

Coğrafya Öğretmenlerinin Tükenmişlik, Mesleki Profesyonellik ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi

Examination of Geography Teacher's Levels of Burnout, Professional Professionalism and Organizational Commitment

Dr. Nurullah KILINÇ*
Dr. Öğr. Üyesi Nadire KARADEMİR**

Öz:

Türkiye’de coğrafya öğretmenleri diğer branş öğretmenleri gibi mesleklerini icra ederken karşılaşabilecekleri birçok problemle baş etmek zorundadırlar. Bu problemler öğretmenlerin tükenmişlik, mesleki profesyonellik ve örgütsel bağlılık düzeylerini etkilemektedir. Coğrafya öğretmenlerinin mesleklerini icraları sırasında demografik değişkenlere göre tükenmişlik, mesleki profesyonellik ve örgütsel bağlılık düzeylerinde hangi değişkenlere göre farklılık oluşturduğunun bilinmesi önem taşımaktadır. Bu araştırmanın amacı, coğrafya öğretmenlerinin tükenmişlik, mesleki profesyonellik ve örgütsel bağlılık düzeylerini demografik değişkenler çerçevesinde incelemektir. Türkiye’nin tüm coğrafi bölgelerinden katılmış 455 coğrafya öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmaya katılanların 152’si kadın, 303’ü ise erkektir. Araştırma, betimsel tarama modelindedir. Türkiye’de resmi ve özel eğitim kurumlarında görevli coğrafya öğretmenlerinin tükenmişlik, mesleki profesyonellik ve örgütsel bağlılık düzeylerini etkilediği düşünülen bazı değişkenlerin belirlenmesi amacıyla yapılan bu çalışmada coğrafya öğretmenlerine üç farklı ölçek uygulanmıştır. Yapılan analiz sonucunda cinsiyet, durumuna göre puanlarda herhangi bir farklılaşma olmadığı görülmüştür. Yaş, medeni durum, görev yapılan coğrafi bölge, görev yapılan okul türü, kıdem yılı, maddi durum değişkenlerinde tükenmişlik boyutunda anlamlı farklılaşma ortaya

* Nuri Pakdil Bilim ve Sanat Merkezi, Coğrafya Öğretmeni, Kahramanmaraş, Türkiye, nurullahbey46@hotmail.com, 0000-0003-0055-6650

** KSÜ, Fen Edebiyat Fakültesi, Coğrafya Bölümü, Kahramanmaraş, Türkiye, nadire46@hotmail.com, 0000-0002-5850-0580

çıkmiştir. Medeni durum, kıdem, maddi durum ve coğrafi bölge değişkenlerine göre örgütsel bağlılık değişkenine anlamlı farklılaşma görülmüştür. Mezun olunan okul türü ve maddi durum ile mesleki profesyonellik arasında anlamlı bir farklılaşma gözlenmiştir. Elde edilen sonuçlar tartışılıp çeşitli öneriler sunulmuştur.

Anahtar Sözcükler: Coğrafya Öğretmenleri, Tükenmişlik, Mesleki Profesyonellik, Örgütsel Bağlılık.

Abstract:

Geography teachers have to deal with a lot of problems they might encounter when exercising their profession, like other teachers in Turkey. These problems affect teachers' levels of burnout, professionalism and organizational commitment. It is important to know by which variables the geography teachers make a difference in the levels of burnout, professionalism and organizational commitment according to demographic variables during their profession. The aim of this study is to examine the burnout, professionalism and organizational commitment levels of geography teachers in terms of demographic variables. 455 Geography teachers has contributed to the survey in all geographical regions of Turkey. 152 of the participants in the study are women and 303 of them are men. The research is in descriptive survey model. In this research which aims to determine some variables that are thought to affect the burnout, professionalism and organizational commitment levels of the geography teacher who works in public or private schools, the teachers were applied three different scales. As a result of the analysis, it was seen that there was no difference in scores according to gender and status. There was a significant difference in the burnout dimension in the variables of age, marital status and geographic location, type of school, seniority year, and financial status. Significant differentiation was observed in organizational commitment variable according to marital status, seniority, financial status and geographical region variables. A meaningful differentiation was observed between the type of school graduated from and financial situation and professionalism. The results obtained were discussed and various suggestions were made.

Keywords: Geography Teachers, Burnout, Professionalism, Organizational Commitment.

Giriş

Eğitim kişilerin kendi yaşantıları yoluyla kalıcı ve istendik davranış değişikliği süreci ve uygulamalar bütünü olarak tanımlanabilir. Kültür ve yaşantılarla iç içe bir kavram olan eğitim, aynı zamanda toplumun sahip olduğu birikimi de yeni kuşaklara aktarılması görevi yapmaktadır. Jhon Dewey'e göre eğitim, yaşamın kendisidir (Kadıoğlu Ateş ve Mazı 2016: 556). Eğitim öğretim hayatı, okul öncesi dönemden başlayarak üst kademelere doğru giden bir süreçtir. Üniversite eğitimi ise öğrencilerin kişisel, sosyal ve akademik gelişimleri açısından yaşamın önemli bir kesitidir. Türkiye'de coğrafya öğretmenlerinin büyük bir çoğunluğu mesleğini icra ederken aynı zamanda psikolojik, sosyal ekonomik açıdan birçok problemle başa çıkmak zorundadırlar. Bu gibi sorunlar öğretmenlerin kaygı ve stres seviyelerini arttırmaktadır.

Öğretmenlik, insanlık tarihinin ilk dönemlerinden bu yana var olagelmiş en önemli mesleklerinden birisidir. Öğretmenlik mesleğinin bu kadar önemli olması, **öğretmenliğin** misyonundan kaynaklanmaktadır. **Mesleki olarak öğretmenlik** kişilerin potansiyellerini gerçekleştirmelerine imkân tanınması, evrensel ve yerel kültürel mirasın oluşturulması, geliştirilmesi ve bu mirasın gelecek kuşaklara aktarılması anlamında önemli bir misyonu yerine getirmektedir (Güven, 2010). Bu bağlamda öğretmenlik mesleği durağan bir meslek değil de, belirli kaynaklardan beslenerek sürekli bir değişim ve gelişim içeren dinamik bir süreçtir (Uştu, Mentiş, Taş ve Sever, 2016).

Mekan bilimi olan coğrafya, en eski bilimlerden biridir. Coğrafya bilim olarak İlk Çağ düşünürü ve matematik coğrafyacısı olan, Eratosthenes (İ.Ö. 275-195) tarafından ortaya konulmuştur (Doğanay 1997:3). İbn-i Haldun iki ciltlik mukaddime adlı eserinde "Coğrafya kaderdir." ifadesini kullanırken; Lacosta: "Coğrafya savaşmak içindir." demiştir. Coğrafya bilimi, özellikle ortaöğretim öğrencilerinin "vatan sevgisi" kazanması açısından önemlidir. Ülkesini tam manası ile tanımayan bireylerin bu ülkeyi sevmeleri mümkün değildir. Doğayı korumak insanlığın geleceği adına hem ülke için hem de küresel açıdan önemlidir. Coğrafya; insana doğa bilinci, doğa sevgisi ve doğayı koruma açısından bir bilinç kazandırır. Bu açıdan coğrafya öğretmenlerinin çalışma koşullarının iyi olması coğrafi bilincin artması anlamında büyük önem arz taşımaktadır. Coğrafya öğretmenlerinin iyi şartlarda çalışması sosyal ve fiziki şartlarının iyi olması, moral düzeylerinin yüksek olması önemlidir.

Tükenmişlik kavramı ilk defa Freudenberg (1974-1975) tarafından uyuşturucu bağımlıların tedavisi edildiği bir hastanede gönüllü çalışanlar arasında ortaya çıkan bir meslek hastalığı şeklinde ortaya çıkmıştır. İnsanlarda zaman zaman ortaya çıkabilen fiziksel bitkinlik, uzun süreli yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk duyguları ile yaptığı işe, hayata ve çevresindeki insanlara karşı sergilediği olumsuz davranışları kapsayan bir olgudur (Maslach ve Jackson, 1981). Tükenmişlik kavramını açıklamak için farklı modeller kullanılmıştır. Ancak, bunların içerisinde en yaygın olanı Maslach'ın tükenmişlik modelidir. Maslach modeli; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi olmak üzere üç farklı boyuttan oluşmaktadır. Tükenmişlik belli sorunlar sonucunda ortaya çıkmış olan önemli bir duygusal çöküntü halidir. Tükenmişlik insanlarda hem psikolojik hem de fiziksel açıdan enerji düşüşü olarak tanımlanmaktadır (Budak ve Sürgevil, 2005). Bu çalışmanın tükenmişlik boyutunda Maslach tükenmişlik envanteri kullanılmıştır.

Mesleki profesyonelliği tanımlamak için öncelikle profesyonellik kelimesinin sözlük anlamına bakmak gerekir. Profesyonel; “bir işi kazanç sağlamak amacıyla yapan (kimse)” olarak tanımlanırken profesyonellik ise “profesyonel olma durumu” olarak tanımlanmaktadır (<http://www.tdk.gov.tr>). Profesyonellik ve profesyonelleşme kavramlarının ne olduğu tartışmalıdır. Çünkü kişilerin bakış açılarına göre farklılaşabilmektedir. Bazıları her ikisinin de diğerini gerektirdiğini iddia etmektedir (Hargreaves, 2000; Evans, 2008). Bu bağlamda değerlendirildiğinde alan yazında profesyonelliğin sınıflandırılmasına ilişkin birçok girişim olduğu görülmektedir (Sachs, 2016). Evetts (2008) profesyonelliği, mesleki değer olarak profesyonellik, ideoloji olarak profesyonellik, mesleki değişim ve yönetim kontrolü söylemi olarak profesyonellik şeklinde sınıflamaktadır. Bu sınıflamalar farklılık göstermekle birlikte en sık olarak karşılaşılan profesyonellik güven, yetenek, güçlü bir mesleki kimlik ve işbirliğine dayanan mesleki değer olarak profesyonelliktir (Sachs, 2016). Mesleki değer olarak profesyonelliğin geçmişi Parsons’a ve Anglo-Amerikan toplum yapısına dayanmaktadır. Parsons, bu yaklaşımında mesleklerin ve bürokratik hiyerarşik örgütlerin yetkilerinin her ikisinin de aynı ilkelere nasıl dayanacağını göstermektedir (Evetts, 2011).

Örgütsel bağlılık ise iş görenin örgüte karşı olan sadakat tutumudur. Ayrıca çalışan, çalıştığı örgütün başarılı olabilmesi ilgi göstermelidir. Bu ilgi de örgütsel bağlılık olarak tanımlanmaktadır. Örgüte bağlılık tutumunda; yaş, örgüt içi kıdem gibi bireysel değişkenler ve iş dizaynı, yöneticinin liderlik vasıfları gibi örgütsel değişkenler önemli rol oynamaktadır (Bayram 2005:125). Yaş, cinsiyet, hizmet süresi ve eğitim gibi iş görenlerin kişisel özellikleri de örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerdendir (Balay, 2000: 1). Bir örgütün başarısı, örgüt çalışanlarının işlerini örgütün genel hedef ve amaçları doğrultusunda özenli şekilde icra etmesi ve motivasyon eksikliğinin olmaması “örgütsel bağlılık” kavramının önemli bir unsur olduğunu ortaya koymaktadır (Güçlü, 2006: 5).

Türkiye’de coğrafya öğretmenlerine kaynaklık eden üç farklı fakülte türü bulunmaktadır. Birincisi eğitim fakülteleri, ikincisi pedagojik formasyon almak kaydıyla fen-edebiyat fakültelerinin coğrafya bölümleri ve diğer fakültelerdir.

Literatür taramasına göre şimdiye kadar örgütsel bağlılıkla mesleki profesyonellik ve tükenmişlikle ilgili çok sayıda araştırmanın yapıldığı, fakat coğrafya öğretmenleriyle ilgili örgütsel bağlılığın mesleki profesyonellik ve tükenmişlikle ilişkendirildiği bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle çalışmada coğrafya öğretmenlerinin çeşitli demografik ve sosyal değişkenlere göre tükenmişlik, örgütsel bağlılık ve mesleki profesyonellik seviyeleri ortaya konmaya çalışılmıştır.

Araştırmada coğrafya öğretmenlerinde görülen tükenmişlik, mesleki profesyonellik ve örgütsel bağlılıkların demografik bazı değişkenlere göre incelenmesi ve aralarındaki korelasyonu ortaya çıkarmak amaçlanmaktadır. Böylece demografik, psikolojik ve sosyal faktörlerin coğrafya öğretmenleri üzerindeki etkilerini ortaya konulacak ve gelecek için yapılacak uygulamalara rehberlik edilecektir. Araştırma kapsamında; öğretmenlerin, yaş, çalıştıkları okul türü, buldukları coğrafi bölge, okuldaki görev türü, medeni durum, mesleki kıdem, okul mezuniyet türü, çalıştığı okuldaki kıdem süresi değişkenleri çerçevesinde tükenmişlik, mesleki profesyonellik ve örgütsel bağlılık durumları ele alınmıştır. Coğrafya öğretmenleri buldukları okullarda bir taraftan

beslenme barınma, sosyal ilişkiler konusunda öğrencilerine rehber olmaya çalışırken diğer yandan da dersler, sınavlar gibi işlerini sağlıklı yürütmeye çalışmaktadır. Coğrafya öğretmenleri mesleklerini icra ettikleri sırada başa çıkmak zorunda oldukları problemler, meslektaşları, öğrencileri, yöneticileri ve öğrenci velileri ile ilişkilerini yönetmek zorunda kalmaktadır. Bu aşamada da birtakım problemlerle karşı karşıya kalabilmektedir. Bazen bu sorunlarını rahatlıkla çözebilirken, bazen de sorunlar altında ezilebilmektedirler. Bu durumda coğrafya öğretmenleri meslek icrası sırasında zaman zaman tükenmişlik duygusu yaşayabilmektedirler.

Coğrafya öğretmenlerinin mesleki açıdan ne düzeyde profesyonel oldukları konusu da önemlidir. Zira bir öğretmenin mesleki açıdan başarılı ve verimli olabilmesini etkileyen faktörlerden biri de profesyonelliktir. Ayrıca coğrafya öğretmenlerinin meslekleri açısından örgütsel bağlılık ta önemli bir unsurdur. Öğretmenler görev yaptıkları sırada diğer öğretmen arkadaşları ya da aynı branştan öğretmenler (zümre) ile okula ve sisteme olan örgütsel bağlılıklarının ne düzeyde olduğu da önemlidir. Tüm bu unsurlar öğretmenlerin mesleklerinde hem başarılı hem mutlu hem de verimli olabilmeleri açısından değer taşımaktadır. Eğitimin paydaşları açısından da öğretmenin tükenmişlik durumunun olmaması, mesleki anlamda profesyonel olması ve örgüte bağlılığı kendinde taşıması eğitim açısından olduğu kadar ülke geleceği için de önem arz etmektedir.

Yöntem

Araştırmanın evrenini Türkiye genelinde görev yapan 12.809 (Ebs, 2018: 93) coğrafya öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmada örneklem, seçkisiz olmayan örneklem yöntemlerinden uygun örneklem yöntemi kullanılarak seçilmiştir. Örneklemi 2019-2020 eğitim öğretim yılında güz döneminde rassal olarak seçilen ve araştırmaya gönüllü olarak katılmayı kabul eden Türkiye'nin tüm coğrafi bölgelerinden katılmış 455 coğrafya öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmaya katılanların % 152'si kadın, % 303'ü ise erkektir. Araştırma, betimsel tarama modelindedir. Betimsel istatistik, bir değişkene ilişkin sayısal değerlerin toplanması, betimlenmesi ve sunulmasına olanak sağlayan istatistiksel işlemlerdir (Büyüköztürk, 2010).

Türkiye'de resmi ve özel eğitim kurumlarında görevli coğrafya öğretmenlerinin tükenmişlik, mesleki profesyonellik ve örgütsel bağlılık düzeylerini etkilediği düşünülen bazı değişkenlerin belirlenmesi amacıyla yapılan bu araştırmada coğrafya öğretmenlerine üç farklı ölçek uygulanmıştır.

Coğrafya öğretmenlerinin tükenmişlik durumları çeşitli değişkenler bakımından bir farklılık göstermekte midir?

Coğrafya öğretmenlerinin mesleki profesyonellik durumları çeşitli değişkenler bakımından bir farklılık göstermekte midir?

Coğrafya öğretmenlerinin örgütsel bağlılık durumları çeşitli değişkenler bakımından bir farklılık göstermekte midir?

Coğrafya öğretmenlerinin tükenmişlik, örgütsel bağlılık ve mesleki profesyonellik durumları arasında korelasyon var mıdır?

Veri Toplama Araçları

Araştırmada öğretmenlerin mesleki profesyonellikleri ile ilgili görüşlerini belirlemek amacı ile Yılmaz ve Altinkurt (2014) tarafından geliştirilmiş olan *Öğretmenlerin Mesleki Profesyonelliği Ölçeği* kullanılmıştır. Ölçek 24 maddeden oluşmakta ve tüm maddeler; 1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Orta Derecede Katılıyorum, 4-Katılıyorum ve 5-Kesinlikle Katılıyorum” şeklindedir. Ölçekte ters puanlanan madde bulunmamaktadır. Ölçeğin tümünden toplam puan elde edilebilmektedir. Ölçek Kişisel Gelişim (5 madde), Kuruma Katkı (8 madde), Mesleki Duyarlılık (5 madde) ve Duygusal Emek (6 madde) olmak üzere dört alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçekten alınan puanların artması, öğretmenlerin mesleki profesyonellik düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir. Ölçeğin yapı geçerliği için açılımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır. Faktör Analizleri sonucunda ölçeğin alt boyutlarında maddelerin faktör yük değerleri 0.40 ile 0.84, madde-toplam korelasyonları ise 0.35 ile 0.73 arasında değişmektedir. Dört faktörün birlikte açıkladığı varyans oranı % 52.22’dir. Faktörlerin Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayıları; Kişisel Gelişim faktörü için 0.79, Mesleki Duyarlılık faktörü için 0.74, Kuruma Katkı faktörü için 0.86 ve Duygusal Emek faktörü için 0.80 ve ölçeğin tümü için 0.90 olarak hesaplanmıştır (Yılmaz ve Altinkurt, 2014).

Maslach *Tükenmişlik Ölçeği* ise Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilmiş, Türkçe uyarlaması Ergin (1992) tarafından yapılmıştır. Ölçek; Duygusal Tükenme (9 madde), Duyarsızlaşma (5 madde) ve Kişisel Başarısızlık Hissi (8 madde) olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçek 22 maddeden oluşmakta ve tüm maddeler; “0-Hiçbir zaman, 1-Çok nadir, 2-Bazen, 3-Çoğunlukla ve 4-Her zaman” şeklindedir. Ergin (1992) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin geçerlik güvenirlik çalışmasında hesaplanan Cronbach Alfa değerleri Duygusal Tükenme için 0.83, Duyarsızlaşma için 0.72 ve Kişisel Başarısızlık Hissi için 0.67’dir

Üstüner (2009) tarafından geliştirilen “Öğretmenler İçin Örgütsel Bağlılık Ölçeği” (ÖİÖBÖ)’nin güvenirlik hesaplamaları için Cronbach-alpha iç tutarlılık katsayısı “.96” ve test-tekrartest korelasyon katsayısı “.88” olarak hesaplanmıştır. Analizler sonucunda, örgütsel bağlılığı ölçen 17 maddelik bir ölçek geliştirilmiş ve elde edilen bulgulara dayanılarak, ÖİÖBÖ’nin geçerli ve güvenilir likert tipi bir değerlendirme ölçeği olduğu belirlenmiştir. 1-Hiç Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kararsızım, 4-Katılıyorum ve 5-Tamamen Katılıyorum ifadelerinden oluşmaktadır (Üstüner, 2009).

Toplanan verilerin analizinde ikili karşılaştırmalar için Independent Sample t test, çoklu karşılaştırmalar için tek yönlü varyans analizi (ANOVA), bağımlı değişkenler arasında ilişki olup olmadığı ise pearson correlation testi kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırmada istatistiksel anlamlılık düzeyi $p < 0,05$ olarak alınmıştır.

Bulgular

Araştırma grubundan elde edilen veriler analiz edilerek tablolar halinde sunulmuştur.

Tablo 1. Araştırma Grubunun Cinsiyet Değişkenine Göre Tükenmişlik Analiz Sonuçları

Cinsiyet	n	Mean	SD	t	*p
Kadın	152	3,2149	,46357	1,529	,127
Erkek	303	3,2445	,47535		

*p<0.05

Araştırma grubunun cinsiyet durumuna değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı belirlenmiştir (p>0.05). Ancak erkeklerin tükenmişlik puan ortalamalarının kadınlardan biraz fazla olduğu görülmektedir (Tablo 1).

Tablo 2. Araştırma Grubunun Medeni Durum Değişkenine Göre Tükenmişlik Analiz Sonuçları

Medeni Durum	n	Mean	SD	t	*p
Evli	348	2,7637	,42535	-1,985	,048
Bekar	107	2,8573	,42979		

*p<0.05

Araştırma grubunun medeni durumuna değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu belirlenmiştir (p<0.05). Bekârların tükenmişlik puan ortalamalarının evlilerden fazla olduğu görülmektedir (Tablo 2).

Tablo 3. Araştırma Grubunun Yaş Değişkenine Göre Tükenmişlik Analiz Sonuçları

Yaş	n	Mean	SD	F	*p
20-29	40	2,9045	,40601	,384	,040
30-39	162	2,7576	,45764		
40-49	189	2,7771	,41372		
50-59	64	2,8082	,39861		
Total	455	2,7857	,42777		

*p<0.05

Araştırma grubunun yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir. Buna göre 30-39 yaş gruplarında en düşük tükenmişlik puanına sahipken, sonra 40-49 ve 50- 59 yaş gruplarına geldikçe artan tükenmişlik duygusu en fazla 20-29 yaş aralığındaki öğretmenlerde gözlenmiştir (Tablo 3).

Tablo 4. Araştırma Grubunun Görev Yapılan Okul Türü Değişkenine Göre Tükenmişlik Analiz Sonuçları

Okul türü	n	Mean	SD	F	*p
Anadolu Lisesi	235	2,8019	,44958	-,695	,487
Anadolu Öğretmen	53	2,7684	,37939		
Mesleki ve Teknik	103	2,7652	,39810		
Fen	25	2,7564	,37457		
Sosyal Bilimler	28	2,7468	,42342		
Özel Lise	11	2,8802	,60312		
Total	455	2,7857	,42777		

*p<0.05

Araştırma grubunun görev yapılan okul türü değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı tespit edilmiştir ($p>0.05$). Buna göre fen ve sosyal bilimler liselelerinde görev yapan öğretmenlerde tükenmişlik puanı en düşük iken tükenmişlik puanı en yüksek olan mesleki ve teknik liseler ve özel okullarda görev yapan öğretmenlerde gözlenmiştir (Tablo 4).

Tablo 5. Araştırma Grubunun Görev Yapılan Coğrafi Bölge Değişkenine Göre Tükenmişlik Analiz Sonuçları

Coğrafi Bölge	n	Mean	SD	F	*p
Doğu Anadolu	45	2,7899	,41061	2,962	,008
Güneydoğu Anadolu	43	2,8002	,39566		
Akdeniz	146	2,8076	,42940		
Karadeniz	30	3,0136	,42105		
Marmara	67	2,7863	,38022		
İç Anadolu	74	2,6419	,51244		
Ege	50	2,7809	,32966		
Toplam	455	2,7857	,42777		

*p<0.05

Araştırma grubunun görev yapılan coğrafi bölge değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir. Buna göre en fazla tükenmişlik yaşayan coğrafya öğretmenleri Karadeniz bölgesinde görev yapanlardır. Karadeniz bölgesini sırasıyla Akdeniz, Güneydoğu, Doğu Anadolu, Marmara ve Ege bölgesi takip etmektedir. En az tükenmişlik olgusu gözlenen öğretmenler İç Anadolu bölgesinde görev yapanlardır (Tablo 5).

Tablo 6. Araştırma Grubunun Kamu Özel Sektör Çalışanı Değişkenine Göre Tükenmişlik Analiz Sonuçları

Yaş	n	Mean	SD	F	*p
Devlet	411	2,7722	,41276	4,285	,014
Özel	41	2,9479	,53141		
Vakıf	3	2,4242	,43677		
Toplam	455	2,7857	,42777		

*p<0.05

Araştırma grubunun kamu-özel-vakıf sektör değişkenine göre yapılan analizlerde istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir. Buna göre en fazla tükenmişlik yaşayan coğrafya öğretmenleri özel sektörde görev yapanlardır. Vakıf okulu çalışanları orta düzeyde, özel sektörde görev yapan öğretmenler ise en fazla tükenmişlik oranlarına sahiptirler (Tablo 6).

Tablo 7. Araştırma Grubunun Maddi Durum Değişkenine Göre Tükenmişlik Analiz Sonuçları

Maddi Durum	n	Mean	SD	F	*p
Kötü	17	2,8556	,29336	7,557	,000
Orta	238	2,7840	,41136		
İyi	182	2,8257	,40503		
Çok İyi	18	2,3384	,68284		
Toplam	455	2,7857	42777		

*p<0.05

Araştırma grubunun ailenin maddi durumu değişkenine göre yapılan analizlerde istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir. Buna göre en fazla tükenmişlik yaşayan aile maddi durumu kötü olan öğretmenlerdir. Maddi durumu çok iyi olan öğretmenlerin ise tükenmişlik düzeyleri en az seviyededir. (Tablo 7).

Tablo 8. Araştırma Grubunun Mesleki Kıdem Yılı Değişkenine Göre Tükenmişlik Analiz Sonuçları

Kıdem	n	Mean	SD	F	*p
0-5	76	2,8989	,39309	2,700	,030
6-10	106	2,6930	,47329		
11-15	77	2,7745	,47154		
16-20	72	2,7803	,33972		
21ve üzeri	124	2,8057	,41248		
Toplam	455	2,7857	,42277		

*p<0.05

Araştırma grubunun mesleki kıdem yılı değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir. Buna göre en fazla tükenmişlik 0-5 yıl arası kıdeme sahip olan öğretmenlerdir. En az tükenmişlik gözlenen ise 6-10 yıl arası kıdemi olan öğretmenlerdir (Tablo 8).

Tablo 9. Araştırma Grubunun Maddi Durum Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Analiz Sonuçları

Maddi Durum	n	Mean	SD	F	*p
Kötü	17	2,9832	,48793	7,720	,000
Orta	238	3,2321	,43871		
İyi	182	3,2161	,42366		
Çok İyi	18	3,6931	,90561		
Toplam	455	3,2346	47114		

*p<0.05

Araştırma grubunun ailenin maddi durumu değişkenine göre yapılan analizlerde istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir. Buna göre en fazla örgütsel bağlılığı olan öğretmenleri aile maddi durumu en iyi olan öğretmenlerdir. Maddi durumu kötü olan öğretmenler ise en az seviyede örgütsel bağlılığa sahiptirler(Tablo 9).

Tablo 10. Araştırma Grubunun Kamu Özel Sektör Çalışanı Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Analiz Sonuçları

Yaş	n	Mean	SD	F	*p
Devlet	411	3,2437	,45825	3,112	,045
Özel	41	3,1092	,57343		
Vakıf	3	3,7143	,16496		
Toplam	455	3,2346	,47114		

*p<0.05

Araştırma grubunun kamu, özel sektör çalışanı değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir. Buna göre en fazla örgütsel bağlılık düzeyine sahip coğrafya öğretmenleri vakıf okullarında görev yapanlardır. Kamu sektöründe görev alan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyi orta seviyede gözlenmiştir. En az örgütsel bağlılık düzeyine sahip olan öğretmenler ise özel kurumlarda görev yapanlardır (Tablo 10).

Tablo 11. Araştırma Grubunun Yaş Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Analiz Sonuçları

Yaş	n	Mean	SD	F	*p
20-29	40	3,3393	,36983	3,078	,027
30-39	162	3,2989	,54682		
40-49	189	3,1867	,42961		
50-59	64	3,1481	,40982		
Total	455	3,2346	,47114		

*p<0.05

Araştırma grubunun yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir. Buna göre en fazla örgütsel bağlılık 20-29 yaş aralığındaki öğretmenlerde gözlenirken yaş ilerledikçe örgütsel bağlılıkta azalmaktadır (Tablo 11). Araştırmamıza katılan coğrafya öğretmenleri içerisinde en az örgütsel bağlılığa sahip olan yaş grubu ise 50-59 yaş arasındır.

Tablo 12. Araştırma Grubunun Mesleki Kıdem Yılı Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılık Analiz Sonuçları

Kıdem	n	Mean	SD	F	*p
0-5	76	3,2588	,49103	3,097	,016
6-10	106	3,3401	,55542		
11-15	77	3,2263	,52518		
16-20	72	3,2044	,36898		
21ve üzeri	124	3,1525	,37765		
Toplam	455	3,2346	,47114		

*p<0.05

Araştırma grubunun meslekteki kıdem yılı değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir. Buna göre örgütsel bağlılık en yüksek 6-10 yıl arası görev kıdemi olan öğretmenlerde gözlemlenirken, örgütsel bağlılık 21 yıl ve üzeri görev yapan öğretmenlerde gözlemlenmiştir (Tablo 12). Dolayısıyla kıdem arttıkça örgütsel bağlılık azalmaktadır.

Tablo 13. Araştırma Grubunun Maddi Durum Değişkenine Göre Mesleki Profesyonellik Analiz Sonuçları

Maddi Durum	n	Mean	SD	F	*p
Kötü	17	2,8946	,63398	13,555	,000
Orta	238	3,0769	,79074		
İyi	182	3,4052	,76795		
Çok İyi	18	4,0231	,72398		
Toplam	455	3,2388	,80560		

*p<0.05

Araştırma grubunun ailenin maddi durumu değişkenine göre yapılan analizlerde istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir. Buna göre en fazla mesleki profesyonelliğe sahip öğretmenler aile maddi durumu en iyi olan öğretmenlerdir. Maddi durumu kötü olan öğretmenler ise en az seviyede mesleki profesyonelliğe sahiptirler (Tablo 13).

Tablo 14. Araştırma Grubunun Yaş Değişkenine Göre Mesleki Profesyonellik Analiz Sonuçları

Yaş	n	Mean	SD	F	*p
20-29	40	3,3393	,36983	3,127	,026
30-39	162	3,2989	,54682		
40-49	189	3,1867	,42961		
50-59	64	3,1481	,40982		
Total	455	3,2346	,47114		

*p<0.05

Araştırma grubunun yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir. Buna göre en fazla mesleki profesyonellik 20-29 yaş aralığındaki öğretmenlerde gözlenirken yaş ilerledikçe mesleki profesyonellik azalmaktadır (Tablo 14). Araştırmamıza katılan coğrafya öğretmenleri içerisinde en az mesleki profesyonelliğe sahip olan yaş grubu ise 50-59 yaş arasındadır.

Tablo 15. Araştırma Grubunun Mesleki Kıdem Yılı Değişkenine Göre Mesleki Profesyonellik Analiz Sonuçları

Mesleki Kıdem Yılı	n	Mean	SD	F	*p
0-5	76	3,2473	,88767	3,097	,016
6-10	106	3,4579	,82583		
11-15	77	3,1672	,84885		
16-20	72	3,2228	,78118		
21+	124	3,1001	,68642		
Total	455	3,2388	,80560		

*p<0.05

Araştırma grubunun görev yaptığı okuldaki kıdem yılı değişkenine göre mesleki profesyonellik bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir. Buna göre mesleki profesyonelliği en yüksek aynı okulda 21 yıl ve daha uzun süreli görev yapan coğrafya öğretmenlerinde gözlenirken en az mesleki profesyonellik 11-16 yıl aynı okulda görev yapan öğretmenlerde gözlemlenmiştir (Tablo 15). Dolayısıyla aynı okulda daha uzun süre görev yapmak mesleki profesyonelliği arttırmaktadır.

Tablo 16. Araştırma Grubunun Görev Yapılan Okul Türüne Göre Mesleki Profesyonellik Analiz Sonuçları

Okul türü	n	Mean	SD	F	*p
Anadolu Lisesi	235	2,8019	,44958	-,695	,002
Anadolu Öğretmen	53	2,7684	,37939		
Mesleki ve Teknik	103	2,7652	,39810		
Fen	25	2,7564	,37457		
Sosyal Bilimler	28	2,7468	,42342		
Özel Lise	11	2,8802	,60312		
Total	455	2,7857	,42777		

*p<0.05

Araştırma grubunun görev yapılan okul türü değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı tespit edilmiştir (p>0.05). Buna göre en fazla mesleki profesyonellik düzeyi özel liselerde görev yapan öğretmenlerde gözlenmiştir. En düşük mesleki profesyonellik düzeyi ise sosyal bilimler liselerinde görev yapan öğretmenlerde gözlenmiştir (Tablo 16).

Tablo 17. Araştırma Grubunun Görev Yapılan Coğrafi Bölgeye Göre Mesleki Profesyonellik Analiz Sonuçları

Bölge	n	Mean	SD	F	*p
Doğu Anadolu	45	3,1365	,49368	7,336	,000
Güneydoğu Anadolu	43	3,2403	,49432		
Akdeniz	146	3,2381	,42470		
Karadeniz	30	3,1937	,40924		
Marmara	67	3,2395	,36492		
İç anadolu	74	3,3449	,61730		
Ege	50	3,1629	,46349		
Toplam	455	3,2346	,47114		

*p<0.05

Araştırma grubunun görev yapılan coğrafi bölge değişkenine göre mesleki profesyonellikte istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir. Buna göre en fazla mesleki profesyonelliğe sahip olan coğrafya öğretmenleri İç Anadolu bölgesinde görev yapanlardır. Bu bölgeyi sırasıyla Güneydoğu, Marmara, Akdeniz, Karadeniz ve Ege bölgeleri takip etmektedir. En az mesleki profesyonellik gözlenen Doğu Anadolu bölgesinde görev yapan coğrafya öğretmenleridir (Tablo 17).

Tablo 18. Araştırma Grubunun Tükenmişlik, Örgütsel Bağlılık ve Mesleki Profesyonellik Değişkenleri Arasındaki Korelasyon Analiz Sonuçları

		Tükenmişlik	Örgütsel Bağlılık	Mesleki Profesyonellik
n		455	455	455
Tükenmişlik	r	1		
	p			
Örgütsel Bağlılık	r	-,293*	1	
	p	,000		
Mesleki Profesyonellik	r	-,088	,106*	1
	p	,060	,024	

*p<0.05

Araştırma grubunun tükenmişlik ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında negatif yönde doğrusal ve düşük şiddette bir ilişki içerisinde olduğu ($r=-,293$; $p<0,05$) bunun da istatistiksel olarak anlamlı olduğu, yani tükenmişlik düzeyi arttıkça örgütsel bağlılık düzeyinde azalma olduğu, mesleki profesyonellik ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında ise istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde doğrusal ancak düşük şiddette bir ilişki içerisinde olduğu ($r=,106$; $p<0,05$), yani mesleki profesyonellik düzeyi arttıkça örgütsel bağlılık düzeylerinin de artmakta olduğu görülmüştür. Diğer karşılaştırmaların ise istatistiksel olarak anlamlı olmadığı belirlenmiştir (Tablo 18).

TARTIŞMA VE SONUÇ

Araştırma grubu cinsiyet değişkenine göre değerlendirildiğinde tükenmişlik, mesleki profesyonellik ve örgütsel bağlılık düzeyleri ile ilgili anlamlı bir fark görülmemiştir (Tablo 1). Bu durum cinsiyet faktörünün artık fazla anlamlı fark oluşturmadığı erkek ve kadınların daha eşit koşullara maruz kaldıkları değerlendirilebilir. Yapılan diğer bazı çalışmalarda da buna benzer sonuçlara ulaşılmıştır (Soyer vd., 2009; Güneri ve Özdemir, 2003; Kırılmaz vd., 2003; Bağcı ve Karagül, 2013). Ancak, cinsiyet ile tükenmişlik puanlarının ilişkili olduğu farklı çalışmalarda tespit edilmiştir (Cemaloğlu ve Şahin, 2007; Maslach, 1982; Peker, 2002; Seferoğlu ve Durak, 2014; Babaoğlu (2007) çalışmalarında tükenmişliğin kişisel başarı boyutunda erkeklerin kadınlardan daha yüksek tükenmişlik düzeyine sahip oldukları görülmüştür.

Araştırma grubunun medeni durum değişkenine göre değerlendirildiğinde bekarların evli coğrafya öğretmenlerine göre tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olduğu gözlenmektedir (Tablo 2). Sağlık çalışanları üzerine yapılan çalışmanın bulgularına göre de bekarların tükenmişlik düzeyleri yüksek çıkmıştır (Çolakoğlu 2014 ve Köylü 2020). Bu çalışmanın bulguları çalışmayı desteklemekle birlikte, literatürde bu durumun tersi bulgular da ortaya çıkmıştır. Örneğin ilkökul birinci sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik durumunun medeni durum değişkenine göre incelendiği bir başka çalışmada evli öğretmenlerin tükenmişlik durumları daha yüksek bulunmuştur (Demir ve Kara 2014). Bazı çalışmalarda ise medeni duruma göre anlamlı bir farkın olmadığı

ortaya çıkmıştır (Kayabaşı 2008; Soyer vd. 2009; Akman vd. 2010; Bağcı ve Karagül, 2013 ve Şencan 2019)

Araştırma grubunun yaş değişkenine göre tükenmişlik durumlarında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir. Buna göre 30-39 yaş gruplarında en düşük tükenmişlik gözlemlenirken, en fazla 20-29 yaş aralığındaki coğrafya öğretmenlerinde gözlemlenmiştir (Tablo 3). Bazı çalışmalarda, yaş düzeyinin artmasıyla tükenmişlik derecesinin de arttığı ortaya çıkmıştır (Duran ve ark. 2006; Uludağ ve Yaratan, 2010; Seferoğlu ve -Durak, 2014; Toraman 2019). Ancak yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farkın olmadığı çalışmalar da mevcuttur (Kayabaşı 2008; Karademir ve Kılınç 2021; Önder vd. 2020).

Araştırma grubunun okul türü değişkenine göre tükenmişlik düzeyi fen ve sosyal bilimler liselerinde görev yapan öğretmenlerde en düşük iken, en fazla meslek okullarında ve özel okullarda görev yapan coğrafya öğretmenlerinde gözlenmiştir (Tablo 4).. Fen ve sosyal bilimler liselerinde yüksek puanlarla öğrenci alan okullardır. Bunun sonucunda derse ilgi düzeyi yüksek, çalışan, akademik başarıları ve motivasyonu yüksek öğrencilerin bulunduğu bu okullarda görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin düşük olması beklenen bir sonuçtur. Aynı şekilde mesleki ve teknik okullarda öğrenci akademik başarılarının düşük olması öğretmenlerin de ders motivasyonunu olumsuz etkilemektedir. Sınıf yönetiminde çeşitli sorunlarla uğraşmak zorunda kalan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin yüksek olması da olağandır. Ancak özel okullarda durum farklı olabilir. Çünkü özel okulların öğrencilerinin bir kısmının ders motivasyonu düşük, diğer bir kısmının da ders motivasyonu yüksek olabilir. Bu tür özel okullarda, özel sektörün çalışma saatlerinin fazla olmasına karşın ücretlerin istenilen düzeyde olmaması tükenmişlik durumları üzerinde önem taşıdığı düşünülmektedir. Ancak yapılan bazı çalışmalarda görev yapılan okul türü ile tükenmişlik arasında anlamlı fark bulunamamıştır (Dolunay ve Piyal 2003).

Araştırma grubunun görev yapılan coğrafi bölge değişkenine göre tükenmişlik düzeyinde analiz sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir (Tablo 5). Buna göre en fazla tükenmişlik yaşayan coğrafya öğretmenleri Karadeniz bölgesinde görev yapanlardır. Daha sonra Akdeniz, Güneydoğu, Doğu Anadolu, Marmara ve Ege bölgeleri gelmektedir. En az tükenmişlik gözlenen öğretmenler İç Anadolu bölgesinde görev yapan coğrafya öğretmenleri olmuştur. Türkiye'nin yedi farklı coğrafi bölgesinin fiziki ve beşeri coğrafya koşullarının da farklı olması tükenmişlik durumları üzerinde etkili olmuş olabilir. Öğretmenlerin görev yaptıkları coğrafi bölge ile tükenmişlik düzeyi arasındaki anlamlı fark olup olmadığı ile ilgili bir araştırmaya rastlanmamıştır.

Araştırma grubunun kamu özel sektör çalışanı değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir. Buna göre en fazla tükenmişlik yaşayan coğrafya öğretmenleri özel sektörde görev yapanlardır. Diğer yani vakıf okullarında görev yapanların tükenmişlikleri orta düzeyde görülmüştür. En az tükenmişlik olgusu gözlenen öğretmenler ise kamu sektöründe görev yapanlardır (Tablo 6). Özel okulda görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik puanları daha yüksek olduğunu çıkmıştır (Otacıoğlu, 2008). Bu araştırmaya katılan öğretmenlerin tükenmişlik yaşamasının nedenleri yöneticilerden takdir görmemiş olmalarıdır. Ayrıca özel okulların öğrencilerinin bir

kısımının ders motivasyonu düşük, diğer bir kısmının da ders motivasyonu yüksek olabilir. Bu tür özel okullarda, özel sektörün çalışma saatlerinin fazla olmasına karşın ücretlerin istenilen düzeyde olmaması tükenmişlik durumları üzerinde önem taşıdığı düşünülmektedir. Ancak yapılan bazı çalışmalarda görev yapılan okul türü ile tükenmişlik arasında anlamlı fark bulunamamıştır.

Araştırma grubunun ailenin maddi durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir. Buna göre en fazla tükenmişlik yaşayan aile maddi durumu kötü olan öğretmenlerdir. Maddi durumu çok iyi olan öğretmenlerin ise tükenmişlik düzeyleri en az seviyededir (Tablo 7). Çünkü bir öğretmenin görevlerini yaparken aynı zamanda maddi zorluklarla mücadele etmek zorunda kalması psikolojik olarak onu yıpratır. Bu durum da o öğretmenin tükenmişlik düzeyini arttırmaktadır. Maddi durumu çok iyi olan öğretmen ise bu konuda psikolojik olarak rahat olduğu için tükenmişlik düzeyi daha düşük seviyede çıkmaktadır. Otacıoğlu'nun (2008) çalışmasında öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile maddi durumu değişkenine göre bunlar arasında anlamlı bir fark olduğu tespit etmiştir.

Araştırma grubunun mesleki kıdem yılı değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir. Buna göre en fazla tükenmişlik 0-5 yıl arası kıdeme sahip olan öğretmenlerdir. En az tükenmişlik gözlenen ise 6-10 yıl arası kıdemi olan öğretmenlerdir (Tablo 8). Otacıoğlu'nun (2008) çalışmasında öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile mesleki kıdem yılı değişkeni arasında anlamlı bir fark olduğu tespit etmiştir.

Araştırma grubunun ailenin maddi durumu değişkenine göre yapılan analizlerde istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir. Buna göre en fazla örgütsel bağlılığı olan öğretmenleri aile maddi durumu en iyi olan öğretmenlerdir. Maddi durumu kötü olan öğretmenler ise en az seviyede örgütsel bağlılığa sahiplerdir (Tablo 9). Devlet memurlarının maddi tatminsizlik nedeniyle örgütsel bağlılıkları zayıflamakta, bu ise örgüte olan sadakati olumsuz etkilemektedir (Ünlü 2017).

Araştırma grubunun kamu, özel sektör çalışanı değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir. Buna göre en fazla örgütsel bağlılık düzeyine sahip coğrafya öğretmenleri vakıf okullarında görev yapanlardır. Kamu sektöründe görev alan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyi ise orta seviyede gözlenmiştir. En az örgütsel bağlılık düzeyine sahip olan öğretmenler ise özel kurumlarda görev yapanlardır (Tablo 10). Ünlü (2017)'nün çalışmasında devlet memurlarının özel sektördeki alternatiflerinin çekiciliğini yitirdiği ve kendi örgütünde değer ve ayrıcalık gördüğü ölçüde kurumuna bağlanacağı belirtilmiştir.

Araştırma grubunun yaş değişkenine göre örgütsel bağlılık düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir (Tablo 11). Buna göre en fazla 20-29 yaş aralığındaki öğretmenlerde gözlenirken yaş ilerledikçe örgütsel bağlılıkta azalmaktadır. Örgütsel bağlılık iş görenin örgüte karşı olan sadakat tutumudur ve çalıştığı örgütün başarılı olabilmesi için gösterdiği ilgidir. Örgüte bağlılık tutumunda; yaş, örgüt içi kıdem gibi bireysel değişkenler ve iş dizaynı, yöneticinin liderlik vasıfları gibi örgütsel değişkenler önemli rol oynamaktadır. Ancak bazı çalışmalarda örneğin Yıldız vd. (2013), Gürer vd (2012) Önder ve ark (2020)'de okul öncesi öğretmen adaylarının yaşları ile okul tükenmişlik ve duyarsızlaşma alt boyut düzeyleri ile yaş arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olmadığı ortaya çıkmıştır.

Araştırma grubunun meslekteki kıdem yılı değişkenine göre örgütsel bağlılık düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu görülmüştür (Tablo 12). Örgütsel bağlılık en yüksek 6-10 yıl arası görev kıdemi olan öğretmenlerde gözlemlenirken, örgütsel bağlılık 21 yıl ve üzeri görev yapan öğretmenlerde düşüktür. Örgütsel bağlılık tutumunda örgüt içi kıdem bireysel değişkenler içinde etkilidir. Tükenmişlik ve diğer alt boyutlarda anlamlı fark bulunmayan çalışmalar da mevcuttur. Örneğin, Kayabaşı 2008'e göre de mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir sonuç çıkmamıştır.

Araştırma grubunun ailenin maddi durumu değişkenine göre yapılan analizlerde istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir. Buna göre en fazla mesleki profesyonelliğe sahip öğretmenler aile maddi durumu en iyi olan öğretmenlerdir. Maddi durumu kötü olan öğretmenler ise en az seviyede mesleki profesyonelliğe sahiplerdir (Tablo 13). Maddi durumun etkili olduğu bir çalışma sonucuna göre çalışanlar ekonomik şartlarının olumsuzluğu gibi sebeplerden dolayı mesleklerinden dahi ayrılmaktadır (Adıgüzel vd. 2011).

Araştırma grubunun yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir. Buna göre en fazla mesleki profesyonellik 20-29 yaş aralığındaki öğretmenlerde gözlenirken yaş ilerledikçe mesleki profesyonellik azalmaktadır (Tablo 14). Araştırmamıza katılan coğrafya öğretmenleri içerisinde en az mesleki profesyonelliğe sahip olan yaş grubu ise 50-59 yaş arasındır. Hemşirelerle ilgili yapılan bir araştırma sonucunda; 26-30 yaş grubundaki hemşirelerin eğitim ile ilgili profesyonellik düzeyleri, diğer gruplardaki hemşirelerin eğitim ile ilgili profesyonellik düzeylerinden anlamlı olarak yüksek bulunmuştur(Adıgüzel vd. 2011). Bu sonuç bizim çalışmamızın sonucunu desteklemektedir.

Araştırma grubunun görev yaptığı okuldaki kıdem yılı değişkenine göre mesleki profesyonellik bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir. Buna göre mesleki profesyonelliği en yüksek aynı okulda 21 yıl ve daha uzun süreli görev yapan coğrafya öğretmenlerinde gözlenirken en az mesleki profesyonellik 11-16 yıl aynı okulda görev yapan öğretmenlerde gözlemlenmiştir (Tablo 15). Dolayısıyla aynı okulda daha uzun süre görev yapmak mesleki profesyonelliği arttırmaktadır. Hemşirelerle ilgili bir çalışmada burada farklı bir sonuca ulaşılmıştır. 26-30 yaş grubundaki hemşirelerin eğitim ile ilgili profesyonellik düzeyleri, diğer gruplardaki hemşirelerin eğitim ile ilgili profesyonellik düzeylerinden anlamlı olarak yüksek bulunmuştur (Adıgüzel vd. 2011). Hedef kitlenin mesleğinin farklı olması böyle bir farkın çıkmasına neden olmuştur.

Araştırma grubunun görev yapılan okul türü değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı tespit edilmiştir ($p>0.05$). Buna göre en fazla mesleki profesyonellik düzeyi özel liselerde görev yapan öğretmenlerde gözlenmiştir. En düşük mesleki profesyonellik düzeyi ise sosyal bilimler liselerinde görev yapan öğretmenlerde gözlenmiştir (Tablo 16). Başak bir çalışmanın bulgularına göre katılımcıların, mesleki duyarlılık ve mesleki profesyonellik toplam puandaki görüşleri görev yapılan okul türüne göre değişmemektedir (Altınkurt ve Yılmaz 2014). Bunun sebebi örneklem grubunun farklı özellikte olması olabilir.

Araştırma grubunun görev yapılan coğrafi bölge değişkenine göre analiz sonuçlarında mesleki profesyonellikte istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir

(Tablo 17). Buna göre en fazla mesleki profesyonelliği olan coğrafya öğretmenleri İç Anadolu bölgesinde görev yapanlardır. Bu bölgeyi Güneydoğu, Marmara, Akdeniz, Karadeniz ve Ege bölgeleri izlerken en az mesleki profesyonelliğe sahip öğretmenler ise Doğu Anadolu bölgesinde görev yapan coğrafya öğretmenlerindedir. Böyle bir sonuç çıkması bölgelerin çeşitli fiziki ve beşeri coğrafya özelliklerine sahip olmaları ile ilgilidir. Doğu Anadolu Bölgesinde görev yapan öğretmenlerin yaş ortalamasının düşük olması yani mesleki tecrübelerinin az olması mesleki profesyonelliği olumsuz etkileyen önemli bir faktördür. Öğretmenlerin görev yaptıkları coğrafi bölge ile mesleki profesyonellik düzeyi arasındaki anlamlı fark olup olmadığı ile ilgili bir araştırmaya rastlanmamıştır.

Araştırma grubunda yapılan üç farklı ölçeğin arasındaki korelasyonu belirlemek için yapılan analiz sonuçlarına göre coğrafya öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyi arttıkça örgütsel bağlılık düzeyinde de azalma olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin mesleki tükenmişliği üzerine yürütülen çalışmalar genel olarak, tükenmişliğin öğretmenlerin performanslarını azalttığını ve örgütsel bağlılıklarını düşürdüğünü ortaya koymaktadır (Sezgin ve Kılınç, 2012). Eğitim öğretim faaliyetlerinin başarıya ulaşması açısından öğretmenlerin mutlu ve huzurlu bir çalışma ortamında bulunmaları önemlidir. Mutsuz ve kaygılı bir öğretmenin öğrencilerin de başarısını olumsuz yönde etkileyebileceği göz önünde bulundurulmalıdır (Girgin, 2010). Yine coğrafya öğretmenlerinin mesleki profesyonellik düzeyi arttıkça örgütsel bağlılık düzeylerinin de artmakta olduğu görülmüştür. (Tablo 18). Mesleki profesyonelliği yüksek olan öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları da güçlüdür. Araştırmaya katılan coğrafya öğretmenleri çalıştıkları kurumu benimseyen ve örgütün amaçlarını kendi amaçları gibi gören öğretmenlerdir.

Öneriler

Coğrafya öğretmenlerinin ileri yaşlardaki tükenmişliklerini azaltmak için tecrübeli öğretmenlerin ilk yıllardaki mesleğe duydukları heyecanlarını kaybetmemeleri için liyakat, başarı ve performansa dayalı bir kariyer basamakları sistemi getirilebilir. Böylece ileri yaşlardaki öğretmenlerin amaç ve hedeflerine ulaşmak için gayret sarf etmeleri sağlanabilir. Coğrafya öğretmenlerinin tükenmişlik yaşamalarına neden olan bir faktör de görev yaptıkları okul türüdür. Mesleki ve Teknik okullarda görev yapan öğretmenlerin tükenmişlikleri daha yüksek orandadır. Buna çözüm olarak öğretmelerin belli yıllarda bu okullar arasında rotasyona tabi tutulabilir ya da mesleki okullarda çalışan öğretmenlere hizmet puanı ve ek ücret gibi çeşitli teşvikler verilebilir. Coğrafya öğretmenlerinin tükenmişlik yaşamalarına neden olan bir diğer faktör de görev yaptıkları coğrafi bölgedir. Buna çözüm olarak bölgeler arasında öğretmen rotasyonu yapılabilir ya da belli dezavantajlı bölgelerde çalışan öğretmenlere ek ücret gibi teşvikler verilebilir. Ayrıca örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olması için tükenmişlik durumlarına olan olumsuz etkenlerin minimize edilmesi için gerekli çalışmalar yapılmalıdır.

Kaynaklar

BALAY, Refik, (2000), *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

BAYRAM, Levent, (2005) Yönetimde Yeni Bir Paradigma Örgütsel Bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, Ankara Sayı 59 sayfa 125-139.

BUDAK, Gülay, SÜRGEVİL, Olca, (2005), Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analize İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama, *D.E.Ü. BF. Dergisi*, Cilt: XX, 2: 95-108.

BÜYÜKÖZTÜRK, Şener, (2010), *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*, Pegem Yayınları, Ankara.

ÇAYLIKOCA, Alparslan, (2017), Örgütsel Bağlılığın Mesleki Bağlılık Üzerine Etkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma. *Uluslararası Global Turizm araştırmaları Dergisi* Yıl:2017 Cilt: I 1: 1-17

DEMİR, Mehmet Kağan, KARA, Nisa, (2014), İlkokul Birinci Sınıf öğretmenlerinin Tükenmişlik Durumu. *Eğitimde Kuram ve Uygulama Dergisi*. 10/2: 424-440

DOĞANAY, Hayati, (1997), *Türkiye'nin Beşeri Coğrafyası* Milli Eğitim basımevi İstanbul. Coğrafya Araştırmaları Dergisi, 1: 7-24, Ankara.

EBS, Eğitimciler Birliği Sendikası, (2018), Eğitime ve Bilime Bakış İzleme ve değerlendirme raporu. *Eğitim Bir Sen Yayınları* Yayın No: 88: 93 Ankara

ERGİN, Canan, (1992), Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin uyarlanması *VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları Türk Psikologlar Derneği Yayını*, (143-154). Ankara:

EROĞLU, Mehmet, ERDOĞAN, Ufuk ÖZBEK, Ramazan, (2018), Öğretmenlerin Mesleki Profesyonellikleriyle Mesleki Gelişime Yönelik Tutumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Sosyal ve İnsani Bilimler Araştırmaları Dergisi*. 5: 30

GEÇİT, Yılmaz, (2012), Coğrafya eğitimcilerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 39: 88-103.

GÜÇLÜ NERGİZ, Hatice, (2006), *Turizm Sektöründe Durumsal Faktörlerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi*. Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayınları.

GÜVEN, Devrim, (2010), Profesyonel bir meslek olarak Türkiye'de öğretmenlik. *Boğaziçi Üniversitesi Eğitim Dergisi* 27/2: 13-21

KADIOĞLU ATEŞ, Hatice, MAZI, Merve Gül, (2016), Deneyim ve Eğitim Jhon Dewey, *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Yıl: 4, Sayı: 34: 554-572.

KARASAR, Niyazi, (1998), *Bilimsel araştırma yöntemleri*, (8. Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

KÖYLÜ, Engin (2020), *Kütahya Sağlık Bilimleri Üniversitesi Tıp Fakültesindeki Son Sınıf öğrencileri ve Hekimlerde Tükenmişlik Sendromu ve İlişkili Faktörler*. Uzmanlık Tezi, sayfa sayısı 80.

KAYA Mehmet Fatih, ALIM, Mete, (2015), Coğrafya Öğretmenlerinin Stres Kaynakları Üzerine Bir Araştırma, **Doğu Coğrafya Dergisi** Cilt XX 34:171-187 Erzurum.

MASLACH, Cristiana, & JACKSON, Susan E, (1981). The measurement of experienced burnout. **Journal of Occupational Behaviour**, Sayı: 2: 99-113.

ÖNDER, Alev, CENGİZ, Özge, BALABAN DAĞAL, Asude (2019), Okul Öncesi Öğretmen Adaylarının Tükenmişlik ve Yabancılaşma Düzeylerinin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi, **Kastamonu Eğitim Dergisi** Ocak 2020 Cilt: XXVIII

SCHAUFELİ, Wilmar B. & SALANOVA, Marisa, (2007), Efficacy or inefficacy, that's the question: Burnout and engagement, and their relationships with efficacy beliefs. **Anxiety, Coping & Stress**, 20: 177-196.

TÜMERTEKİN, Erol, (1994), **Ekonomik Coğrafya**, İstanbul Üniversitesi Edebiyat Fak. Yay. No: 2926, İstanbul.

TORAMAN, Gülbahar, (2019), Lise Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri ve İlişkili Faktörler. Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, yüksek lisans tezi, Sayfa sayısı 59

UŞTU, Hasan, TAŞ, Ayşe Mentiş, & SEVER, Binali (2016), Öğretmenlerin Mesleki Gelişimine Yönelik Algılarına İlişkin Nitel Bir Araştırma. **Elektronik mesleki Gelişim ve Araştırmalar Dergisi**, Cilt: IV, 1: 82-106.

ÜSTÜNER, Mehmet, (2009), Öğretmenler için örgütsel bağlılık ölçeği: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. **İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi** 10: 1.

YILMAZ, Kürşad ve ALTINURT, Yahya (2014), Öğretmenlerin mesleki profesyonelliği ölçeği geçerlik ve güvenilirlik çalışması. **Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi**, Cilt: XI 2: 332-345.

(<http://www.tdk.gov.tr>) Erişim tarihi: 20.02.2021

Extended Abstract

Education can be defined as the process of permanent and desired behavior change and practices through people's own experiences. Education, which is a concept intertwined with culture and life, also serves to transfer the knowledge of the society to new generations. Teaching is one of the professions that has existed since the first places to human life. This much of the teaching profession is older than teaching.

Exhaustion is a state in which certain problems have appeared. Burnout is current both as a model and as a legacy warm-up. Maslach inventory was used for these product size dimensions.

In the research, it is aimed to evaluate and target improvement, professionalism and features according to brews in use in the field. The targets are demographic, and teachers of social sciences will be trained.

The aim of this study is to examine the burnout, professionalism and organizational commitment levels of geography teachers in terms of demographic variables. 455 Geography teachers has contributed to the survey in all geographical regions of Turkey. 152 of the participants in the study are women and 303 of them are men. The research is in descriptive survey model. In this research which aims to determine some variables that are thought to affect the burnout, professionalism and organizational commitment levels of the geography teachers who work in public or private schools, the teachers were applied three different scales.

When the research group was evaluated according to the gender variable, no significant difference was observed in the levels of burnout, professionalism and organizational commitment.

In this case, it can be evaluated that men and women, whose gender factor no longer makes a significant difference, are exposed to more equal conditions.

When the research group was evaluated according to the marital status variable, single teachers have higher burnout levels than married teachers.

When the research group was evaluated according to the gender variable, there has been significant difference observed in the levels of burnout, professionalism and organizational commitment. Accordingly, while the lowest is observed at 30-39 years old, 20-29 age group is observed globally.

When the research group was evaluated according to the gender school type variable, the high school teachers of science and social sciences have the lowest levels of burnout; teachers at vocational schools and private schools have higher level of burnout, professionalism and organizational commitment.

When the research group was evaluated according to the geographical region variable, the teachers that are occupied in Black Sea region have the higher level of burnout, the teachers that are occupied in Central Anatolia Region have the lowest levels of burnout professionalism and organizational commitment.

When the research group was evaluated according to the financial situation variable, the teachers with lower financial situation have the higher level of burnout, the

teachers with better financial situation have the lowest levels of burnout professionalism and organizational commitment.

When the research group was evaluated according to the seniority year variable, the teachers that are in their 0-5 seniority year have the highest level of burnout, the teachers that are in their 6-10 seniority year have the lowest levels of burnout professionalism and organizational commitment.

When the research group was evaluated according to the private or public sector variable, the teachers that are occupied in private sector have the highest level of burnout, the teachers that are occupied in public sector have the lowest levels of burnout professionalism and organizational commitment.

The level of organizational commitment of teachers working in the public sector was observed at a medium level. The teachers who have the lowest level of organizational commitment are those who work in private institutions. The research is evaluated in a way that can be noticed in the standard measures according to the years of seniority in the profession.

It was determined that there was a statistically significant difference in the analysis made regarding the financial situation of the family of the research group. Accordingly, the teachers with the most professionalism in the professions are the ones with the best financial situation. Educators with lower financial situation have the least professionalism in the fields of education.

When the research group was evaluated according to the age variable, the teachers within 20-29 age group have the highest level of burnout; while the teachers get older the burnout level decrease in terms of professionalism and organizational commitment.

When the research group was evaluated according to the seniority year at the same school variable, the teachers in mission over 11-16 years at the same school have the lowest levels of burnout, the teachers in mission over 11-16 years at the same school have the highest level of burnout, professionalism and organizational commitment.

The research is reviewed for analyzes that have occurred during a three-year period. Practices for teachers and score results of trainings indicate underestimating teachers' performances. The existing situation should be improved for better education and survival considering the students' benefits, regarding the loss of having an unhappy and anxious teacher. Again, improved professionalism should be considered as a gift for young children. Teachers with higher professionalism also strengthen and raise educational quality. Students who are successful in research are the ones who have the teachers that like and adopt the teachings with the aims of the trainings.