelinin oluşturulmasını güçleştirmektedir. Bu doğrultuda gerçekleştirmiş olduğumuz çalışmada literatür taraması baz alınarak iki ana değişken üzerinden tek hipotez oluşturulmuştur. Diğer bir sınırlılık olarak da istatistiksel ölçüm esnasında karşımıza çıkan yetersiz örneklem büyüklüğüdür. Bu durum bazı sonuçların tanımlanmasını zorlaştırmaktadır. Bu doğrultuda değişkenlerin alt boyutlarında ilişki ve etki analizlerinin

zayıf çıkması nedeni ile sonuçları çalışmaya dahil edilmemiştir. Araştırmanın sınırlılıkları göz önünde bulundurulduğunda tükenmişlik sendromu ve kariyer uyum yeteneği arasındaki ilişkiyi inceleyen literatürde kısıtlı çalışma olmasından dolayı gelecek çalışmalara katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Aynı zamanda ilgili değişkenler farklı sektörler ve daha büyük örneklemeler ile incelenebilir. Araştırma, İzmir ilinde belirli bir zaman diliminde belirli bir sektörde belirli bir firma çalışanları üzerinde yapıldığı için ortaya çıkan sonuçların genel olarak yorumlanması mümkün değildir. Tükenmişlik sendromuna ait literatürde çalışma sayısı, kariyer uyum yeteneğine göre daha fazladır. Bu bilgi doğrultusunda farklı değişkenler üzerinden kariyer uyum yeteneğinin incelenmesi literatüre katkı açısından fayda sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- Akyol, K. (2023). *Ruhsal Zekânın Kariyer Uyum Yeteneği Üzerindeki Etkisi: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma*. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi. Konya.
- Akyol, K. ve Yılmaz, A. (2023). Ruhsal Zekânın Kariyer Uyum Yeteneği Üzerindeki Etkisi: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma. *Sinop Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7 (1), 570-603.
- Alga, E. (2016). *Örgütlerde Yöneticilerin Liderlik Tarzlarının Algılanması ve Tükenmişlik Sendromu İlişkisi*. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Doktora Tezi. Denizli.
- Ardıç, Kadir ve Sema Polatçı, “Tükenmişlik Sendromu ve Madalyonun Öbür Yüzü: İşle Bütünleşme”, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı 27, Ocak-Haziran 2009, s.21-46.
- Ateş, M. (2018). *Çalışanların Kariyer Uyum Yeteneği, Birey İş Uyumunu, İşe Bağlanma ve Yaşam Tatmini İlişkisinin İncelenmesi: Antalya'daki Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama*. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi. Antalya.
- Aydın, Ö. A. (2019). *Sağlık Çalışanlarında Tükenmişlik Sendromu ve İş Doyumu İlişkisine Yönelik Bir Araştırma*. Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi. Ankara.
- Azizoğlu, Öznur ve Kubilay Özyer, “Polislerde Tükenmişlik Sendromu Üzerine Bir Ampirik Çalışma”, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, Sayı 1, Temmuz 2009, s.137-147.
- Barros, A.S.S. (2017), “Subjective Well-Being (Sb) and Burnout Syndrome (BnS): correlational analysis teleworkers Education Sector”, *Social and Behavioral Sciences* 237, 1012 – 1018.
- Beğiş, G. B. (2019). *Tükenmişlik Sendromu ve İş Yaşam Kalitesi Arasındaki İlişki: Akademisyenler Üzerine Bir Uygulama*. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi. Balıkesir.
- Bouckenooghe, D., Kanar, A., and Klehe, U.-C. (2022), “A latent transition analysis examining the nature of and movement between career adaptability profiles”, *Journal of Vocational Behavior* 136 (2022) 103728.
- Cinel, Mehmet Ozan ve Ela Oğan, “İş Hayatında Duygusal Zekâ ve Kariyer Uyum Yeteneği Arasındaki İlişki”, *Alanya Akademik Bakış Dergisi*, Sayı 1, Aralık 2020, s.369-391.
- Coetzee, M. and Nisha Harry, “Emotional intelligence as a predictor of employees' career adaptability”, *Journal of Vocational Behavior*; Vol. 8, Issue 4C, 2013, p.1-8.
- Craiovan, P.M. (2014), “Correlations between perfectionism, stress, psychopathological symptoms and burnout in the medical field”, *Social and Behavioral Sciences* 127, 529 – 533.
- Doğanülkü, HA & Şeker, G. (2023). Kariyer Karar Pişmanlığı ve Akademik Erteleme Arasındaki İlişkide Kariyer Uyumunun Aracı Rolü. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 13 (1), 205-219.
- Doğanülkü, Hacı A. and Oğuzhan Kırdök,: “The Moderating Role Of Career Decision Regret In The Effect Of Career Adaptability On Burnout”, *International Journal of Progressive Education*, Vol. 17, Issue 1, 2021, p.319-330.
- Enache, R. G. (2013), “Burnout Syndrome and Work Accidents”, *Social and Behavioral Sciences* 78, 170 – 174.

- Gong, Z., Gilal, F.G., Gilal, N.G., Swol, L.M.V., and Gilal, R.G. (2023), “A person-centered perspective in assessing career adaptability: Potential profiles, outcomes, and antecedents”, *European Management Journal* 41 (2023) 415–424.
- Guan, Y., Yang, W., Zhou, X., Tian, Z., and Eves, A. (2016), “Predicting Chinese human resource managers' strategic competence: Roles of identity, career variety, organizational support and career adaptability”, *Journal of Vocational Behavior* 92 (2016) 116–124.
- Gülay, E. (2019). *Tükenmişlik Sendromu ve Tükenmişlik Sendromunun Örgüt İklim ile İlişkisi: 27. Dönem Milletvekillerinde Bir Uygulama*. Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi. Adıyaman.
- Gülhan, S. E. (2019). *İş Hayatında Stres ve Tükenmişlik Sendromu*. Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi. Tekirdağ.
- Gündoğan, K. (2018). *Lojistik Sektöründe Tükenmişlik Sendromu: Depo Çalışanları Üzerinde Bir Saha Çalışması*. İstanbul Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.
- Johnston, Claire S. “A Systematic Review of the Career Adaptability Literature and Future Outlook”, *Journal of Career Assessment*, Vol. 26, 2018, p.3-30.
- Kabataş, A. K. (2020). *Ofis Çalışmalarında Tükenmişlik Sendromu ve Ergonomik Risk Değerlendirmesi: Bir Kamu Dairesi Örneği*. Üsküdar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.
- Kalaycıoğlu, E. (2018). *Kariyer Uyum Yeteneğinin Çalışanların İş Performansına Etkisi*. Bartın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi. Bartın.
- Karakoyun, Z. (2017). *Örgütsel Güven İle Tükenmişlik Sendromu Arasındaki İlişki Ve Bir Araştırma*. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.
- Koç, M. (2019). *Acil Yardım, Kurtarma Ve Müdahale Personellerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesi: Trabzon İli Örneği*. Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi. Gümüşhane.
- Koyuncu, N. (2015). *İşyerinde Psikolojik Şiddetin (Mobbing) Tükenmişlik Sendromu ile İlişkisi – Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama*. Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi. Kars.
- Maggiori, C., Johnston C. S., Krings, F., Mesudi, K. and J. Rossier. (2013). “The Role of Career Adaptability and Work Conditions on General and Professional Well-Being”. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 437-449.
- Mert, E. (2020). *U19 Kategorisindeki Futbolcularda Bireysel Rekabetçiliğin Kariyer Uyum Yeteneği Üzerindeki Etkisi*. Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.
- Morovicsová, E., and Valuš, L. (2022), “Burnout Syndrome in Psychiatrists in Slovakia: A National Survey”, *Archives of Psychiatry Research*; Vol 58:201-212.
- Mucuk, G. ve Ş. Darıcan. (2022). Kariyer Uyum Yeteneği, İşgören Performansı ve Algılanan Örgütsel Desteğin Demografik Faktörler Açısından Değerlendirilmesi: İmalat Sektörü Örneği. *International Journal of Applied Economic and Finance Studies*, 7(1), 105-127.
- Naktiyok, Atılhan ve Canan Nur Karabey, “İşkoliklik ve Tükenmişlik Sendromu”, *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Sayı 2, Eylül 2005, s.180-198.
- Nastasa, L.E. and Farcaş, A.D. (2015), “The Effect of Emotional Intelligence on Burnout in Healthcare Professionals”, *Social and Behavioral Sciences* 187 (2015) 78 – 82.
- Ojala, J., Nikander, A., Aunola, K., De Palo, J., and Ryba, T.V. (2023), “The role of career adaptability resources in dual career pathways: A person-oriented longitudinal study across elite sports upper secondary school”, *Psychology of Sport & Exercise* 67 (2023) 102438.
- Özcan, K. (2023). *Tükenmişlik Sendromunun Özel Eğitim Kurumu Çalışanları Üzerindeki Etkisinin İş Tatmini Bağlamında Değerlendirilmesi*. KTO Karatay Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi. Konya.

- Polatçı, S. (2017). *Tükenmişlik Sendromu Ve Tükenmişlik Sendromuna Etki Eden Faktörler (Gaziosmanpaşa Üniversitesi Akademik Personeli Üzerinde Bir Analiz)*. Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi. Tokat.
- Saçkın, M. (2020). *Dicle Üniversitesinde Çalışan Asistan Hekimlerde Tükenmişlik Sendromu ve İş Doyumu*. Dicle Üniversitesi Tıp Fakültesi Aile Hekimliği Anabilim Dalı. Tıpta Uzmanlık Tezi. Diyarbakır.
- Saiari, A., Moslehi, M., and Valizadeh, R. (2011), “Relationship between emotional intelligence and burnout syndrome in sport teachers of secondary schools”, *Social and Behavioral Sciences* 15 (2011) 1786–1791.
- Sandström, A., Rhodin, I. N., Lundberg, M., Olsson, T. and Lars N. (2005), “Impaired Cognitive Performance in Patients With Chronic Burnout Syndrome”, *Biological Psychology*, 69(3), 271-279.
- Sartık, H. (2020). *Kişilik Özelliklerinin Kariyer Uyum Yeteneğine Etkisi: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma*. Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi. Mersin.
- Satır, S. (2019). *Tükenmişlik Sendromu Ve İşe Adanmışlık ve Bir Uygulama*. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.
- Shepherd, C.D., Tashchian, A., and Ridnour, R.E. (2011), “An Investigation of the Job Burnout Syndrome In Personal Selling”, *The Journal of Personal Selling and Sales Management*, Fall 2011, Vol. 31, No. 4, pp. 397-409.
- Silvia L. and Cabrera Gutierrez, “Burnout syndrome among Mexican hospital nursery staff”, *Revista Medica del IMSS*, Vol. 43, Issue 1, 2005, p.11-15.
- Taş, M. A. (2017). *Kültürel Değerler, Psikolojik Sermaye ve Kariyer Uyum Yeteneği İlişkisine Dair Bir Saha Araştırması*. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi. Burdur.
- Taş, Mehmet Ali ve Ali Murat Alparslan, “Kültürel Değerler, Psikolojik Sermaye ve Kariyer Uyum Yeteneği İlişkisine Dair Bir Saha Araştırması”, *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı 18, Nisan 2020, s.417-440.
- Toğa, N. (2016). *Örgütsel Adalet Algısının Tükenmişlik Sendromuna Etkisi ve Bir Uygulama*. İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi. Malatya.
- Torrente, M., Sousa, PAC. And Sanchez-Ramos, A. (2021), “To burn-out or not to burn-out: a crosssectional study in healthcare professionals in Spain during COVID-19 pandemic”, *BMJ Open*, 1-12.
- Ulrichová, M. (2012), “Logo therapy and Existential Analysis in Counselling Psychology as Prevention and Treatment of Burnout Syndrome”, *Social and Behavioral Sciences* 69, 502 – 508.
- Üstündağ, S., & Büber, H. (2023). Aile İşletmelerinde Tükenmişlik Sendromunun İş Tatminine Etkisi: Kütahya Çini-Seramik Sanayinde Bir Uygulama. *Sosyal, Beşeri Ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(9), 1104–1122.
- Vapur, M., Yavuz, E. & Demirel, M. A., (2023). İşgörenlerde Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Tükenmişlik İlişkisinde Etkileşimci Liderliğin Aracı Rolü, *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 58(1), 545-558.
- Weber A. and A. Jaekel-Reinhard, “Burnout Syndrome: A Disease Of Modern Societies?”, *Occupational Medicine*, Vol. 50, Issue 7, 2000, p.512-517.
- Whippen DA. and GP. Canellos, “Burnout Syndrome in the Practice of Oncology: Results of a Random Survey of 1000 Oncologists.”, *Journal of Clinical Oncology*, Vol. 9, Issue 10, 1991, p.1916-1920.
- Yalçın, B. (2022). *İş Stresi ve Tükenmişlik Sendromunun Çalışan Performansı Üzerine Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma*. Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi. Sakarya.
- Yalçın, B., & Yılmaz, A. (2022). İş Stresi ve Tükenmişlik Sendromunun Çalışan Performansı Üzerine Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Çalışma. *20. GELENEKSEL*, 73.
- Yıldız MS, Börklü Doğan Ö, Dayan A. (2022). Tıp Uzmanlık Öğrencilerinde Ruhsal liderlik ve Tükenmişlik Sendromu İlişkisi. *Türk Aile Hekimliği Dergisi*. 2022;26(2):29-36.

Yıldız, F. ve H. Z. Kabasakal. (2023). Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Uyumluluk Düzeylerinin Kariyer Endişeleri ve Kariyer Kararı Verme Öz-Yeterliği Açısından İncelenmesi. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*, 15(28), 91-103.

Yılmaz, B. (2015). *Farklı Kuşaklarda Tükenmişlik Sendromu ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi*. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi. Bolu.

Zacher H., Ambiel, R.A.M., and Noronha, A.P.P. (2015), "Career adaptability and career entrenchment", *Journal of Vocational Behavior* 88 (2015) 164–173.