

Mesleki Tamamlanmışlık Ölçeği'nin Türkçe Uyarlaması

Özlem ACAR BULUT¹

Makbule KALI SOYER²

Öz: Mesleki tamamlanmışlık hedef çerçeveli bir kavramdır ve bireylerin kariyer hedeflerine ulaşmak için kendilerini nasıl organize ettikleri ile ilgilidir. Kavramın ölçülebilmesine olanak sağlayan herhangi bir ölçme aracı da literatürde bulunmamaktadır. Buradan yola çıkarak bu çalışma Mesleki Tamamlanmışlık Ölçeğinin Türkçeye uyarlanması ve psikometrik özelliklerinin test edilmesi amacıyla yapılmıştır. Araştırmanın çalışma grubu, herhangi bir işte çalışan yaşları 24 ile 55 (n=31.7) arasında değişen toplam 321 (227 kadın ve 94 erkek) bireyden oluşmaktadır. Ölçeğin psikometrik özelliklerini belirlemek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi ölçüt bağıntılı geçerlik ve korelasyon analizinden faydalanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda elde edilen sonuçlar ölçeğin 16 maddeli ve dört boyutlu orijinal faktör yapısıyla paralel olduğunu ve modelin iyi uyuma sahip olduğunu göstermiştir. Ölçeğin ölçüt bağıntılı geçerliğini belirlemek için İş Tatmini Ölçeği kullanılmıştır. Yapılan korelasyon analizi sonucunda Mesleki Tamamlanmışlık Ölçeği ile İş Tatmini Ölçeği arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .77 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen bulgulara göre Mesleki Tamamlanmışlık Ölçeği'nin bireylerin mesleki tatminlerini ölçmede kullanılabilecek, geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu söylenebilir.

Anahtar kelimeler:

Mesleki Tamamlanmışlık,
İyi Oluş,
Geçerlik,
Güvenirlik.

Turkish Adaptation of the Professional Fulfillment Scale

Abstract: Professional fulfillment is a goal-framed concept and is related to how individuals organize themselves to achieve their career goals. There is no measurement tool in our literature that allows the concept to be measured. Based on this, this study was conducted to adapt the Professional Fulfillment Scale to Turkish and to test its psychometric properties. The study group consisted of a total of 321 individuals (227 female and 4 male) working in any job, aged between 24 and 55. Confirmatory factor analysis, criterion-related validity and correlation analysis were used to determine the psychometric properties of the scale. The results obtained as a result of the analyses showed that the scale was parallel to the original factor structure of 16 items and four dimensions and that the model had a good fit. The Job Satisfaction Scale was used to determine the criterion-related validity of the scale. As a result of the correlation analysis, a positive and significant relationship was determined between the Occupational Completion Scale and the Job Satisfaction Scale. The Cronbach alpha reliability coefficient of the scale was calculated as .77. According to the findings, The Professional Fulfillment Scale is a valid and reliable measurement tool that may be used to measure the occupational satisfaction of individuals.

Key Words:

Professional Fulfillment,
Well-being,
Validity,
Reliability.

Geliş Tarihi : 14.03.2025

Kabul Tarihi : 22.04.2025

Yayın Tarihi : 25.06.2025

¹ Milli Eğitim Bakanlığı, ozlemacarpdr@gmail.com, ORCID: 0000-0003-4720-3705

² Doç. Dr., Marmara Üniversitesi, Atatürk Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri, makbulesoyer@marmara.edu.tr, ORCID: 0000-0002-9031-5721

GİRİŞ

Mesleki anlamda tamamlanmış olmak çalışan birçok insanın ulaşmak istediği bir tatmin noktasıdır. Mesleki olarak tamamlanmış olma algısı kariyer yönetimi ve gelişimi ile ilgili faktörleri içerir. Ancak, mesleki tamamlanmışlık arayışı temelde bireylerin temel iş ihtiyaçlarını karşılamasıyla doğrudan bağlantılıdır (Oliveira-Silva vd., 2019). Günümüzün iş ortamında bireyler kendi kariyerlerinin planlayıcısı haline gelmiştir. Geleneksel kariyer yollarına bağlı kalmak yerine, insanlar artık kişisel hedefleri ve idealleriyle örtüşen işler ve profesyonel faaliyetler aramaktadır (Arthur & Rousseau, 1996). Bu değişim, esneklik, öz yönlendirme ve kişisel değerlerle kariyer uyumunu vurgular (Hall, 1996). Mesleki tamamlanmışlık da bireyin iş hayatını içsel motivasyonları, değerleri ve idealleriyle uyumlu hale getirmesiyle sağlanır (Oliveira-Silva vd., 2019).

Mesleki tamamlanmışlığa ulaşmada bireylerin kariyer hedeflerine ulaşmak için kendilerini nasıl organize ettikleri önemlidir. Kariyer yönetimi, bireylerin bir veya birden fazla kariyer hedefi belirlemesi ve bu hedeflere ulaşma olasılığını artıran stratejileri uygulaması sürecini içerir (Noe, 2013). Ancak, insanlar kariyerlerinde öncelik verdikleri hedefler ve bu hedeflere ulaşmak için kullandıkları stratejiler açısından farklılık gösterir. Bu nedenle, bir kişinin mesleki tamamlanmışlığa ulaştığının kesin olarak nasıl belirlenebileceği önem arz etmektedir. Günümüzde, mesleki tamamlanmışlık kavramı hem genel iş dünyasında hem de kariyer alanında sıkça kullanılmasına rağmen kavram ile ilgili ulusal veya uluslararası literatürde çok sınırlı sayıda tanımlar, modeller yer almaktadır. Ayrıca kavramın ölçülebilmesini sağlayan ölçme araçları da çok sınırlı sayıdadır ve bu çalışmanın alanyazındaki bu boşluğu dolduracağı düşünülmektedir. Bu doğrultuda, bu çalışmanın amacı Mesleki Tamamlanmışlık Ölçeği'nin dilimize uyarlamasını yaparak psikometrik özelliklerini belirlemektir.

Mesleki Tamamlanmışlık Nedir?

Kariyer danışmanlarının sıkça karşılaştığı yaygın bir sorun, bireylerin kariyerlerinde ne başarmak istedikleridir yani kariyer hedeflerinin neler olduğudur. Fakat bireyler çoğunlukla bu konuda karar vermek için çok fazla zaman ayırmazlar (Oliveira-Silva vd., 2019). Oysaki kariyer, insanların hayatlarında rastgele meydana gelen olaylardan ibaret değildir; aksine, olgun ve sağlam temellere dayanan kararlarla yönlendirilen ve yönetilen bir olaylar bütünüdür (Inkson vd., 2014). Bu açıdan kariyer hedefleri bireylerin kariyer yönetimleri açısından oldukça önemlidir.

Başarılı kariyer yönetimi, büyük ölçüde hedeflere ulaşmakla ilgilidir (Oliveira-Silva vd., 2019). Kariyer hedefleri açısından bakıldığında, bir bireyin kariyer başarısı, bu hedeflerin tercih edilen çalışma ortamıyla ne kadar uyumlu olduğuna ve gerçekten ulaşılabilir olup olmadığına bağlıdır (Greenhaus vd., 2010). Başka bir deyişle bireyin kariyer yönetiminin temelinde kariyer hedefleri yer almaktadır. Bu noktada mesleki tamamlanmışlık kavramı da kariyer başarısı ve izlemesini içerdiğinden kariyer yönetimi ile yakından ilişkilidir (Abele & Wiese, 2008).

Mesleki tamamlanmışlık hedef çerçeveli bir kavram olarak değerlendirilmektedir. Kariyerin bireysel olarak değerlendirilmesine dayanır ve yaşam olaylarına bağlı olarak değişebilir (Oliveira Silva, 2015). Mesleki tamamlanmışlık için kariyer sadece yapılan iş değil, arzu edilen, ulaşılmak istenen bir noktadır (Kulick, 2006). Mesleki tamamlanmışlık, kişilerin kendileri için belirledikleri kariyer hedeflerine uygun yaşamak için harcadıkları çabayı içermektedir ve kişinin kariyer hedeflerine ulaştığı veya bu hedeflere ulaşmak için doğru yolda olduğu algısını ifade eder. Burada kariyer hedefleri bireylerin kişisel değerleri ile ilgiliyken, "doğru yol" bireyin hedefe doğru ilerlemesindeki öznel değerlendirmesidir (Greenhaus vd., 2010). Bazı kariyer hedeflerine ulaşmak, zaman, deneyim ve olgunluk gerektirir. Bu nedenle, bireyler sadece tüm hedeflerine ulaştıklarında değil, aynı zamanda doğru yolda olduklarını hissettiklerinde de mesleki tamamlanmışlık yaşayabilirler. Yani, sadece sonuç değil, sürecin kendisi de mesleki tamamlanmışlığın bir parçasıdır. (Austin ve Vancouver, 1996; Elliot ve Fryer, 2008; Gollwitzer ve Moskowitz, 1996). Bu çerçevede, mesleki tamamlanmışlık herhangi bir kariyer hedefini kapsayabilir ya da birey için son derece önemli olan herhangi bir sonuca ulaşma çabasıyla ilgili de olabilir.

Mesleki tamamlanmışlık kavramının iki temel özelliği bulunmaktadır. İlk olarak mesleki tamamlanmışlık statik bir durum değil, yaşam olaylarına bağlı olarak değişen dinamik bir süreçtir. Bir kez ulaşıldığı zaman tekrarı olmayacağı ya da değiştirilemeyeceği gibi bir durum söz konusu değildir (Schultheiss vd., 2008). İkinci olarak bireylerin koydukları hedefler zaman zaman ulaşılmaması mümkün olmayan hedefler olabilir. Örneğin, "Dünyayı yoksulluktan kurtarmak" bir hedef olarak ele alınabilir ama ulaşılmaması mümkün değildir. Bazı hedeflere ulaşmak için ise zamana ihtiyaç vardır. "Yetkin bir profesyonel olmak istiyorum" hedefinin gerçekleşmesi bireyin bir süre çalışma hayatında tecrübe kazanması gereklidir. Burada mesleki tamamlanmışlık kavramının süreç boyutu

devreye girer, birey bu tür hedeflere tam olarak ulaşmasa bile hedefine ulaşmak için bir şeyler yapmak bireyde mesleki tamamlanmışlık hissi uyandırır.

Mesleki tamamlanmışlığın en güçlü ilişkiye sahip olduğu kavram iyi oluştur. Mesleki tamamlanmışlık, işyerinde daha yüksek öznel iyi oluşu öngörmektedir. Klug ve Maier'e (2015) göre, hedef belirleme ve hedef takibi öznel iyi oluşta uzun süreli artışlara yol açar. İnsanların değer verdikleri şeyi başardıklarını algıladıkça ve hedef ilerlemesine dair olumlu değerlendirmeler yaptıkça, iyi oluş düzeyleri ve başarıları da artış göstermektedir (Oliveira Silva, 2015). Önemli hedeflerin peşinde koşan kişilerin iyi oluşlarının somut bir amacı olmayan kişilere göre daha yüksek olduğu önemle vurgulanmaktadır (Freund ve Baltes, 2002). Sadece önemli hedeflerin peşinde koşmak değil aynı zamanda hedefe yönelik ilerleme kaydetme ve hatta bu hedeflere ulaşma algısı da öznel iyi oluşu artırmaktadır (Brunstein, 1993; Wiese, 2007; Klug & Maier, 2015). Kişisel hedeflere ulaşmadaki ilerlemeler bireylerin duygusal iyi oluş, başarı ve iş tatmini düzeylerini de artırmaktadır (Wiese ve Freund, 2005). Belirlenen hedefin türü de iyi oluşu etkilemektedir (Linley vd., 2010). Kendi değer sistemleri ve ihtiyaçları ile uyumlu kariyer hedefi belirleyen kişilerin iyi oluşları, kendi değer sistemiyle uyumsuz veya ihtiyaçlarından bağımsız hedef belirleyen kişilerden daha yüksektir (Sheldon ve Elliot, 1999). Sonuç değişkeni olarak tükenmişliğin ele alındığı araştırmalar da benzer sonuçları vermiştir ve iş yerinde mesleki tamamlanmışlıktaki azalmanın tükenmişliğin artmasına neden olduğunu tespit edilmiştir (Maslach vd., 2001). Trockel ve arkadaşlarına (2017) göre bireylerin mesleki tamamlanmışlık ve iyi oluş düzeyindeki artış tükenmişlik üzerinde azaltıcı etkiye sahiptir. Araştırma sonuçlarında da görüldüğü gibi mesleki tamamlanmışlık algısı ile iyi oluş arasında çift yönlü bir ilişki vardır.

Mesleki Tamamlanmışlığın Kuramsal Alt Yapısı

Mesleki tamamlanmışlık kuramsal olarak hedef belirleme teorisine dayanmaktadır. Hedef teorisine göre, kişisel hedefler içerik ve süreç perspektiflerinden ele alınır (Austin & Vancouver, 1996; Elliot & Fryer, 2008; Gollwitzer & Moskowitz, 1996). İçerik perspektifi, bireylerin geleceğe yönelik eğilimlerini tanımlayarak isteklerini, endişelerini ve niyetlerini ortaya koyar. Nurmi vd. (2002) tarafından yapılan çalışmalar, işle ilgili hedeflerin öneminin ve başarılmasının genç yetişkinlerin mezuniyet sonrası iş bulma sürecini olumlu etkilediğini göstermektedir. Mesleki tamamlanmışlık da kariyer hedeflerinin içeriğinin önemi ve bu hedeflere ulaşılmasıyla ilgilidir.

Mesleki tamamlanmışlık çerçevesinde belirlenen kariyer hedeflerinin içeriğinde temeli sağlam teorilere dayanan kişisel değerler yer almaktadır (Oliveira-Silva, 2017). Schwartz ve diğerlerine (2012) göre değerler, bireylerin yaşamlarına yön veren ilkelerdir. Değerlerin içeriği temelde motivasyona yöneliktir, farklı bağlamlarda ve zamanlarda geçerli olan soyut hedefleri temsil etmekte ve evrensel insan ihtiyaçlarına dayanmaktadır. Bu anlamda hedefler, değerler vasıtasıyla anlaşılabilir. Önemli hedeflerin gerçekleştirilmesine ilişkin olarak, bazı teoriler insanların, psikolojik ihtiyaçlarıyla uyumlu hedeflere ulaştıklarında daha fazla fayda sağladıklarını öne sürmektedir (Sheldon & Kasser, 1998). Sheldon ve Elliot'un Öz-Uyumluluk Modeline (Self-Concordance Model, 1999) göre, bireyler kendi ilgi ve değerleriyle uyumlu hedefler (öz-uyumlu hedefler) peşinde koştuklarında, bu hedeflere ulaşmak için daha fazla çaba sarf ederler ve bu da başarılı olma olasılıklarını artırır. Bu nedenle, mesleki tamamlanmışlık kavramı, bireylerin en önemli (öz-uyumlu) kariyer hedeflerine ulaştıklarında mesleki olarak daha tamamlanmış hissetme olasılıklarının daha yüksek olduğunu öne süren literatürle uyumludur (Mauro & Oliveira-Silva, 2019).

Mesleki tamamlanmışlık kavramı için önerilen ikinci boyut, hedef ilerlemesi olarak adlandırılmaktadır ve bireyin kariyer hedeflerine yönelik ilerlemesinden duyduğu tatmin düzeyini ifade etmektedir. Carver ve Scheier'in Kontrol Teorisi (1982) bu boyutu desteklemektedir. Kontrol Teorisi'ne göre, hedef belirleme süreci, bir performans standardı belirleme ve bu standarda ulaşma çabasının sonucudur. Bu süreçte, bireyler gerçekleştirdikleri davranışları veya elde ettikleri sonuçları (belirlenen performans standardı ile karşılaştırarak ilerlemelerini periyodik olarak değerlendirirler (Baumeister & Vohs, 2007; Carver & Scheier, 1982; Webb vd., 2013). Hedeflere yönelik ilerlemenin izlenmesi, bireylerin mevcut durumları ile ulaşmak istedikleri hedef arasındaki farkları belirlemelerine yardımcı olarak, bu boşlukları kapatmak için daha fazla çaba göstermelerine olanak sağlar. Bu da mesleki tamamlanmışlık açısından önem arz etmektedir (Myrseth & Fishbach, 2009). Mesleki tamamlanmışlık için önerilen her iki boyut da kavramı anlamak için önemlidir, çünkü yalnızca hedeflere ulaşmak veya hedeflere doğru ilerlemek değil, aynı zamanda aranan hedef türleri ve arama motivasyonunu da mesleki açıdan tatmin olma ve tamamlanmışlık algısı için gereklidir (Linley vd., 2010).

Mesleki tamamlanmışlık kavramının tanımlanmasının yanı sıra bu kavramı ölçmek için de ölçme araçlarına ihtiyaç vardır. Konu ile ilgili alanyazın incelendiğinde mesleki tamamlanmışlığı doğrudan ölçmeye

yönelik tek bir ölçme aracının bulunduğu belirlenmiştir. Ülkemiz alan yazınında ise mesleki doyum veya mesleki tatmini ölçmeye yarayan ölçme araçlarının bulunduğu görülmektedir. Bunlardan ilki Kuzgun, Aydemir-Sevim, Hamamcı, (1999) tarafından geliştirilen Mesleki Doyum Ölçeği'dir. Ölçek bireylerin iş yerinden aldıkları doyumunu ölçek için kullanılmaktadır. Diğer ölçekler ise iş doyumunu adı altında genel veya özel mesleklere yönelik ölçeklerdir (Başol ve Çömlekçi, 2020; Durak-Batıgün ve Şahin, 2006; Öncel,1998; Yalın-Ucar ve Bağatarhan, 2022). Hali hazırda kullanımdaki ölçme araçlarının aksine Mesleki Tamamlanmışlık Ölçeği, kariyer danışmanlığı alanına yönelik bir yapı sunmayı ve hedefe dayalı bir ölçüm yapmayı amaçlamaktadır. Ülkemizde de benzer yapıda bir ölçme aracının bulunmadığı göz önünde bulundurulduğunda Mesleki Tamamlanmışlık Ölçeği'nin Türkçe'ye uyarlamasının bir ihtiyaç olduğu ve literatürdeki bu boşluğu dolduracağı düşünülmektedir. Buradan yola çıkılarak bu araştırmanın amacı Mesleki Tamamlanmışlık Ölçeği'ni Türkçeye uyarlamak, psikometrik özelliklerinin inceleyerek geçerlik ve güvenilirlik çalışmasını yapmaktır.

YÖNTEM

Çalışma Grubu

Araştırmanın örneklemini herhangi bir işte çalışan yetişkin bireyler oluşturmaktadır. Çalışma verileri üç farklı gruptan elde edilmiştir. İlk olarak grubunda 18 kadın (%60) ve 12 erkek (%40) olmak üzere 30 katılımcıdan oluşan birinci çalışma grubundan ölçeğin dilsel eşdeğerlik analizlerini toplamak için veri toplanmıştır. İkinci aşamada doğrulayıcı faktör analizi, benzer ölçek geçerliği ve Cronbach alfa iç tutarlık güvenilirlik katsayısını incelemek için 227'ü kadın (%70,7) ve 94'ü erkek (%29,3) olmak üzere toplam 321 katılımcının yer aldığı ikinci çalışma grubu oluşturulmuştur. Son olarak ölçeğin güvenilirlik analizleri için test tekrar test güvenilirlik analizinden yararlanmış ve bunun için ise 24 kadın (%70,6) ve 10 erkek (%29,4) olmak üzere toplam 34 katılımcıdan veri toplanmıştır. Araştırmaya katılanların yaş aralığı 24 ile 55 arasında değişmektedir ve katılımcıların yaş ortalaması 34.14 (S.S.= 7,59) olarak hesaplanmıştır. Katılımcıların 118'i (%36,8) bekar, 193'ü (%60,1) evli ve 10'u (%3,1) boşanmıştır. Eğitim durumu açısından bakıldığında araştırmaya katılan kişilerin 8'inin (%2,5) lise mezunu, 210'unun (%65,4) üniversite mezunu, 85'inin (%26,5) yüksek lisans mezunu, 18'inin (%5,6) de doktora mezunu olduğu belirlenmiştir. Araştırmaya katılan çalışan bireylerin 271'i (%84,4) kamuda, 50'si (%15,6) özel sektörde çalışmakta iken bunlardan 300'ü (%93,5) çalışan, 21'i (6,5) yönetici konumundadır. Araştırmaya katılan bireylerin meslek hayatlarında çalışma süreleri 3 ay ile 28 yıl arasında değişmektedir.

Veri Toplama Aracı

Mesleki Tamamlanmışlık Ölçeği (MTÖ): Mesleki Tamamlanmışlık Ölçeği, çalışan bireylerin mesleki tamamlanmışlık algısına dayalı mesleki doyum düzeylerini belirlemek amacıyla Oliveira Silva (2015) tarafından geliştirilmiştir. Bu ölçek, kariyer hedeflerinin içeriğini ve bu hedeflere ulaşma düzeyini değerlendiren 16 maddeden ve dört faktörden oluşmaktadır. Faktörler, Kendini Aşma, Kendini Geliştirme, Değişime Açıklık ve Korumadır. Ölçeğin 1, 2, 3, 4 numaralı maddeleri Kendini Aşma alt boyutuna, 5,6,7,8 numaralı sorular Değişime Açıklık alt boyutuna, 9,10,15,16 numaralı maddeler Kendini Geliştirme alt boyutuna ve 11,12,13,14 numaralı maddeler Koruma alt boyutuna aittir. Her madde için iki ayrı değerlendirme yapılmaktadır: Hedefin önemi: 1 (önemsiz)-5 (son derece önemli) arasında derecelendirilir. Hedefe ulaşma düzeyi: 0 (hiç)-4 (tamamen) arasında derecelendirilir. Mesleki tamamlanmışlık puanı, önem puanı ile ulaşma puanının çarpılmasıyla hesaplanır ve 0 ile 20 arasında değişir. Ölçeğin tamamı için Cronbach Alpha .92 olarak hesaplanmıştır. Ölçekte ters madde bulunmamaktadır ve ölçekten toplam puan alınabilmektedir. Ölçekte yer alan hedefler birey için ne kadar ulaşılabilirse mesleki tamamlanmışlık da o kadar yüksek olmaktadır.

İş Tatmini Ölçeği: İş Tatmini Ölçeği (İTÖ) özgün formu 18 maddeden oluşan ve Brayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilmiş bir ölçme aracıdır. Daha sonra Judge, Locke, Durham ve Kluger (1998) tarafından beş maddelik kısa forma dönüştürülmüştür. Ölçek beşli likert tipindedir ve tek boyutludur. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlama çalışması (Başol ve Çömlekçi, 2020) tarafından 253 kişilik bir çalışma grubu ile yapılmıştır. Ölçeğin psikometrik özelliklerini belirlemek için açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre ölçeğin tek faktörlü yapısı doğrulanmıştır. Ölçeğin güvenilirliği için ise hesaplanan Cronbach Alpha iç tutarlık katsayısı .92 olarak hesaplanmıştır ve madde-toplam korelasyonlarının .75 ile .88 arasında değiştiği görülmüştür. Bu çalışma için Cronbach Alpha değeri .91 olarak hesaplanmıştır.

Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırmaya başlamadan önce ilk olarak gerekli izinler için başvurular yapılmış ve araştırmaya ilişkin etik kurul izni, Marmara Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulundan 27.07.2023 tarihinde alınmıştır. MTÖ'nün orijinalini geliştiren araştırmacılar ile iletişime geçilip, ölçeğin uyarlama çalışması için gerekli izinler alınmıştır. Araştırma verileri, uygun örnekleme yöntemiyle 2024 yılında çevrimiçi formlardan yararlanarak toplanmıştır. Ölçek uyarlama süreçleri alan yazında farklı araştırmacılar tarafından farklı şekillerde açıklanmıştır. Bu çalışmada ölçek uyarlaması için gerekli olan geçerlik ve güvenilirlik analizleri Seçer'in (2015) önerdiği aşamalara uygun şekilde yapılandırılarak gerçekleştirilmiştir (s. 67).

Etik Kurul İzin Bilgileri

Bu araştırmanın etik kurul izni Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Araştırma ve Yayın Etik Kurulu'ndan 18.07.2023 tarih ve 596757/ 07 -23 sayısı ile alınmıştır.

BULGULAR ve YORUM

Çeviri Aşaması

MTÖ'nün çeviri çalışmasında, çeviri-geri çeviri yöntemi kullanılmıştır. Öncelikle ölçeğin orijinal formu İngilizce seviyesi ileri düzeyde olan birbirinden bağımsız altı profesyonel tarafından Türkçeye çevrilmiştir. Ardından İngilizce seviyesi iyi olan üç uzman tarafından tekrar İngilizceye çeviri yapılmıştır. Üç uzman bir araya gelerek formları karşılaştırmış ve çeviriyi en uygun hale getirmişlerdir. Ardından araştırmacı tarafından "Dil Geçerliği İnceleme Formu" (Seçer, 2015, s. 70) oluşturulmuştur. Dil Geçerliği İnceleme Formu bir PDR doktora öğrencisi ve üç İngilizce öğretmeni tarafından karşılaştırılarak çeviri uygunluğu açısından değerlendirilerek ölçeğin nihai formu oluşturulmuştur.

Dilsel Eşdeğerlik Çalışması

MTÖ'nün dilsel eşdeğerliği belirlemek için iyi derecede İngilizce bilen 30 kişiye ölçeğin önce İngilizce sonra Türkçe formu üç hafta arayla uygulanmıştır. İki form arasındaki korelasyon değerleri Tablo 1'de yer almaktadır:

Tablo 1

MTÖ'nün İngilizce ve Türkçe Formları Arasındaki İlişki

	<i>N</i>	\bar{X}	<i>SS</i>	<i>R</i>
İngilizce Form	30	64.17	9.18	.92**
Türkçe Form	30	64.48	9.29	
KA İngilizce Form	30	16.86	2.35	.91**
KA Türkçe Form	30	16.80	2.84	
KG İngilizce Form	30	16.33	3.21	.79**
KG Türkçe Form	30	16.40	3.43	
KO İngilizce Form	30	14.80	3.31	.85**
KO Türkçe Form	30	15.46	2.64	
DA İngilizce Form	30	16.53	2.44	.86**
DA Türkçe Form	30	16.66	2.65	

KA: Kendini Aşma, KG:Kendini Geliştirme, K: Koruma, DA: Değişime Açıklık

** $p < .01$

Tablo 1'de görüldüğü gibi Mesleki Tamamlanmışlık Ölçeği, İngilizce form ile Türkçe form arasında pozitif yönde yüksek düzeyde ($r = .92$) anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($p < .01$). Ölçeğin alt boyutlarından Kendini Aşma alt boyutu İngilizce formu ile Türkçe formu arasında pozitif yönde ve yüksek düzeyde ($r = .91$); Kendini Geliştirme alt boyutu İngilizce formu ile Türkçe formu arasında pozitif yönde ve güçlü seviyede ($r = .79$); Koruma alt boyutu İngilizce form ile Türkçe form arasında pozitif yönde ve güçlü düzeyde ($r = .85$) ve son olarak Değişime Açıklık alt boyutu İngilizce form ile Türkçe forma arasında pozitif yönde ve güçlü düzeyde ($r = .86$) ilişki olduğu belirlenmiştir. Daha ayrıntılı bir inceleme için maddeler arasındaki korelasyon değerleri incelenmiştir. Ölçek maddeleri arasındaki korelasyon kat sayısının .57 ile .88 arasında değiştiği ve hepsinin anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($p < .05$). Son olarak Mesleki Tamamlanmışlık Ölçeği Türkçe ve İngilizce formlarında yer alan maddeler arasında anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek için yapılan Eşleştirilmiş Grup t-Testi analizi

sonucunda puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir ($t(29) = 2.04, p > .05$). Bu sonuç, ölçeğin İngilizce ve Türkçe formu arasında bir farklılık olmadığını göstermektedir.

Verilerin Analizi

Çalışma kapsamında yapılacak olan doğrulayıcı faktör analizine geçmeden önce, toplanan verilerde kayıp verilerin ve uç değerlerin olup olmadığı incelenmiştir. Yapılan inceleme sonucunda toplanan verilerde kayıp veri olmadığı tespit edilmiştir. Ön analizler sırasında tespit edilen 12 uç değer ise veri setinden çıkarılmıştır. Daha sonra analizlere geçmek için ön şart olarak kabul edilen verilerin normal dağılım gösterip göstermediği incelenmiştir. Tek yönlü normallik varsayımı için basıklık değerleri .42 ile .82 arasında; çarpıklık değeri ise -.66 ile -.98 olarak hesaplanmıştır. Bir dağılımın normal olarak kabul edilebilmesi için basıklık ve çarpıklık değerlerinin -1.5 ile +1.5 olması gerekmektedir (Tabachnick & Fidell, 2013). Bu çalışma için de elde edilen değerlerin bu aralıkta olması verilerin normal dağılıma sahip olduğunu göstermektedir. Bunun yanı sıra saçılma diyagramı matrisi incelenmiş ve incelenen dağılımların elips şeklinde elde edilmesi çok değişkenli normallik varsayımının da karşılandığını göstermektedir. Ölçeğin yapı geçerliğini doğrulayıcı faktör analizi ile test edilmiştir. Araştırmada benzer ölçek geçerliği için "İş Tatmini Ölçeği" kullanılmış ve iki ölçek arasındaki korelasyonlar belirlenmiştir. Ölçeğin güvenilirlik analizi için ise Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı hesaplanmış ve test tekrar test yöntemi kullanılmıştır. Verilerin analizinde SPSS 23 ve AMOS 25 istatistik paket programlarından yararlanılmıştır. Verilerin analizinde anlamlılık değeri $p < .05$ olarak alınmıştır.

Yapı Geçerliği

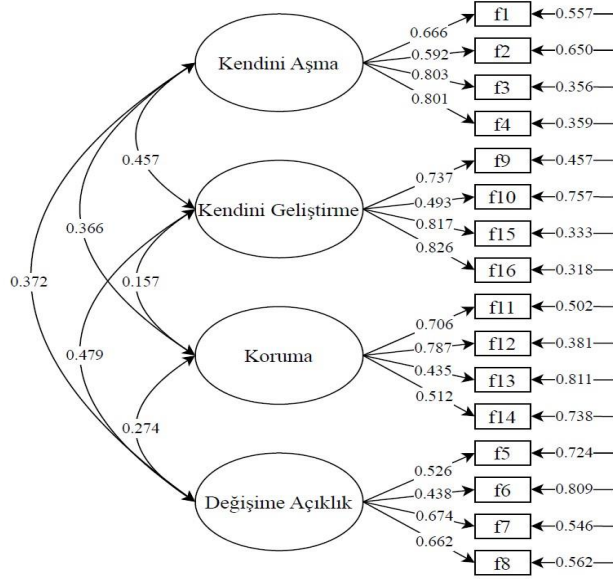
Yapı geçerliği, ölçme aracının test etmeyi hedeflediği psikolojik özellikleri doğru bir şekilde ele alıp almadığını tespit edebilmek için yapılan işlemlerdir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012). Doğrulayıcı faktör analizi yapı geçerliğini test etmek için kullanılan yöntemlerden biridir ve güçlü bir model varsayımının olduğu durumlarda kullanılmaktadır. DFA ile varlığı daha önce kanıtlanmış olan yapının yeni bir veri setindeki uyumu araştırılır (Worthington & Whittaker, 2006). Bu çalışmada da Mesleki Tamamlanmışlık Ölçeği'nin yapı geçerliğini belirlemek için doğrulayıcı faktör analizi kullanılmıştır. Araştırmaya katılan bireylerden toplanan veriler ile özgün ölçekteki kuramsal modelin uyuyup uyuşmadığını belirlemek için 16 maddeden oluşan Mesleki Tamamlanmışlık Ölçeği'nin dördü faktör yapısı (Kendini Aşma, Kendini Geliştirme, Koruma ve Değişime Açıklık) test edilmiştir ve modelin özgün modelle ne düzeyde örtüştüğünü belirlemek için model uyum indeksleri incelenmiştir. Modelin kabul edilebilmesi için uyum indekslerinin kabul edilebilir ya da mükemmel uyum seviyesinde olması gerekmektedir. Tablo 4'te test edilen modele ait uyum indeks değerlerinin değerlendirme kriterlerine ve ölçeğe ait uyum indeks değerlerine yer verilmiştir (Hoe, 2008; Kline, 2015; Sümer, 2000; Şimşek, 2007; Wang ve Wang, 2012).

Tablo 2

Model Uygunluğu Değerlendirme Kriterleri

<i>Uyum İndeksleri</i>	<i>16 Maddelik Türkçe MTÖ</i>	<i>Mükemmel Uyum Değerleri</i>	<i>Kabul Edilebilir Uyum Değerleri</i>
χ^2/sd	1.98	$0 \leq \chi^2 / sd \leq 3$	$2 \leq \chi^2 / sd \leq 5$
RMSEA	0.05	$0 \leq RMSEA \leq .05$	$.05 \leq RMSEA \leq .08$
SRMR	0.05	$0 \leq SRMR \leq .05$	$.05 \leq SRMR \leq .10$
CFI	0.93	$.95 \leq CFI \leq 1.00$	$.90 \leq CFI \leq .95$
GFI	0.93	$.95 \leq GFI \leq 1.00$	$.90 \leq GFI \leq .95$
AGFI	0.90	$.90 \leq AGFI \leq 1.00$	$.85 \leq AGFI \leq .90$
TLI	0.92	$.95 \leq TLI \leq 1.00$	$.90 \leq TLI \leq .95$
NFI	0.93	$.95 \leq NFI \leq 1.00$	$.90 \leq NFI \leq .95$

Tablo 2'de görüldüğü üzere, çalışan bireylerden elde edilen verilerden oluşan modelin uyum indeksleri iyi ve yeterli derecede uyum değerlerine sahiptir ($\chi^2/df = 1,98$ CFI = .93; RMSEA = .05; GFI = .93 $\chi^2 = 23,47$, NFI = .93, TLI = .92, AGFI = .90, SRMR = 0,04). Elde edilen değerler özgün ölçeğin modeli ile Türkçeye çevrilmiş model arasındaki uyumu göstermektedir. Doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına dair MTÖ'nin standartlaştırılmış madde tahminleri Şekil 1'de gösterilmiştir.

Şekil 1**Mesleki Tamamlanmışlık Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Şeması**

Şekil 1'de, Mesleki Tamamlanmışlık Ölçeği'nde bulunan her bir maddenin anlamlı parametre tahmin edicisi olduğu belirlenmiştir ($p < .05$). Ölçek maddelerine ait faktör .31 ile .80 arasında olduğu tespit edilmiştir.

Eşdeğer Ölçek Geçerliliği

MTÖ'nün benzer ölçek geçerliliği, İTÖ kullanılarak test edilmiştir. MTÖ ve benzer ölçek olarak ele alınan ölçek puanları arasındaki ilişki, Pearson momentler çarpımı korelasyon analizi ile belirlenmiştir. Yapılan analiz sonuçlarına göre Mesleki Tamamlanmışlık Ölçeği ile İş Tatmini Ölçeği arasında pozitif yönde anlamlı ilişki tespit edilmiştir ($r = .31$). Mesleki Tamamlanmışlık Ölçeği alt boyutlarından Kendini Aşma ile Kendini Geliştirme arasında pozitif yönde ($r = .28$); Koruma ile arasında pozitif yönde ($r = .38$); Değişime Açıklık ile arasında pozitif yönde ($r = .25$) anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Kendini Geliştirme ile Koruma alt boyutu arasında pozitif yönde ($r = .39$); Değişime Açıklık alt boyutu ile arasında pozitif yönde ($r = .19$) ilişki vardır. Koruma alt boyutu ile Değişime Açıklık alt boyutları arasında ise pozitif yönde ($r = .15$) ilişki olduğu belirlenmiştir.

Güvenirlilik Analizleri

MTÖ'nün güvenirlik analizlerinde Cronbach Alpha değeri hesaplanmış ve ardından test tekrar test güvenirlik yöntemi kullanılmıştır. Çalışma kapsamında 321 katılımcıdan toplanan verilerle hesaplanan Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı .77 olarak hesaplanmıştır. MTÖ Kendini Aşma alt boyutu için bu değer .80, Kendini Geliştirme alt boyutu için .65, Koruma alt boyutu için .79 ve Değişime Açıklık alt boyutu için .70 olarak belirlenmiştir. Psikolojik bir test için hesaplanan güvenirlik katsayısının .70 ve daha yüksek olması test puanlarının güvenirliği için genel olarak yeterli görülmektedir (Büyüköztürk, 2010). Buna göre ölçme aracının Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı yeterli düzeydedir.

MTÖ güvenirlik çalışması kapsamında yapılan Test tekrar test analizi için ise 32 kişiye üç hafta aralıkla uygulanan verilerle elde edilen korelasyon bulguları Tablo 3'te; t test bulguları Tablo 4'te yer almaktadır:

Tablo 3*Test Tekrar Test Analizinden Elde Edilen Ortalama, Standart Sapma, Korelasyon Değerleri*

16 Maddelik MTÖ	Gruplar	\bar{X}	SS	r	p
Kendini Aşma	Ön Test	18.90	1.25	.56*	.001
	Son Test	19.09	2.13		
Kendini Geliştirme	Ön Test	18.68	1.61	.75**	.000
	Son Test	19.18	1.28		
Koruma	Ön Test	14.75	3.97	.82**	.000
	Son Test	14.90	4.46		
Değişime Açıklık	Ön Test	16.21	2.35	.78**	.000
	Son Test	16.90	2.65		
MTÖ	Ön Test	68.56	6.25	.72**	.000
	Son Test	70.09	7.67		

**p < .01

Tablo 3'e göre MTÖ ön test ve son test puan ortalamaları arasında pozitif yönde yüksek düzeyde anlamlı ilişki vardır ($r = .72$, $p = .000$). MTÖ alt boyutları ön test son test puanları arasındaki ilişkiye bakıldığında Kendini Aşma alt boyutu ön test son test puan ortalamaları arasında orta düzeyde anlamlı ilişki tespit edilmiştir ($r = .56$, $p = .001$). Diğer alt boyutlardan Kendini Geliştirme, Koruma ve Değişime Açıklık ön test son test puanları arasında ise istatistiksel olarak anlamlı ve yüksek düzeyde ilişki mevcuttur ($r = .75$, $p = .000$, $r = .82$, $p = .000$, $r = .78$, $p = .000$).

Tablo 4*MTÖ Test Tekrar Test Analizi Sonucunda Elde Edilen T Test Bulguları*

16 Maddelik MTÖ	Gruplar	N	\bar{X}	SS	Shx	t Test		
						t	sd	p
Kendini Aşma	Ön Test	32	18.90	1.25	.22	-1.26	31	.21
	Son Test	32	19.25	1.54	.27		31	
Kendini Geliştirme	Ön Test	32	18.68	1.61	.28	-1.62	31	.11
	Son Test	32	19.18	1.28	.22		31	
Koruma	Ön Test	32	15.68	3.39	.59	-.34	31	.73
	Son Test	32	15.84	3.75	.66		31	
Değişime Açıklık	Ön Test	32	16.21	2.35	.41	-2.05	31	.07
	Son Test	32	16.90	3.65	.46		31	
MTÖ	Ön Test	32	68.56	6.24	1.10	-1.63	31	.11
	Son Test	32	70.09	7.67	1.35		31	

Tablo 4'te görüldüğü gibi, MTÖ ve alt boyutlarından Kendini Aşma, Kendini Geliştirme, Koruma ve Değişime Açıklık alt boyutlarının puanları ile ölçekten alınan toplam puanların öntest-sontest aritmetik ortalamalarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan eşleştirilmiş grup t testi sonucunda, ölçek puanlarının aritmetik ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır (sırasıyla, $t = -1.637$; $t = -1.265$; $t = -1.642$; $t = -.348$; $t = -2.05$, $p > .05$).

SONUÇ, TARTIŞMA ve ÖNERİLER

Bu çalışma Mesleki Tamamlanmışlık Ölçeği'nin (MTÖ) Türkçeye uyarlanması ve psikometrik özelliklerinin incelenmesi amacıyla yapılmıştır. Bu amaç doğrultusunda ölçeğin dilsel eşdeğerliği, yapı geçerliği, benzer ölçek geçerliği ve iç tutarlık katsayıları incelenmiştir. Ölçeğin yapı geçerliğini belirlemek için yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda, model uyum indekslerinin mükemmel veya yeterli uyumu gösterdiği belirlenmiştir. Ölçeğin Cronbach alfa iç tutarlık katsayısı .77 ve test-tekrar test güvenilirliği ise .83 olarak belirlenmiştir. İç tutarlık katsayısı için genel kabul bu değer minimum .70 olması ve üç hafta aralıkla uygulanan test tekrar test korelasyonlarının ise minimum .50 olması beklenmektedir (Robinson vd., 1991). Ölçek ile yapılan analizler ve ölçme aracının geçerlik ve güvenilirliğine ilişkin elde edilen bulgular, ölçeğin herhangi bir işte çalışan yetişkin bireyler üzerinde uygulanabilir nitelikte olduğunu göstermektedir.

Eşdeğer-ölçek geçerliği çalışmasında, MTÖ ile İTÖ arasında pozitif yönde orta düzeyde bir ilişkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgu Olievera-Silva vd. (2017) bulgularıyla tutarlıdır. Bireylerin kariyer hedeflerinin olması ya da bu hedeflere ulaşmak için çaba göstermeleri, bireylerin iyi oluşlarını artırmakta ve kariyer başarılarını artırmaktadır (Brunstein, 1993; Klug & Maier, 2015; Wiese, 2007).

Kişinin işte hedeflerinin olması ve hedeflerini gerçekleştirdi yönünde değerlendirme yapması kendini doyumlu ve iyi hissetmesi ile sonuçlanır. Nitekim çalışan bireylerle yapılan çeşitli çalışmalar bireylerin hedeflerine ulaşmasının iyi oluşlarına olumlu yönde katkı yaptığı görüşünü desteklemektedir (Sheldon & Elliot, 1999; Wiese & Freund, 2005). Bireylerin belirledikleri hedeflerin kendi ilgi ve değerleri ile uyumlu olması da bireylerin mesleki tamamlanmışlık algılarını olumlu yönde etkiler. Sheldon ve Elliot'un Öz-Uyumluluk Modeline göre, bireyler kendi ilgi ve değerleriyle uyumlu hedefler peşinde koştuklarında, bu hedeflere ulaşmak için daha fazla çaba sarf ederler ve bu da başarılı olma olasılıklarını artırır. Bu nedenle, önerilen mesleki tamamlanmışlık kavramı, bireylerin en önemli (öz-uyumlu) kariyer hedeflerine ulaştıklarında mesleki olarak daha tatmin olmuş hissetme olasılıklarının daha yüksek olduğunu öne süren literatürle uyumludur.

Bu ölçeğin kariyer danışmanlığı alanında bireylerin hedef belirleme süreçlerini ölçmede kullanılabilecek ve bu alandaki boşluğu dolduracak bir ölçme aracı olarak uyarlandığı belirtilebilir. Çoğu zaman bireyler kendilerine hedefler belirlemektedir ancak genelde sonuç odaklı olarak bakıldığı için değerlendirme hedefe ulaşıp ulaşılmaması ile yapılmaktadır. Bu ölçme aracı bireylerin hem hedeflerine ulaşıp ulaşmadıklarını hem de hedefe ulaşma sürecinde kendilerinin bir öz değerlendirmesini yaparak süreçte nerede olduklarını değerlendirmelerine olanak sağlamaktadır. Bu açıdan psikolojik danışma ve rehberlik alanında kariyer danışmanlığı açısından verimli bir şekilde kullanılabileceği düşünülmektedir.

Bu araştırmanın sonuçları bazı sınırlılıklar taşımaktadır. Çalışma grubunda ve test tekrar test örnekleminde kadın katılımcıların sayıca daha fazla olması araştırmanın bir sınırlılığıdır. Farklı örneklem grupların ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılarak bu sınırlılık ortadan kaldırılabilir. Araştırmanın bir diğer sınırlı yönü araştırma kapsamında toplanılan verilerin kullanılan ölçme araçları ile sınırlı olmasıdır. Ölçeğin farklı değişkenlerle ilişkisi ele alınarak alanyazına katkı sağlanabilir. Bu doğrultuda çalışmanın tekrarlanması önemlidir. Sınırlılıklara karşın, MTÖ'nün çalışan bireylerin mesleki doyum düzeylerini belirlemede geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu söylenebilir.

Teşekkür ve Yazar Katılım Oranı

Yazar Katkısı (Authors' contributions): Bu çalışmada tüm bölümler yazarların ortak katkısı ile yazılmıştır.

Etik Kurul Onayı (Ethics approval): Bu araştırmanın etik kurul izni Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Araştırma ve Yayın Etik Kurulu'ndan 18.07.2023 tarih ve 596757/ 07 -23 sayısı ile alınmıştır.

Çıkar çatışması (Conflict of interest): Bu çalışmada yer alan yazarlar herhangi bir çıkar çatışması olmadığını beyan ederler.

KAYNAKLAR

- Austin, J. T., & Vancouver, J. B. (1996). Goal constructs in psychology: Structure, process, and content. *Psychological Bulletin*, 120(3), 338–375.
- Başol, O., & Çömlekçi, M. F. (2020). İş tatmini ölçeğinin uyarlanması: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 1(2), 17-31.
- Brunstein, J. C., Schultheiss, O. C., & Grässman, R. (1998). Personal goals and emotional well-being: The moderating role of motive dispositions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75(2), 494–508.
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (1982). Control theory: A useful conceptual framework for personality-social, clinical, and health psychology. *Personality Bulletin*, 92, 111-135.
- Durak-Batıgün, A. & Şahin, N. H. (2012). İş stresi ve sağlık psikolojisi araştırmaları için iki ölçek: A-tipi kişilik ve iş doyumunu. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 17(1), 32-45.
- Elliot, A. J., & Fryer, J. (2008). The goal construct in psychology. In J. Shah & W. Gardner (Eds.), *Handbook of Motivation Science* (pp. 235-250). The Guilford Press.
- Freund, A. M., & Baltes, P. B. (2002). Life-management strategies of selection, optimization, and compensation: Measurement by self-report and construct validity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(4), 642–662.
- Gollwitzer, P. M., & Moskowitz, G. B. (1996). Goal effects on thought and behavior. In E. T. Higgins & A. W. Kruglanski (Eds.), *Social psychology: Handbook of basic principles* (pp. 361-399). Guilford Press.

- Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., & Godshalk, V. M. (2010). *Career management (4th ed.)*. SAGE Publications, Inc.
- Hoe, S. L. (2008). Issues and procedures in adopting structural equation modeling technique. *Journal of Applied Quantitative Methods*, 3(1), 76-83.
- Kline, R. B. (2015). *Principles and practice of structural equation modeling* (4. Baskı). The Guilford Press.
- Klug, H. J. P., & Maier, G. W. (2014). Linking Goal Progress and Subjective Well-Being: A Meta-analysis. *Journal of Happiness Studies*, 16(1), 37-65.
- Kuzgun, Y., Aydemir Sevim, S., & Hamamcı, Z. (1999). Mesleki Doyum Ölçeğinin geliştirilmesi. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 2(11), 14-18.
- Linley, P. A., Nielsen, K. M., Wood, A. M., Gillett, R., & Biswas-Diener, R. (2010). Using signature strengths in pursuit of goals: Effects on goal progress, need satisfaction, and well-being, and implications for coaching psychologists. *International Coaching Psychology Review*, 5(1), 8-17.
- Locke E., A.ve Latham, G., P.(2002, Bulding a practically useful theory of goal setting and task motivation. *The American Psychologist*, 57, 9.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Myrseth, K. O. R. & Fishbach, A. (2009). Self-control: a function of knowing when and how to exercise restraint. *Current Directions in Psychological Science*, 18, 247-252.
- Nurmi, J. E., Salmela-Aro, K., & Koivisto, P. (2002). Goal importance and related achievement beliefs and emotions during the transition from vocational school to work: Antecedents and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 60, 241-261.
- Oliveira Silva, L. C. (2015). *The importance of achieving what you value: A career goal framework of professional fulfillment*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Universidade de Brasília.
- Oliveira-Silva, L. C., Porto, J. B. & Arnold, J. (2019). Professional fulfillment: Concept and instrument proposition. *Psico-USF* 24(1), 27-39.
- Öncel, A. (1998). *Üniversite öğretim elemanlarının meslek doyum düzeylerine ilişkin bir araştırma* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi.
- Schultheiss, O. C., Jones, N. M., Davis, A. Q., & Kley, C. (2008). The role of implicit motivation in hot and cold goal pursuit: Effects on goal progress, goal rumination, and depressive symptoms. *Journal of Research in Personality*, 42, 971-987.
- Schwartz, S. H., Cieciuch, J., Vecchione, M., Davidov, E., Fischer, R., Beierlein, C., Ramos, A., Verkasalo, M., Lönnqvist, J. E., Demirutku, K., Dirilen-Gumus, O., & Konty, M. (2012). Refining the theory of basic individual values. *Journal of Personality and Social Psychology*, 103, 663-688.
- Seçer, İ. (2015). *Psikolojik test geliştirme ve uyarlama SPSS ve LISREL uygulamaları*. Anı Yayıncılık.
- Sheldon, K. M., & Elliot, A. J. (1999). Goal striving, need satisfaction, and longitudinal well-being: The self-concordance model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76, 546-557.
- Sheldon, K. M., & Kasser, T. (1998). Pursuing Personal Goals: Skills Enable Progress, but Not all Progress is Beneficial. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 24(12), 1319-1331.
- Sümer, N. (2000). Yapısal eşitlik modelleri: Temel kavramlar ve örnek uygulamalar. *Türk Psikoloji Yazıları*, 3(6), 49-74.
- Şimşek, Ö. F. (2007). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş (Temel ilkeler ve LISREL uygulamaları)*. Ekinoks Yayıncılık.
- Trockel, M., Bohman, B., Lesure, E., Hamidi, M. S., Welle, D., Roberts, L., & Shanafelt, T. (2017). A brief instrument to assess both burnout and professional fulfillment in physicians: reliability and validity, including correlation with self-reported medical errors, in a sample of resident and practicing physicians. *Academic Psychiatry*, 42(1), 11-24.
- Wang, J., & Wang, X. (2012). *Structural equation modeling: Applications using Mplus*. Higher Education Press.
- Wiese, B. S., & Freund, A. M. (2005). Goal progress makes one happy, or does it? Longitudinal findings from the work domain. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 287-304.
- Yalin-Ucar, M., ve Bağatarhan, T.(2022). The teacher job satisfaction scale-Turkish form: Psychometric properties and construct validity. *International Online Journal of Educational Sciences*, 14(4), 945-956.