



## Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi (BAİBÜEDF)

Bolu Abant İzzet Baysal University  
Journal of Faculty of Education

2026, 26(2), 862 –879. <https://dx.doi.org/10.17240/aibuefd.2026...-1695146>



### Öğretmenlerin Kariyer Endişesi ve Mesleki Tükenmişlikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi The Investigation of the Relationship Between Teachers' Career Anxiety and Professional Burnout

Merve FAKİROĞLU SARI<sup>1</sup> , Yusuf İNANDI<sup>2</sup> 

Geliş Tarihi (Received): 08.05.2025

Kabul Tarihi (Accepted): 07.04.2026

Yayın Tarihi (Published): 30.06.2026

**Öz:** Bu çalışmada öğretmenlerin kariyer endişesi ve mesleki tükenmişliklerinin düzeyinin belirlenmesi ve kariyer endişesi ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığının incelenmesi amaçlanmıştır. Bu çalışmanın evreni, Şanlıurfa' da bulunan kamu kurumlarında görev yapmakta olan 8579 ilkök ve ortaokul öğretmeni oluşturmaktadır. Çalışmanın örneklemini ise araştırmanın amacı, çalışma evreninin büyüklüğü ve değişkenlerin özellikleri göz önünde bulundurularak katmanlı seçkisiz örnekleme yoluyla belirlenmiştir. Öğretmenlerin kariyer endişeleri ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını anlamak için korelasyon analizi; öğretmenlerin kariyer endişelerinin mesleki tükenmişliklerini yordayıp yordamadığını görmek, yorduyorsa ne ölçüde yordadığını belirlemek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Öğretmenlerin kariyer endişesi ile mesleki tükenmişlikleri arasındaki ilişki incelendiğinde; öğretmenin örgüt içerisinde yaşadığı kariyer endişesinin, tüm alt boyutlarının duygusal tükenmişliğe sebep olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin kariyer endişelerinin mesleki tükenmişliklerini yordayıp yordamadığına bakıldığında, öğretmenlerin kariyer endişelerinin mesleki tükenmişliklerini anlamlı düzeyde yordadığı sonucuna varılmıştır. Bu değişkenlerin alt boyutları ele alındığında yordama düzeylerinin %12- %30 arasında değiştiği görülmüştür.

**Anahtar Kelimeler:** Kariyer endişesi, Tükenmişlik, Mesleki tükenmişlik, Öğretmen.

&

**Abstract:** This study aimed to determine the level of career anxiety and professional burnout of teachers and to examine whether there is a significant relationship between career anxiety and professional burnout levels. The population of this study consists of 8579 primary and secondary school teachers working in public institutions in Şanlıurfa. The sample of the study was determined by layered random sampling, considering the purpose of the research, the size of the study universe and the characteristics of the variables. Correlation analysis was conducted to understand whether there is a significant relationship between teachers' career concerns and professional burnout levels; Regression analysis was performed to determine whether teachers' career concerns predict their professional burnout, and if so, to what extent they predict it. When the relationship between teachers' career anxiety and professional burnout was examined; It is seen that all sub-dimensions of the career anxiety experienced by the teacher in the organization cause emotional burnout. When it was examined whether teachers' career concerns predicted their professional burnout, it was concluded that teachers' career concerns significantly predicted their professional burnout. When the sub-dimensions of these variables were considered, it was seen that the procedural levels varied between 12% and 30%.

**Keywords:** Career anxiety, Burnout, Professional burnout, Teacher.

Atıf/Cite as: Fakiroğlu Sari, M. ve İnandı, Y. (2025). Öğretmenlerin kariyer endişesi ve mesleki tükenmişlikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 26(2), 862-879. DOI: 10.17240/aibuefd.2026...-1695146.

**İntihal-Plagiarism/Etik-Ethic:** Bu makale, en az iki hakem tarafından incelenmiş ve intihal içermediği, araştırma ve yayın etiğine uyulduğu teyit edilmiştir. / This article has been reviewed by at least two referees and it has been confirmed that it is plagiarism-free and complies with research and publication ethics. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/aibuefd>

**Copyright** © Published by Bolu Abant İzzet Baysal University- Bolu

<sup>1</sup> Sorumlu Yazar: Merve Fakiroğlu Sari, Şanlıurfa Ortaokulu, Eğitim Yönetimi Teftiş ve Planlama, mfakiroglu04@gmail.com, ORCID:0000-0003-2609-9718

<sup>2</sup> Prof. Dr. Yusuf İnandı, Mersin Üniversitesi, Eğitim Yönetimi Teftiş ve Planlama, inandiyusuf@gmail.com, ORCID: 0000-0003-2760-0957

## 1. GİRİŞ

Nitelikli yaşam standartlarına ulaşabilmek için tüm meslek gruplarında olduğu gibi öğretmenlik mesleğinde de bireylerin belli istek ve ihtiyaçları vardır. Öğretmenler de geleceğini planlama, toplumda belli bir statüye ulaşma, mesleki bilgi ve becerilerini geliştirme, maddi konularda refaha ulaşma, kendini gerçekleştirme gibi ihtiyaçlar duymaktadır. Yapılan çalışmalar incelendiğinde bu ihtiyaçların bir kısmının karşılanması kariyer ile ilişkilendirilmektedir (Sağ, 2004; Altunışık, 2010). Hayatının büyük bir bölümünü iş ortamında geçiren bir birey için seçtiği kariyer alanı, yaptığı meslek, çalıştığı ortam örgüt içerisinde bazı örgütsel davranışları açığa çıkararak; kişinin benlik algısını, sosyal ilişkilerini ve aile hayatını etkileyecektir (Rottinghaus, Day ve Borgen, 2005). Aytaç (2009), iş hayatındaki faktörlerin birey üzerinde çok ciddi etkilere yol açabileceğini, fizyolojik ve psikolojik baskılar yaratarak strese sebep olacağını ifade etmektedir. Benzer olarak Gordon (1994) örgütlerde stres kaynaklarının kişilerin fizyolojik, psikolojik ve bilişsel yapılarını kontrol altına alarak duygu, tutum ve davranışlarını etkilediğini vurgulamaktadır. Maruz kalınan stres kaynakları bireylerin kariyerleriyle ilgili korku, kaygı, endişe gibi duygulara zemin hazırlamaktadır (Altan, 2018; Gökdeniz ve Merdan, 2011). Dündar (2018), kişilerin iş hayatına girdikten sonra kendilerine çizdikleri kariyer planının gerçekleşmeyeceği stresiyle kariyer endişesi yaşayabileceklerini vurgularken; Kılıçaslan (2023) bireyin kendi kariyer planına ilişkin stresinin, kişinin yaşam uyumuyla kişilerarası ilişkilerinde, duygusal ve psikolojik çatışma yaratarak gerginlik ve kaygıya sebep olacağını ifade etmektedir. Bu durumda kariyer endişesinin stres sonucu ortaya çıkan duygu durumlarından biri olduğunu ifade etmek mümkündür. Sonuç olarak Hayden ve Osborn (2020) kariyer endişesinin kişinin hayatında kontrol edilemeyen olumsuz etkilere sebep olabileceğini belirtmektedir.

Kariyer endişesi yaşayan bireylerde işsiz kalma korkusu, mesleki olarak kendini yetersiz görme hissi, hak ettiğinin altında bir maaş alma kaygısı ve başarısız olma ile tükenmişliğin görülmesi beklenmektedir (Agun, Üçok ve Aydın Küçük, 2021). Benzer olarak Doğan (2023), kişinin stres ve endişe ile başa çıkamadığı durumlarda tükenmişlik sendromunun belirmeye başlayacağını ifade etmektedir. Tükenmişlik, karşılanamayan istekler sonucunda ortaya çıkan; kişisel öz yeterliliğin azalması, kronik yorgunluk, çaresizlik, bitkinlik, ümitsizlik, başarısız olma, yıpranma, gücün ve enerjinin azalması gibi durumlarla içsel kaynakların eksilmesine sebep olan; kişinin yaşama ve diğer insanlara karşı olumsuz tutum sergilemesine yol açan duygu durumudur (Freudenberger, 1974; Kim, Shin ve Umbreit, 2007; Maslach ve Jackson, 1981; Sheffield ve Baker, 2005). Doğan (2013) tükenmişliği, çalışanların iş yapmakta sürekli isteksizlik yaşamaya ya da yaptıkları işten keyif almaması, kendilerini işe yaramaz olarak görmesi olarak tanımlamaktadır. Yine birçok araştırmacı tükenmişliği; bireysel düzeyde ortaya çıkan, beklentiler, güdüler, tutumlar ve duygular içeren, içsel psikolojik bir deneyim olarak ifade etmektedir ( Arı ve Bal, 2008; Dinçerol, 2013; Doğan, 2023; İnce ve Şahin, 2015; Yılmaz, Yazıcı ve Yazıcı 2014).

Bu çalışmada Maslach'ın tükenmişlik üzerine yaptığı sınıflandırma dikkate alınmıştır. Maslach (2003) tükenmişliği, iş yerindeki stres yapıcı faktörlere karşı açığa çıkan psikolojik tepki, çalışanla çalıştığı iş arasındaki uyumsuzluk sonucunda ortaya çıkan gerginlik olarak tanımlamaktadır. Bununla birlikte Maslach, tükenmişlik kavramını duygusal tükenme, düşük kişisel başarı hissi ve duyarsızlaşma olacak şekilde üç boyutlu olarak ele almıştır. Duygusal tükenme; tükenmişliğin ilk adımı olarak kavramsallaştırılmış, sıradan yorgunluk belirtileriyle benzeşmiş, kronik yorgunluğa yakın görülmüştür (Maslach, 2003; Yılmaz vd., 2014). Kişinin kendini olumsuz değerlendirme eğiliminde olması düşük kişisel başarı hissi olarak tanımlanmaktadır ( Maslach, 2003; Yılmaz vd., 2014). Duyarsızlaşma ise kişinin işine ya da işi gereği bir arada olduğu insanlara karşı geliştirilen ilgisiz, katı, soğuk ve kötü davranıştır (Doğan, 2023; İnce ve Şahin, 2015; Maslach, 2003; Yılmaz vd., 2014).

### 1.1. Araştırmanın amacı

İnandı (2009), kişinin tükenmişlik yaşamasının birçok nedeninin olabileceği gibi bu nedenlerden en önemlilerinden birini kişinin amaçlarını gerçekleştirememesi şeklinde ifade etmektedir. İnandı' ya (2009)

göre bireylerin amaçlarını gerçekleştirirken karşılaştığı engeller onların işlerinden koparak işlerini sevmemesine en sonunda da tükenmelerine neden olmaktadır. Araştırmacılar aynı şekilde kariyer hedefi olan bireylerin, kariyer endişesi yaşaması durumunda bunu engel olarak görebileceğini, mesleklerinden kopup uzaklaşabileceklerini ve son olarak tükenebileceklerini düşünmektedirler. Alan yazın incelemesi sonucunda kariyer endişesi ve mesleki tükenmişlik değişkenleri arasında yapılmış bir çalışmaya rastlanmamış fakat bu iki değişken arasında bir ilişki olabileceği kanısına varılmıştır. Bu çalışmada öğretmenlerin kariyer endişesi ve mesleki tükenmişliklerinin düzeyinin belirlenmesi ve kariyer endişesi ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığının incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Öğretmenlerin yaşadığı kariyer endişesinin düzeyi nedir?
2. Öğretmenlerin mesleki tükenmişliklerinin düzeyi nedir?
3. Öğretmenlerin yaşadığı kariyer endişesi ile mesleki tükenmişlikleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
4. Öğretmenlerin kariyer endişesi mesleki tükenmişliklerini yordamakta mıdır?

## 1.2. Araştırmanın önemi

Arı ve Bal (2008), duygusal tükenme yaşayan bireylerin kendini bitkin ve yorulmuş hissederek, fikir olarak bir sonraki gün işe gitmekten rahatsızlık duyacaklarını, fırsat buldukça işten kaçma çabası içerisinde olacaklarını ifade etmektedir. Duyarsızlaşma yaşayan bireylerin ise diğer kişilere karşı küçük düşürücü ve saygısız davranması beklenirken (Koçak, 2009); düşük başarı hissi yaşayan bireylerin faaliyetlerde hata yapma olasılığının yükselmesi beklenmektedir (Yılmaz vd., 2014). Görüldüğü gibi yapılan çalışmalar, kişinin yapmış olduğu işe yönelik hissettiği tükenmişliğin zamanla davranışa yansıtacağını, hatta fiziksel ve psikolojik olarak da belirti vereceğini göstermektedir. Bu belirtileri yaşayan bireylerin başarı duyguları olumsuz etkilenecek (Doğan, 2023); kendini başarısız hisseden bireyin kendine olan güveni azalacak, kişi kendini işe yaramaz başarısız biri olarak görecektir (Sürgevil, 2005). Öğretmenin bu duyguları yaşaması sadece kendisini değil etkileşim içerisinde olduğu hemen herkesi olumsuz etkileyerek, verilen eğitimin niteliğinde bozulma ve aksamalara da sebep olabilecektir. Yapılan çalışmalara bakıldığında bu olumsuz duyguları yaşayan öğretmenlerde olumlu duyguların azaldığı; karamsarlık, hüznün, kaygı, umutsuzluk, alınganlık, sabırsızlık, tedirginlik, şüphelilik gibi duygu durumlarının arttığı görülmüştür (Akay, 2020; Kırkan, 2014; Özyolcu, 2015). Ayrıca tükenmişlik yaşayan öğretmenlerde işe geç kalma, sık sık dinlenme raporu alma gibi davranışlar gözlenmiştir (Arı ve Bal, 2008; Güneş, Bayraktaroğlu ve Kutanis, 2009). Öğretmenin derse geç kalmasının ya da sık sık rapor almasının eğitim öğretim faaliyetlerini doğrudan aksatması beklenmektedir. Bu durum başta bireysel olarak görülse de eğitim örgütünün ve öğrencilerin başarısının düşmesine sebep olması muhtemeldir. Karakale ve Canpolat (2008) yürüttükleri çalışmada; öğretmenlerin tükenmişlik yaşaması durumunda öğrencileriyle olumlu ilişki kuramadıklarını, olumlu öğrenci davranışlarını sadece not endeksli gördüklerini bulgulamıştır. Bunun yanı sıra Cemaloğlu ve Şahin (2007) tükenmişlik yaşayan öğretmenlerin mesleklerini isteyerek yapmadığını, mesleki verimliliklerinin düştüğünü; Yücel (2006) ise tükenmişlik yaşayan öğretmenlerde örgütsel vatandaşlık davranışının düştüğünü vurgulamıştır. Tükenmişlik yaşayan öğretmenler görevlerini etkili bir şekilde yerine getiremeyecek, olumsuz duygularla baş etmeye çalışırken dikkatlerini yeterince toplayamayacaklardır (Yılmaz vd., 2014). Bu nedenle öğretmenlerin kendilerini tükenmiş hissetmelerini önlemek büyük önem taşımaktadır. Aksi takdirde öğretmenlerin bilgi ve becerileriyle şekillenmeyi bekleyen öğrencilerin nitelikli bir eğitimden mahrum kalması söz konusudur (Yılmaz vd., 2014).

## 2. YÖNTEM

### 2.1. Araştırmanın modeli

Bu çalışmanın amacı öğretmenlerin yaşadığı kariyer endişesi ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını incelemek olduğu için ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama, araştırmadaki değişkenlerin bir arada değişip değişmediği (Karasar, 2011), başka bir deyişle aralarında bir ilişki bulunup bulunmadığını ve var olan ilişkinin düzeyinin açıklanmasına olanak tanıyan (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2018), söz edilen değişkenlere ilişkin tahmin yürütülebilmesi amacıyla tasarlanmış bir araştırma modelidir (Gliner, Morgan ve Leech, 2015).

### 2.2. Araştırmanın evreni ve örnekleme/Araştırmanın çalışma grubu

Bu çalışmanın evreni, Şanlıurfa' da bulunan kamu kurumlarında görev yapmakta olan 8579 ilkökul ve ortaokul öğretmeni oluşturmaktadır. Merkez ilçe olan Eyyübiye'de 1319 ilkökul, 1899 ortaokul öğretmeni; Haliliye'de 1703 ilkökul, 1842 ortaokul öğretmeni; Karaköprü'de ise 792 ilkökul, 1024 ortaokul öğretmeni bulunmaktadır. Çalışmanın örnekleme ise araştırmanın amacı, çalışma evreninin büyüklüğü ve değişkenlerin özellikleri göz önünde bulundurularak katmanlı seçkisiz örnekleme yoluyla belirlenmiştir. Yapılan hesaplamalar sonucunda 159'u Haliliye, 123 Eyyübiye ve 74'ü Karaköprü ilçesinde olmak üzere toplam 356 ilkökul; 177'si Eyyübiye, 172'si Haliliye ve 95'i Karaköprü'den toplam 444 ortaokul öğretmenine uygulama yapılmıştır. Bu durumda toplam 800 öğretmene uygulama yapılmış bu öğretmenlere ulaşmak için 27 ilkökul, 25 ortaokul taranmıştır ancak 800 öğretmenin sadece 472 tanesi geri dönmüştür. Hatalı ya da eksik doldurulan ölçekler değerlendirmeye alınmamıştır. Son durumda örnekleme oluşturan öğretmen sayısının 460 olduğu görülmüştür. Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özellikleri aşağıda verilen Tablo 1'de gösterilmiştir.

**Tablo 1**

*Öğretmenlerin Demografik Özellikleri*

| Demografik Özellikler |             | N   | %    |
|-----------------------|-------------|-----|------|
| Cinsiyet              | Kadın       | 313 | 68   |
|                       | Erkek       | 147 | 32   |
| Yaş                   | 20-30 arası | 131 | 28,5 |
|                       | 30-40 arası | 197 | 42,8 |
|                       | 40-50 arası | 94  | 20,4 |
|                       | 50 ve üzeri | 38  | 8,3  |
| Medeni Durum          | Evli        | 308 | 67   |
|                       | Bekar       | 152 | 33   |
| Öğrenim Durumu        | Lisans      | 370 | 80,4 |
|                       | Lisansüstü  | 90  | 19,6 |

Tablo 1'e göre araştırmaya katılan öğretmenlerin 313'ü (%68) kadın öğretmen, 147'si (%32) erkek öğretmendir. Yaş dağılımı açısından incelendiğinde; araştırmaya katılan öğretmenlerin 131'i (%28,5) 20-30 arasında, 197'si (42,8) 30-40 arasında, 94'ü (%20,4) 40-50 arasında, 38'i (%8,3) ise 50 ve üzerindedir.

Öğretmenlerin medeni durumlarına bakıldığında 308 (%67) öğretmenin evli, 152 (%33) öğretmenin bekar olduğu; öğrenim durumlarının da lisans seviyesinde 370 (%80,4), lisansüstü seviyesinde ise 90 (%19,6) şeklinde dağılım gösterdiği görülmektedir.

### 2.3. Veri toplama araçları ve süreci

#### 2.3.1. Öğretmenlerin Kariyer Endişesi Ölçeği (ÖKEÖ)

Alagöz, Fakiroğlu Sari ve İnandı (2023) tarafından geliştirilen Öğretmenlerin Kariyer Endişesi Ölçeği örgüt kaynaklı, çalışma arkadaşları kaynaklı, birey kaynaklı, iş ve yaşam dengesi olmak üzere dört alt boyut, 18 maddeden oluşmaktadır. Öğretmenlerin Kariyer Endişesi Ölçeği'nin Cronbach-Alpha iç tutarlılık katsayısı .89 ve alt boyutlarının Cronbach-Alpha iç tutarlılık katsayısı sırasıyla örgüt kaynaklı alt faktörü için .81, çalışma arkadaşları kaynaklı alt faktörü için .87, birey kaynaklı alt faktörü için .78 ve iş ve yaşam dengesi alt faktörü için .66 olarak bulgulanmıştır. Bu araştırmada ise ölçeğin tamamı için hesaplanan Cronbach-Alpha katsayısı .87, örgüt kaynaklı alt faktörü için .84, çalışma arkadaşları kaynaklı alt faktörü için .88, birey kaynaklı alt faktörü için .78 ve iş ve yaşam dengesi alt faktörü için .61 olarak hesaplanmıştır. Endişe düzeylerini belirleyecek aritmetik ortalama Tablo 2'deki gibidir.

**Tablo 2**

*Öğretmenlerin Kariyer Endişesi Ölçeğinde Aritmetik Ortalamalara Dair Değerlendirme Bilgileri*

|                              | Madde sayısı | Çok düşük | Düşük     | Orta      | Yüksek    | Çok yüksek |
|------------------------------|--------------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|
| Örgüt Kaynaklı               | 7            | 7-12,5    | 12,6-18,1 | 18,2-23,7 | 23,8-29,3 | 29,4-35    |
| Çalışma Arkadaşları Kaynaklı | 4            | 4-7,1     | 7,2-10,3  | 10,4-13,5 | 13,6-16,7 | 16,8-20    |
| Birey Kaynaklı               | 4            | 4-7,1     | 7,2-10,3  | 10,4-13,5 | 13,6-16,7 | 16,8-20    |
| İş Yaşam Dengesi Kaynaklı    | 3            | 3-5,3     | 5,4-7,7   | 7,8-10,1  | 10,2-12,5 | 12,6-15    |
| Kariyer Endişesi Ölçeği      | 18           | 18-32,3   | 32,4-46,7 | 46,8-61,1 | 61,2-75,5 | 75,6-90    |

#### 2.3.2. Maslach Tükenmişlik Ölçeği – Eğitimci Formu

Maslach Tükenmişlik Envanteri, Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilmiş ve İnce ve Şahin (2015) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Daha sonra bazı düzenlenmelerle Maslach, Jackson ve Schwab tarafından eğitimcilere uyarlanmıştır. Ölçek duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı olmak üzere üç alt boyut içermekte, 22 maddeden oluşmaktadır. İnce ve Şahin (2015) duygusal tükenme alt boyutunun 9 madde içerdiğini ve Cronbach-Alpha iç tutarlılık katsayısının .88 olduğunu; 5 madde içeren duyarsızlaşma alt boyutunun Cronbach-Alpha iç tutarlılık katsayısının .72 olduğunu ve 8 madde içeren kişisel başarı alt boyutunun ise Cronbach-Alpha iç tutarlılık katsayısının .67 olduğunu belirtmektedir. Bu araştırmada ise ölçeğin tamamı için hesaplanan Cronbach-Alpha katsayısı .73 iken duygusal tükenme alt boyutu için .88, duyarsızlaşma alt boyutu için .84 ve kişisel başarı alt boyutu için .82 olarak hesaplanmıştır. Bunun yanı sıra tükenmişlik düzeylerini belirleyecek aritmetik ortalama Tablo 3'teki gibidir.

**Tablo 3**

*Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Ölçeğinde Aritmetik Ortalamalara Dair Değerlendirme Bilgileri*

|                                   | <b>Madde sayısı</b> | <b>Çok düşük</b> | <b>Düşük</b> | <b>Orta</b> | <b>Yüksek</b> | <b>Çok yüksek</b> |
|-----------------------------------|---------------------|------------------|--------------|-------------|---------------|-------------------|
| <b>Duygusal Tükenme</b>           | 9                   | 9-16,2           | 16,3-23,5    | 23,6-30,8   | 30,9-38,1     | 38,2-45           |
| <b>Duyarsızlaşma</b>              | 5                   | 5-9              | 9,1-13,1     | 13,2-17,2   | 17,3-21,3     | 21,4-25           |
| <b>Kişisel Başarı</b>             | 8                   | 8-14,4           | 14,5-20,9    | 21-27,4     | 27,5-33,9     | 34-40             |
| <b>Mesleki Tükenmişlik Ölçeği</b> | 22                  | 22-39,6          | 39,7-57,3    | 57,4-75     | 75,1-82,7     | 82,8-110          |

#### 2.4. Verilerin analizi

Öğretmenlerin kariyer endişesi ve mesleki tükenmişliklerine ilişkin algılarını belirlemek amacıyla betimsel istatistik analizi yapılmıştır. Ardından öğretmenlerin kariyer endişeleri ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını anlamak için korelasyon analizi yapılmıştır. Son olarak öğretmenlerin kariyer endişelerinin mesleki tükenmişliklerini yordayıp yordamadığını görmek, yorduyorsa ne ölçüde yordadığını belirlemek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Bulgular, 0.05- 0.01 anlamlılık düzeyinde yorumlanarak tartışılmıştır. İlişki değerlendirilirken Büyüköztürk vd.'nin (2018) korelasyon katsayısının kabul aralığı dikkate alınmıştır. Büyüköztürk vd. (2018) göre mutlak olarak ilişkinin 0.29 – 0.00 arasında olduğunda düşük düzeyde; 0.69 – 0.30 arasında olması durumunda orta; 0.70 – 1,00 arasında olduğunda ise yüksek olarak kabul edilmektedir.

#### 2.5. Araştırmanın etik izni

Yapılan bu çalışmada “Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi” kapsamında uyulması belirtilen tüm kurallara uyulmuştur. Yönergenin ikinci bölümü olan “Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler” başlığı altında belirtilen eylemlerden hiçbiri gerçekleştirilmemiştir.

#### Etik kurul izin bilgileri

Etik değerlendirmeyi yapan kurul adı: Mersin Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu

Etik değerlendirme kararının tarihi: 05. 04. 2024

Etik değerlendirme belgesi sayı numarası: 24/95

## 2. BULGULAR

Öğretmenlerin kariyer endişesi ve mesleki tükenmişliklerine yönelik algılarını belirlemek amacıyla betimsel istatistik analizi uygulanmıştır. Betimsel istatistik analizine ait bulgular Tablo 4'te sunulmuştur.

**Tablo 4**

*Betimsel İstatistik Analizine İlişkin Bulgular*

|                                   | N   | Min. | Max. | X     | ss    | Düzye  |
|-----------------------------------|-----|------|------|-------|-------|--------|
| Örgüt Kaynaklı                    | 460 | 7    | 35   | 27,7  | 5,94  | Yüksek |
| Çalışma Arkadaşları Kaynaklı      | 460 | 4    | 20   | 12,12 | 4,88  | Orta   |
| Birey Kaynaklı                    | 460 | 4    | 20   | 11,31 | 4,17  | Orta   |
| İş Yaşam Dengesi Kaynaklı         | 460 | 3    | 15   | 9,26  | 2,88  | Orta   |
| <b>Kariyer Endişesi Ölçeği</b>    | 460 | 18   | 90   | 60,40 | 12,82 | Orta   |
| Duygusal Tükenmişlik              | 460 | 9    | 45   | 25,10 | 8,63  | Orta   |
| Duyarsızlaşma                     | 460 | 5    | 25   | 10,99 | 4,96  | Düşük  |
| Kişisel Başarı                    | 460 | 8    | 40   | 29,29 | 5,73  | Yüksek |
| <b>Mesleki Tükenmişlik Ölçeği</b> | 460 | 22   | 110  | 65,39 | 10,45 | Orta   |

Tablo 4'e göre örgüt kaynaklı endişe boyutundan alınan en yüksek puanın 35 ve en düşük puan ise 7 olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin örgüt kaynaklı endişe alt boyutunun ortalama puanı " $X=27,7$ ", standart sapması ise " $5,94$ " tür. Buna göre örgüt kaynaklı endişe boyutunda yer alan ifadelerle öğretmenlerin yüksek düzeyde katıldıkları yani örgütten kaynaklı kariyer endişelerinin yüksek olduğu belirlenmiştir. Çalışma arkadaşları kaynaklı endişe boyutundan en yüksek 20 ve en düşük 4 puan alınmıştır. Öğretmenlerin bu alt boyuttan aldıkları ortalama puan " $X=12,12$ ", standart sapma ise " $4,88$ " dir. Buna göre çalışma arkadaşları kaynaklı kariyer endişesi alt boyutunda yer alan ifadelerle öğretmenler orta düzeyde katılmaktadırlar yani öğretmenler orta düzeyde kariyer endişesine sahiptir. Birey kaynaklı endişe alt boyutunda da alınan en yüksek puanın 20 ve en düşük puanın ise 4 olduğu görülmektedir. Bu boyuttan alınan ortalama puan " $X=11,31$ ", standart sapma " $4,17$ " dir. Buna göre birey kaynaklı kariyer endişesi alt boyutunda yer alan ifadelerle öğretmenler orta düzeyde katılmakta; yani orta düzeyde kariyer endişesi yaşamaktadırlar. Son olarak iş yaşam dengesi kaynaklı kariyer endişesi boyutundan alınacak en yüksek puan 15 ve en düşük puan 3'tür. Öğretmenlerin bu alt boyuttan aldıkları puan " $X=9,26$ ", standart sapma ise " $2,88$ " dir. Buna göre iş yaşam dengesi kaynaklı kariyer endişesi alt boyutunda yer alan ifadelerle öğretmenler orta düzeyde katılmakta; yani orta düzeyde kariyer endişesi yaşamaktadırlar. Öğretmenlerin Kariyer Endişesi Ölçeği'nin toplamından en düşük 18 ve en yüksek 90 puan alınmıştır. Ölçeğin tamamından alınan ortalama puan " $X=60,40$ ", standart sapma ise " $12,82$ " dir. Buna göre öğretmenlerin kariyer endişesine yönelik ifadelerle orta düzeyde katıldıkları belirlenmiştir. Bu bulgular doğrultusunda öğretmenlerin kariyer endişesi yaşadıkları görülmekte; örgüt kaynaklı kariyer endişesinin diğer endişe kaynaklarına göre daha yoğun hissedildiği görülmektedir.

Bunun yanı sıra duygusal tükenmişlik boyutundan alınacak en düşük puanın 9, en yüksek puanın ise 45 olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin duygusal tükenmişlik alt boyutundan aldıkları ortalama puan " $X=25,10$ ", standart sapma ise " $8,63$ " tür. Buna göre duygusal tükenmişlik alt boyutunda yer alan ifadelerle öğretmenler orta düzeyde katılmaktadırlar yani öğretmenler orta düzeyde duygusal tükenmişlik yaşamaktadırlar. Duyarsızlaşma boyutundan alınacak en düşük puan 5 iken en yüksek puan 25'tir.

Öğretmenlerin duyarsızlaşma alt boyutundan aldıkları ortalama puan " $X=10,99$ ", standart sapma ise " $4.96$ " dır. Buna göre duyarsızlaşma alt boyutunda yer alan ifadelerle öğretmenler düşük düzeyde katılmaktadırlar yani öğretmenler düşük düzeyde duyarsızlaşma göstermektedirler. Kişisel başarı boyutundan alınacak en düşük puan 8 ve en yüksek puan 40'tır. Öğretmenlerin kişisel başarı alt boyutundan aldıkları ortalama puan " $X=29,29$ ", standart sapma ise " $5.73$ " tür. Buna göre kişisel başarı alt boyutunda yer alan ifadelerle öğretmenler yüksek düzeyde katılmaktadırlar yani öğretmenler kişisel başarı alanında yüksek düzeyde tükenmişlik göstermektedirler. Son olarak mesleki tükenmişlik ölçeğinin tamamından alınacak en düşük puanın 22, en yüksek puanın ise 110 olduğu görülmektedir. Ölçeğin tamamından alınan ortalama puan " $X=65,39$ ", standart sapma ise " $10,45$ "tir. Buna göre öğretmenlerin mesleki tükenmişlik ölçeğindeki ifadelerle orta düzeyde katıldıkları belirlenmiştir. Bu bulgular doğrultusunda öğretmenlerin orta düzeyde mesleki tükenmişlik yaşadığı, kişisel başarı alt boyutunda hissettikleri tükenmişliğin duygusal tükenmeye oranla daha fazla olduğu ve duygusal tükenmişliğin de duyarsızlaşmadan daha yüksek olduğu söylenebilir.

Bu araştırmanın örneklemini oluşturan öğretmenler için yordanan değişken mesleki tükenmişlik (duygusal tükenme, kişisel başarı, duyarsızlaşma) ile yordayıcı değişken olan kariyer endişesi (örgüt kaynaklı, çalışma arkadaşları kaynaklı, birey kaynaklı, iş ve yaşam dengesi) arasındaki Pearson korelasyon katsayıları Tablo 5'te gösterilmiştir.

**Tablo 5**

*Öğretmenlerin Kariyer Endişesi ile Mesleki Tükenmişliklerine İlişkin Korelasyon Analizi Sonuçları (N=460)*

| Değişkenler                    | 1      | 2      | 3      | 4       | 5       | 6       | 7    |
|--------------------------------|--------|--------|--------|---------|---------|---------|------|
| 1.Örgüt Kaynaklı               | 1      |        |        |         |         |         |      |
| 2.Çalışma Arkadaşları Kaynaklı | ,373** | 1      |        |         |         |         |      |
| 3.Birey Kaynaklı               | ,251** | ,302** | 1      |         |         |         |      |
| 4.İş ve Yaşam Dengesi          | ,335** | ,418** | ,400** | 1       |         |         |      |
| 5.Duygusal Tükenme             | ,144** | ,129** | ,537** | ,197**  | 1       |         |      |
| 6.Kişisel Başarı               | ,234** | -      | -      | -,006** | -,435** | 1       |      |
| 7.Duyarsızlaşma                | -      | ,024** | ,180** | ,216**  | ,624**  | -,580** | 1    |
|                                | ,086** | ,162** | ,405** |         |         |         |      |
| Aritmetik Ortalama             | 3,95   | 3,03   | 2,82   | 3,08    | 2,78    | 3,66    | 2,19 |
| Standart Sapma                 | ,84    | 1,22   | 1,04   | ,96     | ,95     | ,71     | ,99  |

\* $p<.01$

Tablo 5'te görüldüğü gibi duygusal tükenme ile örgüt kaynaklı endişe arasında pozitif yönlü düşük düzeyde ( $r=.144$ ,  $p<.01$ ); çalışma arkadaşları kaynaklı endişe arasında pozitif yönlü düşük düzeyde ( $r=.129$ ,  $p<.01$ ), birey kaynaklı endişe arasında pozitif yönlü orta düzeyde ( $r=.537$ ,  $p<.01$ ) ve iş yaşam dengesi ile arasında pozitif yönlü düşük düzeyde ( $r=.197$ ,  $p<.01$ ) anlamlı bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte kişisel başarı ile örgüt kaynaklı endişe arasında pozitif yönlü düşük düzeyde ( $r=.234$ ,  $p<.01$ ); çalışma arkadaşları kaynaklı endişe arasında negatif yönlü düşük düzeyde ( $r=-.024$ ,  $p<.01$ ), birey kaynaklı endişe arasında negatif yönlü düşük düzeyde ( $r=-.180$ ,  $p<.01$ ) ve iş yaşam dengesi ile arasında negatif yönlü düşük düzeyde ( $r=-.006$ ,  $p<.01$ ) anlamlı bir ilişki gözlenmiştir. Bunun yanı sıra duyarsızlaşma ile örgüt kaynaklı endişe arasında negatif yönlü düşük düzeyde ( $r=-.086$ ,  $p<.01$ ); çalışma arkadaşları

kaynaklı endişe arasında pozitif yönlü düşük düzeyde ( $r = .162, p < .01$ ), birey kaynaklı endişe arasında pozitif yönlü orta düzeyde ( $r = .405, p < .01$ ) ve iş yaşam dengesi ile arasında pozitif yönlü düşük düzeyde ( $r = .216, p < .01$ ) anlamlı bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

### 3.1. Duygusal Tükenme, Kişisel Başarı ve Duyarsızlaşma Alt Boyutlarını Yordayan Değişkenler

İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin duygusal tükenmişlik boyutunun yordayıcıları olarak öngörülen örgüt kaynaklı, çalışma arkadaşları kaynaklı, birey kaynaklı, iş ve yaşam dengesine yönelik çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 6'da sunulmuştur.

**Tablo 6**

*Duygusal Tükenmenin Yordayıcı Değişkenlerine İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları (N=460)*

| Değişkenler                         | B     | SH <sub>B</sub> | B     | t      | P    | R    | R <sup>2</sup> |
|-------------------------------------|-------|-----------------|-------|--------|------|------|----------------|
| Sabit                               | 1,389 | ,196            |       | 7,077  | .000 |      |                |
| Örgüt kaynaklı endişe               | .029  | .049            | .026  | .594   | .553 | .539 | .30            |
| Çalışma arkadaşları kaynaklı endişe | -.032 | .036            | -.040 | -,884  | .377 |      |                |
| Birey kaynaklı endişe               | .504  | .040            | .549  | 12,504 | .000 |      |                |
| İş ve yaşam dengesi                 | -.014 | .046            | -.014 | -.304  | .761 |      |                |

( $F(4-455) = 46.564, p < .01$ )

Tablo 6'ya göre birey kaynaklı endişe alt boyutunun, öğretmenlerin duygusal tükenmişliklerini anlamlı düzeyde yordadığını ( $F(4, 455) = 46.564, p < .01, R = .539, R^2 = .30$ ) ve sözü edilen bu değişkenin açıklanan varyansa katkısının %30 olduğu belirlenmiştir. Bunun yanı sıra örgüt kaynaklı, çalışma arkadaşları kaynaklı, iş ve yaşam dengesi alt boyutlarının ise duygusal tükenmişliği istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde yordamadıkları bulgusuna ulaşılmıştır. Standardize edilmiş regresyon katsayıları ( $\beta$ ) dikkate alındığında, yordayıcı değişkenlerin duygusal tükenmişlik üzerinde görece önem sırası birey kaynaklı ( $\beta = .549; t = 12,504, p = .000$ ), örgüt kaynaklı ( $\beta = .026; t = .594, p = .553$ ), çalışma arkadaşları kaynaklı ( $\beta = -.032; t = -.884, p = .377$ ), iş ve yaşam dengesi ( $\beta = -.014; t = -.304, p = .761$ ) şeklindedir.

İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin duygusal tükenmişlik boyutunun yordayıcıları olarak öngörülen örgüt kaynaklı, çalışma arkadaşları kaynaklı, birey kaynaklı, iş ve yaşam dengesine yönelik çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 7'de sunulmuştur.

**Tablo 7**

*Kişisel Başarının Yordayıcı Değişkenlerine İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları (N=460)*

| Değişkenler                  | B      | SH <sub>B</sub> | B     | T      | P    | R    | R <sup>2</sup> |
|------------------------------|--------|-----------------|-------|--------|------|------|----------------|
| Sabit                        | 3,171  | ,163            |       | 19,406 | .000 |      |                |
| Örgüt kaynaklı               | .268   | .041            | .318  | 6,516  | .000 | .346 | .12            |
| Çalışma arkadaşları kaynaklı | -.045  | .030            | -.076 | -1,505 | .133 |      |                |
| Birey kaynaklı               | -.0167 | .034            | -.244 | -4,991 | .000 |      |                |
| İş ve yaşam dengesi          | .013   | .039            | .018  | .339   | .735 |      |                |

(F(4-455)= 15,499,  $p<.01$ )

Tablo 7'ye göre birey kaynaklı ve örgüt kaynaklı endişe alt boyutunun, öğretmenlerin duygusal tükenmişliklerini anlamlı düzeyde yordadığını ( $F_{(4, 455)} = 15.499$ ,  $p<.01$ ,  $R=.346$ ,  $R^2=.12$ ) ve bahsedilen değişkenin açıklanan varyansa katkısının %12 olduğu görülmüştür. Diğer yandan örgüt kaynaklı, çalışma arkadaşları kaynaklı, iş ve yaşam dengesi alt boyutlarının ise duygusal tükenmişliği istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde yordamadıkları bulgusuna ulaşılmıştır. Standardize edilmiş regresyon katsayılarına ( $\beta$ ) bakıldığında, yordayıcı değişkenlerin duygusal tükenmişlik üzerinde göreceli önem sırası örgüt kaynaklı ( $\beta=.318$ ;  $t=6,516$ ,  $p=.000$ ), birey kaynaklı ( $\beta=-.244$ ;  $t=-4,991$ ,  $p=.000$ ), çalışma arkadaşları kaynaklı ( $\beta=-.076$ ;  $t=-1,505$ ,  $p=.133$ ), iş ve yaşam dengesi ( $\beta=.018$ ;  $t=.339$ ,  $p=.735$ ) şeklindedir.

İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin duyarsızlaşma boyutunun yordayıcıları olarak öngörülen örgüt kaynaklı, çalışma arkadaşları kaynaklı, birey kaynaklı, iş ve yaşam dengesine yönelik çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 8'de sunulmuştur.

**Tablo 8**

*Duyarsızlaşmanın Yordayıcı Değişkenlerine İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları (N=460)*

| Değişkenler                         | B     | SH <sub>B</sub> | B     | T      | P    | R    | R <sup>2</sup> |
|-------------------------------------|-------|-----------------|-------|--------|------|------|----------------|
| Sabit                               | 1,750 | ,213            |       | 8,226  | .000 |      |                |
| Örgüt kaynaklı endişe               | -.299 | .054            | -.256 | -5,583 | .000 | .470 | .22            |
| Çalışma arkadaşları kaynaklı endişe | .076  | .039            | .094  | 1,965  | .050 |      |                |
| Birey kaynaklı endişe               | .380  | .044            | .400  | 8,697  | .000 |      |                |
| İş ve yaşam dengesi                 | .106  | .050            | .102  | 2,098  | .036 |      |                |

(F(4-455)= 32,298,  $p<.05$ )

Analiz sonucunda; birey kaynaklı, örgüt kaynaklı, çalışma arkadaşları kaynaklı, iş ve yaşam dengesi olmak üzere tüm alt boyutların, öğretmenlerin duyarsızlaşmalarını anlamlı düzeyde yordadığını ( $F_{(4, 455)} = 32.298$ ,  $p < .05$ ,  $R = .470$ ,  $R^2 = .22$ ) ve ele alınan bu değişkenlerin açıklanan varyansa katkısının % 22 olduğu belirlenmiştir. Standardize edilmiş regresyon katsayılarına ( $\beta$ ) bakıldığında, yordayıcı değişkenlerin duyarsızlaşma üzerinde göreceli önem sırası birey kaynaklı ( $\beta = .400$ ;  $t = 8.697$ ,  $p = .000$ ), örgüt kaynaklı ( $\beta = -.256$ ;  $t = -5.598$ ,  $p = .000$ ), iş ve yaşam dengesi ( $\beta = .102$ ;  $t = 2.098$ ,  $p = .036$ ), çalışma arkadaşları kaynaklı ( $\beta = .094$ ;  $t = 1.965$ ,  $p = .050$ ) şeklindedir.

#### 4. TARTIŞMA ve SONUÇ

Bu çalışma kapsamında öğretmenlerin yaşadığı kariyer engeli ve mesleki tükenmişliklerinin düzeyi incelenerek öğretmenlerin kariyer endişesi ile mesleki tükenmişlikleri arasındaki ilişki ele alınmıştır. Yapılan alan yazın incelemesi sonucunda yazarlar bu iki değişkenin aynı anda ele alındığı bir çalışma ile karşılaşmamışlardır. Bu nedenle bu iki değişken arasındaki ilişki kurulmaya çalışılırken değişkenlerin alt boyutlarının alan yazında nasıl ele alındığı, nelerle ilişkilendirildiği esas alınmıştır.

Öğretmenlerin kariyer endişesine dair bulgulara bakıldığında; öğretmenler yüksek düzeyde örgüt kaynaklı kariyer endişesi yaşarlarken diğer tüm alt boyutlarda ve toplamda orta düzeyde kariyer endişesi yaşamaktadır. Öğretmenlerin kariyer yapma aşamasında mesleki gelişimlerine ilişkin çalıştıkları kurumdan yeterli desteği göremedikleri, buna bağlı olarak endişelerinin yüksek olduğu düşünülebilir. Bununla birlikte diğer tüm alt boyutlarda orta düzeyde endişe hissetmeleri, kariyer yapmaları açısından olumlu bir bulgu olarak değerlendirilebilir. Orta seviyede kontrol edilebilir bir endişenin, öğretmenin diri kalarak kendini geliştirme sürecine katkı sağlaması beklenmektedir. Bunun yanı sıra mesleki tükenmişlik düzeyine dair bulgulara bakıldığında; öğretmenlerin orta düzeyde duygusal tükenmişlik, düşük düzeyde duyarsızlaşma ve orta düzeyde kişisel başarı tükenmişliği yaşadığı görülürken toplam tükenmişlik orta düzeydedir. Alan yazın incelendiğinde öğretmenlerin mesleki tükenmişliklerinin genel anlamda farklı değişkenler açısından ele alındığı, betimsel olarak az sayıda çalışma olduğu görülmüştür. Gökbulut ve Dindaş (2022) yaptıkları çalışmada öğretmenlerin mesleki tükenmişliklerinin tehlike boyutunda olduğunu; Dolunay (2001) ve Kırılmaz, Çelen ve Sarp (2003) öğretmenlerin duygusal tükenmişliklerinin yüksek düzeyde, duyarsızlaşmalarının ise düşük düzeyde olduğunu bulgulamıştır. Bu bulgular öğretmenlerin mesleki tükenmişliğe tam anlamıyla yakalanmadığını fakat buna çok az kaldığı şeklinde yorumlanabilir.

Öğretmenlerin kariyer endişesi ile mesleki tükenmişlikleri arasındaki ilişki incelendiğinde; öğretmenin örgüt içerisinde yaşadığı kariyer endişesinin, tüm alt boyutlarının duygusal tükenmişliğe sebep olduğu görülmektedir. Kyriacou (2001) öğretmenlerin stres yaşamaları durumunda öfke, hayal kırıklığı, kaygı ve gerginlik gibi olumsuz duygular yaşayacağını dile getirmektedir. Benzer olarak Gordon (1994), örgütteki stres kaynaklarının kişilerin duygu, tutum ve davranışlarını etkileyeceğini ifade etmektedir. Bu bağlamda örgüt içerisindeki endişe kaynaklarının strese sebep olabileceği, bu durumun da bireyin duygu durumunu bozarak kişide duygusal tükenmişliği doğurabileceği düşünülmektedir. Bunun yanı sıra iş ortamında yüksek stres altında olan insanların yaşam doyumu, iş doyumu, yabancılaşması ve mesleki tükenmişliklerinin olumsuz olarak etkilenmesi beklenmektedir (Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005; İnandı, 2009). Benzer olarak Madigan ve Kim (2001) mesleki tükenmişliği strese karşı verilen kronik tepki olarak tanımlamaktadır.

Kişisel başarı düzeyinde tükenmişlik incelendiğinde, öğretmenlerin örgüt kaynaklı endişeleri arttıkça kişisel başarı tükenmişliklerinin arttığı yani kişisel başarılarında düşüş olduğu; birey kaynaklı, çalışma arkadaşları ve iş yaşam dengesi kaynaklı kariyer endişelerinin de kişisel başarı tükenmişliklerini azalttığı yani kişisel başarılarını arttırdığı görülmüştür. Öğretmenlerin örgüt kaynaklı kariyer endişelerine bakıldığında öğretmenlerin mesleklerindeki son öğretimsel gelişmeleri takip edememe, kendilerini geliştirmeye fırsat bulamama gibi kaygıları olduğu görülmektedir. Bu kaygılar düşünüldüğünde öğretmenlerin mesleki gelişimleriyle ilgili kariyerlerini kişisel başarı olarak gördüğü, dolayısıyla bu

konuda endişelerinin artması sonucunda kişisel başarılarının düşeceği düşünülebilir. Bunun yanı sıra öğretmenlerin birey kaynaklı, çalışma arkadaşları kaynaklı ve iş yaşam dengesine dair endişelerinin arttıkça kişisel başarılarının artması orta düzeyde bir endişenin başarıyı arttıracak (Başaran, Taşgın, Sanioğlu ve Taşkın, 2009; Başarır, 1990; Erkan, 1991) ile açıklanabilir. Ayrıca öğretmenlerin bu endişeleri, kişisel başarıları için tehdit olarak görmediği düşünülebilir.

Mesleki tükenmişlikte duyarsızlaşma boyutu incelendiğinde, öğretmenlerin örgüt kaynaklı kariyer endişelerinin artması sonucunda duyarsızlaşmalarının azaldığı görülmektedir. Bu durum çalışmaya katılan öğretmenlerin mesleki anlamda ilerleme için hala ellerinden gelen çabayı göstermesi, dinç ve çalışkan olmalarıyla ilgili olabilir. Bununla birlikte öğretmenlerin birey kaynaklı kariyer endişeleri, çalışma arkadaşları kaynaklı kariyer endişeleri ve iş yaşam dengesine dair kariyer endişeleri arttıkça duyarsızlaşmalarının arttığı dikkat çekmektedir. Her ne kadar bu duyarsızlaşmanın düşük boyutta olduğu görülsede bu durumun sebebi öğretmenlerin kendilerine, çalışma arkadaşlarına ve ailelerine yüklediği anlamla ilgili olabilir. Çalışma arkadaşları tarafından ya da ailesi tarafından kariyerleriyle ilgili olumsuz bir tavır gören öğretmenler meslekten uzaklaşarak umursamaz bir tavır sergilemiş olabilir. Bunun yanı sıra birey kaynaklı endişe ölçeği maddelere bakıldığında her ne yaparsam yapayım bu meslekte ilerleyemeyeceğimi düşünürüm, yaşadığım kariyer endişesi nedeniyle başka iş fırsatlarını sık sık düşünürüm şeklinde ifadeler olduğu görülmektedir. Dolayısıyla başka iş potansiyellerini değerlendirme fikrini taşıyan öğretmenlerin mesleklerinde duyarsızlaşması olasıdır.

Öğretmenlerin kariyer endişelerinin mesleki tükenmişliklerini yordayıp yordamadığına bakıldığında, öğretmenlerin kariyer endişelerinin mesleki tükenmişliklerini anlamlı düzeyde yordadığı sonucuna varılmıştır. Bu değişkenlerin alt boyutları ele alındığında yordama düzeylerinin %12- %30 arasında değiştiği görülmüştür. Öğretmenlerin örgüt kaynaklı yaşadığı kariyer endişelerinin öğretmenlerin duygusal tükenmişliğini anlamlı düzeyde yordadığı, bu değişkenin duygusal tükenmişliği %30 oranında açıkladığı görülmüştür; diğer alt boyutlara dair kariyer endişelerinin duygusal tükenmişliği anlamlı düzeyde yordamadığı görülmektedir. Yani örgüt kaynaklı kariyer endişesine sahip öğretmenlerin duygusal tükenmişlik yaşayacağı söylenebilir. Öğretmenlerin örgütten kaynaklı endişe duygularının strese sebep olacağı (Altan, 2018; Doğan, 2023; Sonnentag ve Frese, 2003) ve öğretmeni psikolojik ve duygusal olarak yıpratacağı (Arı ve Bal, 2008; Kılıçaslan, 2023) düşünülmektedir. Benzer olarak Maslach ve Zimbardo (1982), tükenmişliğin stres boyutuna maruz kalan bireylerin kendilerini fiziksel ve duygusal açıdan aşırı yıpranmış hissedeceğine dikkat çekmektedir. Bunların yanı sıra Ciminli (2023), kişinin sahip olduğu endişenin çevreyi algılayış biçimiyle ilişkili olduğunu ifade etmektedir. Dolayısıyla çalışanların örgüt içerisinde yaşadığı endişe, çevresini olumsuz olarak algılamasına gerginlik, stres gibi olumsuz duyguları ortaya çıkararak duygusal anlamda yorgunluk çekmesine (Doğan, 2023) ve beraberinde tükenmişliğe sebep olmaktadır.

Öğretmenlerin kariyer endişelerinin tüm alt boyutları, öğretmenlerin kişisel başarılarını anlamlı düzeyde yordamakta ve % 12 oranında açıklamaktadır. Öğretmenlerin ilerleme ihtiyacıyla açığa çıkacak kariyer endişesi kendilerini yetersiz hissetmelerine sebep olabilir. Yetersizlik hissi yaşayan öğretmenler de yeteneklerine hatta kendilerine olan inancını ve güvenini kaybedecekler, dolayısıyla kişisel başarıları düşecektir (Doğan, Demir ve Türkmen, 2016). Benzer olarak Sürgevil (2006), başarı duyguları olumsuz etkilenen öğretmenlerin hayal kırıklıkları yaşayacağı, kendilerini değersiz göreceğini, olumsuz duygularla strese kapılıp endişe duyabileceğini ifade etmektedir.

Öğretmenlerin kariyer endişelerinin tüm alt boyutları, öğretmenlerin duyarsızlaşmalarını anlamlı düzeyde yordamakta ve %22 oranında açıklamaktadır. Sonnentag ve Frese (2003) kişilerin yaşadığı kariyer endişesinin; iş yaşam dengesinin bozulmasına, artan iş yüküne, kişilerin kurum içerisindeki rol belirsizliğine ve kaynak yetersizliğine bağlı olarak arttığını ifade etmektedir. Bu durumu yaşayan öğretmenlerin kendilerini kurumun bir parçası olarak göremeyeceği beraberinde duyarsızlaşma yaşayacağı ifade edilebilir. Bununla birlikte Agun vd. (2021), kariyer yolculuğunda bir üst basamağa

çıkmanın bireyi motive edeceğini ifade etmektedir. Madalyonun diğer tarafı düşünüldüğünde bu basamağı çıkamayan bundan endişe duyan bireyin motivasyonunun düşmesi, bulunduğu ortama duyarsızlaşması beklenebilir.

Kariyer endişesinin altında yatan sebepler tespit edildiğinde bireysel ve örgütsel düzeyde birçok olumsuz durumun ortadan kalkması; motivasyonun artması, işe bağlılık, iş doyumu, aidiyet gibi olumlu örgütsel davranışların ortaya çıkması beklenmektedir (Aguna vd., 2021). Bu bağlamda Alagöz ve diğerleri (2025) bu endişeleri gidermek için destekleyici ve tatmin edici bir ortam yaratılmasının hem öğretmenler hem de eğitim kalitesi açısından önemli faydalar sağlayacağını ifade etmektedir. Dahası, yapılan çalışmalar göstermektedir ki (Yılmaz, Altinkurt, Güner ve Şen, 2015) öğretmenlerin duygularını sağlıklı bir şekilde yönetemedikleri zaman birçok olumsuz psikolojik sonuç ile karşılaşmaktadır. Bu olumsuz sonuçlardan biri de tükenmişlik duygusudur. Bu nedenle politika yapıcılar, bir öğretmenin ruhsal sağlığı ne kadar iyiye o kadar iyi ve verimli ders verebileceğinin farkında olmalıdırlar. Öğretmenler için düzenli psikolojik destek alabilecekleri merkezler oluşturulmalı, psikolojik sağlamlıkları her zaman korunmalıdır. İdareciler, öğretmeni sosyal ve psikolojiden açıdan desteklemeyi kendine görev edinmelidir. Öğretmenlerin kariyer edinme ve geliştirme ihtiyaçları göz ardı edilmemeli, dikkate alınmalıdır. Öğretmenlerin kariyer beklentileri ile yönetimin beklentilerinin uyusmasına özen gösterilmelidir. Kariyer faaliyetleri yönetim tarafından düzenli bir şekilde yürütülmeli, öğretmenlerin performansları düzgün bir şekilde değerlendirilmeli ve okul ortamında rol belirsizlikleri ortadan kaldırılmalıdır. Öğretmenlerin mutlu olduğu takdirde tükenmişliklerinin en aza indiği, çevresindeki herkes için faydalı olmaya çabalayacağı ve birçok kesimi aynı anda etkileyeceği göz önünde bulundurulmalıdır.

Bu çalışmanın bulguları genellenirken Şanlıurfa'da çalışan öğretmenlerle yürütüldüğü göz önünde bulundurulmalıdır. Farklı illerde ya da Türkiye genelinde araştırma tekrarlanabilir. Ayrıca bu çalışma ilköğretim kademesinde çalışan öğretmenlerle yürütülmüştür, farklı kademelerde görev yapan öğretmenlerle de yürütülebilir. Bunun yanı sıra kariyer endişesi ve mesleki tükenmişlik ilişkisi, araştırmacıların derinlemesine bilgi edinmesi için nitel olarak da çalışılabilir.

## Kaynakça/Reference

- Agun, H., Üçok, D. I., ve Aydın Küçük, B. (2021). Kariyer dönemlerinin değişmeyen gerçeği: Kariyer endişesi. \*İş ve İnsan Dergisi, 8\*(1), 59–72. <https://doi.org/10.18394/iid.807278>
- Akay, M. K. (2020). \*Sınıf öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik ve örgütsel güven algıları arasındaki ilişkinin analizi\* [Yüksek lisans tezi, İnönü Üniversitesi]. <https://tez.yok.gov.tr>
- Alagöz, T., Fakiroğlu, M., ve İnandı, Y. Development of teachers' career anxiety scale. International Journal of Active Learning, 8(1), 21-41. <https://doi.org/10.48067/ijal.140558>
- Alagöz, T., İnandı, Y., ve Gündüz, Y. (2025). The relationship between teachers' organizational commitment and career anxiety. *International Journal of Assessment Tools in Education*, 12(2), 198-221.
- Altan, S. (2018). Örgütsel yapıya bağlı stres kaynakları ve örgütsel stresin neden olduğu başlıca sorunlar. \*Stratejik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, 2\*(3), 137–158.
- Altunışık, B. (2010). \*Öğretmenlerin kariyer hedeflerinin eğitim kurumlarındaki kariyer yönetimi uygulamalarına yansımaları üzerine öğretmen algıları\* [Yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi].
- Arı, S. G., ve Bal, Ç. E. (2008). Tükenmişlik kavramı: Birey ve örgütler açısından önemi. \*Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 15\*(1), 131–148.
- Avşaroğlu, S., Deniz, M. E., ve Kahraman, A. (2005). Teknik öğretmenlerde yaşam doyumu, iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. \*Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi\*(14), 115–129.
- Aytaç, S. (2009). \*İş stresi yönetimi el kitabı: İş stresi, oluşumu, nedenleri, başa çıkma yolları, yönetimi\*. CASGEM.
- Başaran, M. H., Taşgın, Ö., Sanioglu, A., ve Taşkın, A. K. (2009). Sporcularda durumluk ve sürekli kaygı düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi. \*Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi\*(21), 534–543.
- Başarır, D. (1990). \*Ortaokul son sınıf öğrencilerinde sınav kaygısı, durumluk kaygısı, akademik başarı ve sınav başarısı arasındaki ilişkiler\* [Yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi].
- Büyüka, S., Kılıç, G. N., Kocabaş, İ., ve Karabay, A. (2021). COVID-19 salgın sürecinin okul yöneticisi ve öğretmenlerin tükenmişlik düzeyine etkisi. \*International Journal of Psychology and Educational Studies, 8\*(4), 118–128.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., ve Demirel, F. (2018). \*Bilimsel araştırma yöntemleri\* (34. baskı). Pegem Akademi.
- Cemaloğlu, N., ve Erdemoğlu Şahin, D. (2007). Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin farklı değişkenlere göre incelenmesi. \*Kastamonu Eğitim Dergisi, 15\*(2), 465–484.
- Çam, O. (1992). Tükenmişlik envanterinin geçerlik ve güvenilirliğinin araştırılması. VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, Hacettepe Üniversitesi.
- Diñerol, C. (2013). \*Tükenmişlik sendromunun mesleki tükenmişlik ve iş tükenmişliği açısından incelenmesi: Öğretmenler üzerinde bir uygulama\* [Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi].
- Doğan, A. (2013). \*Din görevlilerinin mesleki aidiyetleri, mesleki tükenmişlik tutumları ve hizmet içi eğitime bakışları\* [Doktora tezi, Atatürk Üniversitesi]. <https://tez.yok.gov.tr>

- Doğan, A., Demir, R., ve Türkmen, E. (2016). Rol belirsizliğinin, rol çatışmasının ve sosyal desteğin tükenmişliğe etkisi: Devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademik personelin tükenmişlik düzeylerinin karşılaştırılması. *\*Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 30\*(1), 37–67.
- Doğan, A. (2023). *\*Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile mesleki doyumları arasındaki ilişki\** [Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi].
- Dündar, G. İ. (2018). Kariyer geliştirme. In A. O. Özçelik (Ed.), *\*İnsan kaynakları yönetimi\** (s. 282–314). Beta Yayıncılık.
- Erkan, S. (1991). *\*Sınav kaygısının öğrenci seçme sınavı başarıları ile ilişkisi\** [Doktora tezi, Ankara Üniversitesi].
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burnout. *\*Journal of Social Issues*, 30\*(1), 159–165.
- Gliner, J. A., Morgan, G. A., ve Leech, N. L. (2015). *\*Uygulamada araştırma yöntemleri: Desen ve analizi bütünleştiren yaklaşım\** (V. Bayar, Çev.; S. Turan, Çev. Ed.). Nobel Yayın Dağıtım.
- Gordon, A. T. (1994). Organizational stress and stress management programs. *\*International Journal of Stress Management*, 1\*(4), 309–322.
- Gökbulut, B., ve Dindaş, S. (2022). Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik ve teknostres düzeylerinin incelenmesi. *\*International Journal of Eurasia Social Sciences*, 47\*, 42–59. <https://doi.org/10.35826/ijoes.3096>
- Rottinghaus, P. J., Day, S. X., ve Borgen, F. H. (2005). The Career Futures Inventory: A measure of career-related adaptability and optimism. *\*Journal of Career Assessment*, 13\*(1), 3–24. <https://doi.org/10.1177/1069072704270271>
- Sağ, V. (2004). Öğretmenlerin kariyer geliştirme hakkındaki görüşleri ve öğretmenlik mesleğinin kariyer basamakları halinde değerlendirilmesi (Yüksek lisans tezi). Kırıkkale Üniversitesi, Kırıkkale.
- Sheffield, D. S., ve Baker, S. B. (2005). Themes from retrospective interviews of school counselors who experienced burnout. *\*Hacettepe University Journal of Education*, 29\*, 177–186.
- Sonnentag, S., ve Frese, M. (2003). Stress in organizations. In W. C. Borman, D. R. Ilgen, ve R. J. Klimoski (Eds.), *\*Handbook of Psychology: Industrial and Organizational Psychology\** (pp. 453–491). Wiley.
- Sürgevil, O. (2005). Tükenmişlik ve tükenmişliği etkileyen örgütsel faktörler: Akademik personel üzerinde bir uygulama (Yüksek lisans tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr>
- Sürgevil, O. (2006). *\*Çalışma hayatında tükenmişlik sendromu\**. Nobel Yayınları.
- Yılmaz, K., Altınkurt, Y., Güner, M., ve Şen, B. (2015). The relationship between teachers' emotional labor and burnout level. *\*Eurasian Journal of Educational Research*, 59\*, 75–90.
- Yılmaz, E., Yazıcı, N., ve Yazıcı, H. (2014). Öğretmen ve yönetici öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *\*Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 24\*, 135–157.
- Yücel, G. F. (2006). Öğretmenlerde mesleki tükenmişlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı (Yüksek lisans tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.

## EXTENDED ABSTRACT

### 1. INTRODUCTION

To reach qualified living standards, individuals in the teaching profession, as in all professional groups, have certain wishes and needs. Teachers also need to plan their future, reach a certain status in society, develop their professional knowledge and skills, achieve prosperity in financial matters, and self-actualization. When the studies are examined, meeting some of these needs is associated with career (Sağ, 2004; Altunışık, 2010).

For an individual who spends most of his life in the business environment, the career field he chooses, his profession, the environment he works in reveal some organizational behaviors within the organization; it will affect one's self-perception, social relationships, and family life (Rottinghaus, Day and Borgen, 2005). Kılıçaslan (2023) states that the stress of the individual regarding his or her own career plan will cause tension and anxiety by creating emotional and psychological conflict in the person's life harmony and interpersonal relationships. In this case, it is possible to state that career anxiety is one of the emotional states that arise because of stress.

Individuals with career anxiety are expected to experience fear of being unemployed, feeling professionally inadequate, anxiety about receiving a salary below what they deserve, and failure and burnout (Agun, Üçok and Aydın Küçük, 2021). Burnout occurs as a result of unmet requests; decreased personal self-efficacy, chronic fatigue, helplessness, exhaustion, hopelessness, failure, attrition, decreased strength and energy, causing a decrease in internal resources; It is the emotional state that causes a person to have a negative attitude towards life and other people (Freudenberger, 1974; Kim, Shin and Umbreit, 2007; Maslach and Jackson, 1981; Sheffield and Baker, 2005).

### 2. METHOD

In this study, it was aimed to determine the level of career anxiety and professional burnout of teachers and to examine whether there is a significant relationship between career anxiety and professional burnout levels. Since the aim of the study was to examine whether there is a significant relationship between the career anxiety experienced by teachers and their burnout levels, the relational screening model was used. Relational screening is a research model designed to make predictions about the variables mentioned (Gliner, Morgan and Leech, 2015), which allows to explain whether the variables in the research change together (Karasar, 2011), in other words, whether there is a relationship between them and the level of the existing relationship (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz and Demirel, 2018).

The population of this study consists of 8579 primary and secondary school teachers working in public institutions in Şanlıurfa. In the central district of Eyyübiye, 1319 primary school and 1899 secondary school teachers; 1703 primary school and 1842 secondary school teachers in Haliliye; There are 792 primary school and 1024 secondary school teachers in Karaköprü. The sample of the study was determined by layered random sampling, considering the purpose of the research, the size of the study universe and the characteristics of the variables. As a result of the calculations made in this direction, a total of 356 primary schools, 159 of which are in Haliliye, 123 in Eyyübiye and 74 in Karaköprü district; A total of 444 secondary school teachers, 177 from Eyyübiye, 172 from Haliliye and 95 from Karaköprü, were participated. In this case, a total of 800 teachers were screened, and 27 primary schools and 25 secondary schools were screened to reach these teachers, but only 472 of the 800 teachers returned. Incomplete or incorrectly filled scales were not included in the analysis. In the last case, it was seen that the number of teachers constituting the sample was 460. Correlation analysis was conducted to understand whether there was a significant relationship between teachers' career concerns and professional burnout levels. Finally, regression analysis was performed to determine whether teachers' career concerns predict their professional burnout, and if so, to what extent they predict it.

### 3. FINDINGS, DISCUSSION AND RESULTS

When the relationship between teachers' career anxiety and professional burnout was examined. It is seen that all sub-dimensions of the career anxiety experienced by the teacher in the organization cause emotional burnout. Kyriacou (2001) states that if teachers experience stress, they will experience negative emotions such as anger, frustration, anxiety and tension. Similarly, Gordon (1994) states that stress sources in the organization will affect people's emotions, attitudes and behaviors. In this context, it is thought that the sources of anxiety within the organization can cause stress, which may cause emotional burnout in the person by disrupting the emotional state of the individual. In addition, life satisfaction, job satisfaction, alienation and professional burnout of people who are under high stress in the work environment are expected to be negatively affected (Avşaroğlu, Deniz and Kahraman, 2005; İnandı, 2009). Similarly, Madigan and Kim (2001) define occupational burnout as a chronic response to stress.

When it was examined whether teachers' career concerns predicted their professional burnout, it was concluded that teachers' career concerns significantly predicted their professional burnout. When the sub-dimensions of these variables were considered, it was seen that the procedural levels varied between 12% and 30%. It was observed that the career concerns experienced by the teachers due to the organization significantly predicted the emotional burnout of the teachers, and this variable explained the emotional burnout by 30%; It is seen that career concerns about other sub-dimensions do not significantly predict emotional burnout. In other words, it can be said that teachers with career concerns due to the organization will experience emotional burnout. It is stated that teachers' feelings of anxiety arising from the organization will cause stress (Altan, 2018; Dogan, 2023; Sonnentag and Frese, 2003) and wear out the teacher psychologically and emotionally (Bee and Honey, 2008; Kılıçaslan, 2023). Similarly, Maslach and Zimbardo (1982) point out that individuals who are exposed to the stress dimension of burnout will feel physically and emotionally extremely worn out. In addition to these, Ciminli (2023) states that the anxiety of the person is related to the way he perceives the environment. Therefore, the anxiety experienced by the employees within the organization causes them to perceive their environment negatively, to suffer from emotional fatigue by revealing negative emotions such as tension and stress (Doğan, 2023) and burnout.

When the underlying causes of career anxiety are identified, many negative situations at the individual and organizational level disappear; It is expected that positive organizational behaviors such as increased motivation, commitment to work, job satisfaction, and belonging will emerge (Aguna et al., 2021). Studies show that (Yılmaz, Altınkurt, Güner and Şen, 2015) that when teachers cannot manage their emotions in a healthy way, many negative psychological consequences are encountered. One of these negative consequences is the feeling of burnout. Therefore, policymakers should be aware that the better a teacher's mental health, the better and more efficient he or she will be able to teach. Centers should be established for teachers where they can receive regular psychological support, and their psychological resilience should always be maintained. Administrators should take it upon themselves to support the teacher socially and psychologically. The career acquisition and development needs of teachers should not be ignored but considered. Care should be taken to match the career expectations of the teachers with the expectations of the management. Career activities should be carried out in an orderly manner by the administration, teachers' performances should be properly evaluated, and role ambiguities should be eliminated in the school environment. It should be considered that if teachers are happy, their burnout is minimized, they will try to be useful to everyone around them, and they will affect many segments at the same time.

## ARAŞTIRMANIN ETİK İZNİ

### Etik kurul izin bilgileri

Etik değerlendirmeyi yapan kurul adı: Mersin Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu

Etik değerlendirme kararının tarihi: 05. 04. 2024

Etik değerlendirme belgesi sayı numarası: 24/95

## ARAŞTIRMACILARIN KATKI ORANI

Yazar 1: Araştırmanın tasarlanması, literatür, verilerin toplanması, tartışma, raporlaştırma, genel kontrol (%50).

Yazar 2: Yöntemin belirlenmesi, literatür, danışmanlık, geçerlik ve güvenirlik çalışmaları, veri analizi, genel kontrol (%50).

## ÇATIŞMA BEYANI (CONFLICT OF INTEREST)

Araştırmada herhangi bir kişi ya da kurum ile finansal ya da kişisel yönden bir bağlantı ve çıkar çatışması yoktur.