

Bilgi Toplumunda Öğretmenin Tükenmişliği: Teknoloji Kullanımı ve Tükenmişliği Önlemeye Yönelik Alınabilecek Önlemler

Ümmühan AVCI*, Süleyman Sadi SEFEROĞLU**

Öz: Başarılı öğrenci, başarılı okul ve başarılı öğretmen özellikle son yıllarda etkili eğitim konusuyla ilgilenen birçok araştırmacının üzerinde çalıştığı konuların başında gelmektedir. Öğretmenlerin kişisel ve mesleki yeterlik durumları bu başarıdaki önemli değişkenlerdir. Öğretmenler mesleklerini yürütürken üzerlerinde sürekli bir baskı hissederler. Farklı meslek alanları için de geçerli olan bu baskı doğal olarak birçok sorunu beraberinde getirmektedir. Bu sorunlardan bir tanesi tükenmişlik olarak adlandırılan bir durumdur. Öğretmenin tükenmişliğini bireysel ve mesleki anlamda birçok değişken etkileyebilmektedir. Bu çalışmanın amacı öğretmen tükenmişliğini etkileyen değişkenleri teknoloji kullanımı ve uygulamalar açısından irdelemektir. Bu amaçla teknoloji politikaları incelenmiş ve bu politikaların uygulanamamasının arkasında yatan nedenler sorgulanmıştır. Araştırmalar öğretmenlerin büyük bir bölümünün teknoloji okur-yazarlığı konusunda bir eksiklik yaşadığını ve bu durumun tükenmişliğin en önemli tetikleyicilerinden biri olduğunu göstermektedir. Bu eksikliğin oluşma nedenleri incelendiğinde hizmet içi eğitim yetersizliğinden, sayısal uçuruma kadar birçok etkenin varlığı göze çarpmaktadır. Bu bağlamda tükenmişlik duygusunun en aza indirebilmesi için öğretmene teknolojik, mesleki ve kişisel bakımdan birçok yeterliğin kazandırılmasının gerektiği ileri sürülebilir. Bu bağlamda çevrim-içi ortamların kullanılmasının ve Okul Temelli Mesleki Gelişim çalışmalarının yararlı sonuçlar doğurabileceği düşünülmektedir.

Anahtar Sözcükler: Öğretmen tükenmişliği, teknoloji politikaları, teknoloji okur-yazarlığı, hizmet-içi eğitim,

Teachers' Burnout in the Information Age: Use of Technology and Possible Actions in Preventing Burnout

Abstract: Teachers' personal and professional competencies are important variables in having effective schools. Teachers feel that they are under tremendous pressure in their daily teaching routines. This pressure naturally becomes source of a number of problems. One of these problems is teachers' burnout. Research results have shown that there is a lack of experience of today's teachers in terms of technology literacy. There are a number of reasons for this situation such as insufficient in-service training activities and the digital gap which exist in educational settings. The purpose of this study was identifying the variables that affect teachers' burnout in terms of the use of technology and technology implementations in schools. Thus, technology policies were analyzed and the reasons why those policies were not successfully implemented were discussed. One possible conclusion drawn from this analysis was that having technology literate teachers and providing them with experiences in the use of technology are important variables in diminishing burnout in teaching profession. For example, school based professional development activities could lead to useful results.

Keywords: Teachers' burnout, technology policies, technological literacy, in-service training

Bireylerin yaşamlarını sürdürülebilmesi için bir iş sahibi olmaları ve çalışmalarını gerekmektedir. Her iş kolunda yansımaları farklı olmakla birlikte çalışma hayatında bir takım sorunlarla karşılaşılması mümkün olabilmektedir. Bireylerin çalışma hayatlarında yaşadıkları sıkıntılı süreçler birçok sorunu da beraberinde getirmektedir. Bu sorunlardan bir tanesi tükenmişlik duygusudur. Tükenmişlik, insan ile doğrudan ilişki kurmayı gerektiren mesleklerdeki bireylerde oldukça sık görülen bir durumdur. İlk kez Freudenberg (1974) tarafından kullanılan tükenmişlik kavramı, insanların aşırı iş yükü nedeni ile işlerinin gereklerini yerine getirememeleri, bir başka deyişle duygusal olarak tükenmeleri olarak tanımlanmaktadır. Freudenberg bu kavramı ilk olarak gönüllü sağlık çalışanları arasında görülen

* Arş. Gör., Başkent Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Bölümü, Ankara, uavci@baskent.edu.tr

** Doç. Dr., Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Bölümü, Ankara, sadi@hacettepe.edu.tr

yorgunluk, enerji kaybı, hayal kırıklığı, güdülenme eksikliği ve işi bırakmayla ilgili bir durumu tanımlamak için ortaya atmıştır. Bu kavram daha sonra Maslach ve Jackson (1986) tarafından geliştirilmiştir. Uzun dönemli iş stresinin tükenmişliğe yol açtığını söyleyen Maslach (1976) tükenmişliği “profesyonel bir kişinin mesleğinin özgün anlamı ve amacından kopması, hizmet verdiği insanlar ile artık gerçekten ilgilenemiyor olması” biçiminde tanımlamıştır (Akt. Kaçmaz, 2005).

Tükenmişliğin, diğer mesleklerle karşılaştırıldığında en çok öğretmenler arasında yaşandığı söylenebilir. Çünkü öğretmenlik mesleği sürekli fedakârlık isteyen, etkili iletişim gerektiren ve duygusal olarak bireyi tüketen bir meslektir. Bu nedenle de öğretmenlik mesleği tükenmişlik durumunun ortaya çıkma olasılığı yüksek olan mesleklerden biri olarak kabul edilmektedir (Baltaş ve Baltaş, 1993). Öğretmenlerin mesleklerinde daha bilgili ve etkili olmaları bakımından günden güne artan bir baskı vardır. Bunun yanında öğretmenlerin akademik uzmanlığın ötesinde yerine getirmeleri beklenen başka sorumlulukları bulunmaktadır. Örneğin Milli Eğitim Bakanlığı tarafından yapılan SBS, OKS, LYS, YGS vb. gibi sınavlarda öğrenci başarılarında veya başarısızlıklarında öncelikli olarak öğretmenler sorumlu tutulmaktadırlar. Öte yandan öğretmenler birçok duygusal ve davranışsal sorunlara sahip olan öğrencilerle de çalışmaktadırlar. Birçok öğretmen öğrencilerin bireysel ihtiyaçlarını karşılamakta kaynakların yetersizliği nedeniyle sıkıntılı anlar yaşamaktadırlar. Bir başka deyişle öğretmenlerin kalabalık sınıflarda eksik materyallerle, yetersiz maddi ve manevi destekle mesleklerini sürdürmeye çalışmaları ve tüm bu sorunlarla kendi başlarına başa çıkmaları beklenmektedir. Bu nedenlerle öğretmenlerin mesleki tükenmişlik yaşamaları beklenen bir sonuçtur.

Öğretmenlerde tükenmişliğin ortaya çıkmasının ve yaygınlaşmasının, çeşitli toplumsal, ekonomik ve teknolojik gelişmelere paralel olarak değişebilen eğitim-öğretim felsefesi ve çalışmalarından kaynaklandığı ifade edilebilir (Iwanicki, 1983). Değişen eğitim ve teknoloji politikalarıyla birlikte, olumsuz koşullar ve stres altında çalışma, bir yandan öğretmenlerin görevlerine olan ilgilerinde, verdikleri hizmetlerin niteliğinde ve niceliğinde bozulmaya neden olurken (Baysal, 1995), diğer yandan birey olarak sağlıklarını ve psikolojilerini de etkilemektedir (Belacastro, 1982).

Öğretmeni, öğrenciyi, okulu, aileyi kısaca toplumu olumsuz etkileyebilen öğretmen tükenmişliği ile ilgili yurt dışında ve Türkiye’de yapılan birçok araştırma vardır. Öğretmen tükenmişliği ile ilgili olarak yurt dışında yapılan bazı araştırmalarda öğretmenlerde iş stresi, iş doyumu, öz yeterlilik inançları, çaba-ödül dengesizliğinin oluşturduğu çöküntü ile tükenmişlik arasındaki ilişkiler ortaya konulmuştur (Hock, 1988; Pullis, 1992; Evers vd., 2002; Unterbrink vd., 2007). Örneğin Hock (1988) ilkökul, ortaokul ve liselerde görev yapan toplam 939 öğretmenle yaptığı çalışmasında iş stresi, iş doyumu ve tükenmişliği araştırmış ve öğretmenlerin stres/iş doyumsuzluğu puanlarıyla tükenmişlik puanları arasında anlamlı bir ilişki olduğunu bulmuştur. Unterbrink vd. (2007) 949 Alman öğretmendeki çaba-ödül dengesizliğinin oluşturduğu tükenmişliği araştırdıkları çalışmalarında öğretmenlerin çalışma durumlarının çaba ve ödül dengesizliği tarafından karakterize edildiği ve bu durumun yüksek bir riskle gelişen tükenmişlik belirtileri ile ilişkili olduğu görülmüştür.

Yurtdışındaki araştırmalarda yoğun bir şekilde ele alınan öğretmen tükenmişliği, özellikle 90’lı yılların ortalarından itibaren yurt içindeki çalışmalarda da incelenmeye başlanmıştır (Güneri ve Özdemir, 2003; Tümkaya, 2005; Gündüz, 2005, Gündüz, 2006; Çimen, 2007). Üniversite öğretim elemanlarından anaokulu öğretmenlerine kadar geniş bir eğitimci yelpazesinde incelenen tükenmişlik, çeşitli demografik, mesleki ve psikolojik değişkenler çerçevesinde ele alınmıştır. Yapılan araştırmalarda genel olarak öğretmenlerde tükenmişliğin nedenleri ve bunu gidermeye yönelik önlemler üzerinde durulmuştur. Bu çalışmaların bir kısmında katılımcıların yaşının, ortamdaki memnuniyetinin, mesleki geleceğe bakışının, cinsiyetinin, eğitim düzeyinin, hizmet süresinin temel değişkenler olarak ele alındığı görülmektedir. Örneğin Güneri ve Özdemir (2003) araştırmalarında sınıf yönetiminde öz yeterliliğin, medeni durumunun, cinsiyetinin ve öğretmenlik deneyiminin ilköğretim ikinci kademe öğretmenlerinin tükenmişliklerinin yordayıcıları olup olmadığını incelemişlerdir. Bu araştırmanın sonuçlarına göre sınıf yönetiminde öz

yeterliğin tükenmişliğin her üç alt boyutu (duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı) içinde en önemli yordayıcı olduğu ortaya çıkmıştır. Tümkiye (2005) ise çalışmasında öğretmenlik mesleğine yeni başlayanların, hizmet yılı fazla olanlara göre daha katı disipline sahip oldukları ve tükendiklerini belirtmiştir. Araştırmanın demografik değişkenler açısından bulguları incelendiğinde; kadınların erkek meslektaşlarına göre daha demokratik bir disiplin anlayışına sahip oldukları ve daha az tükendikleri belirlenmiştir. Ayrıca dört yıllık bir okuldan ya da yüksek lisans programından mezun olanların daha katı disiplin anlayışına sahip oldukları ve eğitim düzeyi yükseldikçe tükenmişliğin de arttığı gözlenmiştir.

Öğretmen tükenmişliğiyle ilgili olarak yapılan araştırmalarda öğretmen tükenmişliğinin bir yandan bazı değişkenlerden etkilenirken diğer yandan bazı değişkenleri de etkilediği görülmektedir. Bu çalışmalarda öğretmen tükenmişliğinin önlenmesine yönelik birçok somut öneride bulunduğu ve sorunun çözümünün sağlıklı bir toplum için önem arz ettiği vurgulanmıştır. Çünkü öğretmenlerin yaşadıkları tükenmişlik sorunu toplumdaki tüm sektörleri etkileyebilecek niteliktedir. Eğitim-öğretim sektörü, her düzeyde yöneticisi ve çalışanıyla toplumun bütün sektörlerine eleman yetiştirmektedir. Bu nedenle hayatın her alanıyla bu derece ilgili olan eğitim-öğretim sektörünün vazgeçilmez öğelerinden biri olan öğretmenlerin tükenmişliği konusunun önem arz ettiği söylenebilir. Bu bağlamda tükenmişlik sorununun yaşanmasını ve yaratacağı olumsuzlukları önlemek amacıyla öğretmenlerin çalışma ortamları incelenmeli, bu soruna yol açan unsurlar gözden geçirilmeli ve bu sorunu ortadan kaldırmaya yönelik çözümler üretilmelidir. Bu amaçla yapılabilecek bir dizi işlem bulunmaktadır. Bu bağlamda örneğin kalkınma planları ve bilişim şuraları incelenebilir ve bu konuda uygulanabilecek politikalar belirlenebilir.

Yöntem

Bu çalışmada öncelikle ilgili alanyazın taranarak öğretmenlerin tükenmişliği olarak ele alınan bu durum tanımlanmaya çalışılmıştır. Bu tarama yapılırken yurt dışında ve Türkiye’de bu konuda yapılmış olan araştırmalar incelenerek sorun değişik boyutları ele alınmaya çalışılmıştır. Tarama kapsamında ayrıca Türkiye’deki teknoloji politikaları, kalkınma planları ve bilişim şuraları incelenerek bu konuyla ilgili yapılamaya çalışılanlar incelenmiştir. Daha sonra öğretmen tükenmişliğinin nedenleri, sonuçları ve tükenmişliği önlemeye yönelik olarak ele alınan önlemler tartışılmıştır. Çalışmanın son bölümünde sonuçlar ve tartışmalar ve son olarak öğretmen tükenmişliğini önlemeye yönelik öneriler sunulmuştur.

Teknoloji Politikaları, Kalkınma Planları, Bilişim Şuraları ve Eğitim

Bilim ve teknoloji den yararlanabilen, çoğunluğunu bilgi ve teknoloji okur-yazarı olan bireylerin oluşturduğu, olumlu yönde değişim ve gelişmelere açık bir toplum yetiştirmenin gelişmiş ya da gelişmekte olan ülkelerin önemli hedeflerinden biri olduğu söylenebilir. Böylesi hedeflere ulaşmak için ise teknoloji politikaları, kalkınma planları ve bilişim şuraları gibi önemli girişimlere başvurulmaktadır.

Türkiye’de bilim ve teknoloji politikalarına genel olarak bakıldığında, 1970’lerin sonunda teknoloji politikalarından ilk kez bahsedilmeye başlandığı görülür. Ülkemizde özellikle 1960’lı yıllardan beri hazırlanan kalkınma planları incelendiğinde ise dördüncü plan döneminde (1979–1983) ilk kez bilim ve teknoloji politikasından bahsedildiği anlaşılmaktadır. Bu dönemde bilim ve teknolojinin etkin biçimde kullanılmasını sağlamak için yeni teknoloji politikalarının tasarlanmasına gerek duyulmuştur. Beşinci plan döneminde teknolojinin ülkenin ekonomi politikalarından üretim dallarına kadar her alana entegrasyonundan bahsedildiği görülmektedir. Altıncı planda karşımıza çıkan en önemli kavramlar “bilgi açığı”, “bilgi toplumu”, “bilgi teknolojisi” ve “bilgisayar okur-yazarlığı” gibi kavramlardır. Bilgisayar teknolojilerinde yaşanan gelişmeler Türkiye’de de bu konuda bir takım gelişmelerin yaşanması sonucunu doğurmuş ve bu kavramlar bilim ve teknoloji politikalarında yer almaya başlamıştır. Bu

dönemde teknoloji üretimine geçilmesi ve elde edilen bilgi ve teknolojinin yaygınlaştırılması temel ilke olarak belirlenmiştir. Yedinci beş yıllık kalkınma planı incelendiğinde ülke genelinde bilim ve teknoloji politikalarından beklentilerin arttığı açıkça görülmektedir. Sekizinci plana bakıldığında bilgi toplumu olmanın öneminin vurgulandığı ve teknoloji üretiminin öneminden bahsedildiği görülmektedir. Bu planda ulusal yenilik sisteminin kurulmasına yönelik olarak bilim ve teknoloji politikalarında deneyimli, bilim ve teknolojiyi toplumsal ve ekonomik yarara dönüştürebilme becerisini kazanmış, dünya bilim teknolojilerine katkıda bulunan ülkeler arasına girmek hedeflenmiştir. Dokuzuncu kalkınma planında ise yeniliği benimsemiş bir bilgi toplumuna dönüşmüş Türkiye hedeflenmiştir. Bilgi ve iletişim teknolojileri kullanımının giderek arttığı, bilgi ve haberleşme teknolojilerinin yaygınlaştırılması çalışmalarının yapıldığı, toplumun meydana gelen yenilikleri benimsemeye çok fazla zorlanmadığı belirtilmiştir (Devlet Planlama Teşkilatı [DPT], 2009).

Teknoloji politikaları doğrultusunda kalkınma planlarına genel olarak bakıldığında, bilgi ve iletişim teknolojilerinin ön plana alındığı, bilgi okuryazarı olan bir toplum yetiştirmek konusunda önemli ve etkili hedefler belirlendiği görülmektedir. Benzer şekilde bu konuda birçok kurumun da kendi içerisinde farklı teknoloji politikalarını uyguladıkları ve yenilikleri benimsedikleri göz ardı edilemez gelişmelerden biridir. Ancak, planlarda belirtilen bu hedeflere ulaşmakta genellikle yetersiz kaldığı gözlenmektedir. Bilişimle ilgili bu hedeflere ulaşamama durumundan en çok etkilenen ise kuşkusuz okullar olmuştur. Bu durumdan dolayısıyla bütün toplum olumsuz etkilenmiştir. Toplumun ihtiyaç duyduğu bilgi okuryazarı olan bireyler yetiştirme ve onlara rehberlik yapma sorumluluğu olan öğretmenlerin de planlarda belirtilen hedeflere ulaşamamasının sonuçlarından etkilenmemesi düşünülemez. Bu süreçte, bir yandan öğretmenler sahip olmaları gereken bilgi ve becerilerden yoksun kalırken bir yandan da öğretmenlerin çalıştıkları ortamdaki diğer bileşenler istenen ölçütlerden uzak kalmaktadırlar. Bu durumlar işini gereği gibi yürütemeyen öğretmenlerde tükenmişliğin yaşanması gibi önemli bir konuya dikkat çekmektedir.

Benzer şekilde I. ve II. Bilişim Şuraları eğitim grubu raporları incelendiğinde bilişim teknolojilerinde çok hızlı değişmelerin yaşandığı ve bu değişimlerin ülkeleri olumlu veya olumsuz yönde etkilediği belirtilmektedir. Tüm ülkelerin bu gelişmelere ayak uydurmak için değişik planlar yaptıkları, sistemlerini sorguladıkları ve en büyük kaynak olarak da yetişmiş insan gücünü gördükleri ifade edilmektedir (Türkiye Bilişim Şurası, 2002; Türkiye Bilişim Şurası, 2004). İnsan gücünü yetiştirmenin tek yolunun ise eğitimden geçtiği unutulmamalıdır. Eğitimin vazgeçilmez iki bileşeni öğrenci ve öğretmenlerdir. Birbirini bu kadar çok etkileyen ve birbirinden bu kadar çok etkilenen bu iki bileşenin gelişmiş ya da gelişmekte olan ülkelerin hedeflerine ulaşmasında önemli rol oynadığı bir gerçektir. Ancak teknoloji politikaları, kalkınma planları ve bilişim şuraları gibi önemli girişimler ile bu girişimlerin temellerini oluşturan öğrenciler açısından anahtar konumda olan unsurlardan birisi ise öğretmenlerdir. Bu nedenlerle öğretmen tükenmişliğinin incelenmesi gereken önemli bir konu olduğu düşünülmektedir.

Öğretmenlerde Tükenmişliğin Nedenleri

Öğretmen tükenmişliğini konu alan çok sayıda araştırma bulunmaktadır. Bu çalışmaların sonuçları incelendiğinde tükenmişliğin öğretmenlerin verimli çalışmasını etkileyen çok önemli bir unsur olduğu anlaşılmaktadır. Araştırmalarda genel olarak öğretmenin kendisine ilişkin unsurlarla (bireysel unsurlar) çalıştıkları kurumlara ilişkin unsurların (örgütsel unsurlar) birleşerek tükenmişliğe yol açtığı kanısının olduğu gözlenmektedir (Şahin 2007; Kayabaşı, 2008; Budak & Sürgevil 2005).

Bazı araştırma bulgularına göre öğretmenlerin yaş, cinsiyet, evli olup olmadığı, eğitim düzeyi vb. gibi demografik özellikleri ve çalıştıkları kurumdaki görev süresi gibi değişkenler tükenmişliği etkileyen bireysel unsurlardandır (Budak & Sürgevil, 2005; Yoğun Erçen, 2007; Avşaroğlu, Deniz & Kahraman, 2005). Ayrıca iş deneyimi, öğretmenin kendisini etkili bir öğretmen olarak değerlendirip değerlendirmemesi, bir başka deyişle öğretmenin genel ve özel mesleki yeterlikleri ile kişilik özellikleri

tükenmişliği ortaya çıkaran bireysel unsurlar olarak değerlendirilmektedir (Maslach, 2001; Kayabaşı, 2008; Yazıcı, 2009). Maslach vd. (2001) tükenmişliğe neden olan örgütsel unsurları; iş yükü, kontrol, ödüller, aidiyet, adalet ve değerler olarak belirtmişlerdir. Bu çalışmayı yürüten araştırmacılar ayrıca örgütsel unsurlardan dolayı artan iş tatminsizliğinin de bireyi tükenmişliğe iteceğini vurgulamışlardır.

Öğretmenlik mesleği denildiğinde öğrencilerle yakın ilişki kuran bir meslek grubu akla gelmektedir. Bu nedenle okul içinde öğretmenin en fazla iletişim kurduğu grup olan öğrencilerin problemleri davranışları tükenmişliğin en önemli nedenlerinden biri olarak ele alınmaktadır (Maslach & Jackson, 1985; Tümkiye, 2005; Türker, 2007). Bunu izleyen diğer değişkenler gürültü, kalabalık sınıflar, yetersiz kaynaklar, disiplin problemleri, destek ve ilerleme olanaklarının olmayışı, güdülenme eksikliği ve derse karşı kayıtsızlık olarak sıralanmaktadır (Farber, 1984; Tatar & Horenczyk, 2003; Tümkiye, 2005; Cemaloğlu & Erdemoğlu-Şahin, 2007; Karakelle & Canpolat, 2008). Öte yandan öğretmenle öğrencileri arasındaki ilişkinin niteliği öğretmenlik mesleğinin ödüllendirici unsurlarından birisi olabileceken bu durum aynı zamanda duygusal olarak tükenmenin kaynağı da olabilmektedir (Huberman & Vanderberghe, 1999).

Tükenmişliği etkileyen bireyler arası unsurlardan biri de bireylerin ilişkilerinde yaşadıkları eşitsizliktir. Yani öğretmenler öğrencilerine, arkadaşlarına ve okullarına yaptıkları yatırımların kısacası verdiklerinin aldıklarından daha fazla olduğunu düşündüğünde duygusal, psikolojik ve mesleki açıdan problemler yaşarlar ve zaman içinde bu sorun giderek büyür (Mearns & Cain, 2003). Kısacası, öğretmenlik mesleğinin ortaya koyduğu istek ve taleplerin tehdit olarak değerlendirilmesi öğretmenlerde stres ve tükenmeye yol açmaktadır (Gündüz, 2006). Öte yandan bütün bunlara ek olarak tükenmişliğin meslekte yeni olmakla da ilgisi olduğu ileri sürülmektedir. Bazı araştırma bulgularına göre tükenmişlik yeni öğretmenlerde daha sık gözlenmekte ve bunun nedeni olarak da deneyimli öğretmenlerin sorunlarla baş etme yollarını öğrenmiş olmaları gösterilmektedir (Dworkin, 2001).

Öğretmen Tükenmişliğinin Sonuçları

Tükenmişlik, öğretmenlerin çalışmalarını sürdürme yolundaki çabalarına engel olabilecek bir durumdur. Tükenmişlik duygusunu yaşayan öğretmenler olumsuz duygular beslemeye, dolayısıyla öğrencileriyle iletişimlerinde kopukluk yaşamaya ve işlerine karşı daha az doyum yaşamaya başlarlar (Kyriacou, 2000). Farber (1984)'a göre tükenen öğretmenler öğrencilere karşı daha az sempatik olurlar. Bu öğretmenler sınıfta gerçekleşen olaylara daha az sempati ile yaklaşır, daha az ve daha dikkatsiz plan yaparlar, mesleği bırakmayı hayal ederler, sık sık kendilerini duygusal ve fiziksel olarak yorgun, gergin ve depresyonda hissederler. Öte yandan ayrıca genel olarak işlerine daha az bağlı ve adanmış olurlar. Sonuç olarak tükenmişliğin öğretmenlerin doyumsuzluğu, güdülenme eksikliği ve başarısızlığı gibi doğurgularının bulunduğu söylenebilir.

Öğretmenin yaşadığı tükenmişlik kendisini ve aile hayatını etkilediği gibi, kaçınılmaz olarak öğrenci, veli ve okul gibi öğretim çevresini de etkilemektedir. Dorman (2003) yüksek düzeyde tükenmişlik yaşayan ve çalışmaya devam eden öğretmenlerin öğrencileri üzerinde olumsuz etkilere sahip olduğunun görüldüğünü belirtmektedir. Öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri arttıkça hizmet verdikleri kişiler olan öğrencilere ve buna bağlı olarak velilere karşı da davranışları umursamaz, acımasız ve alaycı olabilmektedir. Bu da sınıf ortamını rahatsız edici bir hale getirmekte ve eğitim öğretimin kalitesini düşürmektedir (Maraslı, 2005).

Öğretmenlerde Tükenmişliğin Önlenmesi

Bir toplumsal olgu olarak tükenmişlik yaşamın tüm alanlarını kapsayabilmektedir. Bu nedenle bu olgunun gereğince anlaşılması ve ortaya çıkmasının önlenmesi için bir takım önlemlerin alınması

gerekmektedir. Özellikle öğretmenlerdeki tükenmişliğin belirtilen tüm nedenlerden dolayı iyi tanımlanması ve gerekli önlemlerin alınması ayrı bir önem taşımaktadır (Maraşlı, 2005).

Kahn vd. (2006) tükenmişliği önleme çalışmalarını bireysel olduğu kadar örgütsel temele dayandırmaktadırlar. Araştırmacılara göre yöneticiler öğretmenlere olumlu geribildirim vererek, onlarla çalışırken işin olumlu yanlarını tartışabilecekleri zaman ayırarak ve çeşitli olanaklar sağlayarak tükenmişliği önleyebilirler. Kyriacou (2001) sosyal desteğin olduğu olumlu atmosferli bir okulda çalışmanın önemini vurgulamıştır. Araştırmacıya göre böyle bir ortam, öğretmenlerin sorunlarını diğerleriyle paylaşmasını ve arkadaşlarından çözüm ya da yardım önerisi almalarını sağlayacaktır. Problemlerini paylaşmak ya da teneffüste arkadaşlarıyla sosyal etkinliklerde bulunmak stresi ortadan kaldırarak tükenmişlik duygusunun oluşumunu belli ölçülerde önleyebilecektir. Farber (2000)'a göre ise tüm tükenmişlik türlerini tedavi etmenin en etkili yolu okulun doğasını ve işleyişini değiştirmektir. Okulları öğrenciler için olduğu kadar öğretmenler için de daha sıcak ortamlar haline getirerek bu bozuklukların oluşmasını önlemek ya da en azından oluşum yoğunluğunu ve sıklığını azaltmak olanaklıdır.

Öğretmenlikte stresi azaltmak daha gerçekçi ve gerçekleştirilebilir hedefler tanımlayarak mümkün olabilir. Öğretmen-öğrenci, öğretmen-öğretmen ve yöneticiler arasında formal ya da informal kabul edilebilir sınırların oluşturulması önemli olabilir. Tüm bunların yanında öğretmenlik mesleğine girmeden önce ya da öğretmenliğin ilk yılında tükenmişlikle ilgili bireyin farkındalığını artırmak, bireye tükenmişliğin nedenleri, etkileri ve nasıl mücadele edilebileceği gibi konularda fikir sağlaması bakımından önemlidir (Friedman, 2003). Ayrıca, iş arkadaşlarının stres deneyimlerini dinlemenin de kişinin yalnız olmadığını anlaması açısından bir tür destek kaynağı olabileceği unutulmamalıdır.

Öğretmenlik gibi mesleklerde tükenmişlik kolay gelişebildiğinden, bu meslekte tükenmişliğin kurumsal olarak tanımlanması ve önlenmesi için; öğretmenlerin kendi duygularını açıkça ifade edebilecekleri, geri bildirim, danışma ve destek sağlayabilecekleri bir sistemin oluşturulması gerekmektedir (Dolunay ve Piyal, 2003). Bu tür sistemlerin oluşturulmasında teknoloji önemli bir rol oynayabilir. Örneğin e-öğrenme ortamlarında bireyler zaman ve mekândan bağımsız olarak ve çoğunlukla hiçbir zaman yüz yüze karşılaşmadıkları bireylerle sanal olarak bir arada bulunabilmektedirler. Bu tür ortamlarda bireylerin birbirleriyle sohbet etmeleri ve oluşturulan ortak paylaşım alanlarını çeşitli amaçlarla kullanmaları gerekli ve yararlı olabilmektedir (Doğan vd., 2011). Öğretmenlerin, yüz yüze paylaşımların mümkün olmadığı durumlarda tükenmişlik duygusunu yok etmek için internet ortamlarından yararlanabilmeleri bu kullanım amaçlarından bir tanesi olabilir. Holmberg (1995) bu paylaşım ve öğrenme ortamlarında gerçekleşen e-öğrenme etkinliklerinin etkili olabilmesi için etkileşim ve iletişimin önemli rol oynadığını belirtmiştir. Bu ortamlarda yaşanan etkileşim ve iletişimin bireyde o ortama ait olma hissini geliştirdiği de söylenebilir. Bu durum alanyazında sosyal buradalık olarak belirtilmektedir. Sosyal buradalık McLellan (1999) tarafından başka insanlarla toplumsal bir ortamda var olma duygusu olarak; Leh (2001) tarafından bireyin sosyal anlamda kendini ortamda hissetmesi olarak tanımlanmıştır. Öğretmenlerin meslektaşlarıyla sohbet edebileceği, sorunlarını paylaşabileceği ve sorular sorabileceği bu tür çevrim-içi sosyal paylaşım ortamlarının oluşturulması, öğretmenlerin kendilerini bu ortamlara ait hissetmesi, bir başka deyişle sosyal buradalık hissini yaşamalarının sağlanması bu süreçte atılacak önemli adımlar olabilir. Böylece öğretmenler yalnız olmadıklarını hissedebilecekler ve tükenme duygusunu yenebileceklerdir. Seferoğlu vd. (2011) yaptıkları çalışmalarında bireylerin e-öğrenme ortamları dışında kullandıkları ortamların e-öğrenme sistemleriyle kaynaştırılmasının, öğrenenlerin güdülenme düzeylerini yükselteceğini ve öğrenenlerin e-öğrenme ortamlarında daha fazla zaman geçirmesine katkı sağlayacağını belirtmişlerdir. Araştırmacılara göre gruplarla işbirliği ve iletişim yapma olanağı sağlayan araçların bulunduğu e-öğrenme ortamlarında öğrenenler, ortamların diğer bireyler tarafından da takip edildiğini fark eder ve diğer bireylerin varlığını

hissedebilirler. Öğrenen ortamda yalnız olmadığını hissettiğinde ise ortama güveni artar. Bu güven duygusu ile gerçekleşen paylaşım ise tükenmişlik hissini azaltılmasında yardımcı olabilir.

Öğretmen tükenmişliğinin önemli nedenlerinden biri olarak öğrencilerin problemleri davranışları gösterilebilir. Öğretmenlerin problemleri öğrencilerden dolayı yaşadıkları sıkıntılar da çevrim-içi ortamlarda sağlanabilecek desteklerle aşılabılır. Çevrim-içi ortamlarda gerçekleştirilen etkinlikler ile öğretmenlerin öğrencileriyle özel ve mesleki deneyimlerini paylaşmaları, derslerde mizaha başvurmaları ve duygusal simgeler kullanılmaları gibi bazı girişimlerde bulunmaları öğrencilerine olumlu bir şekilde yansıtacaktır. Bu durum onlara çevrim-içi ortamın bir parçası oldukları duygusunu verecek ve derse karşı tutumlarını olumlu yönde etkileyebilecektir. Böylece gerek bir soruyla karşılaşıldığında gerekse dersle ilgili genel geri bildirimlere ihtiyacın olduğu durumlarda öğrencilere anında dönüt verilebilecek ve mesajlarının hızlı bir şekilde yanıtlanması sağlanacaktır. Bu eylemler bireylerin önemsendiklerini düşünmelerini sağlayacak ve kendilerini o ortama ait hissetmelerine yardımcı olacaktır (Seferoğlu vd., 2011). Böylece öğrenciler de öğretmenlerini anlayabilecekler ve belki de problemleri davranışlarından kaçınmaya çalışacaklardır. Böylece öğretmen tükenmişliğine yol açan sorunlardan birisinin önüne geçilebilecektir.

Öte yandan öğretmenlerin teknoloji kullanımı konusunda olumlu tutumlar geliştirmesi ve teknolojiyi uygun ve etkin bir şekilde kullanmasında kendilerine yeterli bir eğitimin veriliyor olması önemli bir değişken (Seferoğlu, 2010) olduğu söylenebilir. Teknoloji kullanmaya karşı olumlu tutuma sahip olan öğretmenler hem teknolojiyi sınıflarında rahatlıkla kullanabilecekler hem de teknoloji kullanımıyla mesleki ve kişisel açılarından kendilerini geliştirebileceklerdir. Ancak bu konuda kendilerine rehberlik edilmesi önemlidir. Seferoğlu'na göre öğretmenler çevrim-içi siteler aracılığıyla diğer öğretmenlerle etkileşimde bulunabilir ve böylece kişisel ve mesleki açılarından kendilerini geliştirebilirler.

Çevrim-içi sitelerin kullanılmasıyla zaman ve uzaklık gibi önemli olan iki engel de ortadan kalkacaktır. Çevrim-içi mesleki gelişim etkinliklerinin öğretmenlere birçok yönden getirileri olabilir. Örneğin öğretmenler, hizmet-içi veya benzeri bir eğitim için herhangi bir merkeze gitmek amacıyla yolculuk yapma zorunluluğu olmadan mesleki gelişim çalışmalarını takip edebileceklerdir. Bu durum normalden daha çok sayıda öğretmenin etkinliklere katılması anlamına da gelebilir. Böylece fiziksel olarak çok uzak bir yerde bulunan bireyler birbirlerinin deneyimlerinden yararlanılabılır. Ancak geleneksel eğitim ortamlarında bu tür etkileşimler çok sınırlıdır (Duran, Önal ve Kurtuluş, 2006). Ayrıca bir okulda normal koşullarda sağlanamayan uzman destekleri çevrim-içi ortamda daha kolay sağlanabilir. Bu uzman destekleri, hem yardıma ihtiyaç duyulduğunda sağlanmış olması, hem de doğrudan bir konuyla ilgili olması açısından önemlidir. Çevrim-içi mesleki gelişim çalışmalarının sürekliliği sistemin başka güçlü bir yanı olarak vurgulanabilir. Benzer şekilde Kabakçı ve Odabaşı (2007) öğretmenlerin genellikle meslek yaşamlarında bir öğretim etkinliğinde birebir bir öğreticiye gereksinim duymayıp, sadece öğrenmeyi kolaylaştıran ve öğrenmeye kaynaklık eden bir öğreticiye gereksinim duyduklarını belirtmişlerdir. Bu nedenlerle mesleki gelişim çalışmalarının çevrim-içi ortamlarda gerçekleştirilmesi ve çevrim-içi mesleki gelişim etkinliklerinin tasarlanmasına önem verilmesi gerektiğinin önemini vurgulamışlardır.

Tartışma ve Sonuçlar

Öğretmenin tükenmişliğini bireysel ve mesleki anlamda birçok değişken etkileyebilmektedir. Bu çalışmada daha çok öğretmen tükenmişliğine, öğretmen tükenmişliğinin teknoloji kullanımıyla olan ilişkisine, bu tükenmişliği önlemek amacıyla atılan ve atılması gereken adımların neler olduğuna yer verilmiştir.

Öğretmenlerin teknoloji okuryazarı olmaması ya da düşük düzeyde okuryazar olması tükenmişliğin en önemli tetikleyicilerinden biri olarak karşımıza çıkabilmektedir. Öğretmenin tükenmişlik duygusunu en aza indirebilmesi için teknolojik, mesleki ve kişisel bakımdan çok sayıda yeterliğe sahip olması gerekir. Bu yeterlikler günümüzde öğretmen yeterlikleri olarak bilinen yeterlikler kapsamında ele alınabilir. Öğretmen yeterlikleri “Öğretmenlik mesleğini etkili ve verimli biçimde yerine getirebilmek için sahip olunması gereken genel bilgi, beceri ve tutumlar” olarak tanımlanabilir. Öğretmen yeterlikleri konusunda özellikle batılı ülkelerdeki alan yazın incelendiğinde teknoloji yeterliklerinin öğretmen yeterliklerinin ayrılmaz bir parçası olduğu göze çarpmaktadır. Ülkemizde yapılan araştırmalarda da öğretmenlerin ve öğretmen adaylarının teknoloji okur-yazarı olmayı bir öğretmenin önemli bir niteliği olarak gördükleri anlaşılmaktadır (Seferoğlu, 2004).

Öğretmenlerin var olan teknolojiden yararlanabilmeleri için öncelikle o teknolojiyle ilgili belli düzeyde bir okur-yazarlığa sahip olmaları gerekmektedir. Teknoloji okur-yazarı olan öğretmenlerin, olmayanlara göre mesleki açıdan daha yeterli oldukları vurgulanmaktadır. Ancak günümüzde öğretmenlerin büyük bir bölümünün teknoloji okur-yazarlığı konusunda bir eksiklik yaşadığı da bilinmektedir. Bu eksikliğin oluşumu incelendiğinde hizmet içi eğitim yetersizliğinden, sayısal uçuruma kadar birçok etkenin göze çarptığı görülebilir. Bu eksikliklerin en önemli nedenlerinden birisi, bu konularda belirlenen teknoloji politikalarının hayata tam anlamıyla geçirilememesidir.

Türkiye Bilişim Şuraları ve 1963’ten günümüze kadar belirlenen kalkınma planları incelendiğinde hizmet içi eğitimin yaygınlaştırılması, eğitim ve teknolojinin bütünleştirilmesi, teknolojinin yayılımı, eğitim, teknoloji ve sanayinin işbirliği içinde çalışması gibi birçok önemli konuda politikaların belirlendiği görülür. Ayrıca bilgi toplumuna dönüşümde sayısal uçurumu giderme hedefleri belirlenmiştir. Ancak günümüzde belirlenen hedeflere istenen hızda ve düzeyde ulaşmakta sıkıntılar yaşandığı anlaşılmaktadır.

Politikaların uygulanması sürecinde yaşanan sıkıntıların yanında, öğretmen yetiştirmede teknolojiye ve bilgi okur-yazarlığına önem veriliyor olması, bilgi teknolojilerini kullanım düzeyinin artırılması, öğretmenlere bilgi teknolojileri eğitimi verilmesinin gerekli görülmesi, Bilimsel ve Teknik Araştırmalar Kurulu’nun kurulması gibi olumlu gelişmelerin de yaşandığı gözlenmektedir. Bu gelişmelerin öğretmenlerin tükenmişlik düzeyini azaltıcı rol oynadığı ileri sürülebilir.

Toplumdaki değişik meslek grupları arasında öğretmenlerin, yaşanan tüm bu gelişmelerden ya da sorunlardan etkilenen en önemli meslek grubu olduğu söylenebilir. Bu bağlamda gerçekleştirilemeyen politikalar doğrultusunda, öğretmenlerin mesleki açıdan yeterli olamamaları ve kendilerini yeterli görmemelerinin de öğretmen tükenmişliğini tetiklediği söylenebilir. Bu konuyla ilgili olarak Seferoğlu (2009) tükenmişlik duygusu yaşayan öğretmenlerin güdülenmelerinin sağlanması açısından mesleki gelişim etkinliklerinin sunulmasının önemli olduğunu vurgulamaktadır.

Kalkınma planlarının ve teknoloji politikalarının hedefinde öğrenci, okul ve dolayısıyla toplum yer almaktadır. Ancak belirtilen hedeflerin gerçekleşmesi sürecinde önemli rol oynayan öğretmenlerin yeri unutulmamalıdır. Türkiye’de belirlenen politikaların hayata geçirilmesi ve toplumun kalkınması bağlamında öğretmenlerin rolünün önemli olduğunun bilinciyle, onlara etkili hizmet-içi eğitimler verilmeli ve bilgi okuryazarlık düzeyleri artırılmalıdır. Bu konuda eksiklik yaşayan öğretmenlerin yaşadıkları sıkıntılar bu yollarla giderilmeye ve tükenmişlik duyguları da azaltılmaya çalışılmalıdır. Bu bağlamda öğretmen tükenmişliğini azaltmak amacıyla öncelikle onları teknoloji okur-yazarı yapmak gerekmektedir. Okul Temelli Mesleki Gelişim çalışmalarının bu açıdan yararlı sonuçlar doğurabileceği düşünülmektedir.

Günümüzde bilişim teknolojileri öğretmenlerinin yaşadığı problemler öğretmen tükenmişliğine örnek olabilecek niteliktedir. Bilişim Teknolojileri (BT) dersleri önce zorunlu olmaktan çıkarılarak seçmeli ders haline getirilmiştir. Günümüzde ise okullardan bu seçmeli dersi seçmemeleri istenmektedir. BT

dersinin seçildiği okullarda da bazı sınıflarda derslere BT öğretmenleri yerine sınıf öğretmenlerinin girmesi yoluna gidilmektedir. Bu durum öğretmenlerin derslerinden, mesleklerinden uzaklaşmalarına ve geleceklere yönelik kaygı duymalarına yol açmaktadır. Bu değişim politikasının özellikle BT öğretmenleri üzerinde olumsuz sonuçlarının ortaya çıkabileceği unutulmamalıdır. Bu olumsuz sonuçların başında BT öğretmenlerinin yaşayacakları tükenmişlik duygusu gelecektir.

Öte yandan teknoloji kullanımı konusunda yapılan araştırmalar incelendiğinde, öğretmen tükenmişliğinin sadece öğretmenlerin kendilerinden kaynaklanmadığı, yöneticilerin bilgi, beceri, tutum ve davranışlarının da bu konuda etkili olduğu anlaşılmaktadır. Örneğin yöneticilerin teknoloji okur-yazarlık düzeylerinin öğretmenlerin teknolojiye olan yaklaşımlarını etkilediği görülmektedir. Turan (2002) bu konuyla ilgili gerçekleştirdiği çalışmasında, bir okulda eğitim yöneticisinin teknolojiyi etkin kullanımının göstergelerinden biri olarak öğretmenlerin ve diğer çalışanların tükenmişlik ya da bıkkınlık duygularındaki azalmaya işaret etmektedir. Bu gösterge, öğretmenlerin başarı veya başarısızlıklarında yöneticilerin de payının olduğunu göstermektedir. Yöneticilerin teknolojiyi etkin kullanmalarının tükenmişlik düzeyinin azalmasına katkıda bulunduğu açıktır. Bu bağlamda öğretmen tükenmişliğinin tek boyutlu olmadığı söylenebilir. Bu durumun neden ve sonuçlarının da yine çok yönlü olduğu ileri sürülebilir. Bu nedenle bu konuda okul ve yönetici boyutunda belirlenecek olan teknoloji politikalarının da önemli olduğu unutulmamalıdır.

Öneriler

Teknoloji politikaları doğrultusunda belirlenen hedeflere ulaşılması, bilgi ve teknoloji okur-yazarlığının artırılması ve böylece öğretmen tükenmişliğinin bir nebze azaltılmasına katkı sağlamak amacıyla bir takım girişimlerde bulunulmalıdır. Örneğin, tükenmişlik sorunuyla ilgili olarak öncelikle sorunları gidermeye yönelik sağlam temeller üstüne oturtulmuş hedefler belirlenmeli ve bu hedeflerin belirlenen hızda ve amaçta gerçekleştirilmesi sağlanmalıdır.

Yöneticilerin eğitim ve öğretim ile ilgili görevlerini etkin bir biçimde yerine getirebilmeleri için bazı yeterliklere sahip olmaları gerekmektedir. Bu yeterliklerin başında bilgisayar kullanımı konusunda bilgi sahibi olmaları gelmektedir (Turan, 2002). Teknolojiyle ilgili kullanım önceliklerini ve alanlarını belirleme gibi yeterliklere sahip bir yönetici etkili bir okul oluşturmada ve okulun amaçlarını gerçekleştirmede görev yaptığı okul için bir avantaj oluşturur (Yılmaz, 2005). Bu nedenlerle öğretmen tükenmişliğinde bilgi, beceri, tutum ve davranışları ile pay sahibi olan yöneticilerin ve eğitim-öğretimin nasıl gerçekleşeceği konusunda karar verme yetkisi olanların tükenmişliği giderme sürecinde önemli bir yeri olduğu söylenebilir. Öğretmenlerle ilgili kararlar alma yetkisine sahip olan bu yöneticiler öğretmenlerdeki tükenmişlik duygusunu gidermek amacıyla onların olumlu davranışlarını gerek sözel olarak ve gerekse de yazılı olarak takdir etmelidirler. Çeşitli yönetim kademelerinde çalışan kişilerin bilgi ve teknoloji okur-yazarlığı başta olmak üzere birçok konuda bilgi ve becerileri artırılmalıdır.

Tükenmişlik duygusunun gelişmesini önleme konusunda alınabilecek bir önlem de öğretmen adaylarına yönelik gerçekleştirilebilecek bazı çalışmalarda kendisini gösterebilir. Öğretmen adaylarına öğretmenliğe başladıklarında kendilerini bekleyen sorunlar konusunda gerçekçi bilgiler verilerek olumlu bir yapılandırmaya gidilebilir. Bu bağlamda ayrıca yeni öğretmenlerin karşılaştıkları sorunlar ve bu sorunların çözümüne yönelik çalışmaların yapılması önerilebilir. İlerleyen dönemlerde öğretmenlerin sürekli mesleki gelişmelerinin sağlanması, mesleki yeterliklerini artırmak ve mesleki açıdan kendilerine güven duyabilmelerini sağlamak için hizmet içi eğitim programlarına önem verilmesi önemli olabilir. Öte yandan ayrıca öğretmenlerin öğrencileri ve meslektaşlarıyla etkili iletişim kurma becerilerini geliştirebilmeleri için onlara destek verilmesi ve sosyal özelliklerini geliştirebilecekleri ortamların kullanıma sunulması bir başka öneri olarak sunulabilir.

Öğretmenlerin bilgi ve iletişim teknolojilerini kullanarak bilgiye ulaşma becerilerine sahip olmaları ve böylece kendilerini geliştirmelerinin sağlanması tükenmişlik sorununun çözümüne bir katkı olarak değerlendirilebilir. Öte yandan ayrıca öğretmenlerin ihtiyaç duydukları öğretim materyallerine özellikle İnternet ortamında erişmelerinin sağlanması da mesleki doyumun sağlanması ve dolayısıyla tükenmişlik duygusunun daha az yaşanması sonucunu beraberinde getirebilir.

Bilgi ve iletişim teknolojilerine erişimde eşitsizliğin (sayısal uçurum) önüne geçmek için gerekli çalışmaların yapılması tükenmişliği önlemede başka bir önlem olarak görülebilir. Atılğan (2003) toplumun bilgi ve iletişim teknolojilerine erişimde yaşadığı eşitsizliğin iki boyutta ele alınabileceğini belirtmiştir. Birincisi fiziksel olarak erişim problemi yani çeşitli altyapı sorunları ve diğer nedenlerle kullanıcının bu teknolojilere ulaşamaması, ikincisi ise kullanım için yeterli şartların oluşmuş olmamasıdır ki, buna kullanım yeteneğinin olmaması da denilebilir. Örneğin bir yanda bilgi ve iletişim teknolojilerine ulaşabilen bir ortamda eğitim veren bir öğretmen ile bu teknolojilerden yoksun olan bir öğretmenin aynı müfredatı işlemeleri ve öğrencilerinin aynı başarıyı göstermeleri beklenmektedir. Oysa eşit koşullarda yapılamayan eğitim-öğretim sürecinden aynı başarıyı beklemek faydasız olacaktır. Bu durumdan etkilenenlerden biri ise kuşkusuz öğretmenler olacaktır. Öğrencilerinin başkalarıyla karşılaştırıldığında başarısızlığından sorumlu tutulan öğretmenin bu süreçte yıpranması söz konusudur. Diğer bir örnek olarak ise bilgi ve iletişim teknolojilerine sahip ancak onları etkili bir şekilde kullanamayan öğretmenlerin ihtiyaç duydukları hizmet-içi eğitimlerin yetersiz olması sonucunda yaşadıkları tükenme duygusu verilebilir.

Birçok öğretmen mutsuzdur ancak neden mutsuz olduğunu bilmemektedir. Çünkü tükenmişlik kavramını daha önce hiç duymamıştır. Bu nedenle de bu durumla ilgili önleyici tedbirler alamamaktadırlar. Bu bağlamda, öğretmenlerin tükenmişlik kavramı ve tükenmişlikleri ile ilgili farkındalıklarının artırılması sağlanmalıdır.

Öğretmenlerin kişisel ve mesleki açıdan kendilerini geliştirebiliyor olmaları onların mesleğe bakışlarını da olumlu etkileyecektir. Bu aynı zamanda onlardaki tükenmişlik duygusunun gelişmesinin önünde de bir engel olarak duracaktır. Bu nedenle teknolojinin yaşamın her alanını sürekli olarak değiştirdiği ve sürekli olarak geliştiği çağımızda öğretmenlerin teknolojik yeterliklerinin sürekli olarak geliştirilmesi önemlidir. Öğretmenlerin ayrıca bilgi okur-yazarlığı becerilerinin geliştirilmesi onları bilgiye nasıl ve nerede ulaşabilecekleri konusunda güçlü kılacaktır. Bu becerilere sahip öğretmenleri hem kendilerin geliştirecek hem de öğrencilerine daha yararlı olabileceklerdir. Bunun mümkün olabilmesi için de öğretmenlere yönelik sürekli hizmet-içi eğitimlerin sağlanması gerekmektedir. Öğrenen ve kendisini geliştirebilen bireyler tükenmişlik duygusunu daha düşük düzeyde yaşarlar. Bu nedenle de öğretmenlerin hayat boyu öğrenmesi desteklenmelidir. Öğretmenlerin bilgi ve iletişim teknolojilerini etkili bir şekilde kullanabilir hale gelmelerini sağlamak ve elektronik içeriğin öğretmenlerin kendi kendilerine öğrenmelerini sağlayacak şekilde düzenlenmesi için çalışmalar yapılmalıdır.

Bu çalışma kapsamında incelenen araştırmalardaki birçok unsurun öğretmen tükenmişliği ile doğrudan ya da dolaylı ilişkisi olduğu anlaşılmaktadır. Tükenmişliğin, kişisel doyumu, iş doyumunu, verimi, başarıyı, diğer bireyleri ve çevreyle kurulan iletişimi etkilediği görülmektedir. Bu nedenle de, öğretmen tükenmişliğinin onların verdiği eğitimi, o eğitimi alan bireylerden oluşan toplumu, kısaca tüm ülkeyi etkileyen önemli bir sorun olduğu ve bu sorunun çözümü yolunda adımların atılmasının önemli ve gerekli olduğu aşikârdır. Bu önlemleri almak da öncelikli olarak eğitimle ilgili kararlar alan ve o kararları uygulamaya koyan yöneticilerin sorumluluğundadır.

KAYNAKÇA

- Atılğan, O. (2003). Bilgi İletişim teknolojilerinde sayısal uçurum. *Türk Kütüphaneciliği*, 1(17), 37-42.
- Avşaroğlu, S., Deniz, M. E. ve Kahraman, A., (2005). Teknik öğretmenlerde yaşam doyumu iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 115-129.
- Baltaş, A. ve Batlaş, Z. (1993). *Stres ve başa çıkma yolları*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Baysal, A. (1995). *Lise ve dengi okul öğretmenlerinde tükenmişliğe etki eden faktörler*, Yayınlanmamış doktora tezi, DEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Belacastro, P. A. (1982). Burnout and its relationship to teachers somatic complaints and illnesses. *Psychological Reports*, 50, 1045-1046.
- Budak, G. ve Sürgevil, O. (2005). Tükenmişlik ve tükenmişliği etkileyen örgütsel faktörlerin analizine ilişkin akademik personel üzerine bir uygulama. *D.E.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi*, 20(2), 95-108.
- Cemaloğlu, N. ve Erdemoğlu-Şahin, D. (2007). Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin farklı değişkenlere göre incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(2), 465-484.
- Çimen, S. (2007). *İlköğretim öğretmenlerinin tükenmişlik yaşantıları ve yeterlik algıları*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmit.
- Doğan, D., Duman, D. ve Seferoğlu, S. S. (2011). *e-Öğrenme ortamlarında toplumsal buradalığın artırılması için kullanılacak iletişim araçları*. XIII. Akademik Bilişim Konferansı (AB11), 2-4 Şubat 2011, İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Dolunay, A. B., & Piyal, B. (2003). Öğretmenlerde bazı mesleki özellikler ve tükenmişlik. *Kriz Dergisi*, 11(1), 35-48.
- Dorman, J. (2003). Testing a model for teacher burnout. *Austrian Journal of Educational & Developmental Psychology*, 3, 35-47.
- DPT (2009). *Kalkınma planları (1-9)*. Ankara: T.C. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı. [Çevrim-içi: <http://ekutup.dpt.gov.tr/plan/plan.asp>], Erişim tarihi: 10.10.2010.
- Dworkin, A. G. (2001). Perspectives on teacher burnout and school reform. *International Education Journal*, 4(2), 69-78.
- 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 Nedherlands. *British Journal of Educational Psychology*, 72(2), 227-244.
- Farber, B. A. (1984). Stress and burnout in suburban teachers. *Journal of Educational Research*, 77(6), 325-332.
- Farber, B. A. (1984). Teacher burnout: Assumptions, myths and issues. *Teacher College Record*, 86(2), 321-330.
- Farber, B. A. (2000). Introduction: Understanding and treating burnout in a changing culture. *Psychotherapy in Practice*, 56(5), 589-594.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165.
- Friedman, I. A. (2003). Self efficacy and burnout in teaching: The importance of interpersonal-relations efficacy. *Social Psychology of Education*, 6, 191-215.

- Gündüz, B. (2005). İlköğretim öğretmenlerinde tükenmişlik. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(1), 152-166.
- Gündüz, B. (2006). Öğretmenlerde akılcı olmayan inançların kişisel ve mesleki değişkenlere göre incelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(11), 75-95.
- Güneri, O. Y. ve Özdemir, Y. (2003). *Smuf yönetiminde öz yeterliğin, medeni durumun, cinsiyetin ve öğretmenlik deneyiminin öğretmen tükenmişliğindeki rolü*. VII. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi, İnönü Üniversitesi, 9-11 Temmuz 2003, Malatya.
- Hock, R. (1988). Professional burnout among public school teachers. *Public Personnel Management*, 17(2), 12-16.
- Holmberg, B. (1995). *Theory and practice of distance education* (2nd Edition). New York, NY: Routledge.
- Huberman, A. M., & Vanderberghe, R. (1999). Introduction - Burnout and the teaching profession. In R. Vandenberghe A. & M. Huberman (Eds). *Understanding and preventing teacher burnout*, 1-11. Cambridge: Cambridge University Pres.
- Iwanicki, E. F. (1983), Toward understanding and alleviating teacher burnout, *Theory into Practice*, 22 (1), 27-32.
- Kabakçı, I. ve Odabaşı, H. F. (2007). *Bilgisayar öğretmenlerinin ilk çalışma yıllarına yönelik mesleki gelişim etkinliği*. Uluslararası Öğretmen Yetiştirme Politikaları ve Sorunları Sempozyumu, 12-14 Mayıs 2007, Azerbaycan-Bakü.
- Kaçmaz, N. (2005). Tükenmişlik (Burnout) sendromu. *İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi*, 68(1), 029-032.
- Karakelle, S. ve Canpolat, S. (2008). Tükenmişlik düzeyi yüksek ilköğretim öğretmenlerinin örgencilere yaklaşım biçimlerinin incelenmesi. *Eğitim ve Bilim*, 33(147), 106-120.
- Kayabaşı, Y. (2008). Bazı değişkenler açısından öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20, 191-212.
- Khan, M. J., Khan, N. A., Bano, M., & Ali, J. (2006). Home-work stress, burnout, and social support in university teachers. *Journal of Law and Society*, 34(47), 49-58.
- Kyriacou, C. (2000). *Stress-busting for teachers*. Cheltenham, Nelson Thornes.
- Kyriacou, C. (2001). Teacher stress: Directions for future research. *Educational Review*, 53(1), 27-35.
- Leh, A. S. C. (2001). Computer-mediated communication and social presence in a distance learning environment. *International Journal of Educational Telecommunications*, 7(2), 109-128. [Çevrim-içi: <http://editlib.org/p/8470> and <http://www.editlib.org/f/8470>], Erişim tarihi: 23.04.2011.
- Maraşlı, M. (2005). Bazı özelliklerine ve öğrenilmiş güçlülük düzeylerine göre lise öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri. *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 27-33. TED Ankara Koleji Vakfı Okulları Danışma ve Rehberlik Merkezi.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1985). *The measurement of experienced burnout*. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-131.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1986). *Maslach burnout inventory manual*. (2nd ed). Consulting Psychologist Press, Palo Alto.
- Maslach, C., Schaufeli, W., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422. [Çevrim-içi: <http://www.fss.uu.nl/sop/Schaufeli/154.pdf>], Erişim tarihi: 11.10.2010.

- Mearns, J., & Cain, E. J. (2003). Relationships between teachers' occupational stress and their burnout and distress: Roles of coping and negative mood regulation expectancies. *Anxiety, Stress and Coping*, 16(1), 71-82.
- McLellan, H. (1999). Online education as interactive experience: Some guiding models. *Educational Technology*, 39(5), 36-42.
- Pullis, M. (1992). Analysis of the occupational stress of teachers of the behaviorally disordered: Sources, effects and strategies for coping. *Behavioral Disorders*, 17(3), 191-201.
- Seferoğlu, S. S. (2004). Öğretmen adaylarının öğretmen yeterlilikleri açısından kendilerini değerlendirmeleri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 26, 131-140. [Çevrim-içi: <http://193.140.216.63/200426SÜLEYMAN%20SADI%20SEFEROĞLU.pdf>], Erişim tarihi: 02.10.2010.
- Seferoğlu, S. S. (2009). Yeterlikler, standartlar ve bilişim teknolojilerindeki gelişmeler ışığında öğretmenlerin sürekli mesleki eğitimi. *Eğitimde Yansımalar IX: Türkiye'nin Öğretmen Yetiştirme Çıkmazı Ulusal Sempozyumu*, 204-217.
- Seferoğlu, S. S. (2010). Killing two birds with one stone: Establishing professional communication among teachers. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 9, 547-554. [Çevrim-içi: http://yunus.hacettepe.edu.tr/~sadi/yayin/Seferoglu_Killing-Two-Birds.pdf], Erişim tarihi: 02.02.2011
- Seferoğlu, S. S., Doğan, D. ve Duman, D. (2011). Toplumsal buradalık algısı ve çevrimiçi ortamlarda bu algının arttırılması. B. B. Demirci, G. T. Yamamoto ve U. Demiray (Ed.) içinde, *Türkiye'de e-öğrenme: Gelişmeler ve uygulamalar II*, Bölüm 4, ss. 37-60. Haziran 2011, İstanbul.
- Şahin, D. (2007). Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyi: Ankara ili ilk ve ortaöğretim okulları örneği. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Tatar, M., & Horenczyk, G. (2003). Diversity-related burnout among teachers. *Teaching and Teacher Education*, 19(4), 397-408.
- Tümekaya, S. (2005). Öğretmenlerin sınıf içi disiplin anlayışları ve tükenmişlikle ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 44, 549-568.
- Türker, P. (2007). İlköğretim 1. kademe öğretmenlerinde algılanan problem davranış düzeyleri ve bazı sosyo demografik değişkenlere göre tükenmişliğin incelenmesi. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İlköğretim Anabilim Dalı, Adana.
- Türkiye Bilişim Şurası (2004). *Bilgi toplumuna doğru: Türkiye 2. Bilişim Şurası sonuç raporu*. 10-11 Mayıs 2004, ODTÜ Kültür ve Kongre Merkezi. Ankara: Türkiye Bilişim Şurası.
- Türkiye Bilişim Şurası (2002). *Bilgi toplumuna doğru: Türkiye 1. Bilişim Şurası sonuç raporu*. 10-12 Mayıs 2002, ODTÜ Kültür ve Kongre Merkezi. Ankara: Türkiye Bilişim Şurası.
- Unterbrink, T., Hack, A., Pfeifer, R., Buhl-Grießhaber, V., Müller, U., Wesche, H., Frommhold, M., Scheuch, K., Seibt, R., Wirsching, M., & Bauer, J. (2007). Burnout and effort-reward-imbalance in a sample of 949 German teachers. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 80(5), 433-441. [Çevrim-içi: <http://www.springerlink.com/content/n2m094hn82175320/fulltext.pdf>], Erişim tarihi: 05.12.2010.
- Yazıcı, H. (2009). Öğretmenlik mesleği, motivasyon kaynakları ve temel tutumlar: Kuramsal bir bakış, *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 17(1), 33-46.
- Yılmaz, A. (2005). Eğitim yönetiminde bilgisayarlardan faydalanmanın avantajları ve dezavantajları. *Milli Eğitim*,

Üç Aylık Eğitim ve Sosyal Bilimler Dergisi, 33(166). [Çevrim-ıçı: <http://yayim.meb.gov.tr/dergiler/166/index3-yilmaz.htm>], Erişim tarihi: 05.12.2010.

Turan, S. (2002). Teknolojinin okul yönetiminde etkin kullanımında eğitim yöneticisinin rolü. *Eğitim Yönetimi*, 30, 271-281.

Yoğun Erçen A. E. (2007). Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri: Mersin ilinde karşılaştırmalı bir inceleme. *Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(34), 1-8.