

BİLİŞİM TEKNOLOJİLERİ ÖĞRETMENLERİNİN MESLEKİ DOYUM VE TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ*

Özgen KORKMAZ**
Öznur KOVAŒI***
Recep ÇAKIR****
Feray UĞUR ERDOĞMUŞ*****

ÖZ

Bu araştırmanın amacı bilişim teknolojileri (BT) öğretmenlerinin mesleki doyumlarının ve tükenmişlik düzeylerinin nasıl olduğunu, cinsiyet, kıdem açısından değişiklik gösterip göstermediğini incelemek, aralarındaki ilişkiyi saptamak ve mesleki sorunlara yönelik görüşlerini belirlemektir. Araştırma karma araştırma yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu Türkiye’de farklı illerde özel ve kamuda görev yapmakta olan toplam 200 bilişim teknolojisi öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırma verileri Kişisel Bilgi Formu, Mesleki Doyum Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılarak toplanmıştır. Analiz edilmiş ve şu sonuçlara erişilmiştir; BT öğretmenlerinin mesleki doyumları ve duygusal tükenmişlikleri orta düzeyde olup duyarsızlaşmalarının düşük düzeyde olduğu bulunmuştur. Cinsiyet faktörü yönünden erkek BT öğretmenleri kadın BT öğretmenlerine göre daha fazla gelişim isteği duyarken aynı zamanda daha fazla duyarsızlaştıkları sonucuna ulaşılmıştır. Mesleki kıdem arttıkça mesleki doyum düzeyinin düştüğü, duygusal tükenmişlik düzeyinin ise arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Niteliklere uygunluk ve gelişme isteği ile duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma arasında negatif, kişisel başarı arasında pozitif bir ilişki olduğu bulunmuştur. BT öğretmenlerinin karşı karşıya geldikleri sorunlar BT öğretmenlerinde mesleklerine karşı soğuma, bıkkınlık gibi duygular meydana getirmektedir. BT öğretmenleri öğrencilerinden zamanla soğumaktadır. Kamu ve özel okullarda çalışan BT öğretmenlerinin mesleki sorunlara ilişkin görüşleri farklılaşmamaktadır. BT öğretmenlerinin tükenmişlik yaşamalarına sebep olan deneyimlerinin başında öğrencilerin derse olan ilgisizliği gelmektedir. Önemli bir diğer sebepte yönetici, veli ve diğer branş öğretmenlerinin dersi önemsiz görmesidir.

Anahtar Kelimeler: Mesleki doyum, tükenmişlik düzeyi, BT öğretmenleri

PROFESSION SATISFACTION AND EXHAUSTION LEVELS OF ICT TEACHERS

ABSTRACT

The aim of this study is to examine whether the professional satisfaction and exhaustion levels of ICT teachers have changed in terms of gender, seniority, to determine the relationship between them and to determine their views on professional problems. The research is performed according to the descriptive scanning model. The study group consists of 200 ICT teachers working in different provinces in Turkey. Research data were collected through the Personal Data Form, the Professional Satisfaction Scale and the Maslach Exhaustion Scale. As a result; The IT teachers' professional satisfaction and emotional exhaustion are at a medium level and their desensitization is found to be low. In terms of gender factor, male IT teachers show more desperate than female IT teachers do, but they are more desensitized. As professional seniority increases, the level of professional satisfaction decreases, and the level of emotional exhaustion is increased. It is found that there is a positive relationship between emotional desire and desensitization, and personal success. The problems faced by IT teachers in IT relate feelings such as cooling of teacher's passion and frustration. IT teachers' affection for their students diminishes over time. The opinions of IT teachers working in public and private schools on vocational problems do not differ. The primary interest of IT teachers in their burnout is the lack of interest of students. Another important reason is that the teachers, parents and other branch teachers consider the lesson insignificant.

Key Words: Professional satisfaction, exhaustion levels, ICT teachers

*Bu araştırmanın bir bölümü aynı başlıkla Iscess 2018’da sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

**Prof. Dr. Amasya Üniversitesi, Teknoloji Fakültesi Bilgisayar Mühendisliği Bölümü, Amasya,

ozgenkorkmaz@gmail.com

***Amasya Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Bölümü, Amasya,

oznurkovanci@gmail.com

****Doç.Dr. Amasya Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Bölümü,

Amasya, recepcakir@gmail.com

*****Dr.Öğrt.Üyesi, Amasya Üniversitesi, Tasarım MYO, Bilgisayar Teknolojileri Bölümü, Amasya,

ferayugur@gmail.com

GİRİŞ

Teknolojinin eğitime entegrasyonunda en büyük sorumluluğun Bilişim Teknolojileri (BT) öğretmenlerine düştüğünü söylemek mümkündür. Bu nedenle teknoloji entegrasyonunun sağlanabilmesi, BT öğretmenlerinin mesleki doyum ve tükenmişlik düzeylerine de bağlı olduğunu söylemek mümkündür. Mesleki doyum araştırmacılar tarafından farklı şekillerde tanımlanmıştır. Mesleki doyum genel olarak iş görenin işine karşı gösterdiği tutum olarak nitelenmektedir. İş görenin gösterdiği bu tutum olumlu ise mesleki doyumunun olduğu olumsuz ise meslekte doyumunun olmadığı anlamına gelmektedir (Konuk, 2006). Bir diğer tanım da mesleki doyum bireyin işine karşı geliştirdiği tutumlar olarak tanımlamak ve tutumların olumlu, olumsuz olma biçimine göre mesleki doyumun yüksek ve düşük olduğunu anlamak mümkündür. Mesleki doyum düzeyi yüksek olan bireyler işlerine karşı daha istekli ve verimli olurken mesleki doyum düşük bireyler yüksek bireylerin aksine verim düşüklüğü ve işlerine karşı isteksizlik hissetmektedirler (Eğinli, 2009; Özkalp, 2013). Doyum duyguların etkili olduğu bir beceridir. Izgar (2000)'e göre mesleki doyum bireyin yaptığı işte mutlu olması ve umduğu hazzı almasıdır. Karaköse ve Kocabaş (2006) Eğitimden alınacak verimin en önemli etkilerinden birinin personelin morali olmasından kaynaklandığını ve bu moralin mesleki doyumla bağlantısına vurgu yapmıştır. Bloom (1979:184) ise morali yükseltmek ve bu doğrultuda mesleki doyumunda yükselmesi amacıyla alınması gereken önlemlerin başında, yöneticilerin çalışanlar için iyi bir örnek olmaları ve çalışanlarda hizmet duygusunu uyandırmalarının geldiğini vurgulamaktadır.

Mesleki doyum çalışanların yaşantıları üzerinde pek çok etkiye sahiptir. Mesleki doyum ile ilgili olarak üç temel yaklaşım bulunmaktadır. Birinci yaklaşım doyumsuz çalışandır. Doyumsuzluk yaşayan çalışan mümkün olduğunca işten kaçır ve başka işlere geçmenin yolunu yarar. Yaşadığı doyumsuzluk neticesinde hayatından tat almaz. İkinci yaklaşım mesleki doyum olan çalışandır. Mesleki doyum olan çalışan sağlıklıdır ve işini layıkıyla yerine getirir. Üçüncü yaklaşım ise mesleki doyum olup bu doyumla işinde verimli ve mutlu olan çalışandır ve bu mutluluğu iş dışında özel hayatına da yansır (Özkalp, 2013). Mesleki doyum ve mesleklerin zorluğu arasında önemli bir ilişki bulunmaktadır (Kim ve Loadman, 1994). Öğretmenin bulunduğu çevre, çalıştığı koşullar, öğrenci durumları, gibi etmenlerin öğretmenlerin mesleki doyumları üzerine etkileri vardır (Johnson, Kraft ve Papay, 2011). Mesleki doyumun okul kapsamına bakıldığında, verilen eğitimin amaçlarına uygun yürütülmesi için okul yönetiminin öğretmenlerdeki mesleki doyumunu artırmada daha dikkatli olması gerekmektedir (Heller, Clay ve Perkins, 1993).

Tengilimoğlu (2005)'na göre mesleki doyum, iki faktörden oluşmaktadır. Bu faktörlerden biri bireysel faktörler diğeri örgütsel faktörlerdir. Bireysel faktörü; yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, hizmet süresi, medeni durum gibi etkenler olarak açıklarken, örgütsel faktörü; çalışma şartları, çalışma arkadaşları, çalışma ortamı, çalışılan iş gibi etkenler şeklinde açıklanmıştır. Bu faktörler yüksek veya sınır düzeyde olduğunda çalışanlar mesleklerinden gerekli doyum almaktadır, düşük olduğunda çalışanların işlerinden aldıkları doyum düşmekte ve çalışanlar memnuniyetsiz hissetmektedirler. Hissedilen memnuniyetsizlik beraberinde meslekte tükenmeyi getirmektedir. Kuşkusuz bir öğretmenin mesleki başarısı açısından önemli olan bir diğer faktör ise tükenmişlik düzeyidir. Tükenmişlik daha çok insan ilişkilerinin doğrudan yaşandığı mesleklerde daha fazla görülmektedir (Yıldız, 2012). Öğretmenler; öğrenci, veli, yönetici gibi insan gruplarıyla her gün iletişim halindedir (Yıldız, 2012). Bu iletişim süreci kişilerde bazen olumlu olduğu gibi olumsuz sonuçlarda ortaya çıkarabilmektedir. Tükenmişlikte bu iletişimin ortaya çıkardığı olumsuzlukların en temellerinden biridir. Tükenmişlik kavramı ilk defa Amerika'daki hizmet sektöründe çalışan insanların iş bunalımlarını tanımlamak amacıyla ortaya çıkmıştır (Akkurt, 2008). Tükenmişlik sendromu insanların işlerinde yaşadıkları zorluklarda, olumsuz iletişimlerden dolayı çağımızın önemli bir sorunu haline gelmiştir (Polatçı, 2007).

Tükenmişlik kavramını ilk tanımlayan Freudenberger (1974)'dir. Tükenmişlik kavramına ilişkin birçok çalışmada bu kavram farklı açılardan ele alınmıştır. Freudenberger'e göre tükenmişlik; başarısızlık, yıpranma, güç kaybı ve insanın iç kaynakları üzerinde, karşılanamayan istekler sonucunda ortaya çıkan bir tükenme durumu olarak tanımlanmıştır (Akt. Izgar, 2000). Literatürde tükenmişliğin en genel tanımı tükenmişlik üzerine çalışmalar yapan Maslach ve Jackson (1986) tarafından yapılmış ve üç ayrı bileşen altında tanımlanmıştır. Bu bileşenler duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı yetersizliğidir. Duygusal tükenme; bireydeki stres boyutuna değinmekte ve bireyin duygusal ve fiziksel kaynaklarında azalmayı ifade etmektedir. Duyarsızlaşma; kişiler arası boyutuna vurgu yaparak kişilerin müşterilerine karşı negatif tutumları ve işlerine karşı tepkisizleşmelerini belirtmektedir. Kişisel başarı yetersizliği; kişinin kendini olumsuz değerlendirme eğiliminde olması olarak ifade edilmiştir (Budak ve Sürgevil, 2005).

Tükenmişliğin literatürde yer alan bir başka tanımında ise, bireyin başarılı performans beklentisi ile gerçekte gösterdiği daha az tatmin edici durumun arasındaki uçurum olduğu belirtilmektedir. Tükenmişlik bu uçurum algısının bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır (Friedman, 2000). Yapılan işin çalışma koşulları, çevresel faktörleri, çalışan ve işveren ilişkileri, stresle karşı karşıya kalmayı etkileyen önemli etkenlerdir (Cemaloğlu ve Kayabaşı, 2007). Tükenmişlik, yaşanan yoğun iş stresi sonucunda ortaya çıkmaktadır. Öğretmenlik mesleği de oldukça stresli bir meslek olarak kabul edilmektedir. Olumsuz duygusal bir tepki olarak nitelendirilen tükenmişliğe stresin yanında çevresel ve bireysel faktörlerde etki etmektedir (Kokkinos, 2011). Öğretmenlerin iş arkadaşlarıyla, yöneticiler ile yaşadıkları sorunlar, maddi tatsızlıkları, iş yüklerinin fazla olması gibi sebepler öğretmenleri olumsuz yönde etkileyerek stres yaşamalarına sebebiyet vermektedir (Otacıoğlu, 2008). Öğretmenlerde duygusal tükenme ve duyarsızlaşma kişisel başarı düzeyini de düşürmektedir. Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma öğretmenlerin çalışmaya yönelik tutumlarını olumsuz etkilemektedir (Evers, Brouwers ve Tomic, 2002). Tükenmişlik yaşayan bireyler ilk başlarda bu tükenmişlikten bireysel olarak etkilenmektedirler. Zamanla artan tükenmişlik bireylerdeki bireysel boyuttu aşmakta ve sağlıksal sorunlara sebebiyet vermektedir. Sağlık sorunlarına dönüşen tükenmişlik, zaman içerisinde iş hayatına olumsuz etkilerini yansıtmaktadır (Ardıç ve Polatçı, 2008).

Mesleki doyum da olduğu gibi tükenmişlikte de bireysel tükenme ve örgütsel tükenme olmak üzere iki tür faktör dikkat çekmektedir. Bireysel faktörlerin altında yaş, medeni durum, çocuk sayısı, işe aşırı bağlılık, kişisel beklentiler, motivasyon, kişilik, performans, kişisel yaşamda karşılaşılan stresler, mesleki doyum gibi etkenler incelenmektedir (Ağaoğlu ve ark., 2004). Örgütsel yani kişisel faktörler kişilerin olumlu ya da olumsuz ilişkilerinden kaynaklanmaktadır. İnsan doğası gereği sosyal bir varlıktır ve karşısındaki bireyler ile iletişim kurmaktadır. Bu iletişimin sonuçları insanlar üzerinde etki yaratmaktadır. Örgütsel faktör başlığı altında, karşıdaki kişileri olumsuz olarak değerlendirmek ve karşımızdaki insanın durumu gibi etkenler incelenmektedir (Yardım, 1995).

Alan yazın incelendiğinde, öğretmenlerde mesleki doyum ve tükenmişlik düzeyleri ile ilgili birçok branş grubuyla çalışmalar yapıldığı, ancak BT öğretmenlerinin mesleki doyum ve tükenmişlik düzeylerine ilişkin yeterince kanıt bulunamadığı söylenebilir. Bu çerçevede bu araştırmanın amacı BT öğretmenlerinin mesleki doyum ve tükenmişlik düzeylerinin cinsiyet, medeni durum, kıdem, mezunun olunan lisans programı açısından betimlemesi olarak belirlenmiştir.

Problem

Bilişim Teknolojileri öğretmenlerinin mesleki doyumları, tükenmişlik düzeyleri ve hissettikleri mesleki sorunlarına ilişkin görüşleri nasıldır?

Alt problemler

1. BT öğretmenlerinin mesleki doyum ve tükenmişlik düzeyleri nasıldır?
2. BT öğretmenlerinin mesleki doyum ve tükenmişlik düzeyleri, cinsiyete göre farklılaşmakta mıdır?
3. BT öğretmenlerinin mesleki doyum ve tükenmişlik düzeyleri, kıdeme göre farklılaşmakta mıdır?
4. BT öğretmenlerinin mesleki doyum ve tükenmişlik düzeyleri arasında bir ilişki var mıdır?
5. BT öğretmenlerinin mesleki sorunlara ilişkin görüşleri nasıldır?
6. BT öğretmenlerinin mesleki sorunlara ilişkin görüşleri özel veya kamu okullarında çalışma durumlarına göre farklılaşmakta mıdır?
7. BT öğretmenlerinin tükenmişlik yaşamalarına neden olan deneyimleri nelerdir?

YÖNTEM

Araştırma deseni

Bu çalışmada BT öğretmenlerinin mesleki doyumlarına ilişkin algılarını, tükenmişlik düzeylerini ve BT öğretmenlerinin meslekte karşılaştığı sorunları saptamak amacıyla karma araştırma yöntemi kullanılmıştır. Araştırma hem nicel hem de betimsel tarama modeline göre yürütülmüştür. Bir konuya ilişkin katılımcıların görüş, ilgi, yetenek, beceri, tutum gibi özelliklerinin belirlendiği araştırmalar betimsel tarama modeli olarak adlandırılmaktadır (Karasar, 1999).

Çalışma Grubu

Çalışmanın nicel grubu 2018-2019 öğretim yılında Türkiye'nin çeşitli yerlerinde bulunan özel ve kamu okullarında aktif görev alan BT öğretmenlerinden seçilmiştir. Toplam 200 BT öğretmeni ile gerçekleştirilen araştırmada katılımcıların 47'si özel, 153'ü kamuda görev almaktadır. Çalışma grubu 98 kadın, 102 erkekten oluşmaktadır. Çalışma grubunun kıdem ve cinsiyete göre dağılımı Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1. Nicel Çalışma Grubunun Kıdem ve Cinsiyete Göre Dağılımı

		Cinsiyet		Toplam
		Kadın	Erkek	
Kıdem	1-4 yıl arası	49	42	91
	5-9 yıl arası	17	23	40
	10-14 yıl arası	29	29	58
	15 ve Üzeri	3	8	11
Toplam		98	102	200

Çalışmanın nitel grubu 2018-2019 öğretim yılında Amasya, Çorum, Samsun ve Şanlıurfa illerindeki özel ve kamu okullarında aktif görev alan BT öğretmenlerinden oluşmaktadır. Toplam 10 BT öğretmeni ile gerçekleştirilen araştırmada katılımcıların 3'ü özel, 7'si kamuda görev almaktadır. Çalışma grubu 4 kadın, 6 erkekten oluşmaktadır. Çalışma grubunun kıdem ve cinsiyete göre dağılımı Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2. Nitel Çalışma Grubunun Kıdem ve Cinsiyete Göre Dağılımı

		Cinsiyet		Toplam
		Kadın	Erkek	
Kıdem	1-9 yıl arası	2	4	6
	10-19 yıl arası	1	2	3
	20 ve üzeri	1	-	1
Toplam		4	6	10

Veri Toplama Araçları

Çalışmanın nicel boyutunda veriler Kişisel Bilgi Formu, Mesleki Doyum Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği ile toplanmıştır, nitel boyutunda ise veri toplama aracı olarak Görüşme Formu kullanılmıştır.

Kişisel bilgi formu. Form, cinsiyet, yaş, mezun olunan lisans programı, mesleki kıdemleri, görev aldıkları okul türü şeklindeki soruları içermektedir. Araştırmacı tarafından oluşturulmuştur.

Mesleki doyum ölçeği. Ölçek Kuzgun, Sevim ve Hamamcı (1999) tarafından Herzberg'in iki faktör kuramı temel alınarak geliştirilmiştir. Beşli likert tipinde olup 20 maddeden oluşmaktadır. 2 faktörlü olan ölçeğin birinci faktörüne “niteliklere uygunluk”, ikinci faktörüne ise “gelişme fırsatı (isteği)” olarak isimlendirilmiştir. Niteliklere uygunluk faktörü 13 maddeden, gelişme fırsatı (isteği) faktörü 7 maddeden oluşmaktadır. Ölçekten alınabilecek puanlar, en düşük 20, en yüksek 100'dür. Mesleki doyum ölçekten alınan puan ile belirlenmektedir. Ölçekten yüksek puan alınması mesleki doyumunda yüksek olduğunu göstermektedir. Ölçeğin iç tutarlık katsayısı Cronbach alfa formülü ile belirlenmiş olup 0.90'dır. Birinci alt ölçeğin katsayısı 0.91, ikinci alt ölçeğin katsayısı 0.75 olarak bulunmuştur.

Maslach tükenmişlik ölçeği. Bu ölçek Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilmiştir. Ergin (1992)'nin çalışması ile ölçek Türkçeye uyarlanmıştır. Beşli likert tipinde olan ölçekte 22 maddeye yer verilmiştir ve ölçek üç faktördür. Bu faktörler; “duygusal tükenme”, duyarsızlaşma” ve “kişisel başarı”dır. Alt ölçeklerin madde sayıları; duygusal tükenme 9, duyarsızlaşma 5, kişisel başarı 8'dir. Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt ölçekleri olumsuz ifadeler içerirken, kişisel başarı ölçeği olumlu ifadelerden oluşmaktadır. Tükenmişlik, her bir alt ölçekten alınan ayrı puanlarla hesaplanmaktadır. Alt ölçeklerden alınan puanların yüksek olması tükenmişlik düzeyinin yüksek olduğu anlamına gelmektedir. Bu ölçekten alınan en düşük puan 22, en yüksek puan 110 olarak belirlenmiştir. Ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik katsayıları Ergin (1992) tarafından incelenmiş olup Cronbach alfa katsayıları; duygusal tükenme alt ölçeği için 0.83, duyarsızlaşma alt ölçeği için 0.65, kişisel başarı alt ölçeği için 0.72 olarak bulunmuştur. Mevcut çalışmada ise Maslach ve Jackson (1981) tarafından ölçeğin Cronbach alfa iç tutarlık katsayısı tüm maddeler için 0.83 olarak saptanmıştır.

Görüşme formu. Araştırmacılar tarafından hazırlanan açık uçlu 16 sorudan oluşmaktadır.

Verilerin Toplanması

Nicel veriler için öğretmenlere, BTE DERNEĞİ 9 adıyla kurulan Whatsapp; Bilişimde Gelecek Var, Bilişim Teknolojileri Öğretmenleri Paylaşım Platformu, Bilişim Öğretmenleri Platformu isimli Facebook grupları ve mail adresleri aracılığı ile ulaşıldı. Gereken verinin toplanması öğretmenlerin ölçekleri cevaplamaları bir hafta sürdü. Nitel veriler için öğretmenlere, ortak tanıdık öğretmenler aracılığı ile ulaşıldı. Öğretmenlerin müsait zamanlarında görüşmeler yapıldı. Görüşmeler ortalama 20 dakika sürdü. Kayıt cihazı ile kaydedildi ve daha sonra

öğretmenlerin verdiği cevaplar yazıya döküldü. Gereken verinin toplanması ve yazıya dökülmesi iki hafta sürdü.

Verilerin Analizi

İki ölçekle toplanan verilerde her faktörde farklı madde sayısı yer aldığından, faktör ve toplam puanları, daha kolay karşılaştırılabilmesi amacıyla en düşük 20, en yüksek 100 olacak şekilde dönüştürülmüştür. Ölçeklerden elde edilen puanlara karşılık gelen düzeyler şu şekilde özetlenebilir: 20-50: Düşük düzey; 51-69: Orta düzey; 70-100: Yüksek düzey

Bu çerçevede BT öğretmenlerinin mesleki doyum ve tükenmişlik düzeyleri frekans, yüzde, aritmetik ortalama, standart sapma, t, regresyon ve Anova analizleri kullanılarak incelenmiştir.

BULGULAR

Çalışmanın nicel boyutu

BT öğretmenlerinin mesleki doyum ve tükenmişlik düzeylerine ilişkin bulgular tablo 3’de özetlenmiştir.

Tablo 3. Öğretmenlerin Mesleki Doyum ve Tükenmişlik Düzeyleri

Değişken	NX	S.S	Min	Max	Düzeyler (f/%)					
					Düşük	Orta	Yüksek			
Mesleki Nitelik Uyumluk	65.7	14.5	30.8	96.9	34	17.0	82	41.0	84	42.0
	69.7	12.9	31.4	97.1	13	6.5	87	43.5	100	50
Tükenmişlik	57.9	17.7	22.2	100.0	76	38.0	73	36.5	51	25.5
	39.4	15.2	20.0	84.0	15	76.5	37	18.5	10	5.0
	72.3	11.7	35.0	100.0	8	4,0	88	44.0	104	52.0

Tablo 3’de görüldüğü gibi BT öğretmenlerinin mesleki doyuma ilişkin nitelik uygunluk faktör puanlarının 30.8 ile 96.9 arasında olduğu; ortalamanın ise 65.7 olduğu görülmektedir. Gelişme isteği faktörüne ilişkin puanların ise 31.4 ile 97.1 arasında olduğu; ortalamanın ise 69.7 olduğu görülmektedir. Doyum düzeylerine yönelik veriler incelendiğinde ise öğretmenlerin niteliğe uygunluk açısından %17’sinin düşük, %41’inin orta ve % 42’sinin yüksek puanlı grupta yer aldığı görülmektedir. Gelişme isteğine ilişkin faktör incelendiğinde %6.5’inin düşük, %43.5’inin orta ve %50’sinin yüksek puanlı grupta yer aldığı görülmektedir. Buna göre BT öğretmenlerinin gelişme isteği puanlarının bir miktar yüksek olduğu ancak genel olarak mesleki doyumlarına ilişkin algılarının orda düzeyde olduğu ve beklendiği kadar yüksek olmadığı söylenebilir.

Tablo 3’te görüldüğü gibi BT öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerine ilişkin duygusal tükenme faktör puanlarının 22.2 ile 100 arasında olduğu; ortalamanın ise 57.9 olduğu görülmektedir. Duyarsızlaşma faktörüne ilişkin puanların 20 ile 84 arasında olduğu; ortalamanın ise 39.4 olduğu görülmektedir. Kişisel başarı faktör puanlarının 35 ile 100 arasında değiştiği; ortalamanın ise 72.3 olduğu görülmektedir. Tükenmişlik düzeylerine ilişkin veriler incelendiğinde ise öğretmenlerin duygusal tükenmişlik açısından %38’inin düşük, %36.5’inin orta ve % 25.5’inin yüksek puanlı grupta yer aldığı görülmektedir. Duyarsızlaşma düzeylerine ilişkin veriler incelendiğinde %76.5’inin düşük, %18.5’inin orta ve % 5’inin yüksek puanlı

grupta yer aldığı görülmektedir. Kişisel başarı düzeylerine ilişkin veriler incelendiğinde %4'ünün düşük, %44'ünün orta ve % 52'sinin yüksek puanlı grupta yer aldığı görülmektedir. Duygusal tükenme ve duyarsızlık faktörlerinde yer alan maddelerin tamamı olumsuz olduğundan, yorumlanırken yüksek puanın yüksek tükenmişlik ve duyarsızlığı gösterdiği göz önünde bulundurulmalıdır. Bu çerçevede BT öğretmenlerinin duygusal tükenmişliklerinin orta düzeyde olduğu, duyarsızlaşma düzeylerinin ise düşük düzeyde olduğu ancak puan gruplarına bakıldığında özellikle duygusal tükenmişliğe ilişkin orta ve yüksek puanlı gruplarda yer alan öğrenmen oranının %62 olduğu, bu çerçevede de öğretmenlerin önemli bir kısmının duygusal tükenmişlik yaşadığı söylenebilir. Ancak duygusal tükenmişliğe rağmen, öğretmenlerin daha az duyarsızlaştıkları ve hala kişisel başarı için çaba gösterdikleri söylenebilir. BT öğretmenlerinin mesleki doyum ve tükenmişlik düzeylerinin cinsiyete göre farklılaşp farklılaşmadığına ilişkin bulgular Tablo 4'te özetlenmiştir.

Tablo 4. BT Öğretmenlerinin Mesleki Doyum ve Tükenmişlik Düzeylerinin Cinsiyetler Arasındaki Farklılığı

Tutum/Bölüm		N	X	SS	t	sd	p
Nitellekle Uygunluk	Kadın	98	65.1	14.1	-0.513		0.608
	Erkek	102	66.2	14.8			
Gelişme İsteği	Kadın	98	67.4	13.1	-2.532		0.012
	Erkek	102	71.9	12,4			
Duygusal Tükenme (-)	Kadın	98	57.2	17.7	-0.549	198	0.584
	Erkek	102	58.6	17.7			
Duyarsızlaşma(-)	Kadın	98	35.9	12.7	-3.227		0.001
	Erkek	102	42.7	16.7			
Kişisel Başarı	Kadın	98	72.8	10.8	0.615		0.540
	Erkek	102	71.8	12.5			

Tablo 4 incelendiğinde BT Öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre mesleki doyum düzeyleri açısından gelişme isteği algı puanları ($t_{(2-198)}=-2.532$, $p<0.05$) arasında anlamlı farklılaşma olduğu, ancak nitellekle uygunluk faktörüne ilişkin puanlar arasında bir farklılaşma olmadığı görülmektedir. Ortalamalar incelendiğinde farklılaşmanın erkek öğretmenler lehine olduğu görülmektedir. Buna göre erkek BT öğretmenlerinin kadın BT öğretmenlerine göre daha fazla gelişim isteği duydukları söylenebilir.

BT Öğretmenlerinin cinsiyetlerine göre tükenmişlik düzeyleri açısından duyarsızlaşma algı puanları ($t_{(2-198)}=-3.227$, $p<0.05$) arasında anlamlı farklılaşma olduğu, ancak diğer iki faktör açısından kadın ve erkek öğretmenlerin algılarının benzer olduğu görülmektedir. Ortalamalar incelendiğinde farklılaşmanın erkek öğretmenler lehine olduğu görülmektedir. Buna göre erkek BT öğretmenlerinin kadın BT öğretmenlerine oranla daha fazla duyarsızlaştığı söylenebilir. BT öğretmenlerinin mesleki doyum ve tükenmişlik düzeylerinin kıdemlerine göre farklılaşp farklılaşmadığına yönelik bulgular Tablo 5'de özetlenmiştir.

Tablo 5. Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre Mesleki Doyum ve Tükenmişlik Düzeyleri

Tutum/Seçme Nedeni	N	X	Ss.	
Nitellekle Uygunluk	1-4 yıl	91	69.0	13.6
	5-9 yıl	40	62.0	16.3
	10 yıl ve daha fazla	69	63.2	13.8
	Toplam	200	65.7	14.4
Gelişme İsteği	1-4 yıl	91	72.2	11.8
	5-9 yıl	40	67.2	15.1
	10 yıl ve daha fazla	69	67.9	12.4
	Toplam	200	69.8	12.9
Duygusal Tükenme (-)	1-4 yıl	91	54.3	17.2
	5-9 yıl	40	59.9	20.0
	10 yıl ve daha fazla	69	61.3	16.1
	Toplam	200	57.9	17.7
Duyarsızlaşma(-)	1-4 yıl	91	38.7	13.9
	5-9 yıl	40	39.4	17.1
	10 yıl ve daha fazla	69	40.5	15.9
	Toplam	200	39.4	15.2
Kişisel Başarı	1-4 yıl	91	73.3	11.6
	5-9 yıl	40	71.0	13.4
	10 yıl ve daha fazla	69	71.7	10.8
	Toplam	200	72.2	11.7

Tablo 5 incelendiğinde hem mesleki doyum hem de tükenmişliğe ilişkin faktör puanlarının farklılaştığı, mesleki doyuma ilişkin faktörlerde mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin kendilerini mesleklerine daha uygun algıladıkları ve gelişmeye daha fazla istekli oldukları görülmektedir. Tükenmişlik düzeylerine ilişkin faktörler incelendiğinde ise daha kıdemli öğretmenlerin duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu farklılaşmaların anlamlı olup olmadığına dönük analizler tablo 6'de özetlenmiştir.

Tablo 6. Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre Mesleki Doyum ve Tükenmişlik Düzeyleri Farklılığı

Tutum	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Fark	
Nitellekle Uygunluk	Gruplar Arası	1955.1	2	977.6	4.9	.009	1-4 yıl ile diğerleri arasında
	Grup içi	39639.9	197	201.2			
	Toplam	41595.0	199				
Gelişme İsteği	Gruplar Arası	1064.7	2	532.3	3.3	.040	1-4 yıl ile diğerleri arasında
	Grup içi	31998.1	197	162.4			
	Toplam	33062.9	199				
Duygusal Tükenme (-)	Gruplar Arası	2137.1	2	1068.6	3.5	.032	1-4 ile 10 yıl ve üzeri arasında
	Grup içi	60023.3	197	304.7			
	Toplam	62160.4	199				
Duyarsızlaşma	Gruplar Arası	131.0	2	65.4	.281	.755	-

(-)	Grup içi	45929.8	197	233.1			
	Toplam	46060.8	199				
Kişisel Başarı	Gruplar Arası	190.7	2	95.3	.697	.499	-
	Grup içi	26956.6	197	136.9			
	Toplam	27147.2	199				

Tablo 6 incelendiğinde kıdeme göre mesleki doyum puanlarında hem nitelikle uygunluk [$F_{(3-200)}=4.858$, $p<0.05$], hem de gelişme isteği [$F_{(3-200)}=3.277$, $p<0.05$] faktörleri açısından anlamlı farklılaşmaların olduğu görülmektedir. LSD testi sonuçlarına göre farklılaşmanın 1-4 yıl kıdemi olan öğretmenlerle daha fazla kıdemi olan öğretmenler arasında olduğu belirlenmiştir. Tablo 4'deki ortalamalar incelendiğinde ise farklılaşmaların 1-4 yıl kıdemi olan öğretmenler lehine olduğu görülmektedir. Buna göre mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerinin daha kıdemli olan öğretmenlere açısından anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu, mesleki kıdem arttıkça mesleki doyumlarının düştüğü söylenebilir.

Tablo 5 incelendiğinde kıdeme göre tükenmişlik puanlarında duygusal tükenmişlik [$F_{(3-200)}=3.507$, $p<0.05$], faktörü açısından anlamlı farklılaşma olduğu görülmektedir. LSD testi sonuçlarına göre farklılaşmanın 1-4 yıl kıdemi olan öğretmenlerle 10 yıl ve daha kıdemli olan öğretmenler arasında olduğu belirlenmiştir. Tablo 4'deki ortalamalar incelendiğinde ise farklılaşmaların 10 yıl ve daha fazla kıdemi olan öğretmenler lehine olduğu görülmektedir. Buna göre mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin duygusal tükenmişlik düzeylerinin daha kıdemli öğretmenler açısından anlamlı düzeyde daha düşük olduğu, mesleki kıdem arttıkça duygusal tükenmişlik düzeyinin arttığı düştüğü söylenebilir. BT öğretmenlerinin mesleki doyum ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiye dönük bulgular Tablo 7'de özetlenmiştir.

Tablo 7. Mesleki Doyum ve Tükenmişlik Arasındaki İlişki

	Duygusal Tükenme (-)	Duyarsızlaşma(-)	Kişisel Başarı
Nitelikle Uygunluk	-0.723**	-0.340**	0.590**
Gelişme İsteği	-0.595**	-0.332**	0.625**

** N=200, $p<0,001$

Tablo 7 incelendiğinde öğretmenlerin mesleki doyuma ilişkin nitelikle uygunluk ve gelişme isteği ile duygusal tükenmişlik ve duyarsızlık arasında anlamlı düzeyde negatif bir ilişki varken, kişisel başarı arasında anlamlı düzeyde pozitif bir ilişki olduğu görülmektedir. Korelasyon katsayıları incelendiğinde tüm düzeylerdeki ilişkinin oldukça büyük olduğu görülmektedir.

Buna göre öğretmenlerin nitelikle uygunluk ve gelişme isteği arttıkça kişisel başarı beklentisi de bu doğrultuda arttığı, duygusal tükenmişlik ve duyarsızlık düzeylerinin de azaldığı söylenebilir. BT öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyi faktörlerinin mesleki doyum düzeyi üzerine etkileri tablo 8'de özetlenmiştir.

Tablo 8. Tükenmişlik Düzeyinin Mesleki Doyum Düzeyine Etkisi

	Sabit	Std. hata	t	p	İlişki İkili	Kısmi
Sabit	108,2	12,9	8,41	,000		
Duygusal Tükenme (-)	-,835	,087	-9,60	,000	-,566	-,428
Duyarsızlaşma (-)	,313	,095	3,30	,001	,229	,147
Kişisel Başarı	,875	,126	6,95	,000	,445	,310

Mesleki Doyum Düzeyi = 108,2+(-0.84) Duygusal Tükenme + 0.31 Duyarsızlaşma + 0.88

Kişisel Başarı; $R^2 = 0.78$

Tablo 8 incelendiğinde BT öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyini, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı faktörleri hepsi beraber toplam varyansın %78'si oranında etkilediği (yordadığı) görülmektedir. Tek başına en fazla kişisel başarı faktörünün etkilediği görülmektedir.

Çalışmanın nitel boyutu

BT öğretmenlerinin mesleki sorunlara ilişkin görüşleri nasıldır? BT Öğretmenleri ile yapılan görüşmeler sonucunda öğretmenlerin mesleki sorunlarının başında öğrenciler ile yaşanan sorunlar gelmektedir. Görüşme yapılan on öğretmenden onu da öğrencilerin derse olan ilgisizliklerinden, dersi ve konuları önemsiz görmelerinden yakınmaktadırlar. Dersi bir ders olarak, bir şeyler öğrenmek amaçlı değil de oyun oynama saati gibi görmelerinden dolayı konuların yüzeysel kalmasından, dersin gereklerinin yerine çoğu zaman getirilemediğinden söz etmişlerdir. Görüşme yapılan Ö3 ve Ö8'in örnekleri aşağıda verilmiştir:

Ö3: Zaten öğrencilerin derse değer vermemesi, önem vermemesi, konuların öğrenciler tarafından genelde biliniyor olması ve bu yüzden öğrencilerin "hocam biz bunu biliyoruz ya bunu yapmasak olur mu?" gibi cevaplarla karşılaşılıyor. Notta veremiyoruz öğrenciler o yüzden dersi önemsemiyorlar, derse katılmıyorlar, derse çalışmıyorlar. Genelde bir oyun dersiymiş gibi bilgisayarda oyun oynama dersiymiş gibi görüyorlar.

Ö8: Öğrencilerimiz, kısacası öğrenmek istemedikleri için çatışmalar yaşıyoruz. Konular yüzeysel kalıyor. Mesleğin detaylarını anlatamıyoruz.

BT öğretmenlerinin meslekte karşılaştıkları bir diğer sorun ise branş dışı görevlendirmeler ve BT derslerinin yönetici, veli ve diğer branş öğretmenleri tarafından basit, gereksiz bir ders olarak görülmesi gelmektedir. Okulun her türlü işi BT öğretmenlerine verilmektedir. "Bazen bir elektrikçi, bazen fotokopici, bazen idareci, bazen de kişisel bilgisayar tamircisi" görevleri verilmektedir. Görüşme yapılan Ö3, Ö7 ve Ö9'un örnekleri aşağıda verilmiştir:

Ö3: Veliler zaten toplantıda bile bilgisayar öğretmenin bir düşüncesi var mı diye sormuyor bile yani o kadar önemsemiyorlar velilerde.

Ö7: İş yükü elbette fazla. İdari işlerden öğretmenlerin şahsi teknolojik işlerine kadar her şeyle ilgilenmek durumunda kalıyoruz. Üstelik her şeyi biliyor olmamız gibi bir beklenti de fazla.

Ö9: Evet okulun her türlü işlerinde bilgisayar öğretmenleri görevlendiriliyor. Okul idaresi BT ve Yazılım dersini gereksiz gördükleri için çoğu ders dışı görevleri BT öğretmenlerine veriyorlar.

BT öğretmenlerinin karşılaştıkları bir diğer sorun ise ücret on öğretmenden dokuzu verilen ücreti yetersiz bulmakta, bir öğretmen de verilen ücretin ek dersler ile beraber yeterli olduğunu dile getirmiştir. Özel de çalışan öğretmenler ise ücretlerinin özel mantığı çok daha az olduğu ve geçinmenin zor olduğunu belirtmişlerdir. Görüşme yapılan Ö7 ve Ö9'un örneklerine aşağıda yer verilmiştir:

Ö7: Ücret kısmını öğretmenlik mesleği çerçevesinde değerlendirsek; bilişim teknoloji rehberliği görevini de aldığımızda maaş + tam ek ders ücreti alarak diğer branşlara nazaran daha yüksek ücret almış oluyoruz.

Ö9: Harcadığınız emeğin karşılığını da alamıyorsunuz. En düşük memur ücreti öğretmenlik.

BT öğretmenlerinden bir kısmı alt yapısal sorunu dile getirirken bir kısmı ise Fırsatları Artırma ve Teknolojiyi İyileştirme Hareketi (Fatih projesi) ile bu alt yapı sorununun en aza indirildiği, görev aldıkları kurumlarda böyle bir sorunları olmadığını dile getirmişlerdir.

BT öğretmenlerinin karşı karşıya geldikleri sorunlar BT öğretmenlerinde mesleklerine karşı soğuma, bıkkınlık gibi duygular meydana getirmektedir. Derse olan olumsuz tutumlarını öğrencilerine yansıtmak istemeyen öğretmenler zamanla bu tavırlarından vazgeçip öğrencilerden uzaklaşma, yenilikleri takip etmeme, derse hevesi olmadan gelmek zorunda olduğu için gelme gibi durumlar yaşadıklarını dile getirmişlerdir. Bu gibi sorunlar yaşanmaya devam ettikçe duygusal değişimin özel hayatlarına da olumsuz şekilde yansıdığını, iş tatminsizliği yaşadıklarını belirtmişlerdir. Görüşme yapılan Ö3 ve Ö10'un örneklerine aşağıda yer verilmiştir:

Ö3: Yani öğrenciler size karşı bir ilgi göstermediğinde ya da işte dersinize değer vermediğinde sonuçta bizde öğrencilere karşı bir değer hissetmemeye başlıyoruz. Gerçekten yani böyle bir soğuyoruz. Öğrencilerle mesafemiz açılıyor, aramız açılıyor.

Ö10: Okuldan çıktığında evet bugün ki işim bitti diyemiyorsun bu özel hayatına da yansıyor.

BT öğretmenlerinin mesleki sorunlara ilişkin görüşleri özel veya kamu okullarında çalışma durumlarına göre farklılaşmakta mıdır? Kamu ve özel okullarda çalışan BT öğretmenlerinin mesleki sorunlara ilişkin görüşleri farklılaşmamaktadır. Görüşme yapılan öğretmenlerinin meslekte karşılaştıkları sorunlar ve sorunlara karşı olan görüşleri hemen hemen aynı olup sorunların öncelik sırası değişmektedir. Özel okullarda daha çok ücret azlığı sorunu öne çıkarken, kamuda daha çok öğrenci ilgisizliği, dersin değersiz görülmesi ön plana çıkmaktadır. Soru 1'in cevabında da görüldüğü gibi her iki kurumda da aynı sorunlar mevcut olup öğretmenlerin hepsinin sorunlara olan görüşleri benzerdir. Örnek olarak kamu ve özel de görev yapmakta olan görüşmeci Ö7 ve görüşmeci Ö10'un örnekleri aşağıda verilmiştir:

Ö7 (Kamu): Yaşanan sorunlar son ders ziliyle okulda kalmıyor. Dolayısıyla mutlaka özel hayatı da olumsuz etkilediği zamanlar olmakta.

Ö10 (Özel): Okuldan çıktığında evet bugün ki işim bitti diyemiyorsun bu özel hayatına da yansıyor.

BT öğretmenlerinin tükenmişlik yaşamalarına neden olan deneyimleri nelerdir? Tükenmişlik kavramı görüşme yapılan BT öğretmenleri tarafından farklı şekillerde tanımlanmaktadır. Kimisine göre "Hiç bir şey üretememe hali... Bir fikir, olgu, proje, his", kimisine göre "Mesleğinde kendini verimsiz hissetmek", kimisine göre ise "İnsanın içinde öğrenme arzusu kalmaması" olarak tanımlanmıştır.

BT öğretmenlerinin tükenmişlik yaşamalarına sebep olan deneyimleri incelendiğinde genel olarak öğrencilerin derse olan ilgisizliği ön plana çıkmaktadır. Derse ilgi göstermeyen, değer vermeyen öğrenciler karşısında öğretmenlerde derse olan ilgilerini zamanla kaybederek kendilerini tekrarlamaya başlamakta bu da öğretmenlerin tükenmişlik yaşamalarına sebep olmaktadır. BT derslerini sadece öğrencilerin değil aynı zamanda yönetici, veli ve diğer branşların öğretmenlerinin de değersiz görmesi tükenme sebebi olarak görülmektedir. Tükenmenin bir diğer önemli sebebi de gerekli donanım olmaması ve kalabalık sınıflar olarak belirtilmiştir. Ve bu sorun dile getirildiğinde gerekli önlemi almayıp, teknolojiye bihaber olan yöneticiler de tükenmede ön plana çıkmaktadır. Görüşme yapılan BT öğretmenlerinden tükenme yaşayan görüşmeci Ö3 ve görüşmeci Ö7'nin deneyimleri aşağıda verilmiştir:

Ö3: Buda tamamen bilgisayar öğretmenlerine ve bilgisayar bilişim teknolojileri öğretmenlerine ve bilişim teknolojileri dersine olan ilgisizliktendir

Ö7: Kısmen tükendiğim durumlar söz konusu. Bunlardan biri eğitsel faaliyetler için kullanılacak malzeme donanım eksikliklerimi dile getirdiğimde vizyonsuz yöneticilerin gerekli önemi vermemesi ya da teknolojik gelişmelerden haberdar olmamaları.

SONUÇ ve TARTIŞMA

BT öğretmenlerinin gelişme isteği puanları bir miktar yüksektir, ancak genel olarak mesleki doyumlarına ilişkin algıları orta düzeydedir. Bu çerçevede öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerinin beklendiği kadar yüksek olmadığı söylenebilir. Literatürde öğretmenlerin mesleki doyumlarına yönelik çalışmalar incelendiğinde mesleki doyumun branştan branşa farklılık gösterdiği görülmektedir (Kıvılcım, 2014; Çağlar ve Demirtaş, 2011; Koruklu, Feyzioğlu, Kiremit ve Aladağ, 2013). Bazı branşların meslekten beklentisi okul ortamında gerekli düzeyde karşılandığı için mesleki doyumları yüksek olup, bazı branşların ise beklentileri gerekli düzeyde karşılanmadığı için mesleki doyum düzeyleri düşük bulunmaktadır (Yılmaz, Ceylan, 2011). Sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu üzerine yapılan bir çalışmada öğretmenlerin mesleki doyumlarının “memnunum” düzeyinde olduğu bulunmuştur (Ereş ve Akyürek, 2016).

BT öğretmenlerinin duygusal tükenmişlikleri orta düzeyde, duyarsızlaşma düzeylerinin ise düşük düzeydedir. Ancak puan gruplarına bakıldığında özellikle duygusal tükenmişliğe ilişkin orta ve yüksek puanlı gruplarda yer alan öğretmen oranı %62'dir. Buna göre öğretmenlerin önemli bir kısmı duygusal tükenmişlik yaşamaktadır. Ancak duygusal tükenmişliğe rağmen, öğretmenler daha az duyarsızlaşmakta ve hala kişisel başarı için çaba göstermektedirler. Literatürde yer alan, akademisyenler üzerine yapılan bir tükenmişlik çalışmasında, akademisyenlerin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeylerinin orta düzeyde, kişisel başarı düzeyi ise yüksek düzeyde bulunmuştur (Ardıç ve Polatçı, 2008). Farklı branş grupları ile yapılan bir çalışmada ise duygusal tükenme düzeyinin en yüksek olduğu ve kişisel başarı düzeyinin de en az olduğu branş grubunun Fen ve Teknoloji öğretmenleri; kişisel başarı ve duyarsızlaşmanın en fazla olduğu branş grubunun Sosyal Bilgiler öğretmenleri, duyarsızlaşmanın en az olduğu branş grubunun ise meslek öğretmenleri olduğu bulunmuştur (Kayabaşı, 2008).

BT öğretmenlerinin mesleki doyum ve tükenmişlik düzeyleri cinsiyet değişkeni açısından incelenmiştir. Erkek BT öğretmenleri kadın BT öğretmenlerine göre daha fazla gelişim isteği duymaktadırlar. Ancak buna karşın erkek öğretmenler kadın öğretmenlere göre daha fazla duyarsızlaşmaktadır. Yılmaz ve Ceylan (2011) tarafından yapılan öğretmenlerin iş doyumunu üzerine yaptıkları çalışmada cinsiyet değişkeninin öğretmenlerin mesleki doyumuna etki etmediğini, cinsiyetle beraber bazı kişisel faktörlerin birleşerek etkide bulunduğunu göstermektedir. Taşdan ve Tiryaki (2008) yaptıkları ilköğretim okullarındaki öğretmenlerin mesleki doyumları üzerine bulunan çalışmada mesleki doyumun cinsiyet değişkeninin bazen erkek öğretmenler bazen kadın öğretmenler açısından yüksek çıkması dolayısıyla, cinsiyetin mesleki doyum için yeterli bir yordayıcı olmadığını göstermektedir. Yine yapılan çalışmaların bir kısmında mesleki doyumda cinsiyetin etkisi olmadığı öne sürülmüştür (Kıvılcım, 2004; Kağan, 2005; Koruklu ve arkadaşları, 2013; Fields ve Blum, 1997; Avşaroğlu, Deniz, Kahraman, 2005). Bir kısmı ise araştırmayı destekler nitelikte olup cinsiyetin mesleki doyuma etkisi olduğunu göstermektedir (Yapraklı ve Yılmaz, 2007; Çarıkçı, 2000).

Öğretmenlerde cinsiyet değişkeninin, duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşmada herhangi bir etkisi olmazken, kişisel başarıda etkisi olduğu görülmüştür (Kayabaşı, 2008). Erkek öğretmenler kadın öğretmenlere oranla daha fazla tükenmişlik yaşamaktadırlar (Otacıoğlu, 2008). Literatürde tükenmişlik düzeyi üzerine yapılan çalışmaların bir kısmı cinsiyet değişkeninin etkisi olduğunu gösterirken (Yıldız, 2012; Dilsiz, 2006), bir kısmında ise tam tersi olarak cinsiyetin etkisi olmadığı yönünde sonuçlar bulunmaktadır (Kırılmaz, Çelen ve Sarp, 2003; Ardıç ve Polatçı, 2008; Cemaloğlu ve Şahin, 2007; Girgin, 2010).

BT öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri mesleki kıdem açısından incelenmiştir. Mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin mesleki doyum düzeyleri, daha kıdemli olan öğretmenlere göre anlamlı düzeyde daha yüksektir. Mesleki kıdem arttıkça mesleki doyum düzeyleri düşmektedir. Mesleki doyum araştırmaları incelendiğinde mesleki kıdemle mesleki doyum düzeyine etkisi

olduğu araştırmalar bulunmaktadır (Tengilimioğlu ve Yiğit, 2005; Dilsiz, 2006; Akkurt, 2008). Bunun yanında yapılan incelemelerde mesleki kıdemle mesleki doyuma herhangi bir etkisinin olmadığı araştırmalarda bulunmaktadır (Avşaroğlu ve arkadaşları, 2005; Taşdan, Tiryaki, 2008; Kağan, 2005; Adıgüzel, Karadağ ve Ünsal, 2011; Koruklu ve arkadaşları, 2013).

BT öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri mesleki kıdem açısından incelenmiştir. Mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin duygusal tükenmişlik düzeyleri, daha kıdemli olan öğretmenlere göre anlamlı düzeyde daha düşüktür. Mesleki kıdem arttıkça duygusal tükenmişlik düzeyi de artmaktadır. Literatüre bakıldığında, mesleğinde beş yıl ve daha fazla çalışmakta olan öğretmenlerde mesleki tükenmişliğin, meslekteki daha kıdemli öğretmenlerden daha fazla olduğu görülmektedir (Otacıoğlu, 2008; Ardıç ve Polatçı, 2008). Meslekteki daha kıdemli öğretmenlerin meslekteki tecrübeleri tükenmişlik üzerine azaltıcı etkisi vardır (Ardıç ve Polatçı, 2008). Tükenmişlik araştırmaları incelendiğinde meslekte geçen zamanın tükenmişliğe etkisi olduğunu destekleyen çalışmalar mevcuttur (Cemaloğlu ve Kayabaşı, 2007; Girgin, 2010). Bunun yanında yapılan incelemelerde meslekte geçen zamanın tükenmişliğe herhangi bir etkisinin olmadığı çalışmalarda bulunmaktadır (Izgar, 2000; Yücel, 2008; Kırılmaz ve arkadaşları, 2003; Avşaroğlu ve arkadaşları, 2005; Koruklu ve arkadaşları 2013).

Öğretmenlerin nitelikle uygunluk ve gelişme isteği arttıkça kişisel başarı beklentisi de bu doğrultuda artmakta, duygusal tükenmişlik ve duyarsızlık düzeyleri ise azalmaktadır. BT öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyini, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı faktörleri hepsi beraber toplam varyansın %78'si oranında etkilemektedir (yordamaktadır). Mesleki doyum ve mesleki tükenmiş ilişkisine bakıldığında, mesleğin başlarında sahip olunan özgüven, yeterlilik algısı zamanla yaşanan aşırı stres ve bununla başa çıkamama sebebi ile yetersiz kalmakta ve azalmaktadır. Azalan özgüven ve yeterlik algısı önce mesleki doyumsuzluk yaşatmakta ve bunun beraberinde mesleki tükenmeyi getirmektedir (Otacıoğlu, 2008). Bir diğer çalışmada, duygusal tükenmeyi daha az yaşayan öğretmenlerin daha fazla mesleki doyuma ulaştıkları ve aynı zamanda tükenmişliği daha az yaşadıkları bulunmuştur (Avşaroğlu ve arkadaşları, 2005). Literatürde de mesleki doyum ve tükenmişlik düzeyi arasında anlamlı bir ilişki bulunan araştırmalar mevcuttur (Yılmaz ve Erkal, 2017; Ertürk ve Keçecioğlu, 2012). Nitel verilerden elde edilen sonuçlara göre de öğretmenlerin meslekte karşılaştıkları birçok sorun öğretmenlerin tükenmişlik yaşamalarına sebep olmaktadır. BT öğretmenlerinin tükenmişlik yaşamalarına sebep olan deneyimlerinin başında öğrencilerin derse olan ilgisizliği gelmektedir. Önemli bir diğer sebepte yönetici, veli ve diğer branş öğretmenlerinin dersi önemsiz görmesidir. Literatürde yer alan ilköğretim branş öğretmenleri üzerine yapılan bir çalışmada öğrenci ilgisizliğinin öğretmen tarafından düzeltilememesinin öğretmenin çaresizlik ve tükenmişlik yaşamasına sebep olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Karakelle ve Canpolat, 2008).

BT öğretmenlerinin karşı karşıya geldikleri sorunlar BT öğretmenlerinde mesleklerine karşı soğuma, bıkkınlık gibi duygular meydana getirmektedir. BT öğretmenleri öğrencilerinden zamanla soğumaktadır. Kamu ve özel okullarda çalışan BT öğretmenlerinin mesleki sorunlara ilişkin görüşleri farklılaşmamaktadır. Meslekte yaşanan sorunlar BT öğretmenlerinin özel hayatlarını da olumsuz etkilemektedir. Literatürde yer alan Sosyal Bilgiler öğretmenleri üzerine yapılan çalışmada Sosyal Bilgiler öğretmenlerinin de yaşadıkları sorunların mesleklerine duydukları şevk ve heyecanı azalttığı bulgusuna ulaşılmıştır (Yılmaz ve Tepebaş, 2011). Özel bir kurum olan dershanede görev yapan öğretmenler üzerine yapılan bir çalışmada ise iş yükünün ağır, ücretin yetersiz olmasının öğretmenleri mutsuz ettiği, özel hayatlarını olumsuz etkilediği sonucuna ulaşılmıştır (Yılmaz ve Altinkurt, 2011). Bir başka çalışmada da düşük ücretin, fazla iş yükünün, yönetsel sorunların öğretmenler üzerinde strese yol açtığı, bu stresinde öğretmenin hem özel yaşamına hem de öğrencilerine zarar verdiği bulgusuna ulaşılmıştır (Akpınar, 2008).

ÖNERİLER

Bilişim Teknolojileri ile ilgili yönetmelikler ve BT öğretmenlerinin görevleri net olarak tanımlanmalıdır.

BT öğretmenleri, kendilerini yenilemeleri ve geliştirmeleri için bilimsel ve akademik araştırmalarda görev almaya teşvik edilmelidir.

BT öğretmenlerinin mesleki doyumlarını ve tükenmişlik düzeylerini inceleyen daha geniş bir örneklem grubu ile araştırmanın kapsamı genişletilebilir.

BT öğretmenlerinin, tükenmişlik ve mesleki doyumunu en aza indirgeyebilmek için motivasyon çalışmaları, sosyal aktiviteler vb. çalışmalar düzenlenerek bu problemler en aza çekilebilir. BT Öğretmenlerin hizmet verdikleri okullardaki altyapılar iyileştirilmelidir.

Mesleki doyum ve tükenmişlik arasındaki ilişki göz önüne alınarak BT öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri artırılarak tükenmişlik düzeyi en aza indirgenmelidir.

BT dersinin öğrenciler, veliler, yöneticiler ve diğer branş öğretmenleri tarafından ciddiye alınması sağlanmalıdır.

BT dersi zorunlu dersler kapsamına alınmalı ve haftalık ders saati arttırılmalıdır.

BT öğretmenlerinin branş dışı görevlendirmeleri azaltılmalıdır.

KAYNAKLAR

Adıgüzel, Z., Karadağ, M. & Ünsal, Y. (2011). Fen ve teknoloji öğretmenlerinin iş tatmin düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi (BAED)*, 2(4), 49-74.

Akkurt, Z. (2008). *Okulöncesi öğretmenlerinin iş doyum ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi (istanbul- pendik örneği)*. T.C. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Konya

Akpınar, B. (2008), Eğitim sürecinde öğretmenlerde strese yol açan nedenlere yönelik öğretmen görüşleri. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 16(2), 359-366

Ardıç, K. & Polatçı, S. (2008). Tükenmişlik sendromu akademisyenler üzerinde bir uygulama (GOÜ Örneği). *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10 / 2, 69-96

Ağaoğlu, E., Ceylan, M., Kasım, E & Maden, T. (2004). Araştırma görevlilerinin kendi tükenmişlik düzeylerine ilişkin görüşleri. XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı. Malatya. Avşaroğlu, S., Deniz, M. E. & Kahraman, A. (2005). Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi.

Budak, G. & Sürgevil, O. (2005). Tükenmişlik ve tükenmişliği etkileyen örgütsel faktörlerin analizine ilişkin akademik personel üzerinde bir uygulama. *D.E.Ü.İİ.B.F. Dergisi*, 20(2), 95-108.

Bloom, B. (1979). *İnsan nitelikleri ve okulda öğrenme* (D.A. Özçelik, Çev.). Ankara: Milli Eğitim Basımevi.

Cemaloğlu, N. & Kayabaşı, Y. (2007). Öğretmenlerin tükenmişlik düzeyi ile sınıf yönetiminde kullandıkları disiplin modelleri arasındaki ilişki. GÜ, *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27(2), 123-155.

Cemaloğlu, N. & Şahin, D. (2007). Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin farklı değişkenlere göre incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(2), 465-484.

Çağlar, Ç. & Demirtaş, H. (2011). Dershane öğretmenlerinde tükenmişlik ve iş doyum. *E - International Journal of Educational Research*, 2(2), 30-49.

Çaprı, B. (2006), Tükenmişlik ölçeğinin Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(1), 62-77.

Çarıkcı, İ. H. (2000). Çalışanların tatminlerini etkileyen kişisel özellikler – süpermarket çalışanları üzerinde bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(2), 155-168.

Dilsiz, B. (2006). *Konya ilinde ki ortaöğretim okullarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik ve iş doyum düzeylerinin bölgelere göre değerlendirilmesinin çok değişkenli istatistiksel analizi*. T.C. Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Konya

- Eğinli, T. A. (2009). Çalışanlarda iş doyumunu: Kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3).
- Ereş, F. & Akyürek, M. İ. (2016). İlkokul müdürlerinin dağıtılmış liderlik davranışları ile öğretmenlerin iş doyumunu algıları arasındaki ilişki düzeyi. *GEFAD / GUJGEF*, 36(3), 427-449.
- Ertürk, E. & Keçecioğlu, T. (2012). Çalışanların iş doyumları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiler: öğretmenler üzerine örnek bir uygulama. *Ege Akademik Bakış*, 12(1), 39-52.
- Evers, W. J. G., Brouwers, A. & Tomic, W. (2002). Burnout and self-efficacy: A study on teachers' beliefs when implementing an innovative educational system in the Netherlands. *British Journal of Educational Psychology* (2002), 72, 227-243
- Fields, D. & Blum, T. C. (1997). Employee satisfaction in work groups with different gender composition. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 181-196.
- Freudenberger, N. J. (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues*, 30, 159-165.
- Friedman, I. A. (2000), *Burnout in teachers: Shattered dreams of impeccable professional performance*. Special Issue: BURNOUT, 56(5), 595-606
- Girgin, G. (2010). Öğretmenlerde tükenmişliğe etki eden faktörlerin araştırılması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 9, 32-48
- Heller, H. W., Clay, R. & Perkins, C. (1993). The relationship between teacher job satisfaction and principal leadership style. *Journal of School Leadership*, 3(1), 74-86
- Izgar, H. (2000). Okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeyleri (bornout) nedenleri ve bazı etken faktörlere göre incelenmesi. Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Johnson, S. M., Kraft, M. A. & Papay, J. P. (2011). How context matters in high-need schools: The effects of teachers' working conditions on their professional satisfaction and their students' achievement. Project on the Next Generation of Teachers Harvard Graduate School of Education
- Kağan, M. (2005). *Devlet ve özel ilköğretim okulları ile rehberlik ve araştırma merkezlerinde çalışan rehber öğretmenlerin iş doyumlarının incelenmesi (Ankara İli örneği)*. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Karakelle, S. & Canpolat, S. (2008). Tükenmişlik düzeyi yüksek ilköğretim öğretmenlerinin öğrencilere yaklaşım biçimlerinin incelenmesi. *Eğitim ve Bilim*, 33(147)
- Karaköse, T. & Kocabaş, İ. (2006). Özel ve devlet okullarında öğretmenlerin beklentilerinin iş doyumunu ve motivasyon üzerine etkileri. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 2 (1), 3-14.
- Karasar, N. (1999). *Bilimsel araştırma yöntemi: kavramlar, ilkeler, teknikler*, Ankara: Nobel Yayınevi.
- Kayabaşı, Y. (2008). Bazı değişkenler açısından öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 20, 191-212.
- Kırılmaz, A.Y; Çelen, Ü; Sarp, N. (2003). İlköğretimde çalışan bir öğretmen grubunda tükenmişlik durumu" araştırması. *İlköğretim Online* 2 (1) 2-9.
- Kıvılcım, P. (2014). *Öğretmenlerde iş doyumunu, özyeterlik inancı ve yaşam doyumunu ilişkisinin karşılaştırılması*. Toros Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin
- Kim, I. Y. & Loadman, W. E. (1994). Predicting Teacher JOD Satisfaction. ABD Eğitim Bölümü Eğitimsel Araştırma ve Geliştirme Ofisi Eğitim Kaynakları Bilgi Merkezi (ERIC)
- Kokkinos, C. M. (2011). Job stressors, personality and burnout in primary school teachers. *British Journal Of Educational Psychology*, 77(1), 229-243
- Konuk, M. (2006). *İşletmelerde örgüt kültürünün iş tatmini üzerindeki etkisi ve önemi konya şeker fabrikasında bir uygulama*. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Koruklu, N., Fezyoğlu, B., Kiremit, H. & Aladağ, E. (2013). Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25, 119 – 137.
- Kuzgun, Y., Sevim, A., & Hamamcı, Z. (1999). Mesleki doyum ölçeğinin geliştirilmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2(11), 14-18.

- Otacıoğlu, S. G. (2008). Müzik öğretmenlerinde tükenmişlik sendromu ve etkileyen faktörler. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 9(15), 103–116.
- Özkalp, E. (2013). *Örgütsel davranış*. Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 1804: 71-72-80.
- Polatçı, S. (2007), *Tükenmişlik sendromu ve tükenmişlik sendromuna etki eden faktörler (Gaziosmanpaşa Üniversitesi akademik personeli üzerinde bir analiz)*. Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Taşdan, M. & Tıtyaki, E. (2008). *Özel ve devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerinin karşılaştırılması*. *Eğitim ve Bilim*, 33(147).
- Tengilimoğlu, D. & Yiğit, A. (2005). Hastanelerde liderlik davranışlarının personel iş doyumuna etkisini belirlemeye yönelik bir alan çalışması. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 8(3), 375-399.
- Yapraklı, G. & Yılmaz, M. K. (2007). Çalışanların iş stresi algılarının iş tatminleri üzerindeki etkisi: Erzurum’da ilaç mümessilleri üzerinde bir saha araştırması. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(1), 155-183.
- Yardım, V. (1995). *Örgütsel yaşamda tükenmişlik duygusu doktor ve hemşirelerin tükenmişlik duygularını belirlemeye yönelik bir araştırma*. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yıldız, E. (2012). Mesleki tükenmişlik ve rehber öğretmenler üzerine bir araştırma. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı: 33, 37-61.
- Yılmaz, A. & Ceylan, Ç. B. (2011). İlköğretim okul yöneticilerinin liderlik davranış düzeyleri ile öğretmenlerin iş doyumunu ilişkisi. *Educational Administration: Theory and Practice* 2011, Vol. 17, (2), 277-294
- Yılmaz, K. & Altinkurt, Y. (2011). Göreve yeni başlayan özel dersane öğretmenlerinin kurumlarındaki çalışma koşullarına ilişkin görüşleri. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 11(2), 635-650.
- Yılmaz, K. & Tepebaşı, F. (2011). İlköğretim düzeyinde sosyal bilgiler eğitiminde karşılaşılan sorunlar: mesleğine yeni başlayan sosyal bilgiler öğretmenlerinin görüşleri. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(1), 157- 177.

Extended Abstract

Professional satisfaction is generally defined as the attitude of the employee towards work. If the attitude of the employee is positive then there is job satisfaction and if job satisfaction is negative it means that there is no job satisfaction (Konuk, 2006). Individuals with a high level of professional satisfaction are more willing and productive to work, while individuals with low professional satisfaction are less likely to be productive and unwillingness to work (Eğinli, 2009; Özkalp, 2013). Bloom (1979:184) emphasizes that at the beginning of the measures to be taken to raise morale and increase professional satisfaction in this direction, managers are a good example for the employees and they awaken the feeling of service in the employees. According to Freudenberger, exhaustion is defined as failure, wear, loss of power and a depletion of human internal resources resulting from uncontrollable requests (Akt. Izgar, 2000). The most common definition of exhaustion in literature was made by Maslach and Jackson (1986) and defined under three different components. These components are emotional exhaustion, desensitization and lack of personal success. When the literature is examined, it can be said that there are studies related to the levels of professional satisfaction and burnout among teachers, but there is not enough evidence about the level of professional satisfaction and burnout of IT teachers. In this context, the aim of this study was to describe the vocational saturation and exhaustion levels of IT teachers in terms of gender, marital status, seniority and undergraduate program. The combined research method was used in the research. The study group consists of 200 ICT teachers working in different provinces in Turkey. The qualitative study group consisted of 10 IT teachers. Research data were collected using the Personal Data Form, the Professional Satisfaction Scale and the Maslach Exhaustion Scale. Qualitative data were collected using a 16- question Interview Form. The data were analyzed by using arithmetic mean, standard deviation, t-test, anova and pearson r correlation coefficient and document

analysis methods. IT teachers' development request scores are slightly higher, but their perceptions of professional satisfaction in general are moderate. In this context, it can be said that teachers' professional satisfaction levels are not as high as expected. In the literature, studies on the professional saturation of teachers are examined, it is observed that professional saturation differs in the branches (Kıvılcım, 2014; Çağlar ve Demirtaş, 2011; Koruklu, Feyzioğlu, Kiremit, Aladağ, 2013). The emotional exhaustion of IT teachers is moderate, and the desensitization levels are low. However, when we look at the score groups, the percentage of teachers in the middle and high score groups related to emotional exhaustion is 62%. Accordingly, a significant proportion of teacher's experience emotional exhaustion. Despite emotional exhaustion, teachers become less desensitized and still strive for personal success. In the literature, a burnout study conducted on academicians found that the emotional exhaustion and insensitivity levels of the academicians were at a moderate level and the level of personal success was found to be high (Ardıç, Polatçı, 2008). The levels of professional satisfaction and burnout of IT teachers were examined in terms of gender variable. Male IT teachers desire more development than female IT teachers. However, male teachers become more desensitized than female teachers. Yılmaz and Ceylan (2011) conducted by teachers in their study on the job satisfaction of the gender variable does not affect the professional satisfaction of teachers, along with gender some personal factors show that the combination of influence. Professional satisfaction levels of IT teachers were examined in terms of seniority. The level of Occupational satisfaction of newly started teachers is significantly higher than that of senior teachers. As professional seniority increases, professional satisfaction levels decrease. In the study of Occupational satisfaction surveys, it was found that occupational seniority had an impact on the level of Occupational satisfaction (Tengilioglu, Yiğit, 2005; Dilsiz, 2006; Akkurt, 2008). The burnout levels of IT teachers were examined in terms of professional seniority. The levels of emotional exhaustion of new teachers in the profession are significantly lower than those of senior teachers. The level of emotional burnout increases as professional seniority increases. In the literature, it is observed that vocational exhaustion in teachers who have been working for five years and more in their profession is higher than those of senior teachers in the profession (Otacıoğlu, 2008; Ardıç, Polatçı, 2008). As teachers' desire for quality compliance and development increases, personal success expectations increase accordingly, and emotional exhaustion and apathy levels decrease. The level of professional satisfaction of IT teachers, emotional exhaustion, desensitization and personal success factors all together affect 78% of the total variance. When we look at the relationship between professional satisfaction and occupational exhaustion, self-confidence in the beginning of the profession, the perception of qualification decreases due to the stress experienced over time and the inability to cope with this. Decreased self-esteem and competence perception brings vocational dissatisfaction and brings occupational exhaustion (Otacıoğlu, 2008). The problems faced by IT teachers bring about feelings such as cooling of passion and frustration against their professions. IT teachers are gradually moving away from their students. The opinions of IT teachers working in public and private schools regarding professional problems are not different. Problems in the profession negatively affect the private lives of IT teachers. In a study on the Social Studies teachers in the literature, it was found that the problems they experienced decreased their enthusiasm and excitement for their profession (Yılmaz, Tepebaş, 2011). Information technology related regulations and duties of the IT teacher must be clearly defined. The scope of the research can be

expanded with a larger sample group examining the professional satisfaction and burnout levels of IT teachers. Technical infrastructure in schools should be improved. IT lecture should be taken seriously by students, parents, administrators and other branch teachers.