

ZİHİNSEL İŞ YÜKÜNÜN KARIYER TATMİNİNE ETKİSİNDE İŞ DOYUMUNUN ARACILIK ROLÜ

THE MEDIATING ROLE OF JOB SATISFACTION IN THE EFFECT OF MENTAL WORKLOAD ON CAREER SATISFACTION

Gözde SUNMAN

Kapadokya Üniversitesi,
İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi, Yönetim Bilişim
Sistemleri Bölümü
gozde.sunman@kapadokya.edu.tr
ORCID: 0000-0002-8154-6827

ÖZ

ABSTRACT

Geliş Tarihi:

08.01.2025

Kabul Tarihi:

11.03.2025

Yayın Tarihi:

27.03.2025

Anahtar Kelimeler

Zihinsel İş Yüğü,
Kariyer Tatmini,
İş Doymu,
Vakıf Üniversiteleri,
Akademisyen

Keywords

Mental Workload,
Career Satisfaction,
Job Satisfaction,
Foundation
Universities,
Academician

Bu araştırmanın amacı vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin zihinsel iş yükünün kariyer tatminine etkisinde iş doyumunun aracılık rolü olup olmadığını ortaya koymaktır. Nicel araştırma yönteminin kullanıldığı bu araştırmanın evrenini vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenler oluşturmaktadır. Evrenden örneklem seçimi gerçekleştirirken olasılık dışı örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Veri toplama yöntemi olarak anket tekniği kullanılmıştır. Veri toplama araçları alan yazında geçerlilik ve güvenilirliği test edilmiş ölçeklerden oluşmaktadır. Bu doğrultuda 127 akademisyenden elde edilen veriler R Studio istatistik yazılımı kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırmada Kısmi En Küçük Kareler-Yapısal Eşitlik Modellemesi (KEKK-YEM) kullanılmıştır. Cronbach's Alpha, rhoA, AVE ve rhoC değerleri modelin yüksek güvenilirlik seviyesini ve sağlam bir yapı taşıdığını doğrulamaktadır. Elde edilen R² (determinasyon katsayısı) değerleri, içsel/dışsal iş doymu ve kariyer tatmini değişkenlerinin orta düzeyde açıklanabilirliğe sahip olduğunu göstermektedir. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre zihinsel iş yükü alt boyutlarından duygusal iş yükünün iş doymu aracılığıyla kariyer tatminini negatif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

The aim of this study is to reveal whether job satisfaction has a mediating role in the effect of mental workload on career satisfaction of academicians working at foundation universities. The universe of this study, in which the quantitative research method was used, consists of academicians working at foundation universities. While selecting the sample from the universe, convenience sampling method was preferred among non-probability sampling methods. Survey technique was used as the data collection method. Data collection tools consist of scales whose validity and reliability have been tested in the literature. In this direction, the data obtained from 127 academicians were analyzed using R Studio statistical software. Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) was used in the study. Cronbach's Alpha, rhoA, AVE and rhoC values confirm the high reliability level of the model and its solid structure. The obtained R² (coefficient of determination) values show that the intrinsic/extrinsic job satisfaction and career satisfaction variables have a moderate level of explainability. According to the findings obtained from the research, it was concluded that emotional workload, one of the sub-dimensions of mental workload, negatively affects career satisfaction through job satisfaction.

DOI: <https://doi.org/10.30783/nevsosbilen.1615932>

Atıf/Cite as: Sunman, G. (2025). Zihinsel iş yükünün kariyer tatminine etkisinde iş doyumunun aracılık rolü. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 15(1), 181-202.

Giriş

İş yükü çalışma hayatında iş görenlerin tutum ve davranışlarına önemli etkilerinin olması ve farklı disiplinler tarafından çeşitli araştırmalara konu olması açısından yerli ve yabancı literatürde yerini almış bir kavramdır (Cox & Fuenzalida, 2007). Kurnia'ya (2010) göre iş yükü, bir kişi veya bir grup insanın, normal şartlarda gerçekleştirilen bir görevi (pozisyon) veya bir grup işlevi (iş birimi) tamamlamak için harcadığı zamanın analiz edilmesi sürecidir. Yani birim zamanda kişi başına düşen iş miktarının çalışan üzerinde yarattığı baskı olup önemli ve ölçülebilir bir kavramdır (Noyes vd., 2004). Niceliksel olarak iş yükü, yapılacak iş ile bu işin bitirilmesi için uygun görülen zaman arasındaki ilişkiyi açıklamaktadır. Eğer bu süre az olursa iş yükü ağır, fazla olursa iş yükü hafif olarak değerlendirilmektedir (Çelik, 2016). Vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenler ders materyali hazırlama, aşırı ders yükü, idari görevler, öğrenci ilişkileri kurma ve yürütme, sekreteryar işleri gibi birçok görevle karşı karşıya kalmaktadır. Tüm bunların yanında akademik toplantılara katılmak ve bilimsel yayın üretmek gibi kariyerini geliştirmeye yönelik çabalarda bulunmak zorundadır. Günümüzde bilgi toplumu aşamasına ulaşan bireyler için fiziksel emek yerini bilginin merkezde yer aldığı zihinsel emeğe bırakmıştır. Bununla birlikte yaşanan teknolojik gelişmelerle birlikte birçok çalışma ortamında bireyler üzerindeki fiziksel talepler azalırken, görevin gerektirdiği bilişsel talepler artmakta ve zihinsel iş yükünün performansla olan etkisinin anlaşılması giderek daha fazla önem kazanmaktadır (Young vd., 2015). Özellikle akademisyenlik gibi zihinsel emek kullanılarak yapılan ve bilginin işin merkezinde yer aldığı görevler, işin talepleri ve yoğunluğundan dolayı bireylerin zihinsel iş yükü hissetmelerine neden olmaktadır. Örgütsel ortamda çalışana etki eden iş yükü fiziksel de olsa, zihinsel de olsa çalışanın sağlığını ve verimini doğrudan etkilemektedir. Fiziksel iş yükü, fiziksel faaliyet gerektiren işlerde mevcuttur. Zihinsel iş yükleri ise, hatırlama, hesaplama, karar verme, araştırma ve iletişim kurma gibi zihinsel aktivitelerin oluşturduğu bir yüküdür (Dağdeviren vd., 2005). Günümüzde aşırı iş yükünün, çalışanın motivasyonu ve iş tatmininde düşüşe neden olacağı, stres ve tükenme eğilimini artıracığı bilinen bir gerçektir. Yapılan çalışmalar kanıtlamıştır ki, örgütsel stres etmenlerinden en yaygın olanı aşırı iş yüküdür. Çünkü stres, yapılan işin yoğunluğuna ve önemine göre artış gösterir (Sabuncuoğlu & Tüz, 1995: 146). Zihinsel iş yükü, çalışanların işlerini yerine getirirken hissettikleri zihinsel ve duygusal baskıyı ifade ettiği için bu baskı iş tatmini üzerinde doğrudan bir etkiye sahiptir. İş yükü algısının çalışanların genel iş doyumunu üzerinde önemli bir etkisi olduğu bilinmektedir (Atık & Kozak, 2016). Çalışanların iş yükü algıları ile kariyer tatmini arasında da bir ilişki olduğu düşünülmektedir; zira yüksek iş yükü algısı, çalışanların işten aldıkları tatmini azaltmaktadır (Sabuncu & Atilla, 2022). Kariyer tatmini, çalışanların kariyer hedeflerine ulaşma düzeyleri ile doğrudan ilişkilidir. Anafarta ve Yılmaz (2019) tarafından kariyer tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında işin adanmışlığının aracılık rolünün incelendiği çalışmada kariyer tatmininin işten ayrılma niyetini azaltan bir faktör olduğunu ortaya koymuştur (Anafarta & Yılmaz, 2019). Bu bağlamda, iş doyumunun kariyer tatmini üzerindeki etkisi, çalışanların işlerine olan bağlılıklarını artırarak, işten ayrılma niyetlerini azaltabilir (Kenek & Sökmen, 2018). İş doyumunun kariyer tatmini üzerindeki aracılık rolü, çalışanların iş yerindeki psikolojik durumları ile de ilişkilidir. Çalışanların iş doyumları arttıkça, kariyer tatminlerinin de artacağı ve bu durumun iş performanslarını olumlu yönde etkileyeceği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, destekleyici çalışma koşullarının da kariyer tatmini üzerinde olumlu etkileri olduğu bilinmektedir (Ülker & Özdemir, 2021). Bu durum, iş doyumunun artırılması için gerekli adımların atılmasının önemini vurgulamaktadır. Bu bilgiler ışığında araştırmanın problemi zihinsel iş yükünün kariyer tatmini üzerindeki etkisinde iş doyumunun buna aracılık eden bir faktör olup olmadığının belirlemektir. Çalışanların iş yükü algıları, kariyer tatminlerini etkileyerek, iş doyumunu, işten ayrılma niyetlerini ve genel iş performanslarını şekillendirmektedir. Zihinsel iş yükünün kariyer tatminine etkisinde iş doyumunun aracılık rolünü incelemek iş yerinde çalışanların genel memnuniyet düzeylerini ve iş performanslarını etkileyen önemli bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu nedenle, iş yerlerinde çalışanların iş doyumunu artırmaya yönelik stratejilerin geliştirilmesi, kariyer tatmininin artırılması açısından kritik bir öneme sahiptir. Bu çalışmada vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenler üzerine odaklanılmış olup zihinsel iş yükü, kariyer tatmini ve iş doyumunu kavramlarının farklı sektörlerde çalışanlarda farklı etkilerinin olabileceğini göz önünde bulundurmak gerekmektedir. Ayrıca kültürel ve örgütsel yapılar, çalışanların zihinsel iş yükü algısını, kariyer tatmini ve iş doyumunu şekillendirebilir. Batı ülkelerinde akademisyenlerin iş yükü yönetimi farklı mekanizmalarla desteklenirken, Türkiye’de vakıf üniversitelerinde görev yapan akademisyenler için idari görevler, ders yükü ve akademik üretkenlik beklentileri önemli faktörlerdir. Gelecekte yapılacak karşılaştırmalı çalışmalar, farklı kültürel bağlamlarda iş yükü ve tatmin ilişkisini daha iyi anlamamıza yardımcı olabilir.

Zihinsel İş Yükü

Zihinsel iş yükü, bir işi yaparken gerekli olan hesaplama, düşünme, karar verme, iletişim kurma, hatırlama, arama ve araştırma gibi zihinsel ve algısal etkinlikten kaynaklanan iş yüküdür (Baldwin & Coyne, 2003). Literatürde, zihinsel iş yükünü ifade etmek için bilişsel yük, bilişsel iş yükü, bilişsel çaba ve zihinsel çaba gibi farklı terimler kullanılmıştır. Zihinsel iş yükü veya bilişsel iş yükü, bir kişinin belirli bir süre boyunca bir görevi tamamlaması için gerekli olan zihinsel iş miktarıdır. Bir başka ifadeyle zihinsel iş yükü, işin gerektirdiği zihinsel çabanın birey tarafından karşılanabilme düzeyidir (Parasuraman vd., 2008). Zihinsel iş yükü konusunda mevcut iki yaklaşım vardır. İlki görevin gerekleri, ikincisi gereklilik-kaynak etkileşimi yaklaşımlarıdır. Görevin gerekleri yaklaşımı, işin tasarımıyla ilgilenir ve psikoloji, ergonomi açısından konuyu ele alır. Çalışan açısından ideal zihinsel iş yükü düzeyini sağlayacak bir iş tasarımı yapmayı amaçlar. Yapılan işin gerektirdiği fiziksel ve zihinsel ortam sağlanarak, çalışana uygun hale getirilir. Gereklilik-kaynak etkileşimi yaklaşımında ise, çalışanın işle ilgili sahip olduğu bireysel yeteneklerin ve kapasitesinin işin özellikleriyle ne kadar uyumlu olduğu tartışılır. Burada işe uygun birey seçimi öne çıkmaktadır. Her ne kadar iş ortamını bireyin çalışmasına uygun hale getirilse de bireyin sahip olduğu veya olmadığı bazı kişisel özellikler, yapılan işi doğrudan etkilemektedir. Zihinsel iş yükü bilişsel iş yükü, geçici iş yükü, performansla bağlı iş yükü ve duygusal iş yükü olmak üzere dört alt boyuttan oluşmaktadır. Bilişsel iş yükü, bireylerin belirli bir görev üzerinde çalışırken geçirdiği zihinsel çabanın yoğunluğunu ifade etmektedir. Zihinsel iş yükü ile bilişsel yetenekler arasında güçlü bir ilişki bulunmaktadır; özellikle karmaşık problem çözme ve karar verme süreçlerinde bilişsel yükün arttığı gözlemlenmektedir (Tosun & Yılmaz, 2023). Geçici iş yükü, bireylerin anlık iş yükü değişimlerine olan duyarlılıklarını ifade etmektedir. Özellikle iş yerindeki yoğunluk veya zaman baskısı altında, geçici iş yükü önemli ölçüde artabilir. Bu durum ise çalışanların genel iş memnuniyeti ve tükenmişlik seviyesini etkilemektedir (Erdem & Öztürk, 2020). Performansa bağlı iş yükü, bireylerin başarılı olma hedefleri ile ilgili olarak hissettikleri yükü tanımlamaktadır. Yüksek performans beklentileri, çalışanların stres seviyelerine ve dolayısıyla ruhsal sağlığına etki etmektedir. Yapılan bir çalışmada, banka çalışanlarının iş yükü ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişki, iş yükünün bu tür psikolojik faktörler üzerindeki düzenleyici etkisine dair önemli bulgular sunmaktadır (Karagöz & Erdoğan, 2023). Duygusal iş yükü ise, bireylerin iş yerindeki duygusal taleplere karşı gösterdikleri tepkiyi ifade etmektedir. Duygusal iş yükünün, çalışanların genel performanslarını olumsuz etkileyebileceği için duygusal yükün yönetimi, iş yerindeki sosyal etkileşimlerin kalitesini arttırmak için kritik öneme sahiptir (Can Yalçın, 2022). Hancock ve Caird (1993) tarafından iş yükünün üç boyutlu olarak kavramsallaştırıldığı bir tanımda görevle ilgili iç boyutlar ele alınmaktadır. Bunlar eylem zamanı, istenen hedefe yönelik algılanan mesafe ve istenen hedefe ulaşmak için gereken çaba düzeyi olmak üzere üç boyuttur. Bu modele göre hedefe olan mesafe ve zaman kısıtı arttıkça zihinsel iş yükü de artmaktadır. Zihinsel iş yükündeki artış, iş niteliğini olumsuz yönde etkileyerek işin etkinlik ve verimliliğini azaltabileceği gibi çalışanın kariyerindeki memnuniyetini de olumsuz yönde etkileyecektir. Zihinsel iş yükünde önemli bir konu, bireylerin iş performansına olan etkisidir. Yapılan araştırmalar, yüksek zihinsel iş yükünün bireylerde tükenmişlik ve iş performansında düşüş gibi olumsuz sonuçlara yol açabileceğini göstermektedir (Akça & Küçükoglu, 2020). Zihinsel iş yükünün çokluğu gibi azlığı da çalışma verimini olumsuz yönde etkilediğinden, gerçekte istenen durum optimal zihinsel iş yükünü sağlamaktır. Optimal zihinsel iş yükü kavramı, çalışanların verimli ve sağlıklı bir şekilde çalışabilecekleri bilişsel talep seviyesini ifade etmektedir (Parasuraman vd., 2008). Optimal zihinsel iş yükü; fizyolojik ölçümler, öznel değerlendirme ve performansa dayalı ölçümler olmak üzere üç temel yöntemle ölçülmektedir. Birinci yöntem olan fizyolojik ölçümlerde kalp atış hızı değişkenliği, beyin dalgaları (EEG), göz hareketleri ve deri iletkenliği gibi biyolojik göstergeler aracılığıyla ölçüm yapılmaktadır. İkinci yöntem olan öznel değerlendirmede çalışanların zihinsel iş yükü algısını ölçen anket ve ölçekler (örneğin, NASA-TLX) kullanılarak değerlendirme yapılmaktadır. Üçüncü yöntem olan performansa dayalı ölçümlerde ise çalışanların hata oranları, reaksiyon süreleri ve iş tamamlama hızları gibi performans göstergeleri izlenerek optimal zihinsel iş yükü seviyesi belirlenebilmektedir (Longo vd., 2012). Öznel (subjektif) ölçüm teknikleri esnek olması, fazla zaman gerektirmemesi, ucuz olması ve sonuçlardaki hassasiyeti nedeniyle tercih edilmektedir (Kılıç, 2016). Zihinsel iş yüklerinin belirlenmesi, ölçülmesi ve katlanılabilecek sınırlarda olmasının sağlanması önemli bir araştırma alanıdır. Dolayısıyla zihinsel iş yükü, ergonomi araştırmalarında ve uygulamalarında yer alan önemli bir konu

olarak nitelendirilmektedir (Flemisch & Onken, 2002:160-170; Vidulich & Tsang, 2007:46-49; Young vd., 2015:1-17).

Kariyer Tatmini

Kariyer tatmini, bireylerin iş hayatında elde ettikleri tatmin duygusunu ifade eden önemli bir kavramdır. Kariyer tatmini, “kişinin iş deneyimleri sonucunda biriktirdiği olumlu psikolojik ve işle ilgili sonuçlar” olarak tanımlanabilir (Seibert & Kraimer, 2001, s.2). Kariyer tatmini, bireylerin kariyer ilerlemelerinin kendi hedefleri, değerleri ve tercihleri ile tutarlı olduğuna ne ölçüde inandıkları ile bağlantılıdır (Heslin, 2003; Seibert & Kraimer, 2001). Kariyer tatmini, bir çalışanın kullanabileceği maaşlar, ücretler, büyüme ve gelişme fırsatları gibi faktörleri içeren kariyere yönelik içsel ve dışsal değerleri ifade etmektedir (Kong vd., 2012). Kariyer tatmini, bireylerin kariyerleri boyunca elde ettikleri deneyimlerin toplamı olarak tanımlanabilir. Bu kavram, bireylerin kariyer hedeflerine ulaşma düzeyleri, işlerinden aldıkları tatmin ve kariyer gelişimlerine yönelik algıları ile doğrudan ilişkilidir. Kariyer tatmini, bireylerin iş yaşamındaki genel mutluluğunu ve memnuniyetini belirleyen önemli bir faktördür. Yüksek kariyer tatmini, çalışanların işlerine olan bağlılıklarını artırmakta ve iş yerinde daha yüksek performans sergilemelerine yol açmaktadır (Janib vd., 2021). Kariyer tatmini, bireylerin işlerinden aldıkları tatminin yanı sıra, iş ortamı, yönetim tarzı, işin doğası ve sosyal ilişkiler gibi unsurlardan da etkilenmektedir. Kariyer tatminini etkileyen başlıca faktörler işin doğası, örgüt kültürü, yönetim tarzı ve kariyer gelişim fırsatlarıdır. İşin doğası; işin karmaşıklığı, zorluğu ve bireyin yetkinlikleri ile uyumu, kariyer tatminini etkileyen önemli unsurlardır. Bireyler, yeteneklerine uygun ve ilgi alanlarına hitap eden işler yaptıklarında daha yüksek tatmin hissetmektedir (Havidez vd., 2022). Olumlu bir örgüt kültürü, çalışanların kariyer tatminini artırabilir. Destekleyici bir çalışma ortamı, çalışanların kendilerini değerli hissetmelerine ve işlerine daha bağlı olmalarına yardımcı olmaktadır. Yönetim tarzı, çalışanların kariyer tatmini üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Katılımcı ve destekleyici bir yönetim anlayışı, çalışanların işlerine olan bağlılıklarını artırabilir. Çalışanların kariyerlerini geliştirme fırsatları, kariyer tatminini artıran önemli bir faktördür. Eğitim ve gelişim olanakları sunan organizasyonlar, çalışanların kariyer tatminini olumlu yönde etkileyebilir. Kariyer tatmini, bireylerin iş yaşamındaki mutluluğunu ve psikolojik sağlığını doğrudan etkileyen önemli bir kavramdır. İş-aile çatışması, örgütsel öğrenme ve bağlılık gibi faktörlerin kariyer tatmini üzerindeki rolü, farklı disiplinlerde yapılan araştırmalarla desteklenmektedir (Cingöz & Çolak, 2019; Tekin & Yıldırım, 2020; Yüceant vd., 2022).

İş Doymu

İş doymu, bireylerin işlerinden duyduğu memnuniyetin bir göstergesidir ve iş performansı, motivasyon ve genel yaşam kalitesi üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Locke (1976), iş doymunu bireylerin işlerinden bekledikleri ile elde ettikleri arasındaki fark olarak tanımlamıştır. İş doymu, bireylerin işlerinden aldıkları tatmin ve memnuniyet düzeyini ifade eden bir kavramdır. Çalışanların işlerine karşı duydukları tutum ve işteki deneyimlerine verdikleri tepki olarak tanımlanabilir. Bu tanım, iş doymunun bireylerin iş yaşamındaki genel mutluluk ve memnuniyet düzeyini yansıttığını göstermektedir (Janib vd., 2021). İş doymu içsel ve dışsal iş doymu olmak üzere iki alt boyuttan oluşmaktadır. İçsel iş doymu, bireylerin işlerinden elde ettikleri tatminin, işin kendisinden ve bu işin sağladığı deneyimlerden kaynaklandığı durumu ifade etmektedir. Yani, işin doğası, bireyin yetenekleri, ilgileri ve değerleri ile sağlanan tatmin içsel iş doymunu oluşturan unsurlardır. İçsel iş doymu, bireylerin iş yaparken hissettikleri sevinç, başarı, kişisel gelişim ve profesyonel tatmin ile ilgilidir (Tosun & Yılmaz, 2023). Dışsal iş doymu ise, bireylerin işlerinden elde ettikleri tatminin, işin dışsal koşulları, çevresel faktörler ve organizasyonel yapı tarafından belirlendiği durumu ifade etmektedir. Bu boyut, genellikle maaş, yan haklar, iş güvencesi, terfi fırsatları ve iş ortamı gibi belirli maddi ve sosyal unsurlara dayanmaktadır (Erdem & Öztürk, 2020). İş doymu, iş performansı, motivasyon ve genel yaşam kalitesi üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Yüksek iş doymu, çalışanların işlerine olan bağlılıklarını artırmakta ve iş yerinde daha yüksek performans sergilemelerine yol açmaktadır (Akbar vd., 2022). Kariyer tatmini, bireylerin iş yaşamındaki genel memnuniyet düzeyini ifade ederken, iş doymu, bireylerin işlerinden aldıkları tatmin ve mutluluk düzeyini belirtir. Bu iki kavram arasındaki ilişki, iş psikolojisi ve organizasyonel davranış alanlarında önemli bir araştırma konusu olmuştur. Yüksek iş doymu, çalışanların işlerine olan bağlılıklarını artırmakta ve iş yerinde daha yüksek performans sergilemelerine yol açmaktadır. İş doymu, aynı zamanda bireylerin iş yerindeki sosyal ilişkileri, işin doğası, yönetim tarzı ve ödüllendirme sistemleri gibi unsurlardan da etkilenmektedir (Akbar vd., 2022; Havidez

vd., 2022). Çalışanların iş doyumu, sadece bireysel düzeyde değil, aynı zamanda organizasyonel düzeyde de önemli sonuçlar doğurmaktadır. Yüksek iş doyumu, çalışanların işten ayrılma niyetlerini azaltmakta ve organizasyonel bağlılıklarını artırmaktadır (Cayupe, 2023). Bu nedenle, iş doyumunu artırmak için iş yerinde olumlu bir çalışma ortamı sağlamak, çalışanların motivasyonunu artırmak ve etkili bir yönetim tarzı benimsemek kritik öneme sahiptir.

Metodoloji

Zihinsel iş yükünün kariyer tatmini üzerine etkisinde iş doyumunun aracılık rolünü belirlemeye yönelik yürütülen bu araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır.

Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

Zihinsel iş yükü, işin gerektirdiği bilişsel çaba, dikkat ve karar verme süreçlerinin yoğunluğunu ifade etmektedir. Karasek (1979) tarafından geliştirilen İş Tasarımı Teorisi, iş yükü ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi anlamak için önemli bir çerçeve sunmaktadır. Bu teori, işin karmaşıklığı ve bireyin kontrol düzeyi arasındaki etkileşimin, iş tatmini üzerinde belirleyici bir rol oynadığını öne sürmektedir. Karasek'in İş Tasarımı Teorisi, iş yükü ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi açıklamak için önemli bir çerçeve sunsa da zihinsel iş yükü, iş doyumunu ve kariyer tatmini gibi kavramları tam olarak kapsayıp kapsamadığı tartışmalıdır. Bu bağlamda, araştırmanın teorik temelini güçlendirmek adına Kaynak Koruma Teorisi (Hobfoll, 1989) ve İş-Talepleri-Kaynaklar Modeli (Bakker & Demerouti, 2007) gibi teoriler de ele alınabilir. Kaynak Koruma Teorisi, bireylerin psikolojik kaynaklarını koruma ve artırma motivasyonlarına odaklanarak, zihinsel iş yükünün olumsuz etkilerinden korunma stratejilerini açıklamaktadır. İş-Talepleri-Kaynaklar Modeli ise, işin taleplerinin (örneğin zihinsel iş yükü) ve sağlanan kaynakların (örneğin iş doyumunu) çalışanların motivasyonu ve tükenmişliği üzerindeki etkilerini değerlendirmektedir. Bu teorik perspektifler, zihinsel iş yükü ile iş doyumunu ve kariyer tatmini arasındaki ilişkiye daha geniş bir çerçevede bakılmasını sağlayacaktır. Zihinsel iş yükü, aşırı bilgi yüklenmesi, karmaşık görevler ve zaman baskısı gibi unsurlardan etkilenmektedir. Literatürde, zihinsel iş yükü ile kariyer tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyen birçok çalışma bulunmaktadır. Sonnentag ve Frese (2002) tarafından yapılan çalışmada zihinsel iş yükünün artmasının, çalışanların iş tatminini olumsuz etkilediği tespit edilmiştir. Yapılan araştırmalar, yüksek zihinsel iş yükü altında çalışan bireylerin, stres seviyelerinin arttığını ve bu durumun kariyer tatminini düşürdüğünü göstermektedir. Ayrıca, Bakker ve Demerouti (2007) tarafından yapılan çalışmada yüksek zihinsel iş yükünün tükenmişlik ve iş tatminsizliği ile ilişkili olduğu ortaya konulmuştur. Zihinsel iş yükünün artmasının, çalışanların iş doyumunu olumsuz etkilediği ve dolayısıyla kariyer tatminini düşürdüğü bilinmektedir (Janib vd., 2021). Yapılan araştırmalar doğrultusunda H1 ve H2 hipotezleri aşağıdaki şekilde geliştirilmiştir.

H1: Zihinsel iş yükünün kariyer tatmini üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.

H2: Zihinsel iş yükünün iş doyumunu üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.

Kariyer tatmini, bireylerin iş yaşamındaki genel memnuniyet düzeyini ifade ederken, iş doyumunu, bireylerin işlerinden aldıkları tatmin ve mutluluk düzeyini belirtmektedir. İş doyumunu bireylerin işlerinden bekledikleri ile elde ettikleri arasındaki fark olarak tanımlanmıştır (Locke, 1976). Yüksek iş doyumunu, çalışanların işlerine olan bağlılıklarını artırmakta ve iş yerinde daha yüksek performans sergilemelerine yol açmaktadır. Literatürde, iş doyumunu ile kariyer tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyen birçok çalışma bulunmaktadır. Judge ve Bono (2001) tarafından yapılan çalışmada iş doyumunun kariyer tatmini üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Yapılan araştırmalar, yüksek iş doyumuna sahip bireylerin, kariyerlerinden daha fazla tatmin duyduklarını ve kariyer hedeflerine ulaşma konusunda daha başarılı olduklarını göstermektedir. Spector (1997) tarafından yapılan çalışmada iş doyumunun kariyer tatmini ile güçlü bir şekilde ilişkili olduğu belirtilmiştir. Ayrıca, iş doyumunun yüksek olduğu durumlarda, çalışanların kariyer tatmininin de artacağı ve bunun sonucunda iş performanslarının olumlu yönde etkileneceği öne sürülmektedir (Taşhyan vd., 2022). Çalışanların işlerinden duydukları memnuniyet, kariyer hedeflerine ulaşma konusundaki motivasyonlarını artırmakta ve dolayısıyla kariyer tatminlerini olumlu yönde etkilemektedir. Yapılan araştırmalar doğrultusunda H3 hipotezi aşağıdaki şekilde geliştirilmiştir.

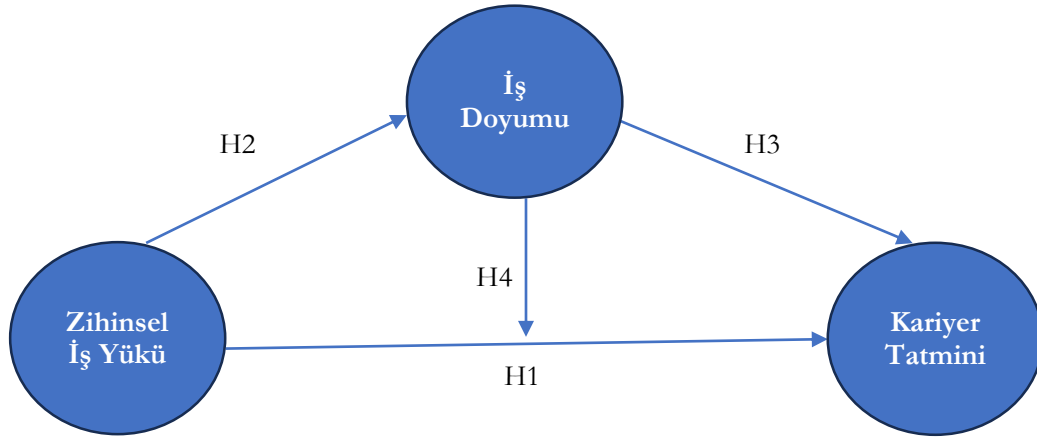
H3: İş doyumunun kariyer tatmini üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır.

İş doyumu, bireylerin işlerinden aldıkları tatminin bir göstergesi olup, kariyer tatmini üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Cayupe (2023) tarafından yapılan çalışmada iş doyumunun, zihinsel iş yükü ile yaşam tatmini arasındaki ilişkide önemli bir aracı rol oynadığı ortaya koyulmuştur. Dolayısıyla iş doyumunun, zihinsel iş yükünün kariyer tatmini üzerindeki olumsuz etkilerini azaltabileceğini göstermektedir. Benzer şekilde bir başka çalışmada iş doyumunun, kariyer tatmini ile zihinsel iş yükü arasındaki ilişkide aracılık rolü oynadığı tespit edilmiştir (Akbar vd., 2022). Araştırma, iş doyumunun yüksek olduğu durumlarda, zihinsel iş yükünün kariyer tatmini üzerindeki olumsuz etkilerinin azaldığını göstermektedir. Bununla birlikte Havidz ve diğerleri (2022) tarafından iş doyumunun, zihinsel iş yükü ile kariyer tatmini arasındaki ilişkiyi güçlendiren bir faktör olduğu vurgulanmaktadır (Havidz vd., 2022). Tüm bu bilgilerden hareketle H4 hipotezi aşağıdaki şekilde geliştirilmiştir.

H4: Zihinsel iş yükünün kariyer tatmini üzerine etkisinde iş doyumunun aracılık rolü bulunmaktadır.

Hipotezlerde zihinsel iş yükünün kariyer tatmini ve iş doyumuna üzerindeki etkisinin negatif kurgulanmasının temel nedeni, yüksek zihinsel iş yükünün çalışanlarda stres, tükenmişlik ve bilişsel yorgunluğu artırarak işten alınan tatmini azaltmasıdır (Sonnentag & Frese, 2002). Kaynak Koruma Teorisi (Hobfoll, 1989), bireylerin sahip oldukları sınırlı psikolojik kaynakları koruma eğiliminde olduklarını öne sürmektedir. Zihinsel iş yükü arttıkça, çalışanlar bilişsel ve duygusal kaynaklarını tüketmekte, bu da uzun vadede iş doyumlarını ve kariyer tatminlerini olumsuz etkilemektedir. İş-Talepleri-Kaynaklar Modeli (Bakker & Demerouti, 2007) ise, yüksek iş yükünün tükenmişliğe yol açarak çalışanların motivasyonunu ve tatminini azalttığını göstermektedir. Bu bağlamda, iş doyumuna önemli bir aracılık rolü üstlenmektedir. Yüksek iş doyumuna, çalışanların iş yükü kaynaklı stres ve tükenmişlik seviyelerini düşürerek kariyer tatminlerini artırıcı bir etki yapabilir. Literatürde yapılan ampirik çalışmalar da bu ilişkiyi desteklemektedir. Örneğin, Judge ve Bono (2001) iş doyumunun, bireylerin kariyer hedeflerine ulaşma motivasyonlarını artırarak kariyer tatminlerini yükselttiğini ortaya koymuştur. Bu nedenle, çalışmada iş doyumunun aracılık rolü, bireylerin iş yükü algılarının kariyer tatmini üzerindeki etkisini nasıl yönlendirdiğini anlamak açısından kritik bir unsur olarak ele alınmıştır.

Kuramsal çerçeveye ve yapılan görgül araştırmalara dayanılarak araştırmanın kavramsal modeli Şekil 1’ de gösterildiği gibidir.



Şekil 1. Kavramsal Model

Bu çalışmada geliştirilen model ve hipotezler, literatürdeki çalışmalar ve ilgili teorik çerçeveler doğrultusunda oluşturulmuştur. Karasek'in İş Tasarımı Teorisi (1979), iş yükü ile iş doyumuna arasındaki ilişkinin anlaşılmasına katkı sağlarken, İş-Talepleri-Kaynaklar Modeli (Bakker & Demerouti, 2007) iş yükü ile çalışanların tükenmişlik ve motivasyon seviyeleri arasındaki bağlantıyı ortaya koymaktadır. Ayrıca, Kaynak Koruma Teorisi (Hobfoll, 1989), çalışanların sınırlı kaynaklarını nasıl koruduğunu ve zihinsel iş yükünün bu kaynaklar üzerindeki olası etkilerini açıklamaktadır. Ampirik çalışmalar da bu teorik çerçeveleri desteklemektedir. Bu nedenle, çalışmada önerilen model ve hipotezler, bu teorik ve ampirik bulguların ışığında formüle edilmiştir. Hipotezlerin bu teorik ve ampirik bağlamlara dayanarak oluşturulması, çalışmanın bilimsel tutarlılığını artırmakta ve elde edilen sonuçların daha sağlam bir temele oturmasını sağlamaktadır.

Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenler oluşturmaktadır. Yök akademik üzerinden Türkiye’de 78 vakıf üniversitesi olduğu ve bu üniversitelerde çalışan akademisyen sayısının 30.912 olduğu hesaplanmıştır. Zaman ve ulaşım kısıtı sebebiyle kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak 127 akademisyenden anket yöntemi kullanılarak veri toplanmıştır. Kolayda örnekleme yönteminde amaç isteyen herkesin örneklem içerisine ve örnekleme dahil edilmesidir. Katılımcı bulma işlemi belirlenen örneklem hacmine ulaşılıncaya kadar devam eder. Bu yöntem gerek zaman gerekse ekonomik açıdan büyük tasarruf sağlamaktadır (Ural, 2011: 43).

Anketler, Google Forms aracılığıyla çevrimiçi olarak hazırlanmış ve katılımcılara e-posta yoluyla gönderilmiştir. Aynı zamanda, vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenlere sosyal medya platformları (LinkedIn ve akademik e-posta grupları) aracılığıyla da ulaşılmıştır. Katılımcıların gönüllü katılımı esas alınmış ve anonimlikleri korunmuştur. Çalışma kapsamında toplam 320 akademisyene anket gönderilmiş, 127 geçerli yanıt elde edilmiştir. Bu, %39,7’lik bir yanıt oranına karşılık gelmektedir. Literatürde, çevrimiçi anket çalışmalarında %30-40 arasında bir yanıt oranının kabul edilebilir olduğu belirtilmektedir (Dillman vd., 2014). Ancak, yanıt oranının artırılması için gelecekte farklı veri toplama stratejileri uygulanabilir. Örneklemenin temsil gücü açısından yanıtlayan akademisyenlerin kıdem seviyeleri, çalışma alanları ve üniversite yapıları dikkate alınarak çeşitli alt gruplardan katılım sağlanmıştır. Ancak, katılımcıların belirli bir coğrafi bölgeye veya kuruma yoğunlaşmış olabileceği göz önünde bulundurulmalıdır. Her ne kadar evrende 30.912 akademisyen bulunuyor olsa da önceki araştırmalar (Hair vd., 2017; Kock & Hadaya, 2018) Kısmi En Küçük Kareler-Yapısal Eşitlik Modellemesi (KEKK-YEM) için küçük örneklemelerin de kabul edilebilir sonuçlar üretebileceğini göstermektedir. KEKK-YEM’in, küçük örneklemelerle bile güvenilir tahminler sağladığı literatürde desteklenmiştir (Chin, 1998). Bununla birlikte, araştırmada kullanılan ölçeklerin yüksek iç tutarlılık değerleri (Cronbach’s Alpha, rhoA, rhoC) ve uyum iyiliği indeksleri, elde edilen sonuçların geçerliliğini desteklemektedir. Ancak, örneklem büyüklüğünün evrenin tüm çeşitliliğini tam olarak yansıtamayabileceği göz önünde bulundurulmalıdır. Gelecekte yapılacak çalışmalarda, farklı kıdem seviyeleri ve akademik disiplinleri daha geniş bir katılımcı grubuyla temsil etmek, bulguların genellenebilirliğini artırabilir.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama tekniklerinden anket yöntemi aracılığıyla veri toplama işlemi gerçekleştirilmiştir. Anketin ilk bölümünde katılımcıların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorular bulunmaktadır. Akademisyenlerin zihinsel iş yüklerini değerlendirmek amacı ile Rubio-Valdehita ve diğerleri (2017) tarafından geliştirilen Yavuz ve diğerleri (2020) tarafından Türkçe’ye uyarlanan “Zihinsel İş Yükü Ölçeği (ZİYÖ)” (Carmen-Q Questionnaire) kullanılmıştır. Ölçeğin orijinalinde 29 madde bulunurken, yapı geçerliği kapsamında yapılan analizler ile 4 maddesi çıkarılarak 25 madde olarak Türkçe’ye uyarlanmıştır. 5’li likert tipi hazırlanan ölçek bilişsel iş yükü, geçici iş yükü, performansa bağlı iş yükü ve duygusal iş yükü olmak üzere dört alt boyuttan oluşmaktadır. Kariyer tatminini değerlendirmek amacı ile Greenhaus ve diğerleri (1990) tarafından geliştirilen “Kariyer Tatmini Ölçeği (KTÖ)” kullanılmıştır. Ölçeğin Türk kültürüne uyarlaması Çamur (2019) tarafından yapılmıştır. Ölçek toplam 5 madde ve 5’li Likert tipindedir. Ölçekten alınan puanın yükselmesi, bireyin sahip olduğu kariyer tatmini düzeyinin arttığına işaret etmektedir. Ölçeğin tek boyutu bulunmaktadır. İş doyumunu değerlendirmek amacı ile Weiss ve diğerleri (1967) tarafından geliştirilen “Minnesota İş Doyumu Ölçeği (İDÖ)” kullanılmıştır. Ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Baycan (1985) tarafından yapılmıştır. İçsel ve dışsal iş doyumunu etkenlerini ortaya çıkarıcı özelliklere sahip 20 maddeden oluşan 5’li Likert tipi bir ölçektir. Bu çalışmada kullanılan zihinsel iş yükü, iş doyumunu ve kariyer tatmini ölçeklerinin literatürde geçerliliği ve güvenilirliği kanıtlanmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklere dair yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeklerin Cronbach’s Alpha değerleri bilişsel iş yükü için 0.883, geçici iş yükü için 0.842, performansa bağlı iş yükü için 0.887, duygusal iş yükü için 0.930, içsel iş doyumunu için 0.932, dışsal iş doyumunu için 0.839 ve kariyer tatmini için 0.902 olarak hesaplanmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklerin oldukça güvenilir olduğunu söylemek mümkündür.

Verilerin Analizi

Araştırmada Kısmi En Küçük Kareler-Yapısal Eşitlik Modellemesi (KEKK-YEM) kullanılmıştır. Bu yöntem nedensel ilişkileri ortaya çıkaran yeni nesil istatistiksel bir yaklaşımdır. Son yıllarda özellikle yönetim organizasyon alanında yapılan araştırmalarda sıklıkla tercih edilen KEKK-YEM özellikle küçük ve orta ölçekli örneklerde güvenilir sonuçlar üretmesi ve verilerin normal dağılım göstermesi gerekliliğini ortadan kaldırmaktadır (Hair vd., 2017). Araştırmada elde edilen veriler R Studio istatistik yazılımı kullanılarak analiz edilmiştir. Varsayımların Sağlanması açısından Analiz öncesinde, verilerin KEKK-YEM kullanımına uygun olup olmadığını değerlendirmek amacıyla çoklu doğrusallık testi (VIF - Varyans Şişirme Faktörü) uygulanmış ve tüm değişkenler için VIF değerlerinin 5'in altında olduğu belirlenmiştir. Bu durum, modelde çoklu doğrusallık sorununun olmadığını göstermektedir (Kline, 2015). Ayrıca, Heterotrait-Monotrait (HTMT) oranı analizi kullanılarak ayırım geçerliliği sağlanmış, Fornell-Larcker kriteri ile değişkenler arası ilişkilerin doğrulandığı görülmüştür. Analiz sonuçlarının yorumlanmasında, uyum iyiliği indeksleri Hair vd. (2021), Fornell ve Larcker (1981) ile Henseler vd. (2015)'nin literatürde yaygın olarak kabul gören çalışmalarına dayalı olarak değerlendirilmiştir (Kandemir vd., 2024).

Bulgular

Demografik Bulgular

Araştırmaya katılan katılımcıların demografik değişkenleri Tablo 1'de yer almaktadır.

Tablo 1. Demografik Değişkenler Frekans Dağılımı

Yaşınız	n	%	Ünvan	n	%
18-28	27	21,3	Araştırma Gör.	30	23,6
29-39	57	44,9	Öğretim Gör.	44	34,7
40-49	25	19,6	Dr. Öğr. Üyesi	38	29,9
50-59	12	9,5	Doçent	6	4,7
60 ve üstü	6	4,7	Prof.	8	6,3
			Okutman	1	0,8
Toplam	127	100,0	Toplam	127	100,0
Cinsiyetiniz	n	%	Vakıf Üniversitesinde Çalışma Süresi	n	%
Erkek	61	48	1 yıldan az	20	15,8
Kadın	66	52	1-5 yıl	66	52,0
			6-10 yıl	24	18,9
			11-15 yıl	13	10,2
			16 yıl ve üstü	4	3,1
Toplam	127	100,0	Toplam	127	100,0
Medeni Durum	n	%			
Evli	69	54,3			
Bekar	58	45,7			
Toplam	127	100,0			

Tablo 1'e göre araştırmaya katılanların yaş düzeyleri bakımından daha genç bireyler olduğu, çalışma pozisyonu olarak araştırma görevlisi, öğretim görevlisi ve Dr. öğretim üyesi ağırlıklı olduğu görülmektedir. Cinsiyet dağılımı olarak da homojenik bir dağılım sonuçlara yansımaktadır. Ayrıca çalışmaya katılan katılımcıların ağırlıklı olarak bulundukları pozisyonda ilk 10 yıllarını aşmadıkları dikkat çeken bir başka demografik bulgudur.

Araştırmanın KEKK – YEM Analizleri

Kısmi En Küçük Kareler (KEKK) yöntemi, ilk kez 1982 yılında Wold tarafından geliştirilmiştir. Daha sonra, Lohmöller (1989) ve Tenenhaus, Vinzi, Chatelin ve Lauro (2005) ise KEKK-YEM (Kısmi En Küçük Kareler ile Yapısal Eşitlik Modellemesi) yöntemini şekillendirerek bu alanda önemli bir yenilik getirmişlerdir. KEKK-YEM, gözlemlerle gizli değişkenler arasındaki karmaşık çoklu ilişkileri modellemek amacıyla kullanılan güçlü bir istatistiksel tekniktir (Yılmaz & Kınaş, 2020). Zihinsel iş yükünün kariyer tatminine etkisinde iş doyumunun aracılık rolü analizinin yol diyagramı Şekil 2’de gösterilmektedir.



Şekil 2. Zihinsel İş Yükünün Kariyer Tatminine Etkisinde İş Doyumunun Aracılık Rolü Analizinin Yol Diyagramı

Şekil 2’de yer alan yol diyagramında, zihinsel iş yükü, iş doyum ve kariyer tatmini arasındaki ilişkiler analiz edilmiştir. Yol diyagramı, bir yapısal eşitlik modelini temsil etmektedir. Zihinsel iş yükü; performansa dayalı iş yükü, duygusal iş yükü, geçici iş yükü ve bilişsel iş yükü olmak üzere dört boyutta modellenmiştir. İş doyum içsel ve dışsal iş doyum olmak üzere iki boyut üzerinden ele alınmıştır. Kariyer tatmini ise nihai bağımlı değişken olarak modellenmiştir.

Zihinsel İş Yükünün Kariyer Tatminine Etkisinde İş Doyumunun Aracılık Rolünün Uyum İyiliği İndeksleri Tablo 2’de gösterilmektedir.

Tablo 2. Uyum İyiliği İndeksleri

<i>Değişkenler</i>	Güvenilirlik (α)	rhoC	Ortalama Açıklanan Varyans (AVE)	rhoA			
ZİY- BİY	0.883	0.898	0.501	0.941			
ZİY - GİY	0.842	0.895	0.683	0.864			
ZİY- PİY	0.887	0.911	0.673	0.983			
ZİY - DİY	0.930	0.944	0.706	0.934			
İD - İçsel	0.932	0.942	0.574	0.937			
İD - Dışsal	0.839	0.875	0.474	0.868			
KT	0.902	0.928	0.720	0.909			
<i>Değişkenler</i>		<i>R²</i>					
İD- İçsel		0.306					
İD- Dışsal		0.279					
KT		0.401					
<i>Toplam Etki</i>							
<i>Değişkenler</i>	BİY	GİY	PİY	DİY	İD- İçsel	İD- Dışsal	KT
ZİY- BİY	0.000	0.000	0.000	0.000	0.187	0.148	0.139
ZİY - GİY	0.000	0.000	0.000	0.000	-0.267	-0.118	-0.007
ZİY- PİY	0.000	0.000	0.000	0.000	0.161	-0.093	-0.027
ZİY - DİY	0.000	0.000	0.000	0.000	-0.460	-0.433	-0.311
İD - İçsel	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.175
İD - Dışsal	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.541
KT	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
<i>Dolaylı Etki</i>							
<i>Değişkenler</i>	BİY	GİY	PİY	DİY	İD- İçsel	İD- Dışsal	KT
ZİY- BİY	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.113
ZİY - GİY	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	- 0.111
ZİY- PİY	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	-0.022
ZİY - DİY	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	-0.315
İD - İçsel	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

İD - Dışsal	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
KT	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

VIF-Değeri						
<i>Değişkenler</i>	BİY	GİY	PİY	DİY	İD- İçsel	İD- Dışsal
İD - İçsel	1.480	2.568	1.787	2.039	.	.
İD- Dışsal	1.480	2.568	1.787	2.039	.	.
KT	1.534	2.674	1.899	2.398	2.177	2.096

Fornell-Larcker Kriteri (FL Criteria)							
<i>Değişkenler</i>	ZİY- BİY	ZİY - GİY	ZİY- PİY	ZİY - DİY	İD- İD-İçsel	İD- İD-Dışsal	KT
ZİY- BİY	0.708	.	.	.	.	.	.
ZİY - GİY	0.506	0.827	.	.	.	.	.
ZİY- PİY	0.516	0.611	0.820	.	.	.	.
ZİY - DİY	0.373	0.708	0.506	0.840	.	.	.
İD - İçsel	-0.036	-0.399	-0.138	-0.498	0.757	.	.
İD - Dışsal	-0.121	-0.407	-0.308	-0.509	0.681	0.689	.
KT	0.006	-0.173	-0.116	-0.277	0.500	0.614	0.849

HTMT Analizi Sonuçları							
<i>Değişkenler</i>	ZİY- BİY	ZİY - GİY	ZİY- PİY	ZİY - DİY	İD- İD-İçsel	İD- İD-Dışsal	KT
ZİY- BİY	.	.	.	.	.	.	.
ZİY - GİY	0.573	.	.	.	.	.	.
ZİY- PİY	0.633	0.734	.	.	.	.	.
ZİY - DİY	0.408	0.797	0.559	.	.	.	.
İD – İD-İçsel	0.118	0.447	0.146	0.515	.	.	.
İD – İD-Dışsal	0.197	0.459	0.317	0.543	0.742	.	.
KT	0.114	0.190	0.151	0.300	0.540	0.645	.

f^2							
<i>Değişkenler</i>	ZİY- BİY	ZİY - GİY	ZİY- PİY	ZİY - DİY	İD- İD-İçsel	İD- İD-Dışsal	KT
ZİY- BİY	0.000	0.000	0.000	0.000	0.032	0.019	0.001
ZİY - GİY	0.000	0.000	0.000	0.000	0.036	0.007	0.005
ZİY- PİY	0.000	0.000	0.000	0.000	0.021	0.007	0.000
ZİY - DİY	0.000	0.000	0.000	0.000	0.150	0.117	0.000

İD – İD-İçsel	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.019
İD – İD-Dışsal	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.224
KT	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

<i>Değişkenler</i>	<i>Yol Katsayısı</i>
ZİY - BİY -> İD - İçsel	0.19
ZİY - BİY -> İD - Dışsal	0.15
ZİY - BİY -> KT	0.02
ZİY - GİY -> İD - İçsel	-0.27
ZİY - GİY -> İD- Dışsal	-0.12
ZİY - GİY -> KT	0.10
ZİY - PİY -> İD - İçsel	0.16
ZİY - PİY -> İD - Dışsal	-0.09
ZİY - PİY -> KT	-0.00
ZİY - DİY -> İD - İçsel	-0.46
ZİY - DİY -> İD - Dışsal	-0.43
ZİY - DİY -> KT	0.00
İD - İçsel -> KT	0.17
İD - Dışsal -> KT	0.54
	<i>t_ değeri</i>
ZİY - BİY -> İD - İçsel	1.168
ZİY - BİY -> İD - Dışsal	0.990
ZİY - BİY -> KT	0.189
ZİY - GİY -> İD - İçsel	-2.381
ZİY - GİY -> İD- Dışsal	-0.960
ZİY - GİY -> KT	0.836
ZİY - PİY -> İD - İçsel	1.171
ZİY - PİY -> İD - Dışsal	-0.725
ZİY - PİY -> KT	-0.041
ZİY - DİY -> İD - İçsel	-4.713
ZİY - DİY -> İD - Dışsal	-3.844
ZİY - DİY -> KT	0.0421
İD - İçsel -> KT	1.575
İD - Dışsal -> KT	6.073
	<i>p_ değeri</i>
ZİY - BİY -> İD - İçsel	0.123
ZİY - BİY -> İD - Dışsal	0.162
ZİY - BİY -> KT	0.425
ZİY - GİY -> İD - İçsel	0.901
ZİY - GİY -> İD- Dışsal	0.830
ZİY - GİY -> KT	0.202
ZİY - PİY -> İD - İçsel	0.122
ZİY - PİY -> İD - Dışsal	0.765
ZİY - PİY -> KT	0.516
ZİY - DİY -> İD - İçsel	1.000
ZİY - DİY -> İD - Dışsal	1.000
ZİY - DİY -> KT	0.483
İD - İçsel -> KT	0.059
İD - Dışsal -> KT	0.000

*ZİY: Zihinsel İş Yüğü, BİY: Bilişsel İş Yüğü, GİY: Geçici İş Yüğü, PİY: Performansa Dayalı İş Yüğü, DİY: Duygusal İş Yüğü, İD: İş Doyumu, KT: Kariyer Tatmini

Tablo 2’de yer alan bilgilere göre modelin iç tutarlılığını ve verilerin güvenilirliğini değerlendirmek için Cronbach’s Alpha, rhoA ve rhoC gibi güvenilirlik göstergeleri kullanılmaktadır. Ayrıca, yakınsak geçerlilik açısından Açıklanan Ortak Varyans (Average Variance Extracted - AVE) değeri incelenmek zorundadır (Kandemir ve Özdaşlı, 2019). İç tutarlılığın kabul edilebilirliği için değerlerin genellikle 0,70’in üzerinde olması gerektiği literatürde belirtilmiştir. Bu güvenilirlik ölçütlerinin yanı sıra, daha doğru tahminler elde edilmesine

yardımcı olan yeni bir gösterge olarak rhoA ve rhoC de araştırmalarda raporlanmaktadır. Nunnally ve Bernstein (1994), rhoA için minimum 0,70 güvenilirlik eşiği önermektedir. Henseler vd. (2015) görüşlerine göre ise Kısmi En Küçük Kareler modellemesinde en kritik güvenilirlik ölçütü rhoA'dır. Literatürde yer alan bir diğer önemli gösterge olan AVE'nin, 0,50'nin üzerinde olması beklenir (Chin, 1998; Hair vd., 2017; Henseler vd., 2009). Bununla birlikte, bazı durumlarda AVE değeri 0,40'ın üzerinde olduğunda da yeterli bir ölçüt olarak kabul edilebilir (Dubihlela & Dhurup 2014; Huang vd., 2013; Oyugi, 2024). Bu göstergeler ölçüm araçlarının güvenilirliğini değerlendirmenin farklı yollarıdır. Cronbach's Alpha, geleneksel bir iç tutarlılık ölçüsüdür, ancak rhoA ve rhoC daha güncel ve doğru güvenilirlik tahminleri sağlar, özellikle KEKK-YEM gibi yapısal eşitlik modelleme yöntemlerinde bu analizlerin eşik değerler üzerinde olması önemlidir (Kandemir vd., 2024). Çalışmamızda, Cronbach's Alpha, rhoA, AVE ve rhoC değerleri literatürdeki önceki araştırmalar sonucunda kabul görmüş değerler doğrultusunda analiz edilerek güvenilirlik ve geçerlilik açısından oldukça tutarlı sonuçlar elde edilmiştir. Bu bulgular, modelin yüksek güvenilirlik seviyesini ve sağlam bir yapı taşıdığını doğrulamaktadır.

R² (Determinasyon katsayısı) değeri, regresyon analizlerinde ve yapısal eşitlik modellemesinde (YEM) kullanılan bir istatistiksel ölçüttür ve modelin açıklayıcı gücünü gösterir. R² değeri, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki değişimi ne kadar iyi açıkladığını ifade eder. Başka bir deyişle, R² değeri modelin ne kadar iyi uyum sağladığını ve gözlemleri ne kadar iyi tahmin ettiğini gösterir. Genel olarak, değerler 0.75 ve üzeri yüksek, 0.50 civarı orta, 0.25 ise düşük olarak değerlendirilmekte ve yorumlanmaktadır. Çalışmamızda determinasyon katsayısı değerini gösteren R² değerleri analiz sonuçlarına göre, içsel iş doyumunu için R² değeri 0.306'dır. Bu, modelin içsel iş doyumundaki varyansın %30.06'sını açıkladığını gösterir. Literatürde bu tür değerler orta düzeyde bir açıklayıcılık olarak kabul edilir ve anlamlıdır. Dışsal iş doyumunu için R² değeri 0.279'dur, yani model dışsal iş doyumundaki varyansın %27.9'unu açıklayabilmektedir. Bu da benzer şekilde orta düzeyde bir açıklayıcılığı işaret eder. Kariyer tatmini için hesaplanan R² değeri ise 0.401 olup, bu, modelin kariyer tatminindeki varyansın %40.1'ini açıklayabildiğini göstermektedir. Bu sonuç, yüksek seviyeye yaklaşan bir orta düzeyde açıklayıcılık anlamına gelir. Genel olarak model, literatür standartlarına göre anlamlı ve kabul edilebilir açıklayıcılık düzeyine sahiptir (Hair vd., 2021; Henseler vd., 2009). Ancak bu değerler ile birlikte daha yüksek bir R² değeri elde etmek için modele ek değişkenlerin dahil edilmesi veya farklı etkileyici faktörlerin araştırılması önerilebilir.

Çalışmanın toplam etki değerlerine göre, zihinsel iş yükü alt boyutlarının iş doyumunu ve kariyer tatmini üzerindeki etkileri farklılık göstermektedir. Zihinsel iş yükünün bilişsel iş yükü boyutunun, içsel iş doyumunu üzerinde 0.187, dışsal iş doyumunu üzerinde 0.148 ve kariyer tatmini üzerinde 0.139 gibi pozitif etkileri bulunmaktadır. Bu durum, bilişsel iş yükünün bu değişkenler üzerinde olumlu bir katkı sağladığını göstermektedir. Geçici iş yükü boyutunun içsel iş doyumunu üzerinde -0.267, dışsal iş doyumunu üzerinde -0.118 ve kariyer tatmini üzerinde -0.007 olmak üzere negatif etkileri olduğu görülmektedir. Bu bulgu, geçici iş yükünün genelde bu değişkenler üzerindeki etkisinin olumsuz olduğunu ortaya koymaktadır. Performansa dayalı iş yükü boyutunun içsel iş doyumunu üzerindeki etkisi 0.161 ile pozitif, ancak dışsal iş doyumunu üzerindeki etkisi -0.093 ve kariyer tatmini üzerindeki etkisi -0.027 ile negatif bir etkiye sahiptir. Bu da performansa dayalı iş yükünün etkilerinin boyutlar arasında farklılık gösterdiğini ifade etmektedir.

Dolaylı etki, bağımsız bir değişkenin bağımlı bir değişken üzerindeki etkisinin, bir veya daha fazla aracı değişken üzerinden gerçekleşmesini ifade eder. Bu, bağımsız değişkenin doğrudan etkisinden farklı olarak, dolaylı bir mekanizma aracılığıyla işleyen bir etki türüdür. Dolaylı etki negatif ise, bağımsız değişkenin aracı değişken üzerinden bağımlı değişken üzerinde ters yönde bir etki oluşturduğu anlamına gelir. Bu durumda, bağımsız değişken aracı değişkenini arttırıcı bir rol oynarken, aracı değişken bağımlı değişkeni azaltıcı bir etki yaratabilir. Negatif bir dolaylı etkinin ortaya çıkması, modeldeki değişkenler arasındaki ilişkilere dair önemli bilgiler sunar. Bu, bağımsız değişkenin bazı durumlarda hedef değişken üzerinde olumlu etkiler yaratmasına rağmen, aracı değişkenin bu ilişkiyi ters yönde etkileyebileceğini gösterir (Hair vd., 2021; Henseler vd., 2015). Çalışmamızda da buna benzer örnekler görmek mümkündür. Örneğin Zihinsel İş Yükü - Duygusal İş Yükü'nün dolaylı etkisi -0.315 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuç, duygusal iş yükünün İş Doyumu (içsel ve dışsal) aracılığıyla Kariyer Tatmini'nin üzerinde güçlü bir negatif etkide bulunduğunu göstermektedir. Yüksek duygusal iş yükü, çalışanların iş doyumunu azaltarak, dolaylı yoldan kariyer tatmini üzerinde olumsuz bir etki yaratır. Örnek değişkenler üzerinde azaltıcı etkide bu sonuçlar neticesinde bahsedilebilir. Duygusal iş yükü boyutunun, içsel iş doyumunu üzerinde -0.460, dışsal iş doyumunu üzerinde -0.433 ve kariyer tatmini üzerinde -0.311 gibi oldukça yüksek düzeyde negatif etkileri bulunmaktadır. Bu sonuç, duygusal iş yükünün genel olarak bu değişkenler üzerinde önemli

derecede olumsuz bir etkisinin olduğunu göstermektedir. İçsel iş doyumu değişkeninin kariyer tatmini üzerindeki etkisi 0.175 ile pozitif iken, dışsal iş doyumu değişkeninin kariyer tatmini üzerindeki etkisi 0.541 ile daha güçlü bir pozitif etkiye sahiptir. Bu bulgu, dışsal iş doyumunun kariyer tatminine içsel iş doyumundan daha fazla katkı sağladığını ortaya koymaktadır. Genel olarak sonuçlar, iş yükünün alt boyutlarının ve iş doyumu unsurlarının kariyer tatmini üzerinde farklı düzeylerde etkilerinin olduğunu göstermektedir.

Çalışmada elde edilen eşdoğrusallık (VIF) değerlerinin 5 sınır değerinin altında olduğu tespit edilmiştir. Bu durum, modelin değerlendirilmesinde çoklu doğrusal bağlantıya ilişkin bir sorun bulunmadığını göstermektedir. Literatürde yer alan önceki çalışmalar, VIF değerinin 5'ten düşük olmasının yeterli olduğunu belirtmektedir (Hair vd., 2019; Wong, 2016; Huang, 2021; Imran vd., 2018). Bu bağlamda, analiz sonuçları modelin uyum iyiliği açısından uygun olduğunu doğrulamaktadır.

Çalışmada Fornell-Larcker Kriteri (FL Criteria) analiz edildiğinde, geçerlilik sağlanması için tablodaki köşegen üzerinde yer alan AVE'nin karekök değerinin, değişkenler arasındaki korelasyon katsayılarından yüksek olması gerektiği görülmüştür. Bu kriter, modelin yapı geçerliliğini değerlendirmede önemli bir ölçüt olarak kabul edilmektedir (Fornell & Larcker, 1981; Kandemir vd., 2024). Fornell-Larcker Kriteri sonuçları incelendiğinde, modelin geçerlilik kriterlerini büyük ölçüde karşıladığı görülmektedir. Kriter gereği, tablonun köşegeninde yer alan AVE'nin karekök değerlerinin, aynı satır ve sütunda bulunan diğer korelasyon değerlerinden daha büyük olması beklenir. Bu durum, gizil değişkenlerin kendi içlerindeki tutarlılığının diğer değişkenlerle olan ilişkilerinden daha güçlü olduğunu ve ayırım geçerliliğinin sağlandığını gösterir. Sonuçlara bakıldığında, değişkenlerin AVE karekök değerleri köşegen üzerinde verilmiş ve diğer değişkenlerle olan korelasyonlarından daha yüksek olduğu görülmektedir. Örneğin, "Zihinsel İş Yüğü - Bilişsel İş Yüğü" için AVE karekök değeri 0.708 olup, diğer tüm değişkenlerle olan korelasyonlardan büyüktür. Benzer şekilde, diğer değişkenler için de bu kriter sağlanmıştır, bu da modelin ayırım geçerliliği açısından uygun olduğunu işaret eder. Eksi değerler, iki değişken arasındaki ilişki yönünün negatif olduğunu ifade eder. Örneğin, "Zihinsel İş Yüğü - Duygusal İş Yüğü" ile "İş Doyumu - İçsel İş Doyumu" arasındaki korelasyon değeri -0.498 olarak hesaplanmıştır. Bu, duygusal iş yükü arttıkça içsel iş doyumunun azalabileceğini, yani ters yönde bir ilişki bulunduğunu göstermektedir. Benzer şekilde, "Zihinsel İş Yüğü - Geçici İş Yüğü" ile "Kariyer Tatmini" arasındaki -0.173'lük korelasyon da zayıf ve ters bir ilişkiyi işaret etmektedir. Bu sonuçlar, negatif korelasyonların araştırma kapsamında anlamlı şekilde değerlendirilmesi gerektiğini ve değişkenlerin birbirleri üzerindeki olumsuz etkilerinin dikkate alınması gerektiğini göstermektedir.

Heterotrait-Monotrait oranı (HTMT), ayırt edici geçerliliği değerlendirmek için kullanılan bir yöntemdir. HTMT, birbiriyle farklı yapıları temsil eden göstergeler arasındaki korelasyonların ortalamasını, aynı yapıya ait göstergeler arasındaki korelasyonların geometrik ortalamasına bölerek hesaplanır. Bu oran, ölçülen yapıların birbirinden ne kadar bağımsız olduğunu ortaya koymak için kullanılır ve ayırt edici geçerlilik açısından önemli bir gösterge olarak kabul edilir (Hair vd., 2021). HTMT değerlerinin yüksek olması, ayırt edici geçerlilikle ilgili sorunları işaret eder. Henseler vd. (2015), bilişsel tatmin, duygusal tatmin ve sadakat gibi kavramsal olarak oldukça benzer yapılara sahip modellerde 0,90 değerini bir eşik olarak önermiştir. Bu bağlamda, HTMT değerinin 0,90'ı aşması, ayırt edici geçerliliğin sağlanmadığını ifade eder. Öte yandan, yapılar arasında daha belirgin kavramsal farklılıklar mevcutsa, daha uygun bir eşik değeri olan 0,85'in kullanılması tavsiye edilmektedir (Henseler vd., 2015). Çalışmamızın analiz sonuçlarına göre HTMT değerleri göz önüne alındığında hiçbir değerin 0.85'in üzerinde bir değer olmadığı anlaşılarak ayırt edici geçerliliğin sağlandığı görülmektedir.

Etki büyüklüğü (f^2), yapısal eşitlik modellemesinde (SEM) bir modeldeki bağımsız değişkenlerin, bağımlı değişken üzerindeki etkisinin büyüklüğünü ölçen bir istatistiksel değerdir. Bu, belirli bir bağımsız değişkenin, modeldeki açıklayıcı gücünü artırıp artırmadığını değerlendirmek için kullanılır. f^2 değeri, genellikle modeldeki bir değişkenin etkisinin büyüklüğünü anlamak için kullanılır ve farklı etki düzeyleriyle sınıflandırılır. Etki büyüklüğünün değer ölçüsü de 0.02 ilgili bağımsız değişkenin modele küçük etkisi, 0.15 orta düzeyde etkisi, 0.35 yüksek düzeyde etkisinin olduğu belirtilerek ifade edilmiştir (Hair vd., 2021). Bu değerler, modeldeki bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkisini değerlendirirken rehberlik sağlar. Örneğin, f^2 değeri küçükse, bu, belirli bir bağımsız değişkenin modeldeki bağımlı değişken üzerindeki etkisinin zayıf olduğunu gösterir. Orta düzeyde bir etki ise daha anlamlı bir ilişkiyi işaret ederken, büyük etki değerleri, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde güçlü bir etkisi olduğunu gösterir.

Çalışmanın F^2 değerlerine göre analiz yapılacak olursa, F^2 etki büyüklüğü değeri her değişken için sıfır (0.000) olan ilişkiler, modelde önemli bir etki göstermemektedir. Bu, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki etkilerinin az olduğunu veya etkisinin çok fazla bulunmadığını gösterir. Öte yandan, bazı değişkenlerde belirli etki büyüklükleri mevcuttur. Örneğin, “Zihinsel İş Yükü - Duygusal İş Yükü” arasındaki ilişki için F^2 değeri 0.150'dir. Bu değer, orta düzeyde bir etki büyüklüğüne işaret eder. “İş Doyumu - Dışsal İş Doyumu” arasındaki ilişki için 0.224 gibi daha yüksek bir F^2 değeri gözlemlenmektedir, bu da büyük bir etki büyüklüğüne işaret eder. Diğer değişken çiftlerinde ise etki büyüklükleri genellikle çok küçük olup, bu da bu ilişkilerin modelde çok anlamlı bir etkisi olmadığını gösterir.

P değeri, istatistiksel anlamlılık testi için kullanılır ve belirli bir testin sonucunun rastlantısal olup olmadığını değerlendirir. P değeri 0.05'ten küçükse, test edilen ilişki veya farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğunu gösterir. Fakat p değeri 0.05 veya daha büyükse, test edilen ilişki veya farkın rastlantısal olabileceği anlamına gelir (Kline, 2023). P değerinin 0,05'in altında olması genellikle literatürde istatistiksel olarak anlamlı olarak değerlendirilse de, bu eşik, araştırmacının tercihlerine bağlı olarak 0,10 olarak da belirlenebilir (Yalçın & Baş, 2012; Yurdakul & Özgencil, 2017)). Çalışmanın p-değerleri analizine göre, bazı ilişkiler istatistiksel olarak anlamlı değildir, çünkü p-değerleri 0.10'ten büyük çıkmıştır. Buna rağmen çalışmamızın aracılık etkilerinin p- değerleri analiz edildiğinde istatistiksel olarak oldukça anlamlı olduğu görülmektedir. Çalışmanın analizlerine göre İş Doyumu - İçsel İş Doyumu ile Kariyer Tatmini arasındaki ilişkinin p değeri 0.059'dur. Bu değer, 0.10'dan küçük olduğu için istatistiksel olarak anlamlıdır. Bu sonuç, bireylerin içsel iş doyumlarının artmasıyla kariyer tatminlerinin de artabileceğini göstermektedir. Diğer yandan, “İş Doyumu - Dışsal İş Doyumu” ile “Kariyer Tatmini” arasındaki ilişkinin p değeri 0.000 olarak bulunmuştur. Bu değer de 0.10'dan çok daha küçük olduğundan, ilişkinin oldukça anlamlı olduğu ifade edilebilir. Bu sonuç, dışsal iş doyumunun kariyer tatmini üzerinde güçlü bir etkisinin olduğunu göstermektedir. Genel olarak, çalışmanın aracılık etkilerinin yani; iş doyumunun hem içsel hem dışsal boyutlarının kariyer tatmini üzerinde önemli bir role sahip olduğu sonucuna varılabilir.

T-değeri, istatistiksel testlerde kullanılan bir test istatistiğidir ve genellikle iki grup arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını test etmek için kullanılır (Supriyanto vd., 2022). Başka bir deyişle, tahmin edilen katsayının istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını anlamamıza yardımcı olur. T değeri, tahmin edilen değerın standart hataya bölünmesiyle hesaplanır. Katsayısının istatistiksel olarak anlamlı kabul edilebilmesi için t değerinin 1.96'nın üzerinde olması gerekmektedir (Özdaşlı & Yücel, 2010). Çalışmanın t-değeri analizi sonuçları incelendiğinde “İş Doyumu - Dışsal İş” Doyumunun Kariyer Tatmini üzerindeki anlamlı etkisi dikkat çekmektedir.

Yapısal Eşitlik Modeli (YEM), karmaşık ilişkileri anlamak için yaygın olarak tercih edilen bir istatistiksel analiz aracıdır. Bu model, ölçüm ilişkileri ile yapısal bağlantıları paralel bir şekilde ele alarak, araştırmacılara gizli değişkenler arasındaki etkileşimleri daha derinlemesine inceleme fırsatı sunar. YEM'in önemli çıktılarından biri olan yol katsayıları, modelde yer alan değişkenler arasındaki ilişkinin şiddetini ve yönünü ifade eden sayısal göstergelerdir. Yol katsayıları, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkisini yansıtan sayısal değerlerdir. Bu katsayılar, gizli değişkenler arasındaki doğrudan ve dolaylı etkileri temsil eder. Yol katsayıları, 0 ile 1 arasında bir değer alabilir; 0 değeri, değişkenler arasında ilişki olmadığını, 1 değeri ise tamamen ilişkili olduklarını belirtir. Yol katsayılarının işareti, ilişkinin yönünü gösterir; pozitif bir katsayı, bağımsız değişkenin artışının bağımlı değişkenin artışına yol açtığını, negatif bir katsayı ise bağımsız değişkenin artışının bağımlı değişkeni azalttığını ifade eder (Hair vd., 2021). Çalışmanın yol katsayıları değerlendirildiğinde, bazı ilişkilerin güçlü, bazıları ise zayıf olduğu görülmektedir. Zihinsel iş yükü ile bilişsel iş yükü arasındaki ilişki, içsel iş doyumunu üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir (0.187), ancak dışsal iş doyumunu ve kariyer tatmini üzerinde daha düşük etkiler gözlemlenmektedir. Zihinsel iş yükü ve bilişsel iş yükü arasındaki ilişki, iş doyumunu ve kariyer tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi olmayan oldukça zayıf bir etkiye sahiptir (0.025). Zihinsel iş yükü ve geçici iş yükü arasındaki ilişkilerde negatif bir etki görülmektedir. Geçici iş yükü ile içsel iş doyumunu arasındaki ilişki (-0.267) ve dışsal iş doyumunu ile ilişkisi (-0.118) negatif yöndedir. Ayrıca, geçici iş yükü ile kariyer tatmini arasında da zayıf, pozitif bir ilişki mevcuttur (0.104). Performansa dayalı iş yükü ile iş doyumunu arasındaki etkiler, içsel iş doyumunu üzerinde pozitif (0.161) ve dışsal iş doyumunu üzerinde negatif (-0.093) bir etki yaratmaktadır. Kariyer tatmini ise performansa dayalı iş yükü ile zayıf bir ilişki göstermektedir (-0.004). Duygusal iş yükü ile iş doyumunu arasındaki ilişkiler oldukça belirgindir ve negatif yöndedir. Duygusal iş yükü, içsel iş doyumunu (-0.460) ve dışsal iş doyumunu (-0.433) üzerinde önemli derecede olumsuz bir etkiye sahiptir. Kariyer tatmini ile duygusal iş yükü arasındaki ilişki ise zayıftır (0.004). Son olarak, iş doyumunu ile kariyer tatmini arasındaki ilişki güçlüdür. İçsel iş doyumunu ile

kariyer tatmini arasında pozitif bir ilişki (0.175), dışsal iş doyumu ile kariyer tatmini arasında ise çok daha güçlü bir pozitif ilişki (0.541) bulunmaktadır. Zihinsel iş yükü ve bilişsel iş yükü arasındaki etki, kariyer tatmini ve iş doyumu üzerindeki etkilerle daha sınırlıdır. Diğer yandan, duygusal iş yükü ve geçici iş yükü gibi değişkenlerin iş doyumu ve kariyer tatmini üzerinde negatif etkileri olduğu görülmektedir.

Sonuç

Araştırmanın amacı zihinsel iş yükünün kariyer tatmini üzerindeki etkisinde iş doyumunun buna aracılık eden bir faktör olup olmadığının belirlemektir. Araştırmanın evrenini vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenler oluşturmaktadır. Kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak 127 akademisyenden anket yöntemi kullanılarak veri toplanmıştır. Araştırmada veri toplama tekniklerinden anket yöntemi aracılığıyla veri toplama işlemi gerçekleştirilmiştir. Araştırmada Kısmi En Küçük Kareler-Yapısal Eşitlik Modellemesi (KEKK-YEM) kullanılmıştır. Araştırmada elde edilen veriler R Studio istatistik yazılımı kullanılarak analiz edilmiştir. Bu araştırmada, zihinsel iş yükünün alt boyutlarının (bilişsel, geçici, performansa dayalı, duygusal) iş doyumu (içsel/dışsal) ve kariyer tatmini üzerindeki etkileri, Kısmi En Küçük Kareler tabanlı Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) kullanılarak analiz edilmiştir. Modelin güvenilirlik ve geçerlilik düzeyi Cronbach's Alpha, rhoA, rhoC gibi güvenilirlik katsayıları, AVE gibi yakınsak geçerlilik göstergeleri ve Fornell-Larcker kriteri ile HTMT gibi ayırım geçerliliği ölçütleri aracılığıyla değerlendirilmiş; tüm değerlerin literatürde öngörülen sınırlar içerisinde olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen R^2 (determinasyon katsayısı) değerleri, içsel/dışsal iş doyumu ve kariyer tatmini değişkenlerinin orta düzeyde açıklanabilirliğe sahip olduğunu göstermektedir.

Toplam etki bulguları, bilişsel iş yükünün içsel/dışsal iş doyumu ve kariyer tatmini üzerinde pozitif; geçici iş yükünün ise ağırlıklı olarak negatif yönde etkileri olduğunu ortaya koymuştur. Performansa dayalı iş yükü, içsel iş doyumunu pozitif yönde, dışsal iş doyumunu ise negatif yönde; duygusal iş yükü ise bu üç değişken üzerinde güçlü ve negatif bir etkiye sahip bulunmuştur. Modelde eşdoğrusallık sorununa rastlanmamış ($VIF < 5$), Fornell-Larcker ve HTMT değerleri ayırım geçerliliğinin sağlandığını göstermiştir. Ayrıca, p değeri ve t-değeri analiz sonuçları, özellikle dışsal iş doyumu kariyer tatmini üzerindeki etkisinin yüksek düzeyde istatistiksel anlamlılık sergilediğini doğrulamaktadır. Yol katsayıları incelendiğinde, bilişsel iş yükünün iş doyumunu pozitif yönde; duygusal ve geçici iş yükü boyutlarının ise iş doyumunu ve kariyer tatminini negatif yönde etkilediği görülmüştür. Duygusal iş yükünün İş Doyumu (içsel ve dışsal) aracılığıyla Kariyer Tatmini'nin üzerinde güçlü bir negatif etkide bulunduğunu göstermektedir. Yüksek duygusal iş yükü, çalışanların iş doyumunu azaltarak, dolaylı yoldan kariyer tatmini üzerinde olumsuz bir etki yaratmaktadır. Cayupe (2023) tarafından yapılan çalışmada iş doyumunun, zihinsel iş yükü ile yaşam tatmini arasındaki ilişkide önemli bir aracı rol oynadığı ortaya koyulmuştur. Benzer şekilde iş doyumunun, kariyer tatmini ile zihinsel iş yükü arasındaki ilişkide aracılık rolü oynadığı tespit edilmiştir (Akbar vd., 2022). Araştırma, iş doyumunun yüksek olduğu durumlarda, zihinsel iş yükünün kariyer tatmini üzerindeki olumsuz etkilerinin azaldığını göstermektedir. Bununla birlikte Havidz ve diğerleri (2022) tarafından iş doyumunun, zihinsel iş yükü ile kariyer tatmini arasındaki ilişkiyi güçlendiren bir faktör olduğu vurgulanmaktadır. Bu bağlamda söz konusu araştırmadan elde edilen bulgular alanyazındaki diğer çalışmalardan elde edilen sonuçlarla örtüşmektedir.

Bu araştırma, zihinsel iş yükü kavramını alt boyutlarıyla ele alarak, bu boyutların iş doyumu ve kariyer tatmini üzerindeki etkilerini farklı açılardan incelemiştir. Özellikle akademik personel bağlamında çalışılması, mevcut literatürdeki boşlukları doldurma ve gelecekteki araştırmalara yol gösterme potansiyeline sahiptir. Bulgular, yöneticiler ve insan kaynakları profesyonelleri için çalışan memnuniyeti ve kariyer tatminini artırmaya yönelik önemli ipuçları sunmaktadır. Duygusal iş yükünün olumsuz etkilerinin, etkin stres yönetimi politikaları, psikolojik destek programları, iş-yaşam dengesi uygulamaları ve kurumsal iklimin iyileştirilmesi yoluyla azaltılabileceği düşünülmektedir. Aynı şekilde, geçici iş yükünü dengeleyici esnek çalışma düzenlemeleri ve performansa dayalı iş yükünün olumsuz dışsal etkilerini hafifletecek motivasyonel teşvikler, çalışanların genel tatmin düzeylerini yükseltebilir. Çalışmanın bulguları, akademisyenlerin zihinsel iş yükünün kariyer tatmini üzerinde olumsuz etkileri olabileceğini göstermektedir. Bu bağlamda, vakıf üniversitelerinde akademisyenlerin iş yükünü dengelemek için daha esnek ders programlarının oluşturulması, idari görevlerin dağıtılması ve iş tatminini artırıcı teşviklerin sağlanması gibi uygulamalar önerilebilir. Ayrıca, akademisyenlerin stres yönetimi ve zaman yönetimi becerilerini geliştirebileceği eğitim programları sunulması, zihinsel iş yükünü azaltmada etkili olabilir. Bu çalışmada zihinsel iş yükünün iş doyumu ve kariyer tatmini üzerindeki etkisi incelenmiştir. Ancak, iş doyumu

ve kariyer tatmini düzeylerinin de bireylerin iş yükü algısını etkileyebileceği göz önünde bulundurulmalıdır. Gelecekteki araştırmalarda, bu değişkenler arasındaki nedensel ilişkinin çift yönlü olup olmadığı daha kapsamlı analizlerle ele alınabilir. Araştırma, bir vakıf üniversitesinde görev yapan 127 akademisyenden toplanan verilerle sınırlıdır. Farklı sektörlerde ve meslek gruplarında iş yükünün etkileri değişebileceğinden, bulguların genellenebilirliği dikkatle değerlendirilmelidir. Bu araştırma, vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenler ile sınırlıdır. Vakıf üniversiteleri, çalışma koşulları, performans değerlendirme kriterleri, iş güvencesi ve akademik beklentiler açısından devlet üniversitelerinden farklı dinamiklere sahiptir. Özellikle yüksek performans beklentisi, yayın baskısı ve sözleşmeli istihdam sistemi, vakıf üniversitelerindeki akademisyenlerin iş doyumu ve kariyer tatmini üzerindeki algılarını farklılaştırabilir. Bu nedenle, çalışmada elde edilen sonuçlar devlet üniversitelerinde çalışan akademisyenler veya diğer sektörlerdeki profesyoneller için doğrudan genellenemez. Ancak, benzer akademik ortamlarda yapılan çalışmalarla karşılaştırmalı analizler yapılarak sonuçların farklı bağlamlarda nasıl değiştiği incelenebilir. Gelecek araştırmalarda, devlet üniversitelerinde çalışan akademisyenler ile karşılaştırmalı analizler yapılması, farklı üniversite türlerinde zihinsel iş yükünün ve iş doyumunun nasıl değiştiğini ortaya koyabilir. Ayrıca, özel sektör, kamu kurumları veya farklı meslek gruplarında benzer değişkenler incelenerek, sonuçların farklı sektörlerde nasıl şekillendiği değerlendirilebilir. Modelde yer almayan örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı, tükenmişlik gibi değişkenlerin dahil edilmesi, zihinsel iş yükü ve kariyer tatmini arasındaki ilişkilerin daha kapsamlı biçimde ortaya konmasını sağlayabilir. Ayrıca nitel araştırma yöntemlerinin kullanılmasının (örneğin derinlemesine mülakatlar, odak grup çalışmaları), zihinsel iş yükü alt boyutlarının çalışanlar tarafından nasıl algılandığının ve deneyimlendiğinin daha ayrıntılı anlaşılmasına yardımcı olabileceği düşünülmektedir.

Çıkar Çatışması Beyanı

Yazar bu makalenin araştırma, yazarlık ve/veya yayın süreci ile ilgili herhangi bir potansiyel çıkar çatışması olmadığını beyan eder.

Mali Destek

Yazar bu makalenin araştırılması, yazılması ve/veya yayınlanması için herhangi bir mali destek almamıştır.

Yayın Etiği Beyanı

Çalışmada etik dışı bir husus bulunmadığını, araştırma ve yayın etiğine özenle uyulduğunu beyan ederim.

Yazar Katkı Oranı

Çalışma tek yazarlı olup, yazarın katkı oranı % 100'dür.

Etik Kurul İzni/ Ethics Committee Approval Information

Bu çalışma için Kapadokya Üniversitesi, Etik Komisyonu'ndan 06/12/2024 tarih ve E-64577500-050.99-94648 Sayılı kararı ile etik kurul onayı alınmıştır.

Kaynakça

- Akbar, A., Ariansyah, R. & Aini, Z. (2022). The influence of individual career and career development programs on organizational commitment of lecturers politeknik kutaraja banda aceh city with job satisfaction as a variable mediating. *Indonesian Journal Economic Review*, 2 (1), 11-19. doi:10.35870/ijer.v2i1.79
- Akça, E. & Küçükoglu, S. (2020). Zihinsel İş Yükü ve Tükenmişlik Arasındaki İlişki. *Journal of Business Research – Turk*. 12(4), 1-15.
- Anafarta, A. & Yılmaz, Ö. (2019). Kariyer tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide işe adanmışlığın aracılık rolü. *Journal of Business Research - Turk*, 11(4), 2944-2959. <https://doi.org/10.20491/isarder.2019.786>
- Atik, A. & Kozak, M. (2016). İş yükü algısı ve iş yükünün insan kaynakları yönetiminde kullanımı: Eskişehir'de otel işletmeleri örneği. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(Özel Sayı), 341-366. <https://doi.org/10.18037/ausbd.417484>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: Challenges and future directions. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
- Baldwin, C. L. & Coyne, J. T. (2003). Mental workload as a function of traffic density: Comparison of physiological, behavioral, and subjective indices. *Proceedings of the Second International Driving Symposium on Human Factors*. 19-24.

- Baycan, A. (1985). *An analysis of the several aspects of job satisfaction between different occupational groups*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Boğaziçi Üniversitesi.
- Can Yalçın, R. (2022). Covid-19 salgını sürecinde iş yükü fazlalığı algısı ve tükenmişlik ilişkisinde iş-aile çatışmasının aracılık rolü, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14 (1), 820-834.
- Cayupe, A. (2023). Self-efficacy, organizational commitment, workload as predictors of life satisfaction in elementary school teachers: The mediating role of job satisfaction. *Frontiers in Psychology*, doi:10.3389/fpsyg.2023.1066321.
- Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach to structural equation modeling. *Modern Methods For Business Research*, 295(2), 295-336.
- Cingöz, A. & Çolak, S. (2019). A research on cabin officers to determine the effect of the work-family conflict on career satisfaction: the case of thy. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (53), 203-225. <https://doi.org/10.18070/erciyesiibd.457016>
- Cox-Fuenzalida, L. E. (2007). Effect of workload history on task performance. *Human Factors*, 49, 277-291.
- 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.
- Çelik, M. (2016). Tükenmişlik yaşam doyumu ve iş yükü ilişkisi: Denizli’de faaliyet gösteren muhasebe meslek mensupları üzerinde bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(4), 1139-1152.
- Dağdeviren, M., E. Eraslan & M Kurt. (2005). Çalışanların toplam iş yükü seviyelerinin belirlenmesine yönelik bir model ve uygulaması. *Gazi Üniversitesi Mühendislik-Mimarlık Fakültesi Dergisi*, 20(4).
- Dubihlela, J., & Dhurup, M. (2014). Modelling the effects of market orientation enablers on business performance among SMEs in a developing country. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(16), 33-41.
- Erdem, M. & Öztürk, M. A. (2020). Sınıf öğretmenlerinin iş yükü algısı ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(1), 926-958.
- Flemisch, F. O. & Onken, R. (2002). Open a window to the cognitive workprocess! pointillist analysis of man-machine interaction; cognition, *Technology and Work*, 4, 160-170.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of marketing research*, 18(1), 39-50.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S. ve Wormley, W. M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of Management Journal*, 33(1), 64-86. <https://doi.org/10.5465/256352>
- Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M. & Gudergan, S. P. (2017). *Advanced issues in partial least squares structural equation modeling*. Sage Publications.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2-24.
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). *A Prime On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (Pls-Sem)*. Sage Publications.
- Hancock, P. A., & Caird, J. K. (1993). Experimental evaluation of a model of mental workload. *Human Factors*, 35(3), 413-429.
- Havidz, A., Hernawati, W. & Retno, W. (2022). Is job productivity determined by incentives, workloads, and job satisfaction? *Majalah Ilmiah Bijak*, 19(2), doi:10.31334/bijak.v19i2.2538.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sinkovics, R. R. (2009). *The use of partial least squares path modeling in international marketing*. In *new challenges to international marketing*. Emerald Group Publishing Limited.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the academy of marketing science*, 43, 115-135.
- Heslin, P. A. (2003). Self- and other -referent criteria of career success, *Journal of Career Assessment*, 11(3), 262-86.
- Hobfoll, S. E. (1989) Conservation of resources a new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44 (3), 513-524.
- Huang, C. H. (2021). Using PLS-SEM model to explore the influencing factors of learning satisfaction in blended learning. *Education Sciences*, 11(5), 249.

- Imran, M., Hamid, S. N. B. A., & Aziz, A. (2018). The influence of TQM on export performance of SMEs: Empirical evidence from manufacturing sector in Pakistan using PLS-SEM. *Management Science Letters*, 8(5), 483-496.
- Janib, A., Rasdi, R. M., Omar, Z., Alias, S. N., Zaremohzzabieh, Z. & Ahrari, S. (2021) The relationship between workload and performance of research university academics in Malaysia: The mediating effects of career commitment and job satisfaction. *Asian Journal of University Education*, 17(2), doi:10.24191/ajue.v17i2.13394.
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalised self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80-92.
- Kandemir, H., Alkin, M., & Önem, H. B. (2024). D tipi kişilik yapısının kompulsif satın alma davranışına etkisinde finansal iyi oluşun düzenleyici rolü. *Fiscaoeconomia*, 8(3), 1453-1471.
- Kandemir, H., & Özdaşlı, K. (2019). Olumlu informal iletişimin personel güçlendirme aracılığı ile iş yeri mutluluğuna etkisi: Araştırma görevlileri üzerine bir araştırma. *Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi*, 7(18), 242-258.
- Karagöz, H. & Erdoğan, P. (2023). The effect of job stress on intent to leave: Regulatory role of workload. *Külliye*, 406-431.
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308.
- Kenek, G. & Sökmen, A. (2018). İş özelliklerinin işten ayrılma niyetine etkisinde kariyer tatmininin aracı rolü - the impact of job characteristics on intention to leave: the mediating role of career satisfaction. *Journal of Business Research - Turk*, 10(3), 622-639. <https://doi.org/10.20491/isarder.2018.491>
- Kılıç, E. D. (2016). Acil servis hekimlerinin NASA-RTLX yöntemi ile zihinsel iş yüklerinin değerlendirilmesi: Bir Uygulama Çalışması, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 30, 3, 645-662.
- Kline, R. B. (2023). *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford Publications.
- Kock, N. & Hadaya, P. (2018). Minimum sample size estimation in PLS-SEM: The inverse square root and gamma-exponential methods. *Information Systems Journal*, 28 (1), 227-261.
- Kong, H., Cheung, C., & 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>
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 1297-1349). Chicago: Rand McNally.
- Lohmöller, J.-B. (1989). *Latent Variable Path Modeling with Partial Least Squares*, Physica, Heidelberg
- Longo, L., Rusconi, F., Noce, L. & Barrett, S. (2012). The importance of human mental workload in web design. *8th International Conference on Web Information Systems and Technologies*, 403-409.
- Noyes, J., Garland, K. & Ribbons, L. (2004). Paper based versus computer based assessment: Workload another test mode effect?, *British Journal of Educational Technology*, 35(1), 111.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed.). New York, NY: McGraw-Hill.
- Oyugi, M. A., Gibson, K., & Lamm, A. J. (2024). Assessing the dimensional validity and reliability of the Critical Thinking Inventory (CTI) in the Kenyan higher education system: A confirmatory factor analysis. *Journal of International Agricultural and Extension Education*, 31(1), 17-37.
- Özdaşlı, K., & Yücel, S. (2010). Yöneticiye bağlılıkta yöneticiye güvenin etkisi: Yapısal eşitlik modeli ile bir analiz. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (2), 67-83.
- Parasuraman, R., Thomas B. S., & Christopher D. W. (2008). Situation awareness, mental workload, and trust in automation: Viable, empirically supported cognitive engineering constructs. *Journal Of Cognitive Engineering And Decision Making*, 2(2), 146.
- Rubio-Valdehita, S., López-Núñez, M. I., López-Higes, R., & Díaz-Ramiro, E. M. (2017). Development of the CarMen-Q questionnaire for mental workload assessment. *Psicothema*, 29(4), 570-576.
- Sabuncu, B. & Atila, G. (2022). İş-aile zenginleşmesinin yaşam tatmini, kariyer tatmini ve iş yükü fazlalığı algısına etkisi: Isparta ili banka çalışanları üzerine bir araştırma. *Stratejik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(1), 63-84. <https://doi.org/10.30692/sisad.1057864>
- Sabuncuoğlu, Z. & Tüz, M. (1995). *Örgütsel Psikoloji*, Bursa, Ezgi Kitabevi.

- Seibert, S. E. & Kraimer, M. L. (2001). The five-factor model of personality and career success. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 1-21.
- Sonnentag, S., & Frese, M. (2002). Performance effects of self-regulation: A longitudinal study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 227-240.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, cause, and consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Supriyanto, S., Munadi, S., Daryono, R. W., Tuah, Y. A. E., Nurtanto, M., & Arifah, S. (2022). The influence of internship experience and work motivation on work readiness in vocational students: PLS-SEM analysis. *Indonesian Journal on Learning and Advanced Education (IJOLAE)*, 5(1), 32-44.
- Taşlıyan, M., Özyaşar, K., & Gökyar, A. (2022). Pandemi (covid-19) döneminde, kariyer tatmini, kariyer platosu, örgütsel bağlılık ve işe yabancılaşma değişkenlerinin etkileşimi: Akademisyenler üzerine bir alan araştırması. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 7(17), 141-158. <https://doi.org/10.25204/iktisad.1028111>
- Tekin, E. & Yıldırım, Ş. S. (2020). Akademisyenlerde örgütsel öğrenme ve örgütsel vatandaşlık davranışının iş tatmini üzerindeki etkileri. *Bucak İşletme Fakültesi Dergisi*, 3(2), 222-243. <https://doi.org/10.38057/bifd.812851>
- Tenenhaus, M., Vinzi, V. E., Chatelin, Y. M., & Lauro, C. (2005). PLS path modeling. *Computational statistics & data analysis*, 48(1), 159-205.
- Tosun, H. & Yılmaz, S. (2023). Measuring the mental workload of specialists and practitioners with the CarMen-Q method and evaluating the differences. *Ergonomi*, 6(2), 132-144.
- Ural, A. & Kılıç, İ. (2011). *Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi*, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Ülker, F. & Özdemir, G. (2021). Destekleyici çalışma koşulları, kariyer tatmini ve yaşam doyumu ilişkisine yönelik bir araştırma: Kooperatif çalışanları örneği. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 22(1), 87-101. <https://doi.org/10.31671/dogus.2021.463>
- Vidulich, MA & Tsang, PS, (2007). Methodological and theoretical concerns in multitask performance: A critique of Boles, Bursk, Phillips, and Perdelwitz, *Human Factors*, 49(1), 46-49.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., & England, G. W. (1967). Manual for the Minnesota satisfaction questionnaire. *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*, 22(120).
- Wold, S., Martens, H., & Wold, H. (2006). *The multivariate calibration problem in chemistry solved by the PLS method*. In Matrix Pencils: Proceedings of a Conference Held at Pite Havsbad, Sweden, March 22–24, 1982 (pp. 286-293). Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg.
- Wong, K. K. K. (2016). Mediation analysis, categorical moderation analysis, and higher-order constructs modeling in Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM): A B2B Example using SmartPLS. *Marketing Bulletin*, 26(1), 1-22.
- Yalçın, F., & Baş, M. (2012). Elektronik ticarete müşteri memnuniyeti: Fırsat siteleri üzerine bir araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(3), 1-16.
- Yavuz, M., Akça, M. & Tepe-Küçükoglu, M. (2020). Zihinsel iş yükünün ölçümü: Carmen-Q Ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması. *Journal of Yasar University*, 15(60), 675-691.
- Yılmaz, V., & Kınaş, Y. (2020). Kısmi en küçük kareler yapısal eşitlik modellemesiyle bir elektrik dağıtım şirketinin hizmet kalitesinin araştırılması. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15(2), 437-456.
- Young, G., Zavelina, L. & Hooper, V. (2008). Assessment of Workload Using NASA Task Load Index in Perianesthesia Nursing. *J Perianesth Nurs.*, 23(2), 102-110.
- Young, M. S., Brookhuis, K. A., Wickens, C. D., & Hancock, P. A. (2015). State of science: mental workload in ergonomics. *Ergonomics*, 58 (1), 1-17.
- Yurdakul, F., & Özgencil, G. (2017). Türkiye'deki turizm gelirinin belirleyicileri ve alternatif turizm gelirlerinin önemi. *Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 173-186.
- Yüceant, M., BALANLI, O. F., & Ünlü, H. (2022). Türkiye tenis federasyonu il temsilcilerinin örgütsel bağlılığı ve iş tatmini arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Abi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(1), 190-204. <https://doi.org/10.31592/aeusbed.1030899>

EXTENDED SUMMARY

Mental workload is a significant factor influencing employee attitudes and behaviors in the workplace and has been widely studied across different disciplines. The concept encompasses the cognitive, emotional, and psychological effort required to perform tasks effectively. Previous research has shown that excessive mental workload leads to increased stress, reduced job satisfaction, and diminished career satisfaction. In academia, faculty members encounter multiple job responsibilities, including preparing course materials, managing administrative tasks, engaging in student relations, and conducting research. These responsibilities contribute to a high mental workload, affecting their overall job experience. Given the transition to a knowledge-driven economy, mental effort has replaced physical labor as the primary form of work exertion. While technological advancements have reduced physical job demands, cognitive and emotional job demands have escalated, increasing the importance of studying mental workload and its impact on employee performance. In the academic field, mental workload is particularly relevant, as the profession relies heavily on intellectual effort and problem-solving skills.

This study aims to examine how different dimensions of mental workload—cognitive, temporary, performance-related, and emotional—affect career satisfaction through job satisfaction. The research problem is centered on determining whether job satisfaction serves as a mediating factor in this relationship.

Mental workload is defined as the demand placed on cognitive and emotional resources to accomplish tasks. The literature distinguishes between various types of mental workload, including cognitive workload (information processing demands), emotional workload (affective demands), temporary workload (short-term fluctuations in task demands), and performance-related workload (pressures associated with achieving high performance standards). Job satisfaction refers to the degree of contentment employees experience regarding their job roles. It encompasses intrinsic factors (e.g., sense of achievement, intellectual engagement) and extrinsic factors (e.g., salary, job security). Career satisfaction, on the other hand, pertains to an individual's overall evaluation of their professional progress and achievement of career goals.

The study hypothesizes that higher mental workload leads to lower job satisfaction, which subsequently reduces career satisfaction. Based on prior research, emotional workload is expected to have the strongest negative impact on both job satisfaction and career satisfaction.

A quantitative research design was employed, utilizing survey data collected from academicians working at foundation universities in Turkey. The study population consisted of 30,912 academicians across 78 foundation universities, with a sample of 127 respondents selected using a convenience sampling method. The survey included demographic questions and standardized scales to measure mental workload, job satisfaction, and career satisfaction. The data were analyzed using PLS-SEM, a method widely used in social sciences for examining complex relationships among latent variables. The reliability of the measurement model was assessed through Cronbach's Alpha, rhoA, rhoC, and AVE values. Additionally, structural equation modeling was used to evaluate the direct and indirect effects of mental workload on career satisfaction.

The results indicate that emotional workload has a significant negative effect on job satisfaction and career satisfaction. Cognitive workload, conversely, has a positive impact on job satisfaction, while temporary and performance-related workload have mixed effects depending on the specific job satisfaction dimensions. The mediation analysis confirmed that job satisfaction partially mediates the relationship between mental workload and career satisfaction. Specifically, high emotional workload reduces job satisfaction, which subsequently decreases career satisfaction. In contrast, cognitive workload contributes positively to job satisfaction, indirectly supporting career satisfaction. The structural model demonstrated good reliability and validity, with R^2 values indicating a moderate explanatory power for job satisfaction and career satisfaction. The Fornell-Larcker criterion and Heterotrait-Monotrait ratio confirmed the discriminant validity of the constructs. Furthermore, the study's path coefficients and p-values suggest statistically significant relationships between mental workload dimensions and job satisfaction.

The findings support prior research suggesting that high mental workload, particularly emotional workload, negatively affects job satisfaction and career satisfaction. These results have important implications for university administrators and policymakers. To improve academic staff well-being, institutions should

implement strategies that reduce emotional workload, such as better workload distribution, increased administrative support, and mental health resources.

Moreover, enhancing job satisfaction through professional development opportunities, improved compensation, and work-life balance initiatives can mitigate the adverse effects of mental workload on career satisfaction. Given that job satisfaction serves as a mediating factor, universities should prioritize employee well-being initiatives to foster a more fulfilling and productive work environment. This study highlights the crucial role of job satisfaction in moderating the negative effects of mental workload on career satisfaction. The results underscore the need for targeted interventions to support academicians, particularly in managing emotional workload. Future research should explore additional moderating factors, such as organizational support and job autonomy, to gain a more comprehensive understanding of the mental workload-job satisfaction-career satisfaction relationship.