

**T.C.**  
**MARMARA ÜNİVERSİTESİ**  
**İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI**  
**EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI**

**ÖĞRETMEN ANNELERİN MESLEK İÇİNDE**  
**KARŞILAŞTIĞI SORUNLAR VE BAŞA ÇIKMA**  
**YOLLARINA İLİŞKİN GÖRÜŞLER**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**MÜRÜVVET KARTAL BAŞ**

**İstanbul**  
**Haziran, 2019**

**T.C.**  
**MARMARA ÜNİVERSİTESİ**  
**İSTANBUL SABAHATTİN ZAİM ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI**  
**EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI**

**ÖĞRETMEN ANNELERİN MESLEK İÇİNDE KARŞILAŞTIĞI**  
**SORUNLAR VE BAŞA ÇIKMA YOLLARINA İLİŞKİN**  
**GÖRÜŞLER**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Mürüvvet KARTAL BAŞ**

**Tez Danışmanı**  
**Doç. Dr. Ahmet Faruk LEVENT**

**İstanbul**  
**Haziran, 2019**

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

Marmara Üniversitesi ile İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Arasında Eğitim Yönetimi ve Denetimi Alanında Ortak Lisansüstü Program Açılmasına İlişkin protokol kapsamında açılan yüksek lisans programında hazırlanan bu çalışma jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

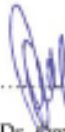
Danışman Doç. Dr. Ahmet Faruk LEVENT

Üye Prof. Dr. Münevver ÇETİN

Üye Doç. Dr. Hanifi PARLAR

Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylıyorum.

  
Prof. Dr. Ömer ÇAHA  
Enstitü Müdürü V.

## BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ

Yüksek lisans tezi olarak hazırladığım “Öğretmen Annelerin Meslek İçinde Karşılaştığı Sorunlar Ve Başa Çıkma Yollarına İlişkin Görüşler” adlı çalışmanın öneri aşamasından sonuçlandığı aşamaya kadar geçen süreçte bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle uyduğumu, tez içindeki tüm bilgileri bilimsel ahlak ve gelenek çerçevesinde elde ettiğimi, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığımı, bu çalışmada doğrudan veya dolaylı olarak yaptığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu beyan ederim.

  
Mürüvvet KARTAL BAŞ

## ÖNSÖZ

“Öğretmen Annelerin Meslek İçinde Karşılaştığı Sorunlar Ve Başa Çıkma Yollarına İlişkin Görüşler” adlı çalışmamda öğretmen annelerin yükünün aslında görünenden çok daha fazla olduğunu, bu yüklerle başa çıkma çıkabilmeleri için gerek okul idarelerince gerek bakanlıkça yapılması önerilen görüşleri sunmak istedim.

Öğretmenlik mesleği içinde 9 yılımı çeşitli bölgelerde, çeşitli okul türlerinde ve çeşitli insan profilleriyle çalışan bir eğitimci olarak mesleğin türlü zorluklarıyla karşılaştım. Son bir buçuk senedir de “Öğretmen Anne” lerin meslek içinde karşılaştığı sorunları deneyimlemekteyim.

Bana bu konuda çalışma fikri sunan, çalışmam boyunca benden ilgi ve yardımlarını esirgemeyen danışmanım, sayın Doç. Dr. Ahmet Faruk LEVENT’e teşekkürlerimi sunarım.

Çalışmaya tüm içtenliğiyle katılan ve çalışmamı değerli kılan sevgili meslektaşlarıma teşekkür ederim.

Ayrıca her anımda yanımda olan, bana güvenen ve en zor zamanlarda beni cesaretlendiren yol arkadaşım Cihangir BAŞ’a, ilham kaynağım, oğlum Alphan’a minnettarım.

Mürüvvet KARTAL BAŞ

İstanbul, Haziran 2019

## ÖZET

# ÖĞRETMEN ANNELERİN MESLEK İÇİNDE KARŞILAŞTIĞI SORUNLAR VE BAŞA ÇIKMA YOLLARINA İLİŞKİN GÖRÜŞLER

Mürüvvet KARTAL BAŞ

Yüksek Lisans, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Programı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. A. Faruk LEVENT

Haziran-2019, 122 Sayfa

Bu araştırmanın amacı öğretmen annelerin meslek içinde karşılaştığı sorunları ve başa çıkma yollarına ilişkin görüşleri incelemektir.

Araştırmanın çalışma grubu, 2019 yılında İstanbul’da yaşayan çalışan ve 0-6 yaş aralığında çocuğu olan 20 kadın öğretmenden oluşmuştur. Veri toplama aracı olarak görüşme ve yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Görüşmeler katılımcıların okullarında uygun olan ortamlarda ve zamanlarda araştırmacı tarafından yüz yüze yapılmıştır. Katılımcılardan izin alınmak suretiyle ses kaydına alınıp yazıya aktarılmıştır, sonrasında ait oldukları kişilere gönderilerek ekleme-çıkarma yapmalarına izin verilmiştir. Katılımcılar belli bir sistematiğe kodlanmıştır. Her bir katılımcının ses kaydı dinlenerek yazılı metne dönüştürülmüş ve daha sonra bu metinler kullanılarak kodlar oluşturulmuştur. Sorulara verilen cevaplar içerik analiziyle çözümlenmiştir. Buna göre 10 ana tema belirlenmiştir. Bunlar: “Öğretmenlik Mesleğini Seçme Nedenleri”, “Öğretmenlik Mesleğine İlişkin Cinsiyet Algısı”, “Kadın Öğretmenlerin Öğretmenlikteki Zorlukları”, “Mesleğin Aileye Etkisi”, “Doğum İzni”, “Doğum Sonrası Çalışma”, “Okuldan Memnuniyet Durumu”, “Mesleki Sorunlar”, “İdareci Olarak Sorunların Çözümü”, “Bakan Olarak Sorunların Çözümü” şeklindedir. Katılımcılar, meslek içinde çeşitli zorluklarla karşılaştıklarını, bu zorluklardan bazılarının mesleğe özgü olduğunu bazılarının ise cinsiyete dayalı zorluklar olduğunu söyleyerek, öğretmenlik mesleğinin ev hanımlığının ve anneliğin bir uzantısı olarak kabulünden dolayı, kadınlara daha uygun olarak görüldüğü fakat bu

algının da kendileri üzerinde daha fazla stres oluşturduğunu ifade etmişlerdir. Elde edilen bulgulara göre, doğum izninin yetersizliği, annelerin bebeklerinden erken ayrılmak zorunda kalmalarının ve bebeğini emanet edebileceği ailesinden birinin olmaması durumunda işe başlamak zorunda kalan öğretmen annelerin işe rahatlıkla konsantre olamadıkları tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Öğretmenlik Mesleği, Cinsiyet, Annelik, Aile, Stres.



## **ABSTRACT**

### **PROBLEMS OF TEACHER MOTHERS IN PROFESSIONAL LIFE AND OPINION ABOUT SOLUTIONS**

Mürüvvet KARTAL BAŞ

Master's Degree Program, Educational Administration and Supervision

Adviser: Doç. Dr. A. Faruk LEVENT

June-2019, 122 Pages

The aim of this study is to determine the problems of teacher mothers in the professional life, who have children in the age of 0-6 and in the age of gaining the basic life skills and is to analyze reflections of the professional problems to the family life. Individual and organizational solution proposals for dealing with the identified problems are presented at the end of the study. The sampling of the study consisted of 20 female teachers living in Istanbul in 2019 and children aged 0-6. Semi-structured interview form was used as data collection tool. Interviews were conducted face-to-face by the researcher in appropriate environments and times in the schools of the participants. Interviews were taken to the audio record after being authorized by the participants and then sent to the persons they belong to. Participants were coded in a specific system. The voice records of each participant was transformed to written text, and then codes were generated using these texts. The answers to the questions were analyzed by content analysis. In this context, 10 main themes have been identified. These are: Reasons for Choosing Teaching Profession”, “Gender Perception of Teaching Profession” “Difficulties of Female Teachers in Job”, Impact of the Profession on Family” “Maternity Leave”, “Working in Postpartum Period”, “Satisfaction Status of School”, “Professional Problems”, “Solution of Problems as an Administrator”, “Solution of Problems as Minister”. Participants stated that they encountered various difficulties within the profession, some of them were occupational difficulties, some of them were gender-based difficulties and they stated that general acceptance that implies teaching profession is an extension to being a mother of housewife causes more stress on teacher mothers.



It is seen that the mothers who had to start to work in case of insufficient maternity leave, mothers having to leave early from their babies and one of the family to entrust their baby could not concentrate easily on the job.

Key Words: Teaching Profession, Gender, Maternity, Family, Stress



# İÇİNDEKİLER

Önsöz .....	iv
Özet.....	v
Abstract.....	vii
Tablo Listesi.....	xii
Şekiller Listesi .....	xiii
Kısaltmalar Listesi .....	xiv

## BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ .....	1
1.1. Problem Durumu .....	1
1.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi .....	2
1.3. Problem Cümlesi.....	3
1.4. Alt Problemler.....	3
1.5. Sayıtlar .....	3
1.6. Sınırlılıklar .....	3
1.7. Tanımlar .....	3

## İKİNCİ BÖLÜM

KADIN ÖĞRETMENLERİN MESLEKİ SORUNLARI .....	4
2.1. Cinsiyet ve Kadın Kimliği .....	4
2.1.1. Çalışma Hayatı ve Kadın .....	8
2.1.2. Kadınların Çalışma Biçimleri ve İstihdam Alanları .....	16
2.2. Kadınların Öğretmenlik Mesleğini Seçimi .....	18
2.2.1. Kadın Öğretmenlerin Yaşadığı Sorunlar.....	23
2.2.2. Kadın Öğretmenlerin İş Hayatında Karşılaştığı Sorunlar .....	25
2.2.3. Kadın Öğretmenlerin Aile Hayatında Karşılaştığı Sorunlar .....	28
2.2.3.1 Çalışan Anne ve Çocuk.....	31
2.2.3.2. Çalışan Anne ve Çocuk İlişkisini Etkileyen Faktörler.....	39

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM.....	42
3.1. Araştırmanın Modeli .....	42

3.2. Çalışma Grubu.....	42
3.3. Veri Toplama Araçları .....	43
3.4. Verilerin Toplanması ve Analizi.....	45

## **DÖRDÜNCÜ BÖLÜM**

### **BULGULAR..... 46**

4.1.Öğretmenlik Mesleğini Seçme Nedenleri .....	46
4.1.1.Ailenin Öğretmenliği Seçmeye Etkisi .....	47
4.1.2.Lisedeki Bölümün Etkisi.....	47
4.1.3.Çocukları ve Mesleği Sevmek .....	48
4.1.4.Öğretmenliği Sevmemek .....	50
4.1.5.Öğretmenlerin Etkisi .....	50
4.1.6.Değerlerin Etkisi .....	50
4.2.Öğretmenlik Mesleğine İlişkin Cinsiyet Algısı .....	51
4.2.1.Öğretmenlikte Cinsiyet Önemli Değildir.....	51
4.2.2. Öğretmenlik Kadınlara Uygun Meslektir.....	52
4.3.Kadın Öğretmenlerin Öğretmenlikteki Zorlukları .....	54
4.3.1.Öğretmenlik Zor Bir Meslektir .....	54
4.3.2.Kadın Öğretmen Daha Avantajlıdır .....	55
4.3.3.Kadınlar Öğretmenlikte Zorluklar Yaşar .....	56
4.3.4.Kadın ve Erkek Öğretmen Olmak Açısından Farklılık Yoktur .....	57
4.4.Mesleğin Aileye Etkisi.....	57
4.4.1.İşimi Eve Taşımıyorum.....	58
4.4.2.Aileye Olumsuz Yansımalar .....	58
4.4.3.Aileye Olumlu Yansımalar .....	60
4.5.Doğum İzni .....	60
4.5.1.Doğum İzni Süresi Yetersizdir.....	61
4.5.2.Okul Yöneticilerin Doğum İznine Yaklaşımları.....	64
4.5.3.Okul Arkadaşlarının Doğum İznine Yaklaşımları .....	66
4.6.Doğum Sonrası Çalışma.....	68
4.7.Okuldan Memnuniyet Durumu .....	71
4.8.Mesleki Sorunlar .....	75
4.8.1.Kadınların Sorun Algılamalarındaki Farklılıkları.....	75
4.8.2.Velilerin İlgisizliği .....	76

4.8.3.Eğitim Sistemindeki Değişiklikler .....	77
4.8.4.İletişimsizlik.....	77
4.8.5.Öğrencilerin Saygısızlığı ve İsteksizliği .....	78
4.8.6.Fiziki Ortamın Yetersizliği .....	80
4.9.İdareci Olarak Sorunların Çözümü .....	80
4.9.1.İletişim Kurarak Sorunun Kaynağını Araştırmak .....	80
4.9.2.Grup Çalışmaları Yapmak .....	83
4.9.3.Adaletli Davranmak .....	83
4.9.4.Çözüm Odaklı Olmak .....	84
4.10. Bakan Olarak Sorunların Çözümü .....	84
4.10.1.Çok Sesli Farklı Uygulamaları Başlatmak.....	85
4.10.2.Araştırmacı Olmak.....	85
4.10.3.Çocuklara Odaklanmak .....	86
4.10.4.Eğitim Uygulamalarına İlişkin Öneriler.....	87
4.10.5.Eğitim Programına İlişkin Öneriler.....	88
4.10.6.Mevzuata İlişkin Öneriler .....	88

## **BEŞİNCİ BÖLÜM**

<b>SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER .....</b>	<b>91</b>
5.1. Öğretmenlik Mesleğini Seçme Nedenlerine İlişkin Sonuçlar .....	91
5.2.Öğretmenlik Mesleğine İlişkin Cinsiyet Algısına İlişkin Sonuçlar .....	92
5.3.Kadın Öğretmenlerin Öğretmenlikteki Zorluklarına İlişkin Sonuçlar .....	93
5.4.Mesleğin Aileye Etkisine İlişkin Sonuçlar.....	93
5.5.Doğum İznine İlişkin Sonuçlar .....	94
5.6.Doğum Sonrası Çalışmaya İlişkin Sonuçlar .....	95
5.7.Okuldan Memnuniyet Durumuna İlişkin Sonuçlar .....	95
5.8.Mesleki Sorunlara İlişkin Sonuçlar .....	96
5.9. Öneriler .....	97
5.9.1. İdareci Olarak Sorunların Çözümüne İlişkin Öneriler .....	97
5.9.2. Bakan Olarak Sorunların Çözümüne İlişkin Öneriler .....	98
<b>KAYNAKÇA .....</b>	<b>99</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ.....</b>	<b>107</b>

## TABLO LİSTESİ

Tablo 1: Kadının Çalışması Hakkındaki Düşünceler.....	20
Tablo 2: Avrupa Birliği ve Gelişmiş Ülkelerde Doğum İzinlerine İlişkin Farklı Ülke Uygulamaları, 2014.....	37
Tablo 3: Çalışma Grubuna Ait Demografik Bilgiler.....	43
Tablo 4: Öğretmenlik Mesleğini Seçme Nedenlerine İlişkin Görüşler.....	47
Tablo 5: Öğretmenlik Mesleğine İlişkin Cinsiyet Algısına İlişkin Görüşler .....	51
Tablo 6: Kadın Öğretmenlerin Öğretmenlikteki Zorluklarına İlişkin Görüşler.....	54
Tablo 7: Mesleğin Aileye Etkisi İlişkin Görüşler .....	57
Tablo 8: Doğum İznine İlişkin Görüşler .....	61
Tablo 9: Doğum Sonrası Çalışmaya İlişkin Görüşler .....	68
Tablo 10: Okuldan Memnuniyet Durumuna İlişkin Görüşler.....	71
Tablo 11: Mesleki Sorunlara İlişkin Görüşler.....	75
Tablo 12: İdareci Olarak Sorunların Çözümüne İlişkin Görüşler .....	80
Tablo 13: Bakan Olarak Sorunların Çözümüne İlişkin Görüşler.....	85

## ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Kadınların İşteki Statüleri, 15-49 Yaş .....	12
Şekil 2: 1995 ve 2009 Yıllarında İş Gücü Piyasasındaki Kadın Oranları, 15-64 Yaş	13
Şekil 3: Hamile Çalışanlarda Damgalanma Algısına ve Kimlik Yönetimine İlişkin Bir Model .....	14
Şekil 4: Kadın İstihdamının Sektörel Dağılımı.....	19
Şekil 5: Çalışan Annelerin Küçük Çocuklarının Bakımı .....	21
Şekil 6: Pungello ve Kurtz-Costes'in (1999) Modeli.....	32
Şekil 7: Çalışan Annelere Destek, 1999-2002 .....	35
Şekil 8: Çalışan Anne ve Çocuk İlişkisi.....	36



## **KISALTMALAR LİSTESİ**

MEB :Milli Eğitim Bakanlığı

SPSS :(Statistic Packets For Social Sciencences) Sosyal Araştırmalar İçin İstatistiksel

Program Paketi

Akt : Aktaran

ev : Çeviren

Ed : Editör

sf : Sayfa

vd.:Ve Diğerler



# BİRİNCİ BÖLÜM

## GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problem durumu, amacı, önemi, sayıtları ve sınırlılıkları açıklanmıştır.

### 1.1.Problem Durumu

Günümüzde kadınlar çeşitli nedenlerden dolayı çalışma hayatına katılmaktadırlar. Bu nedenler, kimi zaman ekonomik ve yaşam kalitesini yükseltme amaçlı olabilirken kimi zaman da geleneksel düşünce tarzından gelen “kadının yeri evidir” anlayışını yıkarak, çalışarak toplumda itibar kazanma veya sosyal çevre edinme gibi psikolojik temelli nedenler olabilmektedir. Ataerkil inanışa göre, kadının yeri evidir ve asli görevi ev işi yaparak kocasına ve çocuklarına bakmaktır. Bu yüzden kadının “dışarıda çalışması” asli görevlerine aykırıdır. “Çalışan anne” kimliğinin değerlendirildiği çalışmalarda toplumsal anlamda kadına biçilen rollerin içinde iş hayatında yer almanın bulunmadığı, bu durumun kadın iş gücünün yeterince değerlendirilememesi ya da ucuz iş gücü şeklinde değerlendirilmesi gibi sonuçlar doğurduğu bilinmektedir. Kadının ev dışında ücretli olarak çalışması geleneksel ailelerde söz konusu değilken, 1950’lerden bu yana gelişen endüstrileşme ve bunun sonucu kentleşmenin gerektirdiği yaşam düzeyi sadece erkeğin kazancı ile karşılanamayacak derecede yükselmektedir. Bu durum kadının da gelir getirici bir işte çalışmasını zorunlu kılmaktadır (Ansal, 1996; Akt: Kuzgun ve Sevim, 2004).

Yapılan çalışmalar bir annenin çalışma yaşamında yer alması halinde daha çok kadın işi olarak ifade edilen, evi ve çocukları ile ilgili sorumluluklarını aksatmayacak bir işte çalışmasının uygun görüldüğünü göstermektedir. Ancak kadınlar çalışma hayatında erkeklere nazaran daha fazla sorunla karşılaşmaktadırlar; kariyere, aileye, çocuğa, cinsiyete, ücrete ve eğitime bağlı sorunlar gibi. Bu çalışmada kadınların çalışma hayatına girişleri, istihdam alanları açıklandıktan sonra öğretmenlik mesleğini tercih etmeleri ve öğretmenlik mesleğini tercih etmiş olan annelerin meslek içinde karşılaştığı sorunlar ele alınmıştır.

Araştırmanın problemini İstanbul ilinde çeşitli okullarda görev yapan farklı yaş gruplarından ve 0-6 yaş aralığında çocuğu olan öğretmen annelerin meslek içi



sorunları ve sorunlarla başa çıkma yollarına ilişkin görüşlerin ortaya konması oluşturmaktadır.

## **1.2.Araştırmanın Amacı ve Önemi**

Toplumdan topluma farklılık gösterse de kadının geleneksel rolü, evde çocuklarla birlikte olmak, ev işleriyle vakit geçirmek ve dışarda çalışan erkeğe hizmet ile sınırlandırılmış ya da çalışan kadının üst mevkilere ulaşması bir şekilde engellenmeye çalışılmıştır. Oysa kadınlar tarihin her döneminde çeşitli biçim ve statülerde ekonomik faaliyetlere katılıp, işgücüne gerekli desteği sağlamışlardır. Fakat buna rağmen kadınların ücretli bir şekilde çalışması Sanayi Devrimi'nden sonrasına denk gelir.

Kadının çalışma hayatına katılmasıyla aile içindeki dengeler değişmeye başlamıştır. Değişen dengeler çalışan kadının ailedeki annelik rolünü de etkilediğinden pek çok problemi de beraberinde getirmiştir. Kadınları çalışma hayatında erkeklerle eşit tutan yasalar artırılmış olsa da kadınlar, yalnızca kadın olmaları sebebiyle, çalışma hayatında daha fazla zorlukla karşılaşmaktadırlar. Kadının çalışma hayatına oluşu, yalnızca ailesinde değil, çalışma hayatında da onlara zorluk çıkarmaktadır. Özellikle gebelik süreci, kadınların kariyerlerini erkeklerin kariyerlerinden ayırt eden en önemli biyolojik durumlardan biridir. İşverenler, hamile kadın çalışanın doğumdan sonra işine bağlılık duymayacağı hatta geri dönmeyeceği yönünde inancı taşımaktadırlar. Çocuğun doğumunu takip eden süreçte ise eşlerin her ikisi de çocuğun doğumu ile birlikte artan sorumlulukların ve gereksinimlerin farkında olmakla birlikte, kadınlar ailevi sorumlulukları genellikle daha çok üstlenmektedir.

Anne olan kadın artan bu sorumlulukları yönetebilmek için iş gücü piyasasından çekilebilmektedir (Werbel, 1998: 372). Ülkemizde kadının çalışmasına etki eden faktörler inceleyen araştırmalar incelendiğinde bu faktörlerin eğitim eksikliği, eşin yaklaşımı, ev işleri ve çocuk bakımının olduğu görülmektedir. Kadının toplumsal rolü nedeniyle, ev hayatı ve iş hayatı arasında denge kurmak zorunda olması, kadınların annelik, eşlik rolünün bir uzantısı gibi değerlendirilen öğretmenlik, hemşirelik, sekreterlik gibi mesleklere yönelmelerine yol açmıştır.

Bu araştırmanın amacı, öğretmen annelerin meslek içinde karşılaştıkları sorunlar ve başa çıkma yollarına ilişkin görüşlerin incelenmesidir.

## **1.3.Problem Cümlesi**

Bu araştırmanın problem cümlesi “Öğretmen annelerin meslek içi karşılaştığı sorunlar ve başa çıkma yollarına ilişkin görüşleri nelerdir” olarak belirlenmiştir.

#### **1.4.Alt Problemler**

- Öğretmen annelerin kurumlarında karşılaştıkları sorunlar nelerdir?
- Bu sorunlar, annelerin okullarındaki ve aile içindeki motivasyonlarını etkilemekte midir?
- Öğretmen annelerin çalıştıkları kurumdan tatmin olma düzeylerinin aile içi ilişkilerine yansımakta mıdır?

#### **1.5.Sayıtlılar**

Araştırmaya katılan öğretmenlerin görüşme sorularını içtenlikle ve kimsenin etkisinde kalmadan cevapladıkları kabul edilmiştir.

#### **1.6.Sınırlılıklar**

Araştırma İstanbul ilinde çeşitli okullarda görev yapan ve 0-6 yaş aralığında çocuğu olan öğretmen annelerden gönüllü olanların katılımıyla sınırlıdır.

#### **1.7.Tanımlar**

**Tükenmişlik:** Tükenmişlik iş sırasında herhangi bir konuda başarısız olmaya veya çok çalışmaya bağlı olarak; enerji kaybı yaşanması, yıpranma, isteklere cevap verememe, çaresizlik, ümitsizlik, iş yerine ve çalışanlara karşı negatif duygular hissetme gibi kişide oluşan durumdur (Uslu-Tekin, 2018).

**Öğretmen:** Bireyleri bir toplumun üyesi olarak yetiştirmeleri ile toplumun şekillenmesinde önemli görevler üstlenmiş olan kişilerdir (Cerit, 2008: 706)

## İKİNCİ BÖLÜM

### KADIN ÖĞRETMENLERİN MESLEKİ SORUNLARI

#### 2.1. Cinsiyet ve Kadın Kimliği

Kişinin kendini kadın ya da erkek olarak tanımlanmasına işaret eden cinsiyet kimliği, kişinin kim olduğunun önemli bir parçasıdır ve ergenlikten çok önce gelişmeye başlamaktadır. Diğer bir deyişle cinsiyet kimliği, kişilik ve davranış olarak gösterilen kadınlık ya da erkekliğin kişisel ve içsel anlamıdır (Dökmen, 2004: 13).

Türk Dil Kurumu Sözlüğü 'ne bakıldığında ise cinsiyetin, "Bireye, üreme işinde ayrı bir rol veren ve erkekle dişiyi ayırt ettiren yaradılış özelliği, eşey, cinslik, seks" olarak tanımlandığı görülür. Kavram, Latince "section" yani bölünme kavramından türemiştir. Cinsiyet kavramı genel tabirle kadın ve erkek olarak adlandırılan iki türden herhangi birinin diğer türe ait davranış ve özellikleri göstermemesi anlamını taşımaktadır. Ecevit (2003) ise, genel olarak toplumsal cinsiyetin, kadın ve erkekler için toplumsal olarak oluşturulmuş roller ile öğrenilmiş davranış ve beklentilere işaret etmek için kullanılan bir kavram olduğunu belirtmektedir.

Bireylerin kadın veya erkek cinsiyetine sahip olabilmesi, biyolojik açıdan kromozomların dağılımına bağlıdır. Sperm hücreleri X kromozomu içeriyorsa XX olan kadın türünü Y kromozomu içeriyorsa XY olan erkek türünü meydana getirmektedir. Bu kromozom farklılıkları aynı zamanda biyolojik farklılıkları da doğurmaktadır. İki cinsin başarılı oldukları zekâ alanlarının farklılığı da kromozom yazılımıyla ilgilidir. Kadının dil zekâsı ve sosyal zekâsı daha yüksekken erkeğin sayısal zekâsı daha gelişmiştir. Bunlar genetik özelliklerdir ancak geliştirilmesi mümkündür. Biyolojik cinsiyet, bireyin cinsiyeti bakımından kadın veya erkek olmasını ifade ederken, cinsel rol ise kişilerin dişiliklerini ya da erkekliğini gösterme biçimi anlamına gelmektedir. Oysa cinsiyet yalnızca biyolojik temelden ibaret değildir (Tarhan, 2015).

Cinsiyet hem biyolojik hem toplumsal temele dayanmaktadır. Toplumsal cinsiyet (gender) terimi, "1968'de toplumsal cinsiyetin biyolojik cinsiyetten nasıl farklı olabileceğini göstermek için Robert Stoller tarafından ortaya atılmıştır (Segal, 1992, s.41; Akt: Cihangiroğlu, 2018). Biyolojik cinsiyetin oluşumunda hormonlar ve beyin etkiliyken, geleneksel değer yargıları, toplumsal normlar, gelenekler, önyargılar,

kalıplaşmış düşünceler ve beklentiler toplumsal cinsiyetin temelini oluşturmaktadır. Kadın ve erkeğin cinsel rolünün oluşmasında genlerden gelen miras etkilidir ancak bireyin cinsiyet kimliği genetik mirasın üstüne kültürel doktrinlerin eklenmesi sonucu oluşur. Nitekim kadınların bilişsel yeteneklerini fazla kullanamamaları, güçlü ve sert yapıda olmamaları, aksine sabır ve duygusallık içeren davranışlar sergilemeleri, toplumun onlardan biyolojik farklılıklarına bağlı olarak beklediği özelliklerdir (Akt: Akyol, 2015: 7).

Toplum bireyleri, henüz çocuk yaşta sahip olacakları rol kalıplarına göre şekillendirilmeye başlarlar. Örneğin kız çocukları ev işlerinde ve mutfakta annelerine yardımcı olurlar. Erkek çocuklarının ev işlerine yardımcı olması beklenmez. Onlar daha çok babalarının yanında görevlendirilirler. Dolayısıyla çocukluk döneminde edinilmeye başlayan rol kalıpları ileriki yıllarda kadın ve erkeğin toplumda nasıl temsil edileceğini hazırlamaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitsizliği bu alanda kendini göstermektedir (Cihangiroğlu, 2018: 9).

Toplumsal cinsiyet kimliği toplumdan topluma farklılık göstermektedir. Örneğin, Nepal’de kadınlık ve erkekliğin bütün insanlarda farklı derecelerde bulunduğu inanılmaktadır. Dolayısıyla dişil ve eril olan arasında katı bir ayırım yapılmamaktadır (Bora, 2005:39). Norveç’te yükseköğretime girişte kadın erkek arasındaki cinsiyet eşitsizliğini ortadan kaldırmak için kadınların çok az temsil edildiği ziraat, veterinerlik, denizcilik, gemicilik, inşaat mühendisliği gibi programları seçen kız öğrencilere; erkeklerin çok az temsil edildiği anaokulu öğretmenliği, hemşirelik gibi programları tercih eden erkek öğrencilere ek puan verilmektedir (Merter, 2007: 241-242).

Türkiye’de ise toplumsal cinsiyet kimliği daha farklı şekillenmiştir. Bu bağlamda Türk kültürünün en güçlü ve belirleyici noktalarından biri; evin dünyanın kötülüklerinden uzak, masum ve temiz bir yer olarak tasarlanması; erkeklerin dış dünyaya açılırken kadın ve çocukların bu temiz yerde bırakmaları yönündeki örüntülerdir (Bora, 2005: 59). Örneğin Türk kadını; toplumsal konumundan, kimin eşi ya da kızı olduğu gerçeğinden, aile yapısı ve cinsiyetinden ötürü içinde bulunduğu toplumca biçilmiş rolleri benimsemek zorundadır. Somut dişil varlık olarak görülen ve erkeklerle aynı anlamda birey olamayan ya da olması engellenen kadına, sosyopsikolojik verilerin kuşatması altında iyi eş ve anne olma çerçevesinde “güvenli” bir yaşam alanı yaratılmaktadır (Eliuz, 2011: 222-227).

Kadının, toplumun öngördüğü en önemli kimliklerinden biri olan annelik kimliğinde kadın, edilgen ve iradeye sahip olamayan bir varlıktır. Eski kuşak anneler de bu rol ve statüyü kabullenmekle kalmayıp çocukları aracılığıyla bir sonraki nesle aktararak toplumsal cinsiyet ayrımını devam ettirmiştir. Oysa literatürde yapılan annelik tanımlarına bakıldığında anneliğin sadece biyolojik bağ ile ilgili olmadığı “bakmakla yükümlü olunan” ya da “sahiplenilen çocuk” gibi ifadeler görülür. Anne, toplum tarafından beklenildiği gibi pasif ve eve kapanan değil, etken ve dış dünyaya açık olmalıdır (Sürgevil, 2015). Nitekim Chodorow (1999: 3), pek çok toplumda kadınların sadece çocuk dünyaya getiren kişiler olmayıp, aynı zamanda çocuğun bakımına ilişkin farklı sorumlulukları üstlenen, bebekler ya da çocuklarla erkeklere nazaran daha fazla vakit geçiren ve çocuklarla duygusal bağlar kurup bunları sürdüren bireyler olduğuna işaret etmiştir. Atabek (2015) de biyolojik bağın anneliğin boyutlarından sadece biri olduğunu söylemiştir. Atabek’e göre: “Biyolojik annelik, annenin gebe kalmasıyla başlayan, 0-1 yaş aralığında ve çocukluk döneminde de çok yoğun yaşanan ergenlik döneminde yavaş yavaş etkisini azaltan bir süreçtir.” Kültürel annelik süreci ise bebek doğmadan başlar ve hayatın sonuna kadar devam eder. ‘Kültürel annelik’ bir toplumun kültürü içinde anneden beklenen davranışlardır.

Bizim kültürümüzde bu kavramın içine ‘çocuğunu temiz büyütme’, ‘iyi beslemek’, ‘temiz giydirmek’, ‘iyi terbiye vermek’ gibi sosyal normların belirlediği tutumlar girer. ‘Anne fedakâr olmalıdır’. ‘Kendini yuvasına ve çocuklarına adanmalıdır’. ‘Onlar için her türlü sıkıntıya katlanmalıdır’. ‘Çocukları için her şeyi yapmalı, onların üzülmemesi, sıkılmaması için çalışmalıdır’. ‘Çocukları aileye saygılı olmak, aileye bağlı olmak, söz dinler yetiştirmek’ de annenin kültürel görevleri içindedir. Sonradan bunlara babayla ortak olarak ‘onları iyi okutmak’, ‘iyi bir meslek sahibi yapmak’, ‘iyi bir iş sahibi yapmak’, ‘iyi bir evlilik yapmasını sağlamak’, ‘hayatlarını düzgün geçirmek’ gibi görevler de eklenecektir. Bilinçli annelik, biyolojik anneliği de kültürel anneliği de ‘bilerek’, ‘irdeleyerek’, ‘neyin neden ve nasıl yapılacağını sorgulayıp öğrenerek’ kazanılan bir anne kimliğidir. ‘Bilinçli anne’, gebelikten başlayarak ‘artık çocuğu için yaşamayı’ değil, ‘çocuğuyla birlikte yaşamayı’ hedefler. Beslenmesini düzenlerken, işini sürdürürken, kontrolünü yaptırırken, hayatını düzenlerken ‘çocuğu ile birlikte olduğunu’ bilir.

Annelikle ilgili sosyolojik araştırmalar ise üç temel yaklaşımdan birini esas almaktadır (Uta Garey, 2009; Akt: Seçer: 2015:15).

- **Özcülük Yaklaşımı:** *Anneliği; evrensel, sabit ve değişmez bir doğaya sahip; biyolojiyle bağlantılı ve kadının temel yapısına ait bir parça olarak görmektedir. Diğer bir deyişle bu yaklaşım anneliği; genellikle varsayılan doğal yapısına göre değerlendirmekte, besleme ve bakım gibi kadınlara özel değerlerin bir kaynağı olarak ifade edilmektedir.*
- **Sosyal Yapısalcı Yaklaşım:** *Anneliği, toplumun sosyal ve ekonomik yapılanmanın ürünü olarak görmektedir. Dolayısıyla anneliğin belirli bir toplumdaki organizasyonu, var olan sosyoekonomik sistemlerin ve ayrıcalık ya da eşitsizlik örneklerinin sürdürülmesine ilişkin araçlarla analiz edilmektedir.*
- **Sosyal İnşacı Yaklaşım:** *Anneliği, kadınların temel bir özelliği ya da sosyal yapının ikincil bir ürünü olarak değil; belli bir toplumun ya da kültürün üyeleri tarafından yaratılmış sosyal bir kurgu olarak görmektedir. Bu yaklaşımın temeli, anneliğin her yerde aynı olmadığına bilinmesi ve anneliğe ilişkin tanım, beklenti ve normların değişkenliğidir.*

Kimlikler ve onu kuşatan makro yapılanmalar (kurumsal pratikler ve zihniyetler) toplumsal cinsiyet kalıplarının oluşmasında önemli bir yere sahiptir. Toplum yapısı içinde bireylerin sosyal davranışlarını belirleyen unsurlar (değerler, normlar, statüler, roller) sosyal kimlik belirleyicileri olarak sosyal kategorizasyona ait özelliklerle ilişki halindedir (Karaduman, 2010: 2887)

Değişen yaşam şartlarının kadına yüklediği ağır sorumluluklarla birlikte anneliğin getirdiği yükümlülükler, kadınları pek çok rolü bir arada yürütmeye zorlamaktadır. Günümüzde anne olmak çocuğuyla iş yaşamından dolayı “az” ama “kaliteli” vakit geçirmek, çocuklarının sorunlarıyla yakından ilgilenmek, bakımlarında ve eğitimlerinde neredeyse bir uzman kadar bilgili olmak, mutfakta harikalar yaratmak, işinde başarılı olmak ve her daim bakımlı olmak anlamına gelmektedir ki bu durum kadınlar için zaman zaman içinden çıkılmaz bir hâl almaktadır (Teke, 2014: 40). Bu şekildeki yeni nesil anneler “süper anne” olarak adlandırılrsa da Alkaş (2010) annelerin bu durumuna “zorlanmış anne sendromu” olarak nitelendirmektedir. Akgün’ün ifadesiyle “gerçek” bir iş gibi görülmesi de annelik, dikkat ve sorumluluğa dayalı bir bakım hizmeti gerektiren, sevinç, gurur, neşe, mutluluk gibi olumlu, hayal kırıklığı gibi olumsuz yoğun duyguları beraberinde getiren, tam zamanlı, maaş ve ikramiye olanakları olmayan bir meslek olarak sayılabilir. Genel olarak anneliğin

bileşenleri çocuğun fiziksel bakımı, eğitimi, duygusal olarak desteklenmesi; sabır, tolerans, yorgunluk ve hüsrana dayanma, çatışmaları yönetme, dinamizm gibi özelliklerin yanında ihtiyaçların organizasyonu, doktor – okul görüşmeleri ve ayrıca tüm bu sayılanlara ek olarak “kriz, kavga ve yaramazlıklar” ile baş etme olarak sayılabilir.

### **2.1.1. Çalışma Hayatı ve Kadın**

Çalışma hayatı, bireylerin üretim sürecine katılarak, maddi kaynak sağladığı bir alandır. Bireyler bilgilerini, becerilerini, emeklerini, tecrübelerini belirli bir ücret ve sosyal haklar karşılığında çalışma hayatını oluştururlar (Ören ve Yüksel, 2012).

Çalışma hayatının kendine göre bir düzeni, çerçevesi vardır. Çalışma yaşamı kişiye toplum içinde belli bir rol, statü ve ekonomik güç sağlamaktadır (Hıdıroğlu, 2006, 3). Tüm insanlar belli bir ekonomik güç, saygınlık görme, statü kazanma, ihtiyaçlarını karşılayabilme gibi evrensel arzularını karşılamak ister. Çalışma alanında cinsiyet farklılıkları görülmektedir. Toplumun bakış açısına bakıldığında kadınların çalışma hayatına erkekler kadar yakıştırılmadığı anlaşılır.

Çalışma, kadınlar için temel etkinlik alanı olarak görülmemiş, bu durum kadınlar tarafından da içselleştirilmiştir (Fidan ve İşçi, 2004). Kadının çalışma hayatı denilince akla ilk olarak evde temizliğin, yemeklerin nasıl ve kim tarafından yapılacağı, çocuklarla kimin ilgileneceği gelir. Önce kadının evdeki görevleri düşünülürken daha sonra kariyeri düşünülür. Bazı annelerin aynı zamanda ücretli bir işte çalışması sonucu ortaya çıkan “çalışan anne” kimliğinde kadının istihdam statüsünün onun anne olan temel kimliğini değiştirdiğine tanık olunmaktadır (Kelly, 2005: 34). Kadının konumu ile ilgili tüm gelişmelerle birlikte kadına yasal olarak verilen haklardan yararlanma imkanlarının daha çok üst tabakadaki kadınlarla kısıtlı kalması sebebi ile “kadın eğitimi” hala istenilen düzeye ulaşamamıştır (Güdül, 2010: 8). Kadının istediği düzeyde eğitim alamaması onun çalışma hayatında da istediği yerde olmasını engellemektedir. Alptekin (2002) sosyal yapı içinde bireylerin edindikleri sosyal statülerin, cinsiyetten etkilendiklerini belirtmektedir. Sosyal statü; belirli bir zaman ve toplumsal ortam içerisinde bir sosyal pozisyonun, diğer sosyal pozisyona göre bulunduğu konumdur. Her sosyal statünün belirli görevleri, davranışları, yani normları vardır ve her sosyal statü belirli sosyal rolleri gerektirir.

Kadının ev dışında belirli bir ücret karşılığında çalışması, Endüstri Devrimi'nin yarattığı bir değişimdir (Budak vd., 1991: 85). Kadınlar tarihin her döneminde farklı biçim ve statülerde ekonomik faaliyetlere katılmış olsa da Endüstri Devrimi ile Avrupa'da yaşanan tarım devriminin sonucunda kadınlar, tarım dışındaki işlerde de istihdam edilmiştir.

Literatüre bakıldığında kadının çalışma yaşamına girmesinde Sanayi Devrimi'nin dönüm noktası olarak kabul edildiği görülmektedir. Kadının çalışma hayatının tarihsel gelişimi Sanayi Devrimi öncesi ve sonrası olarak incelemek doğru olacaktır. Erkekler avcılık ve toplayıcılıkla uğraşırken, kadınların ev işlerini çekip çevirmek o döneme ait bulgularla kanıtlanmıştır. Biyolojik farklılıklardan temellenen bu ekonomik iş bölümü yerini toplumsal cinsiyet farklılığına bırakmıştır. Sanayi Devrimi öncesinde insanlar arasında kadın ve erkekler arasındaki biyolojik farklılıklar daha belirgindi. Şenol (1982, 52)'a göre Sanayi Devrimi öncesindeki dönemde sınıfsız ve sömürünün olmadığı bir toplum yapısı bulunmaktaydı. O dönemin koşullarında kadınlar, biyolojik farklılıklar sebebiyle ve göçebe yaşam tarzının etkisiyle daha fazla ev içindeki işlere yönelmişlerdi.

Sanayi devrimi öncesi dönemde kadının doğurganlığıyla ürettiği bir dönem olduğu için bu dönem anaerkil dönem olarak da adlandırılır. Kadının çalışması daha çok ev ya da tarla çalışmalarıyla sınırlı da olsa, yönetici konumundaydı. Kadının evde ve tarlada çalışması, halı ve örtüler dokuyarak bunları başkaları ile değiştirmesi, yani hem tarım işçiliği hem de ilkel anlamda endüstri işçiliği ve ticaret yapması, buna karşılık erkeğin sadece avla uğraşarak dış dünyaya açılması söz konusu olmuştur (Güdül, 2010: 9).

Yerleşik düzene geçilmesiyle birlikte kadının aktif olduğu anaerkil dönemden, erkeğin egemen kabul edilmeye başladığı ataerkil döneme geçilmiştir. Bu dönemde üretim araçlarının geliştirilmesiyle kadınlar tarlalardan da dokuma sahalarından da çekilmeye zorlanmışlardır. Bu dönemde işgücü ihtiyacının önemli bölümü savaşımlardan elden edilen ganimet olarak kullanılan kölelerden sağlanmaktaydı. Altan (1980: 16) feodal düzeni, feodal beylerin, derebeylerinin ya da senyörlerin mutlak hakimiyet sağladığı dönem olarak belirtmektedir. İşlediği toprak ve üretim araçları üzerinde mülkiyet değil, sadece kullanma hakkı olan serfler, aile üyeleriyle birlikte çalışmak zorunda olduklarından, kadınlar da doğrudan çalışma faaliyetine dahil olmak zorundaydılar.



16. yüzyılın sonlarına doğru kadınların iş yaşamından uzaklaştırılmaları ile ilgili baskılar daha da artmış ve evli kadınlar hukuken tamamen kocalarına bağımlı hale getirilmişlerdir. Burjuvazinin güçlenmesiyle, kadınların ev kadını olmasını yücelten bir modeli benimsenmiştir. Kadınlar sadece ev işleri ve çocuklarla ilgilenecek, önemli kararları koca alacak, kadın kamu işlerinden uzak tutulacaktır. Bu yüzyılda gerçekleşen reform hareketleri kadına yarar sağlayamamış, aksine zarar vermiştir (Çakmak, 2001: 42). Dünya geneline bakıldığında, kadınların statülerindeki değişmelerin, ihtilaller, inkılâplar ve sosyal hareketler gibi kısa dönemli veya endüstrileşme, şehirleşme, eğitim ve istihdam gibi uzun dönemli değişim süreçlerinde meydana geldiği görülmektedir (Küçük, 2003).

Fransız İhtilali ile birlikte kadınlarında erkekler kadar insani bir varlığı temsil ettikleri vurgulanmaya başlanmıştır. Kadınlar ise bu gelişmelere sayesinde ve sahip oldukları hakları öğrendikten sonra toplumsal yaşamda kendisi için mücadeleye etmeye başlamıştır (Çakmak, 2001). 15.ve 18. Yüzyıllar arasında, Ortaçağ Avrupa'sında kadınlar terzilik, ayakkabıcılık ve fırıncılık gibi alanlarda çalışma yaşamı içerisinde erkeklerle birlikte yer almaya başlamıştır (Giddens, 2013: 800-810). Kadınların günümüzdeki haline yakın olarak çalışması sanayi devrimi sonrasında başlamıştır. Üretimin örgütlenmesiyle birlikte oluşan, az ücretle çalıştırılacak işgücü ihtiyacı bunda önemli bir yer tutar. Kadınlar yüzyıllar boyunca üretime katkıda buldukları halde, hakkını alamayan ve yoksulluğu en yoğun yaşayan tabakayı oluşturmuşlardır. Devrimle birlikte ilk kez emeğinin karşılığını ücret olarak alabilmişlerdir. Sanayi Devrimi ve sonrasında çalışma yaşamının çeşitlenmesi ve sektörlerin gelişimi, kadınların istihdam ve işgücündeki katılımını arttırmıştır. Kocacık ve Gökkaya (2005: 200) özellikle 1950'li yıllardan bu yana dikkat çekici şekilde, çalışma yaşamında aktif olarak yer alan kadın sayısının da arttığını belirtmektedir.

Kadın işçilerin haklarını koruyan yasalar ilk olarak İngiltere'de başlamış ve yavaş yavaş diğer toplumlara da yayılmıştır. Bir diğer ifade ile 19. yüzyılda başta İngiltere olmak üzere, birçok batılı ülkede sanayileşme dokuma imalatı ile başlarken, toplam işgücünün önemli bir bölümünü kadınlar oluşturmuştur (Çullu, 2009: 26). Dokuma sektöründeki gelişmelere paralel olarak ve bu alandaki işlerin genellikle kadın işi olarak görülmesiyle birlikte kadın iş gücü sayısı artmıştır.

Kadınların çalışma sahalarında görülmeleri, 1. ve 2. Dünya Savaşları sırasında erkeklerin savaşa alınmasıyla daha da artmaya başlamıştır. Yoğun emek ihtiyacı daha fazla işgücünü gerektirmiş, bu da kadını ev dışında çalışmaya itmiştir (Koray vd, 2000). Savaşların sonunda ise kadınlar çalışma hayatını bırakmak yerine mevkilerini korumayı tercih etmişlerdir. Kadınların çalışma sahalarında daha fazla görülmesi çeşitli toplumsal değişiklikleri de beraberinde getirmiştir. Kadının “işçi” olarak çalışması ve ucuz ve uysal işgücü olarak değerlendirildiğinden çocukların da çalıştırılması aynı zamanda “çocuk işçi” kavramını da oluşturmuştur. Gelişen endüstrileşmeyle birlikte kadınlar için dokuma sanayiden farklı alanlar yaratılmıştır. Yaşanan bu toplumsal değişim ve gelişmelerle kadının aile ve toplum içindeki rolü de değişime uğramış, ona yeni roller eklenmeye başlanmıştır.

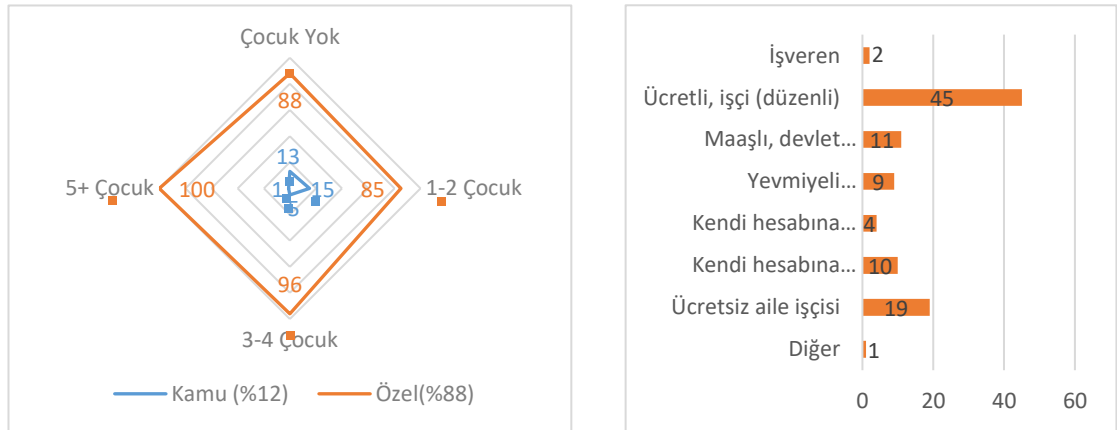
Dünyada değişen bu dengelerden etkilenen ülkelerden biri de Türkiye olmuştur. 1923 yılında Cumhuriyetin ilan edilmesiyle birlikte Atatürk’ün önderliğinde kadın çalışanlarla ilgili pek çok alanda devrimler yapılmış, bunun sonucunda kadınlara çok önemli haklar tanınmıştır. Fakat kadınların bu dönemde çalışma yaşamında beklenen düzeyde katılımı gerçekleşmemiştir (Kocacık ve Gökçaya, 2005: 196). Ülkemizde kadınların aktif olarak çalışma hayatına katılması 1950’lerde olmuştur. Bu dönemde hizmet sektörünün gelişmesi Türk kadının istihdamını arttırmıştır. Hizmet sektöründeki gelişmelerin yanı sıra birçok farklı faktörün de istihdam artışına katkısı vardır. Bu nedenler aşağıdaki gibi sıralanabilir (Koray vd., 2000: 214-215):

- *Kadınlara yönelik koruyucu ve destekleyici yasaların artması ve uygulanmasına önem verilmesi,*
- *Nüfusun demografik gelişimi,*
- *Eğitim imkânlarından yararlanmada cinsiyet eşitsizliğinin ortadan kaldırılması veya azaltılması,*
- *Atipik çalışma koşullarının ortaya çıkması,*
- *Evlenme oranlarının azalması ve boşanma oranlarının artması,*
- *Kadınların çalışmasına yönelik bakış açısının değişmesi,*
- *Çocuk bakımında yardımcı kuruluşların artması.*

Toplumsal yapıda meydana gelen değişimlerle kadınlar, kendi varlığının farkına varmaya, eğitim almaya, hizmet sektörü dışındaki alanlarda da çalışmaya başlamıştır. Ancak toplumda hala devam eden geleneksel kadın algısı, kadının

dışardaki çalışma hayatını sınırlandırmaya devam etmiştir. Kadın sadece evde olup, ev işleriyle ilgilenmelidir, düşünceleriyle çatışan kadınlar aynı zamanda erkeklerle aynı işi yaptığı halde onlardan daha düşük maaş almaktadırlar. Genellikle evde eşleri tarafından sözlü veya fiziksel şiddete uğrarken ev dışında da işyerindeki fertler tarafından aynı şiddeti yaşamaktadırlar (Yazgan vd., 2017).

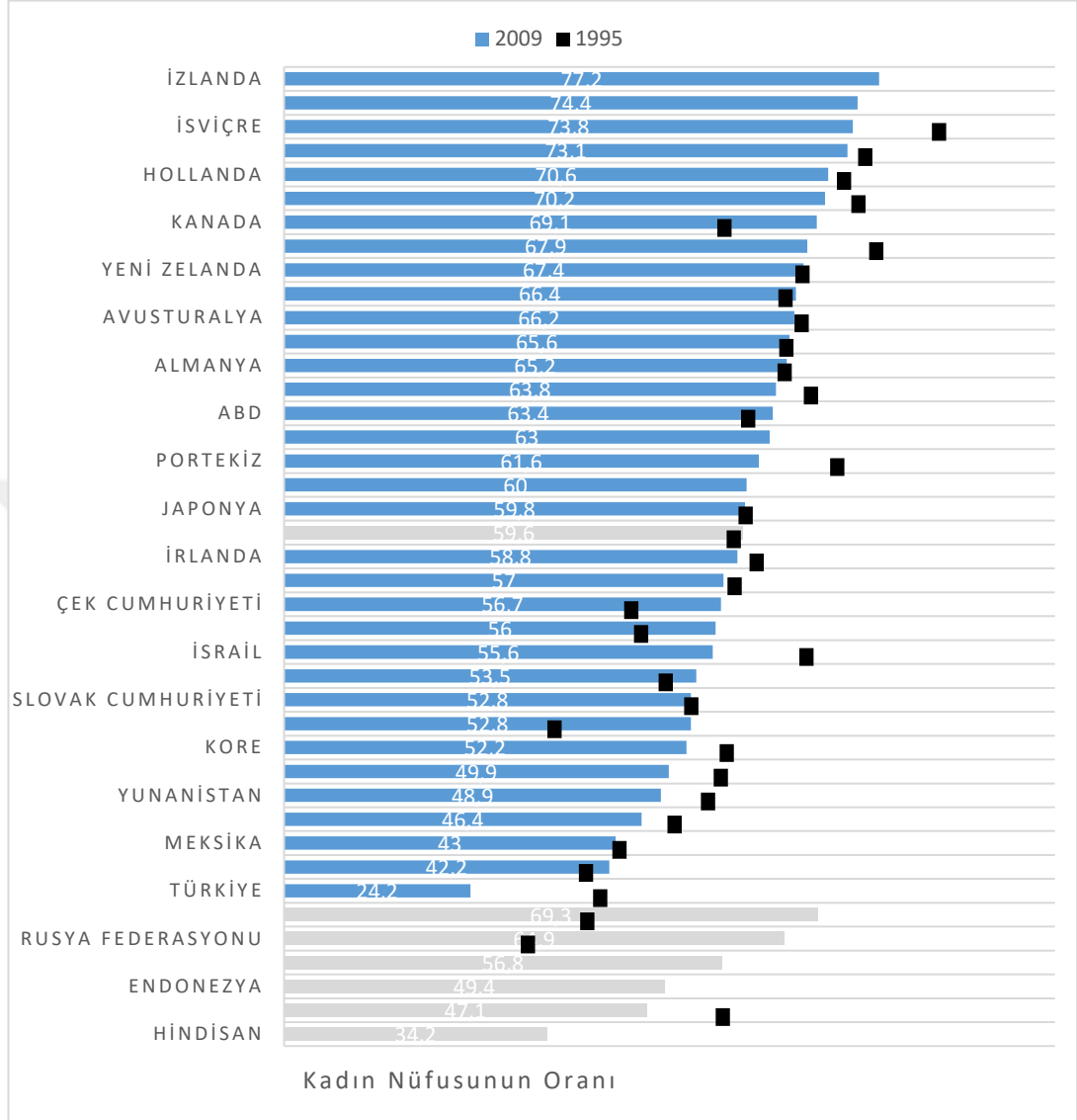
Ücretli işçi olan kadın, 1913 yılında ilk kez devlet memuru olarak çalışmaya başlamış, 1914 yılında da tüccarlık ve esnaflığa başlamıştır. Çalışma yaşamına iyice giren kadın için, 1930 yılında doğum izni düzenlemesi yapılmıştır. Seçme seçilme hakkı, yasa önünde erkekle eşit konumda olma gibi temel haklar yanında 1936 İş Kanunu ile çalışma hayatında bazı düzenlemeler yapılmıştır. Bu yasa ve düzenlemelerle kadının çalışmasına ve erkekle eşit konumda olabilmesine kısmen faydalı olmuştur. Ülkemizde 1980'lere gelindiğinde kadınların çeşitli sektörlerde istihdam edildiği görülmektedir. Çolak ve Kılıç (2001: 32) ticaretin genişlemesinin, kadınların işgücü piyasasına daha çok girmesinde tek faktör olmadığı, ama bu kadınların daha çok ücretli istihdamda yer almaları sürecini büyük ölçüde hızlandırdığı üzerinde durmaktadır. Yine ülkemizde yapılan araştırmalara göre, günümüzde Türk kadınının ancak üçte biri çalışma yaşamında yer almaktadır. İnciroğlu (2007), sektörler göre tekstil, öğretmenlik ve tıp ile ilgili mesleklerde kadınların çoğunlukta olduğu ya da kadın erkek sayısının birbirine yaklaştığı alanlar olarak göze çarptığını belirtmektedir.



Şekil 1: Kadınların İşteki Statüleri, 15-49 Yaş (TNSA, 2014: Tablo 3.6 ve Tablo 3.7).

Kadınlar çoğunlukla (%88) özel sektörde çalışmakta olup, çocuk sayısı arttıkça kamudaki ağırlıkları gittikçe azalmaktadır. Yine kadınların yarısı (%50'si) çalışırken

bir sosyal güvenlik kapsamı içinde bulunmamaktadır. En yüksek sosyal güvence kapsamı SGK (%49) olurken, özel sigorta oldukça sınırlıdır (TNSA, 2014).



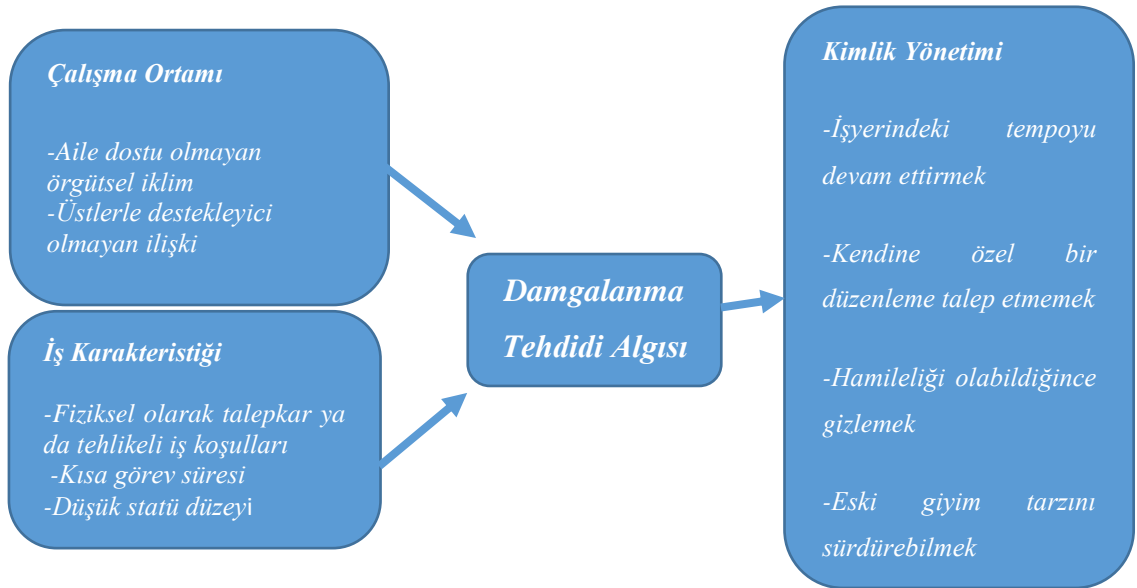
**Şekil 2:** 1995 ve 2009 Yıllarında İş Gücü Piyasasındaki Kadın Oranları, 15-64 Yaş (OECD, 2011: 19).

Tabloya göre 1995 ve 2009 yılları aralığında ülkemizdeki kadın istihdamı %20'lerde seyrederken 2013 yılında yaklaşık 78 milyon olan ülkemizde 15 veya daha yukarı yaştaki nüfus içerisinde iş gücüne katılma oranı, ülke genelinde %51, erkeklerde %72, kadınlarda ise %31'dir. Fakat diğer tüm OECD ülkelerinde bu oran çok daha fazla artmış, İzlanda'da %80'in üzerine çıkmıştır (OECD, 2011).

Dünyada kadının işgücüne katılımının artmasının önemli sonuçlarından birisi, çok sayıda kadının ve işverenin iş, hamilelik ve çocuk sahibi olma durumunu bir arada

yürütme sorumluluğu ile karşı karşıya kalacaktır. Ebeveyn olmak insanların yaşamlarındaki temel tanımlayıcı olaylardan birisidir ve dolayısıyla anne olmak kadının eşiyile, diğer insanlarla, istihdam süreciyle ve toplumla olan ilişkilerinde önemli değişimlere yol açar (Haynes, 2008: 620). Bu değişimlere ilişkin yapılan birçok araştırmada çalışma yaşamında hamile olan ve çalışan annelere yönelik çok yönlü bir olumsuz bakış açısının bulunduğunu ifade edilmektedir. Kimi kadınlar hamileliğin ve anne olmanın, diğerlerinin onların işine ve annelik rollerine kuşku ile yaklaşmasına neden olduğunu düşünmektedirler (Bailey, 1999: 341). Kadınların bu düşüncesine neden olan faktörler de işverenlerin hamile çalışanını her an gidecek ve geri dönmeyecek inancı ve diğer çalışanlarda oluşan hamile kadınların daha yardıma muhtaç ve iş yapamayacak halde olarak karakterize edilmeleridir.

Çoğu çalışan kadın, birlikte çalıştıkları insanların, kendilerinden hamile bir kadının yerine getiremeyeceği birtakım stereotipik beklentileri olduğunu düşünür ve hamilelik onların işteki kimliklerine ve statülerine tehdit oluşturan bir kusur olarak değerlendirilebilir (Major, 2004: 70). Bu yüzden hamile ya da anne olan çalışanlar, sadece geleneksel kadın rollerine sahip bireyler olarak algılanır ve iş yerine damgalanma süreci yaşayabilirler. Major (2004), kadınların kimliklerine ve statülerine yönelik algıladıkları tehdit düzeylerine göre mevcut kimliklerini korumak ve sürdürmek yanında olası bir ayrımcılıktan da kaçınmak için çeşitli yollara başvurduklarını belirtir. Major'un bu modeli Şekil 3'te verilmiştir.



**Şekil 3:** Hamile Çalışanlarda Damgalanma Algısına ve Kimlik Yönetimine İlişkin Bir Model (Major; 2004: 71.)

Model incelendiğinde, çalışanların hamile olmadan önceki faaliyetleri sürdürmek suretiyle iş yerindeki tempoyu devam ettirmek, hamileliği nedeniyle özel bir düzenleme talep etmemek hatta hamileliği gizlemek, eski giyim tarzını devam ettirmek, hamilelik hakkında hiç konuşmamak ve çok kısa bir doğum izni kullanmak gibi stratejileri yer almaktadır. Bütün bu yöntemleri uygulayan kadının aslında aynı birey olduğunu hem kendine hem de etrafına kanıtlamak, profesyonel bir imaj yaratmak, yeni bir kimlik oluşturmak, işten çıkarılmaktan korunmak, üstlerini ve arkadaşlarını çalışmayı bırakmayacağına ikna etmek gibi amaçlarının olduğu belirtilmektedir (Major, 2004: 41-43). Çalışan annelerin, hamilelikle başlayan annelik sorumlulukları iş hayatına geri dönmeleriyle, daha da arttığından anne üzerinde nasıl baş edeceğini bilemediği bir stres kaynağı oluşturmaktadır. Doğum ve süt izni, bebek bakımı, okul çağı çocuklarının okul ve sonrası ihtiyaçları gibi anneliğin talepkâr doğası anne için oldukça ağır sorumluluklardır.

Çalışan anneler hem iş hem de aile hayatının gerekliliklerini tam anlamıyla yerine getirmek istemektedirler (Grady ve McCarthy, 2008). Annelerin tüm bu sorumluluklarla birlikte istihdama yeniden katılabilmeleri için örgütlerin desteğine ihtiyaç vardır. Devletin çalışan annelerin haklarını koruyacak yasaları çıkarması, örgütlerin de “aile dostu iş yeri uygulamaları” niteliğine sahip olması gerekir. Anne olmanın iş hayatını zorlaştırdığı düşüncesiyle çalışan kadınların çocuk sahibi olmayı ertelemelerinin doğum oranlarının düşürmesi, çocuk sahibi olduktan sonra iş hayatının taleplerinin karşılayamamaları nedeniyle aktif istihdamdan çekilen annelerin aile bütçelerine katkıda bulunamamaları, annenin çalışmamasının ailede yarattığı maddi sıkıntılar nedeniyle çocuğun ihtiyaçlarının karşılanamaması (Halpern, 2005) vb. örnekler toplumu etkileyen olumsuz sonuçlardır.

Literatür incelendiğinde, aile dostu iş yeri uygulamaları başlığı altına pek çok uygulamaya yer verildiği görülmektedir. Söz konusu uygulamalar, üç grupta incelenebilir. Bunlar; esnek çalışma biçimleri, izin politikaları ve çocuk bakımına ilişkin destek olarak sıralanmaktadır (Otluoğlu, 2015: 79). Esnek çalışma biçimleri kapsamında:

- *Esnek Zaman (Flexitime)*
- *Sıkıştırılmış İş Haftaları (Compressed Work Weeks)*
- *Uzaktan Çalışma*
- *Kısmi Zamanlı Çalışma*

- *İş Paylaşımı unsurları bulunmaktadır.*

İzin politikaları ise, ücretli veya ücretsiz izinler şeklinde olabileceği gibi uzun süreli veya kısa süreli izinler şeklinde de olabilir. Söz konusu bu izinler; doğum izni, süt izni ve ihtiyaç izni olarak sıralanmaktadır. Çocuk bakımına destek verme konusunda esas sorumluluğun aile üyeleri ve akrabalar üzerinde olması beklense de bu gerçekleşmediği takdirde örgütlerin hali hazırda alternatiflerinin gerekmektedir. Bu destekler, iş yerinde veya yakınında çocuk yuvalarının sunulması, bu yuvaların uygun fiyatlı olması ve örgüt içinde emzirme odalarının bulunması olarak sıralanmaktadır (AVESP, 2013).

### **2.1.2. Kadınların Çalışma Biçimleri ve İstihdam Alanları**

Ülkemizde, Cumhuriyet'in kuruluşu ile gerçekleştirilen Kemalist Devrimler'in kadınlara sağlamış olduğu birçok hakka rağmen kadınların çalışma yaşamına katılımları oldukça geç gerçekleşebilmiştir (Kocacık ve Gökkaya, 2005). Bu durumun oluşmasına sebep ise kadınların elde ettikleri hakları uygulamadan ziyade korumaya çalışmış olmalarıdır. Kadının, çalışma hayatında yer almasının önemli olduğunun altını her fırsatta çizen Atatürk, kadınların ve gençlerin iş hayatında korunması için de uğraş vermiştir. Ülkemizdeki sanayi işletmelerinin tümünde kadınların ve genç emekçilerin korunmasına ilişkin ilk düzenlemeler 24 Nisan tarihli Umumi Hıfzısıhha Kanunu (Genel Sağlık Koruma Yasası) ile yürürlüğe konmuştur.

Günümüzde kadınların istihdam ve işgücüne katılma durumlarına baktığımızda sadece 1/4'ü (%26,4) işgücüne katılabilmektedir. İşgücüne katılanların ancak %37,3'ü gelir getirici bir işte çalışabilmektedir. Çalışan kadınların sektörel dağılımları incelendiğinde %69,5'i tarım sektöründe, %10'8'i sanayi sektöründe, %19'7'si ise hizmet sektöründe çalıştıkları gözlenmektedir (Gönüllü-İçli, 2001: 82).

Kadının istihdamı araştırılırken kırdan kente göç de irdelenmelidir. Kente göç ile istihdam sektörlerindeki değişim yeterince hızlı olamamaktadır. Bu nedenle tarım sektöründen kopan kadının, tarım dışı sektörde istihdamı oldukça düşük kalmaktadır. Bunun en önemli nedeni, kadının okullaşma düzeyinin düşük olması, hizmet öncesi ve hizmet içi mesleki kurslarda yer almaması, iş piyasasında emeğini sunacağı işin niteliğe sahip olmasını engellemektedir (Tatlıdil, 2000: 133). Ülkemizdeki kadınların büyük bir çoğunluğu aile işçisi olarak sigortasız ve kayıtsız çalışmaktadır.

Aile işçiliği daha çok ülkenin kırsal kesimlerinde görülürken, kentsel kesimde kadınlar ücret karşılığı olan işlerde çalışmaktadır (Yazgan vd., 2017).

Türkiye’de yaklaşık her 3 veya 4 kadından birisi kendisine çalışma yaşamında yer bulurken, çalışma yaşamında yer alan kadınlar ise tarımın ekonomi içerisindeki görece ağırlığı devam ettiğinden dolayı kırsal kesimde ücretsiz aile işçisi olarak, kentsel alanda ise sanayi veya hizmet sektöründe kendi hesabına çalışmaktadır (Toksöz ve Özkazanç, 2001).

Türkiye’de 2017 yılında, erkek nüfus 40 milyon 535 bin 135 kişi olurken kadın nüfus 40 milyon 275 bin 390 kişi oldu. Diğer bir ifadeyle nüfusun %50,2’sini erkekler, %49,8’ini ise kadınlar oluşturdu (TÜİK, 2018). Kadınların, ülkemizdeki nüfusun neredeyse yarısını oluşturmasına rağmen çalışma hayatında daha az yer almaları önemli bir sorundur. Türkiye’de kadınların çalışma yaşamı dışında kalmasının en önemli nedenleri arasında ise başta eğitim daha sonra ise ev yaşamındaki görev ve sorumlulukları gelmektedir (Tutar ve Yetişen, 2009: 126).

Kadın iş gücünün son zamanlarda en çok istihdam edildikleri sektör hizmetler sektörüdür. Bunun nedeni ise hizmetler sektöründeki pek çok işin kadın işi olarak görülmesidir. Sanayi sektöründe ise imalat sanayinde kadın işgücü çok fazla tercih edilmemekle birlikte tekstil, gıda ve hazır giyim gibi emek faktörünün yoğun olarak kullanıldığı sektörlerde kadınlar tercih edilebilmektedir (Kartal, 2014). Hanehalkı işgücü araştırması sonuçlarına göre; 2016 yılında cinsiyete ve ekonomik faaliyetlere göre istihdam oranı incelendiğinde, tarım sektöründe toplam istihdam oranı %19,5, erkek istihdam oranı %15,5, kadın istihdam oranı %28,7 oldu. Sanayi sektöründe toplam istihdam oranı %26,8, erkek istihdam oranı %31,6, kadın istihdam oranı %15,9 oldu. Hizmet sektöründe ise toplam istihdam oranı %53,7 olup bu oran erkeklerde %53, kadınlarda %55,4 oldu (TÜİK, 2018). Kadınların meslek gruplarına göre dağılımı, cinsiyete dayalı iş bölümünün çalışma yaşamındaki yansımalarını net olarak gözler önüne serer. Kadın istihdamının meslek grupları açısından dağılımında tarım tabanlı iş ve meslekler ilk sırada yer almaktadır.

Türkiye’de 2010 yılı verilerine göre istihdama katılan kadınların %42,8’si tarım sektöründe, %15’i sanayi sektöründe, %0,8’i inşaat sektöründe, %41,7’si ise hizmetler sektöründe çalışmaktadır. Buna göre tarım sektörünün istihdam içinde en yüksek paya sahip olduğu ve kadın istihdamının tarımda yoğunlaştığı görülmektedir.



Bu haliyle inşaat ve sanayi sektörü, özellikle imalat sanayi halen kadın işgücünün oldukça sınırlı olduğu bir sektör olma özelliğini korumaktadır (Karabıyık, 2012: 242). Kadın istihdamı fiziksel güç gerektiren işlerde daha düşükken, sosyal ilişkilere ait yeterliliğin yüksek olduğu alanlarda ise kadın istihdamının daha yüksektir. Dolayısıyla fiziksel güç gerektirmeyen daha çok hizmetler alanında istihdam edilmişlerdir.

## 2.2. Kadınların Öğretmenlik Mesleğini Seçimi

Kadınların ekonomik ve sosyal hayata katılımları konusundaki en önemli göstergelerden biri istihdama katılımı oranıdır. Gelişmiş ülkeler kategorisine bakıldığında kadınların eğitime, istihdama, ekonomik ve sosyal hayata erkeklerle eşit olarak katıldığı ülkeler olduğu görülürken, bu mekanizmalara eşit oranda katılmayan kadınların ise “az gelişmiş” ya da “gelişmekte olan ülke” kategorisinde yer aldığı görülmektedir.

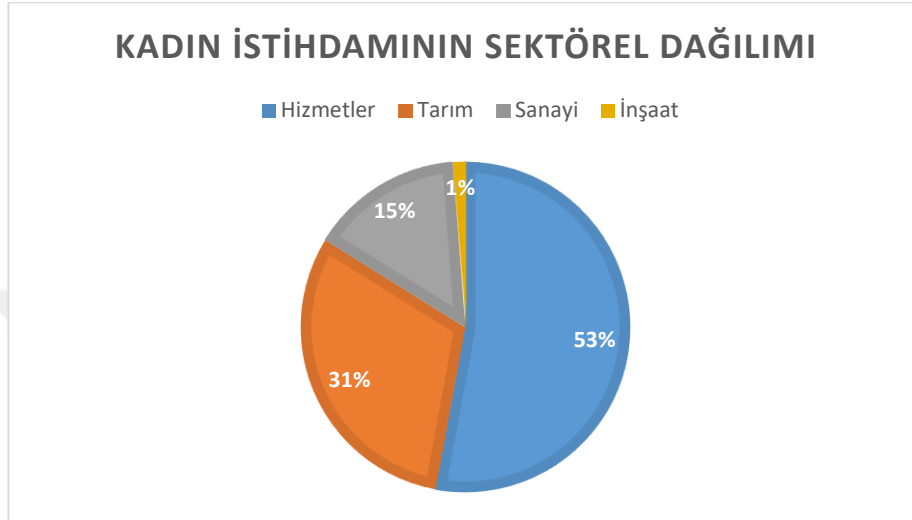
Akıllı, sürdürülebilir ve kapsayıcı büyümenin öngörüldüğü Avrupa 2020 Stratejisinde de 20-64 yaş arasındaki kadın ve erkeklerin istihdam oranının %75 artırılması öncelikli bir hedef olarak belirtilmiştir (AB, 2011). Dünya nüfusunun yarısının kadın olduğu düşünüldüğünde Türkiye gibi “gelişmekte olan” ülkelere kadınlara istihdam sağlamadan bu hedefe ulaşmak mümkün görünmemektedir. Oysa Güney (2001) örgütsel yaşamın ihmale uğramış, ancak önemi gittikçe anlaşılmakta olan bir boyutunun toplumsal cinsiyet rolleri olduğunu belirterek, örgütlerde yaşamın, yıllarca erkeğin toplumsal cinsiyet rolüne uygun tasarlanıp yürütüldüğünü belirtmektedir. Doğal olarak kadının yerinin erkekle eşit olması gerekirken, toplumdaki yeri erkeğe göre şekillenmiştir.

Toplumların, toplumsal cinsiyetlere ilişkin kalıp yargılarının bireyler tarafından öğrenilmesi ve topluma yeni katılmış bireylerin toplumsal cinsiyet rollerini edinmeleri bir süreç içinde gerçekleşmektedir. Geleneksel olarak erkeksilik bağımsızlık, girişkenlik, yeterlilik, rekabetçilik ve üstünlük gibi özelliklerle tanımlanırken, kadınsılık ise daha çok yardım severlik, merhamet, bakım verme ve sıcaklık gibi özelliklerle özdeşleştirilmektedir (Damarlı, 2006). Bir ekonomide istihdamın hangi sektörlerde gerçekleştiğini gösteren istihdamın sektörel dağılımı; bir ülkenin ekonomik gelişmişlik ve kalkınmışlık düzeyinin en önemli göstergelerinden

biri, ekonominin istihdam sağlama kapasitesinin değerlendirilmesinde önemli bir boyutu oluşturmaktadır (Karabıyık, 2012).

Şekil 4’te görüleceği üzere istihdam edilen kadınların %31’i tarım, %15’i sanayi, %1’i inşaat, %53’ü ise hizmetler sektöründedir.

#### Şekil 4: Kadın İstihdamının Sektörel Dağılımı



(Kaynak: TÜİK-2015 YILLIK)

Gelişmiş ülkelerde, orta ve uzun süreli eğitim sonunda kazanılan mesleklerin toplam istihdam içindeki payı yüksektir. Buna karşılık az gelişmiş ülkelerde nüfusun önemli bir kısmı yeterli eğitim imkânına sahip olmadığı için ya tarımsal mesleklere ya da az nitelik gerektiren mesleklere sahiptirler (Karabıyık, 2012). Kadınların meslek gruplarına dağılımının altında toplumsal cinsiyet kalıpları ve bu kalıpların kadınlarda oluşturduğu baskı yatmaktadır.

Türkiye’de toplumsal cinsiyete yönelik algılar, mesleklerin “erkek işi” ve “kadın işi” olarak ayrılmasına yol açmaktadır (Arat, 1996; Sümer, 2006). Kadınların, bakım işinden sorumlu olduğuna inanılması eğitim sektöründe okul öncesi eğitimin tamamen kadın ağırlıklı olmasına yol açmıştır. Aynı inanış, kadınların ilkökullarda yoğunlaşmasını da beraberinde getirmiştir. Kadın öğretmenler genel olarak ilköğretim öğretmeni olurken, erkek öğretmenler ise çoğunlukla ortaöğretimi tercih etmektedirler (TÜİK, 2014: 128). Eğitim sektöründe yöneticilik, denetçilik ve müfettişlik işi genel olarak erkek işi olarak kabul görmektedir (Babaoğlu, 2011). Tablo 2.1’de verilen aile yapısı araştırması (2006) ya göre kadınlar, “kadının asli görevinin çocuk bakımı ve ev

işleri” olduğu baskısıyla karşılaştığından büyük oranda işlerinden taviz vermekte ya da iş tercihlerini bu baskıyla yapmaktadırlar.

**Tablo 1. Kadının Çalışması Hakkındaki Düşünceler**

<b>DÜŞÜNCELER</b>	<b>Kadın</b>	<b>Erkek</b>
Kadının asli görevi çocuk bakımı ve ev işleridir	64,7	60,7
Gelenek göreneklerimize aykırıdır	14,1	12
Çalışma ortamları kadınlar için güvenli değildir	9,5	16,5
Çalışan kadının çocukları mağdur olur	7,8	7
Ücretli bir işte çalışmak kadını yıpratır	2,5	2
Diğer	1,4	1,8
Toplam	100	100

(Kaynak: TÜİK (2006). Aile Yapısı Araştırması.)

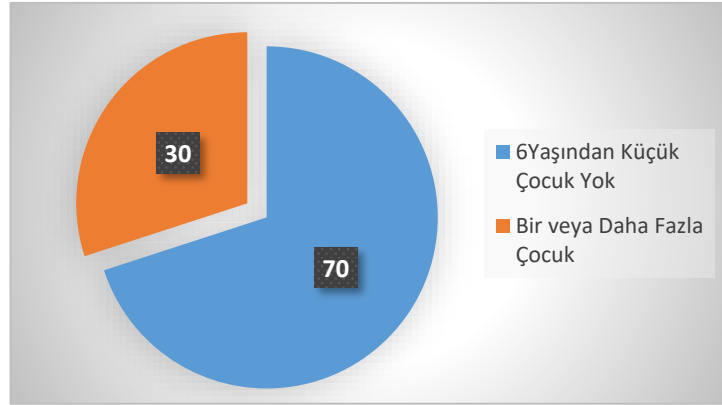
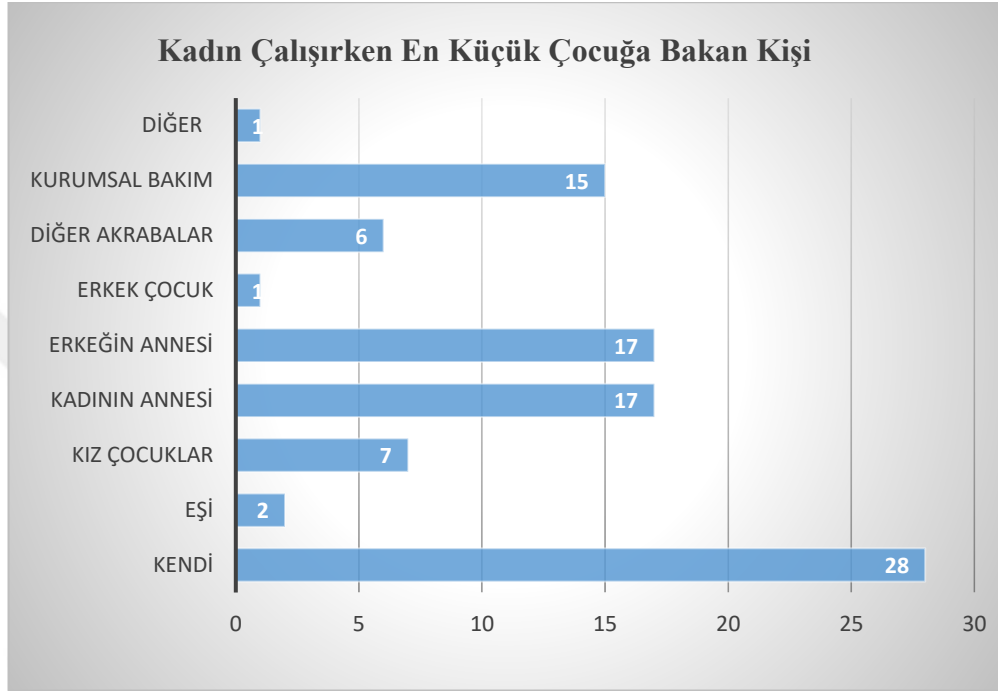
Cinsiyete dayalı iş bölümü algısının doğal bir sonucu olarak kadınlar “kadına uygun” olarak kabul edilen kısmen düşük statülü ve nitelik gerektirmeyen işlere yoğunlaşmaktadırlar (TÜİK, 2006).

Annelerin istihdam oranlarının çocuklarının yaşına da bağlı olduğu belirtilmektedir. Genel olarak bakıldığında, çocuklar büyüdükçe annelerin istihdama sahip olma durumlarının daha mümkün hale geldiği görülmektedir. Yeni Zelanda, Çek Cumhuriyeti ve Finlandiya’da üç ile beş yaşları arasında çocukları olan annelerin istihdam oranı üç yaşın altında çocuğu olan annelerin istihdam oranını 30 puanın üstünde bir farkla geçmektedir (OECD,2007: 56). Konuyla ilgili yapılan başka bir araştırmada, evli kadınların işgücüne katılım oranlarının evli olmayanlardan %46 daha az olduğu, hanede bulunan özellikle 0-6 yaş grubundaki çocuk sayısının kadınların iş gücüne katılımını olumsuz etkilediğini ortaya koymaktadır (İncioğlu, 2001).

TNSA’nın 2014’te yayınladığı rapora göre çalışan kadınların %30’unun 6 yaşından küçük çocuklarının bakımından öncelikli olarak sorumlu olanlar arasında ilk sırada anne ve diğer aile üyeleri gelmektedir.

Çocuklarına kendileri bakmayı tercih eden annelerin oranı %28 gibi yüksek bir oran olduğundan bu durum annelerin çocuklarını ya beraberlerinde işe götürdüklerini ya da işlerinin evde yaptıklarını göstermektedir (TNSA, 2014).

### Şekil 5: Çalışan Annelerin Küçük Çocuklarının Bakımı



(Kaynak: TNSA (2014). Tablo 12.4)

Toplumsal cinsiyet algısı ve toplumun sahip olduğu kültürel değerleri kadınların kabullenip benimsemesi sonucu, kadınların birçoğu çalışma yaşamları dışında kalan rollerini de sürdürmek istemektedirler. Kadının rolü gereği ev yaşamı ile iş yaşamı arasında denge kurmak zorunda olan kadınlar, annelik ve eşlik rollerinin

uzantısı olarak değerlendirilen öğretmenlik, hemşirelik ve sekreterlik gibi daha çok “kadınlara özgü” mesleklere yönelmişlerdir.

Çalışma saatlerinin düzenliliği ve iş güvencesi de kadınların daha çok kamu sektörünü tercih etmelerinde önemli birer faktördür (TNSA, 2014).

Yapılan araştırmalar özellikle gelişmiş ülkelerde ve okul öncesi eğitim ile ilköğretim kademelerinde kadın öğretmenlerin daha çok olduğunu göstermektedir (Küçükahmet, 1975). Öğretmenlik mesleği, ülkemizde de kadınlar için en eski meslek alanlarından biridir. Günindi ve Ersöz (1997) Türkiye’de ilk kadın öğretmenin 1872 yılında, ilk kadın okul yöneticisinin ise 1882 yılında atanarak göreve başladığını belirtmiştir.

Öğretmenlik mesleği, kadının çalışma yaşamı dışında kalan zamanlarında evine ve ailesine daha fazla zaman ayırabilmesine, görevlerini aksatmamasına imkân tanımaktadır. Böylelikle kadınların hem mesleki rollerine hem genel rollerine zaman kalmaktadır ve öğretmen kadınların iki rol arasında çatışmayı en az yaşama imkanına sahip olduğu söylenebilir. Tezcan (1991)’a göre, öğretmenlik mesleğinin kadınlar tarafından tercih edilmesinde birçok güdü rol oynamaktadır. Kadınların öğretmenlik mesleğine yönelmelerinin amacı:

- 1. Kadın öğretmenler için çocuk sevgisi, bu mesleğin seçiminde birinci derecede rol oynamaktadır. Çocuğun gelişimine yardımcı olmak da bunu içerir.*
- 2. Toplumun kadın yaşam biçimine bakış açısının ve iş yönelimlerinin bu mesleğe çok uygun olduğu görülmektedir.*
- 3. Öğretmenlik mesleğinde güven fazladır. Bu husus öğretmenlerin çoğunun kamu kuruluşlarında devlet güvencesi ile memur olma arzularından kaynaklanmaktadır.*
- 4. Tatillerin diğer mesleklere oranla daha uzun oluşu da önemli bir etkidir. Bayan öğretmenlerin evde kendi çocuklarına bakmalarına imkân sağlayan yarım gün çalışma saatleri, şubat tatili, yaz tatillerinin iki ay gibi uzun olması öğretmenlik mesleğinin çekici duruma gelmesinde bir başka etkidir.*

### 2.2.1. Kadın Öğretmenlerin Yaşadığı Sorunlar

Türklerde kadınlar İslamiyet öncesinde erkeklerle eşit oranda toplumsal hayatın içinde yer alırken, hükümdar olabilirken, törenlerde, toplantılarda, ayinlerde, savaş ve barış görüşmelerinde yer bulurken, Nizamülmülkle beraber akıl yönünden eksik olarak görülmüşlerdir (Doğramacı, 1997). Bundan sonra toplum, kadından sadece iyi bir eş ve anne olmasını beklemiştir. Bu da toplumun gelişme ve ilerlemesini engellemiştir (İnan, 1982). Toplumsal cinsiyet düzeni ile şekillenen yapı içinde, kadınlar aleyhine oluşan ayrımcılık, tüm toplumsal sistemde, örgütsel düzeyde, iş ve meslek düzeyinde, çalışma ilişkilerinde, yaşamın her alanında görülmektedir (Savcı, 2000). 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu'nunca öğretmenlik, "Devletin öğretim, eğitim ve bununla alakalı yönetim sorumluluklarını üzerine alan özel bir uzmanlık mesleği şeklinde açıklanmıştır. Öğretmenler mesleğini hayat boyu sürdürmektedir. Öğretmenlik, yalnızca sınıf ortamında öğrencilerle değil, okul haricinde öğrenci velileri ve toplumla da yan yana olan biyolojik, psikolojik ve sosyal istekleri yönünden fedakârlık gerektiren bir meslektir (Çelikten, Şanal ve Yeni, 2005: 213).

Tükenmişliğe maruz kalanlar arasında öğretmenler önemli bir yer tutmaktadır. Öğretmenlerin genel olarak diğer mesleklerde çalışan kişilerin yaşadığı ortalama stresten daha fazlasını yaşadıkları kabul edilmektedir (Batlaş ve Batlaş, 1998: 62; Akt: Kayabaşı, 2008). Pines (1993) öğretmenlerde yaşanan tükenmişliğinin nedenleri olarak, öğrenci velilerinin tutumlarını, kötü okul yönetimini, disiplin problemlerini, motivasyon düşüklüğünü, öğrencilerin eğitime ilgisizliğini, kırtasiyeciliği ve yetersiz kaynakları tespit etmiştir. İnsanlarla iç içe olan mesleklerde daha yüksek olan tükenmişlik durumunun sonuçları sadece tükenmişlik yaşaÜ-Ü yan bireyde değil, aynı zamanda tüm toplumda görmek mümkündür. Yukarda da değinildiği gibi özellikle öğrenci yetiştirme misyonu olan öğretmenlerin yaşadığı tükenmişliğin sonuçları bu bakımdan sadece öğretmenin kendisinde değil yetiştirdiği öğrenciler vasıtası ile tüm topluma yayılmaktadır.

"Öğretmenlerde Tükenmişlik Düzeyi, Nedenleri ve Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi' adını taşıyan araştırmasının cinsiyet değişkenine göre analiz sonucunda tükenmişliğin kadın öğretmenlerde erkek öğretmenlere kıyasla anlamlı düzeyde fark oluşturacak kadar çok görüldüğü ortaya çıkmıştır (Cemaloğlu ve Şahin, 2007: Akt: Akten, 2007). Kadın öğretmenlerin yaşadığı problemlere bakıldığında ise problemlerin iş temelli ya da aile temelli olduğu görülmektedir. Son yıllarda meydana

gelen birçok değişim beraberinde öğretmenleri ve okulları da değişimle karşı karşıya getirmiştir. Öğretmenler hem değişikliklere ayak uydurmak hem de zaman zaman gerek veli gerekse idarecileri tarafından yıldırma maruz kalmıştır. Gökçe (2006), Türkiye'nin muhtelif bölgelerinde bulunan bazı devlet/özel ilköğretim okulunda görev yapan 1842 öğretmen ve idarecinin yıldırma hakkındaki düşüncelerini kendi geliştirdiği bir ölçekle incelemiştir. İnceleme neticesinde öğretmen ve idarecilerin ara sıra yıldırma uygulamasına maruz kaldıklarını ve en fazla uygulanan yıldırıcı davranışların da “sözün kesilmesi, yapılan işlerin haksız şekilde eleştirilmesi ve başarıların küçümsenmesi” olduğunu ortaya çıkarmıştır (Gökçe, 2006). Kadın öğretmenler hem mesleki hem de ev işlerinden dolayı yoğun bir iş yükü altındadırlar. Öğretmenliğin mesleki özellikleri, öğretmenlerden beklenen rol ve sorumluluklar dikkate alındığında iş ve aile alanlarına ayırabilecekleri zaman ve enerji yönünden çatışma yaşamaları olası görülmektedir. İş-aile çatışması iş-aile ve aile-iş çatışması şeklinde gerçekleştirilmektedir. İşin aileye müdahalesi iş-aile çatışmasına, ailenin işe müdahalesi aile-iş çatışmasına sebep olmaktadır. Öğretmenlik mesleği için düşündüğümüzde hafta sonuna yerleştirilmiş veli toplantısı sebebiyle ertelenen akraba ziyaretleri hayatı iş-aile çatışmasının; ev ve aile sorumluluklarına ayırması gereken zaman sebebiyle derse hazırlanamama aile-iş çatışmasına verilecek örnekler olabilir (Ay, 2010: 20). “Haddock ve diğerlerinin (2001) orta gelirli, çocuklu, çift kazançlı ve iş-aile dengesini sağlamada başarılı olmuş çiftler üzerinde yaptığı çalışmada, iş-aile dengesini kurmada başarılı olabilmiş ailelerin uyguladığı stratejilerin belirlenmesi amaçlanmıştır.” Buna göre on temel strateji şunlardır (Açıkgöz, 2014):

- *Aileye değer vermek: Günlük yaşamla ilgili karar alırken aileye öncelik tanınması, ailece beraber geçirilecek zaman yaratılması.*
- *Eşitlikçi ve işbirlikçi olma gayreti göstermek: Ev işlerinin eşler arasında paylaşılması, erkeklerin geleneksel cinsiyetçi bakış açısından sıyrılması, eve ortak girdi sağlayan tarafların karar alırken de ortaklaşa hareket etmesi, eşlerin birbirine olan karşılıklı saygı, değer ve desteği.*
- *İşin bir anlam taşıması ve sevilmesi: Profesyonel olarak çalışılmakta olan işi yaparken bundan zevk alınması, işte bir amacın olması, böylece işe duyulan tutku ve enerjinin arttırılarak iş yaşamından kaynaklanan yorgunluk ve tükenmişliğin minimize edilmesi.*

- *İşin sınırlarını belirleyip koruyabilmek: Kariyerlerin özel hayata müdahalesine ve sarkmasına izin verilmemesi, eşlerin iş yaşamının sınırlarını kontrollü bir şekilde ve beraberce net olarak belirleyebilmesi.*
- *İşte işe odaklanabilmek ve üretken olmak: işyerinde, üstlerin desteğini alarak sınırlandırılan iş saatleri içerisinde üretken olmak.*
- *Ailece birlikte eğlenceli vakit geçirme olanağı yaratmak: Ailece geçirilecek eğlenceli zaman sayesinde rahatlama hissi elde edilmesi, yaşam tatmini sağlanması, aile üyeleri arasındaki duygusal bağların güçlendirilmesi ve pek çok sorumluluğu sırtlamış olmanın verdiği stresin dengelenmesi.*
- *Çift kazançlı aile olmaktan gurur duymak: Anne ve babanın çalışıyor olmasının tüm aile üyeleri açısından olumlu bir durum olduğuna inanılması.*
- *Yalın yaşamak: Ailece birlikte hoş vakit geçirmeyi engelleyici TV seyretmenin veya aile dışı aktivitelerin sınırlandırılması, gereksiz harcamaların yaşamı zorlaştırmaması için finansal açıdan kontrollü olunması, yaşamın basitleştirmek ve sorumluluklarla başa çıkabilmek adına yüksek ama gerçekçi hedefler koyulması.*
- *İleriyi düşünerek önlem almak: Yaşamı ve alınan kararları kontrol altında tutmak için çaba gösterirken tedbirli olunması, evlilik, çocuk, aile ve kariyerle ilgili kararlar alırken bir yol haritası oluşturacak önceliklerin belirlenmesi, önceliklerin belirlenmesi sırasında eşlerin birlikte hareket etmesi ve açık iletişim içinde bulunması, karar alırken sonuçları öngörebilmeye çalışılması.*
- *Zamanın değerini bilmek: Zamanın ne kadar değerli bir kıt kaynak olduğunun bilincinde olunması, zamandan tam anlamıyla faydalanmaya çalışılması.*

### **2.2.2. Kadın Öğretmenlerin İş Hayatında Karşılaştığı Sorunlar**

Kadınların çalışma yaşamında karşılaştığı sorunların başında aile yaşamının ve çocukların kadına yüklediği sorumluluk ile kadınların ev işlerinde erkeklerden daha fazla sorumluluk üstlenmesi yer almaktadır (Öztürk, 2011). Ülkemizde öğretmenlik, büyük oranda kadınların yer aldığı meslek alanlarının başında gelmektedir. Ancak yöneticilik alanına bakıldığında aynı tablo görülmemektedir. Kadınlar nadiren yönetici olduklarında “Kadın Müdür” olarak adlandırılırken, hiçbir erkek yönetici “Bay Müdür” olarak anılmamaktadır (Güdül, 2010). Yönetici kadınların da genellikle evlenmemiş veya çocuk sahibi olmayan kadınlar olduğu görülmektedir. Bu sonuçta



ataerkil sistemin kadına yüklediği ev işi ve çocukların bakımının payı oldukça yüksektir. Tan'ın araştırmasına göre (1996), diğer meslek alanlarında olduğu gibi eğitim yönetimi de erkekler tarafından tanımlanır, düzenlenir; erkeklerin değerlerinden ve yaşantılarından oluşan görüşlerle gerçekleştirilir. Yaptığı araştırmada kadın öğretmenlerin sorunlarını iki temel başlık altında ele almıştır. Bunlar:

**a) Kısıtlaşma**

- *Okul öncesi eğitim alanında mesleki kimlik tanımlamasındaki yetersizlikler.*
- *Bu alanda hizmet veren kurumların çeşitliliğine bağlı olarak eşit işe farklı ücret uygulamaları*
- *Özlük haklarındaki tutarsızlıklar.*
- *Mesai saatlerindeki uyumsuzluklar.*
- *Köyde çalışan kadın öğretmenler için konut sorunu, lojmanın tek olması ve genellikle müdüre ayrılması nedeniyle derme çatma evlerde; yaşlı, yalnız kadınların yanında barınma zorunluluğu, il ve ilçe merkezlerindeki öğretmen barınaklarının erkek egemenliğinde oluşu.*
- *Giyim-kuşam, ulaşım, konuk, arkadaş ilişkileri açısından sürekli çevre denetimi ve baskısı.*
- *Şiddete dayalı bir disiplin sisteminde, özellikle kadınlar için kaba güç kullanmanın zorlaştığı orta öğretimde kadın öğretmenlerin kalabalık sınıflarda, ergenliğini yaşayan öğrencilerle, sınıfa hâkim olamamanın tüm kabahatini onlara yükleyen “idare arasında sıkışıp kalmak” diye betimledikleri sorunlar.*

**b) Yükselmeme**

*Öğretmenlik mesleğinde yükselmenin bir göstergesi olarak alındığı ölçüde karar, yönetim ve denetim konumlarına geçiş kadınlar için kadınlar için çok sınırlıdır. Tan (1996), yönetici ya da denetici konumlarındaki kadın oranlarının düşüklüğünü üç ana başlıkta incelemiştir:*

- *Sistem İçi Normlar Ve Değerler: Kadın öğretmenlere yönetim ve denetimde görev verilmesini engelleyici herhangi bir hüküm bulunmamasına rağmen egemen tutum ve yargılar kadın öğretmenlerin önünü tıkamaktadır.*

• *Kadın Öğretmenlerin İsteksizliği: Öğretmenlik kadın rolleriyle bağdaştırılan bir meslektir. Dolayısıyla kadının ev, eş ve çocukla ilgili sorumluluklarını aksatmayacak, belli saatler, günler, haftalarla sınırlı bir meslek olarak algılandığı görülmektedir. Kadınların eve ve çocuklara bağımlı oluşu, alternatif bakım olanakları bulma zorluğu, “kadın isteksizliği” söylemine dönüştürüldüğünde yönetim, denetim ve karar organlarına yükseltmede geçerli ve yeterli bir engel işlevini görmektedir. Tan (1979, 195) ’a göre; tek bir alanda sivrilmektense hem iş hem ev yaşamında dengeli bir düzen sağlamak yüksek eğitim görmüş uzman meslek kadınlarında bile, örneğin, coğrafyasal devingenlik ya da aileye ayrılan sürenin kısılması gibi sonuçlara neden olabilecek yüksek yetki ve sorumluluk görevlerinden vazgeçmeye yol açmaktadır. Öte yandan geleneksel toplumsallaştırma kalıplarının üstüne çıkabilmiş ve meslek yaşamında sivrilmiş kadınlarda zaman zaman ruhsal ikilemlerin yarattığı sinirlilik, ayrıntılara merak, yetkiden çekinme ve girişkenlikten çok tek düzelik gerektiren işlerde başarı eğilimi izlenmektedir.*

• *Erkekler İçin Öğretmenlikten Kaçış: Yerleşik kalıp yargılar erkek öğretmenlere yükselme yolunu açmıştır. Tan’a göre; öğretmenliğin kadınların annelik rolü ile bağdaştırılmış olması erkek öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine bakış açılarını değiştirmiş, onları idareciliğe yöneltmiştir.*

İçli (1997), "Bir Kadın Mesleği Olarak Öğretmenlik" adlı araştırmasını Denizli il merkezindeki ilköğretim okullarında çalışan kadın sınıf öğretmenleri üzerinde yapmış ve araştırmada, kadın sınıf öğretmenlerinin özellikleri, meslek tercihleri, bu tercihlerini etkileyen faktörler ve çalışma yaşamında kadın olmaları nedeniyle karşılaştıkları sorunları saptamayı amaçlayarak kadınların öğretmenlik mesleğini, öğretmenlik ideali ve kadınların yaşam biçimlerine uygun olmasından dolayı tercih ettikleri sonucuna varmıştır. Yine kadın öğretmenlerin yönetici ve denetleyici konumlarda yer almamaları ise kadın öğretmenlerin bu konuda isteksizliğine bağlanmıştır. Bunların yanı sıra mesleki görevlerin adil dağıtılmaması, meslekte yükselme olanaklarının az olması, mesleki başarılarının ödüllendirilmemesi kadın öğretmenlerin başlıca sorunları olarak belirlenmiştir. Gök (2004), okulların günümüzde, toplumda var olan eşitsiz, haksız iş bölümünün meşru, doğal ve hatta

kaçınılmaz olduğu görüşünü nesilden nesile aktaran kurumlar durumuna dönüştüklerini belirtmektedir. Ünal'a (2003) göre okul ortamı, toplumsal cinsiyet ilişkileri dikkate alındığında, erkek iktidarının sürdüğü bir toplumsal alan olma özelliği göstermektedir. Bu nedenle öğretmen kadınların bu ortamda kendilerini ve güçlerini güçsüzleştiren mekanizmaları fark etmeleri, özel yaşamları ile kamusal yaşamları arasında cinsiyetçi yapıların, farkındalığı ve mücadeleyi içeren bir bağ kurmaları gerekmektedir.

### **2.2.3.Kadın Öğretmenlerin Aile Hayatında Karşılaştığı Sorunlar**

Çalışan kadınların hayatlarında yaşadıkları zorlukların çoğunu ev, aile ve çocuk sorumluluklarının hala geleneksel şekilde devam etmesi oluşturmaktadır. Çalışma hayatındaki kadın, mevkisi, kazancı ve çalışma saatleri ne olursa olsun ev idaresinin ve çocuk sorumluluklarının çoğu kendi üzerindedir.

İş yaşamı ve çocuk bakımı arasındaki çatışma ülkemizde çalışan kadınları zor durumda bırakmaktadır. Bu nedenle ülkemizde kadınlar eşlik ve annelik rollerinin uzantısı olan öğretmenlik mesleğine istihdam edilmekte ve bunu toplumun dayattığı bir tercih olarak benimsemişlerdir. Buna karşın öğretmenliğin mesleki özellikleri, öğretmenlerden beklenen rol ve sorumluluklar dikkate alındığında iş ve aile alanlarına ayıracakları zaman ve enerji yönünden sıkıntı çekmeleri olası görülmektedir (Özkul, 2014). Çalışma saatlerinin daha makul, tatillerin fazla olması sebebiyle evlerine, ailelerine ve çocuklarına daha fazla vakit ayırabileceğini düşünen kadınlar aslında daha fazla sorumluluğa ve strese maruz kalmaktadırlar.

Öğretmen hayat boyu mesleğini sürdürmektedir. Öğretmenlik, sadece okul ve sınıf ortamında öğrencilerle değil, okul dışında veliler ve toplumla da iç içe olan biyolojik, psikolojik ve sosyal istekleri yönünden fedakârlık gerektiren bir meslektir (Çelikten, Sanal ve Yeni, 2005: 213). Kadın öğretmenler enerjilerinin büyük bir kısmını ev ve aileye karşı olan sorumluluklarını yerine getirirken harcamaktadırlar. Dolayısıyla da daha fazla sorumluluk ve zaman gerektirecek işlerden kaçınmaktadırlar (Erkanlı, 2002).

Koray (1992) çalışmasında, iş ve evdeki rollerin kadın için üç tür gerilim ve çatışmaya yol açtığını belirtmektedir:

1. Zaman baskısına dayalı gerilim (Time-based conflict)
2. Çatışan rollerin yarattığı gerilim (Strain-based conflict)

3. İki alanda birbirinden farklı davranış istenmesinin yarattığı gerilim (Behavior-base conflict)

İş hayatının ve aile hayatının sorumluluklarına yetişebilmek için kadının yeterli zamanının olmaması bir süre sonra zaman gerilimine yol açacaktır. Okulda öğretmen, evde anne ve eş olan kadının rolünü ve görevlerini aksatmadan yerine getirmesi beklendiğinden bu rollerin çatışması veya dengenin sağlanamaması durumunda rol gerilimi yaşaması kaçınılmazdır. Kadın, ev dışında gelir getirici bir işte çalışsa da büyük ölçüde cinsiyete dayalı iş bölümü varlığını sürdürmektedir, kadının bu ikili rolü (çalışan kadın / ev kadını) genellikle birbirini olumsuz etkilemektedir (Koray vd., 2000: 31).

Kocacık ve Gökkaya (2005), çalışan kadınların aile içi karşılaştığı sorunları rol çatışması, ev işleri ve çocuk bakım sorunu olarak üç başlıkta toplamıştır. Ataerkil sistemin hala devam eden, ev işleriyle ve çocuklarla kadın alakadar olmalıdır algısı günümüzde de kadınlar çalışsa dahi, ev işlerini de çocukların sorumluluklarını da kadın ayarlamalıdır olarak devam etmektedir. Okul öncesi eğitim çağında ve daha küçük çocuğu olan annelerin sorumluluğu daha ağır ve yaşamları daha yorucu olmaktadır. Bireyin gelişiminde özellikle bu dönemde, annenin çocuk üzerindeki rolü çok önemlidir. 0-6 yaş dönemindeki çocukların annelerinin bakımına, sevgisine, şefkat ve ilgisine olan ihtiyacı düşünüldüğünde, annelerin birçoğunun bu baskı altında ezilerek ücretsiz izin hakkı yahut işten ayrılma yoluna girdikleri görülmektedir.

Kadının çalışmasına etki eden faktörlerden en büyük paya çocuk bakımı sahiptir. Buna yönelik kararlar ise çevresel bağlam (evdeki diğer çocuklar, babanın çocuk bakım sürecine dahil olması, çalışma saatleri, zaman kısıtlamaları, çocuk bakımının maliyeti ve elverişliliği, içinde yaşanılan toplumun özellikleri ve toplumsal tutumlar), annenin çocuk bakımına ilişkin inançları (tercih edilen bakım şekli, çocuk bakımının etkileri, annenin istihdamına yönelik tutumlar, kendi işinin sahibi olmaya yönelik tutumlar, anneliğe yönelik tutumlar), çocuğun özellikleri (çocuğun yaşı, mizacı, özel ihtiyaçları, gelişimsel özellikleri) ve annenin demografik özellikleri (yaş, etnik köken, sosyoekonomik statü, meslek, eğitim düzeyi) şeklindeki etmenler doğrultusunda alınmaktadır (Pungello ve Kurtz Costes, 1999: 31-53). Bununla birlikte annelerin ifade ettiği, çözüm önerilerine yönelik araştırmalar da mevcuttur. Örneğin, bir ya da birden fazla okul öncesi çağda çocuğu olan 98 kadın ile kapsamlı mülakatların gerçekleştirildiği bir çalışmada ev hanımları, yarı zamanlı çalışan

kadınlar ve tam zamanlı çalışan kadınlarla görüşülmüştür. Bu çalışmaya katılan tam zamanlı çalışan anneler, çalışan kimliklerine ilişkin amaçlarının değişmediğini; işlerini yapış şekillerinin çocuklarını iş yerine getirme, zaman çizelgelerini çocuklarına göre uyarılama gibi yöntemlerle farklılaştığını belirtmişlerdir. Yarı zamanlı çalışan anneler ise, istihdam kararları konusunda en az çatışma yaşayanlardır. Çalışan kimlikleri ve yoğun annelik rolleri bakımından tutarsızlık yaşamalarına rağmen, bu tutarsızlığı “denge” adını verdikleri mekanizma ile çözebilmişlerdir. Yarı zamanlı çalışan annelerin gerek ev hanımı annelerden gerekse tam zamanlı çalışan annelerden daha mutlu oldukları belirlenmiştir (Johnston ve Swanson, 2007: 456-457; Akt: Akyol, 2015).

Ülkemizde çocuk yetiştirme tutumları ile ilgili kültürel ve geleneksel bazı görüşler bulunmaktadır. Çocuk bakımı annenin görevi olarak görülmekte, baba ise evin ekonomik gereksinimlerini karşılayan kişi sorumluluğunu üstlenmektedir (Evans,1997). Oysa değişen yaşam koşulları aile yapısının ve çalışma koşullarının da değişmesiyle çocuk bakım ihtiyacını beraberinde getirmiştir.

Özyürek ve Şahin’in (2005) “5-6 Yaş Grubunda Çocuğu Olan Ebeveynlerin Tutumlarının İncelenmesi” araştırmasında gelişimsel açıdan hayatın kritik bir dönemi olarak kabul edilen okulöncesi dönemde, 5-6 yaş grubunda çocuğu olan anne ve babaların çocuklarına karşı tutumları incelenmiştir. Bu çalışmanın sonucunda, çocuğun bakımından sorumlu olarak görülen annelerin babalara göre daha demokratik olduğu bulunmuştur. Çocuk bakımının anne ve babanın ortak sorumluluğu olduğunun, anneler kadar babaların da çocuk bakımı ve eğitimi konularında eğitim almaları gerektiğinin kabullenilmesi gerekmektedir.

Annelerin öğrenim düzeyleri yükseldikçe çocuklarına karşı demokratik tutumlarının arttığı, babaların demokratik tutumlarının öğrenim düzeyinden etkilenmediği bulunmuştur. Yine öğrenim düzeyi arttıkça anne-babaların katı/sert disiplin ve aşırı koruyuculuk tutumlarının azaldığı bulunmuştur (Özyürek ve Şahin, 2005).

Çocuk bakımı birinci planda sevgi ve sabır gerektirmektedir. Özellikle okul öncesindeki çocuk çok meraklı ve olayların merkezinde olmayı sever. Bu dönemde çalışan annenin yakınları çocuğa bakımlarında zorluklar yaşayabilmektedirler. Gerekli sabrı ve sevgiyi veremeyebilirler. Bu durum, çocukta sonradan büyük sıkıntılar

doğurabilir. Çalışan anne çalışırken planını çok iyi yapmalı ve çocuğunun ihtiyaçlarını mümkün olduğunca kendisi karşılamaya çalışmalıdır (Çakmaklı, 1996).

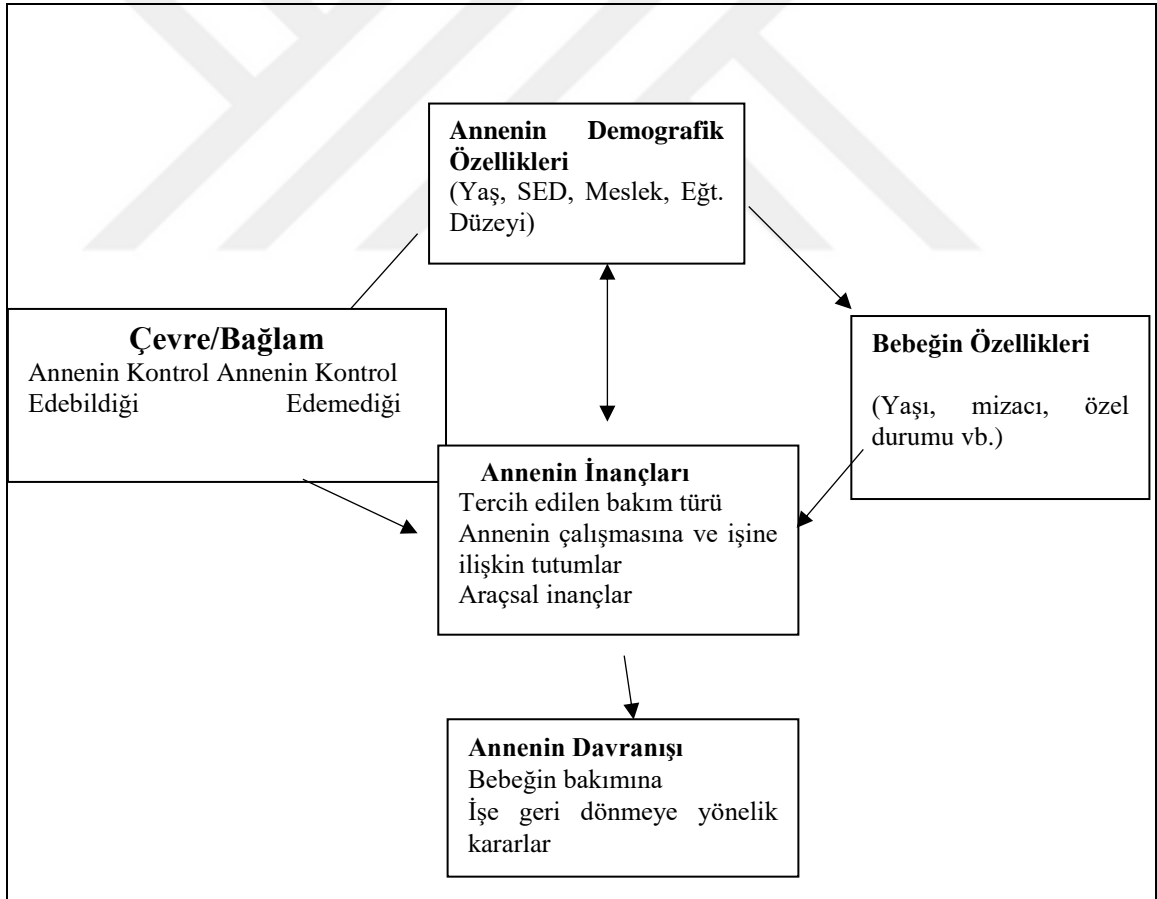
Uzunçarşılı (2007), bugün çalışan kadınların birçoğunun çocuklarına yeteri kadar vakit ayıramadıkları için “vicdan azabı” çektiklerini ve kimi zaman bu duygunun onların iş hayatından ayrılmaları ile sonuçlandığını belirtmektedir.

### **2.2.3.1 Çalışan Anne ve Çocuk**

Annelik, kadın yaşamındaki en önemli dönüm noktalarından biridir. Üreme, yaratma içgüdüğü ya da kişinin kendini gerçekleştirme ihtiyacı ile bir bebeğin doğumuna aracılık eden kadın; kadınlıktan anneliğe geçerken bir dizi fizyolojik ve psikolojik değişimi bünyesinde yaşar. Yaklaşık 10 ay süren gebelik süreci döllenmeyle başlar ve doğumla taçlanır. Bu süreçte hormonların da etkisiyle bedensel ve ruhsal olarak değişime uğrayarak annelik rolüne hazırlanır. Anne, çocuğun dünyaya uyum sağlamasındaki en önemli yapıtaşı, dünyasının temel varlığıdır. Öyle ki, Yörükoğlu (1998), ilk haftalarda bebeğin, anneyi ayrı bir kişi olarak değil, kendisinin bir parçası olarak görmesiyle başlayan anne-çocuk ilişkisinin diğer dönemlerde de farklı boyutlarda ve şekillerde devam ettiğini belirtmiştir.

Gebelikle birlikte başlayan anne ve çocuk birlikteliği doğumdan sonraki ilk aylarda da aynı şekilde sürer. Fakat çalışan anneler için bu birlikteliği sürdürmek kolay değildir. Doğum sonrası 8 hafta olan yasal izin, annenin bebeğiyle doyusuya vakit geçirmesi için yeterli olmamaktadır. Anne ancak kendi maddi ve manevi tercihiyle bağlı olarak süreyi uzatabilmektedir. Bir şekilde çalışma hayatına dönmek zorunda olan annenin süreci çok daha güç ilerler. Annelik süreci her ne kadar herkes için zor olsa da çalışan anneler için daha zorlu bir süreçtir. Annelerin bazıları ekonomik şartlardan dolayı zorunluluktan çalışırken, bazıları da sahip oldukları ekonomik bağımsızlığı kaybetmemek için çalışma hayatına geri dönerler. Sürgevil (2015)’e göre annelerin çalışma kararını etkileyen çalışma motivasyonları değerlendirildiğinde; annelerin sadece maddi zorunluluklar ve ekonomik özgürlük elde etmek sebebiyle çalışma hayatı içinde yer almadıkları, bunun yanı sıra gelecek kaygısını yenmek, hayattaki diğer rollerini hatırlamak, kendini kanıtlamak, aktif hissetmek, sosyalleşmek ve ruh sağlıklarını korumak gibi sebeplerle de çalışma hayatı içinde yer almak istedikleri görülmektedir.

Çalışan ve özellikle ilk kez anne olan kadın, annelik, bebeğin bakımı ve işiyle ilgili konularda yeni kararlar verme sürecindedir. Bir yandan kreş imkanlarının nicelik ve nitelik açısından yetersiz oluşu, evde bir bakıcı tarafından bakılma olasılığında ise bakıcıların niteliksiz ve eğitimsiz olması ve bu hizmetin kurumlaşmış biçimde sağlanamıyor olması, bunun yanı sıra maliyetinin yüksek olması; anneanne, babaanne ya da yakın akrabaların (bir bedel ödenmeden) bakım vermeleri koşulunda ise ilişkilerde çeşitli nedenlerle yaşanacak çatışmalar; annenin bebeğine bakmak için işten ayrılması durumunda ise ekonomik sorunlar ya da yeniden iş bulma sorunu, diğer yanda annenin kendi işi, mesleği, annelik rolü, kadının çalışması ve bebeğin en iyi nerede bakılacağıyla ilgili inanç ve tutumları, söz konusu kararları etkilemektedir. Pungello ve Kurtz-Costes (1999) çalışan annenin bebek bakımıyla ilgili karar ve seçim davranışını kuramsal bir model çerçevesinde ele almışlardır (Pungello, Sayıl vd., 2009).



**Şekil 6:** Pungello ve Kurtz-Costes'in (1999) Modeli (Pungello, Sayıl vd., 2009)

Şekil 6.'da verilen modelin 5 bileşeni vardır. Bunlar; annenin demografik özellikleri (yaş, meslek, eğitim ve gelir düzeyi vb.), çevresel bağlam/sınırlandırıcılar (örn., çalışmak zorunda olma, işin niteliği, çalışma koşulları, bebeğin bakımı için seçenekler vb.), annenin bebeğin bakımı ve çalışmaya ilişkin inanç ve tutumları/annenin inançları (örn., annenin çalışmasına, kendi işine ve bebeğin nerede bakılması gerektiğine ilişkin tutumlar), çocuğun özellikleri (örn., çocuğun yaşı, mizacı, özel durumu vb.) ve annenin davranışı (annenin işe geri dönme süresi ve bebeğinin bakımıyla ilgili seçimi) olarak belirmektedir.

Modelde öngörülen ilişkilere göre annenin demografik özellikleri, annenin çevresel koşullarını, annenin inanç ve tutumlarını ve çocuğun özelliklerini, doğrudan; annenin davranışını ise (bebeğine bakım arama, seçme, işe geri dönme gibi) bu yapılar üzerinden dolaylı olarak etkilemektedir. Ayrıca modeldeki iki yönlü etkiler, annenin bebeğine kendi bakma veya işe geri dönme gibi kararlarının (anne davranışı) hem kont-rol edebildiği çevresel koşulları, örneğin çalışma saatlerini hem bebeğin gelişimsel özelliklerini ve hem de annenin inançlarını etkileyeceğini öngörmektedir.

Modelde yer alan diğer ilişkiler ise çocuğun özelliklerinin (örn., gelişimsel bir sorunun varlığı) ve çevre özelliklerinin (örn., annenin gelirinin aileye katkısının düşük olması) annenin inanç ve tutumlarını etkileyeceği yönündedir. Modelde bütüncül olarak ortaya konan ilişkileri literatürde ayrı ayrı ele alan pek çok araştırma mevcuttur ve bu araştırmalarda bulunan ilişkiler aşağıda özetlenmiştir (Pungello, Sayıl vd., 2009).

Nitekim Türkiye'de kentli bir grup çalışan anne bebek doğduktan sonra kontrolünde olan çevresel koşulları bebeği için seçtiği bakım tarzı nedeniyle değiştirdiğini, %38'i aile büyüğünün yanlarına yerleştiğini, %19'u bebeğe bakacak akrabanın yakınına taşındıklarını bildirmiştir (Sayıl, Güre ve Uçanok, 2005).

Toplumumuzda kadınların birinci ve en önemli görevi olarak görülen annelik; çalışma yaşamında onun için bir engel oluşturmaktadır. Çünkü işverenler; kadın çalışanların hamilelik, doğum, çocuk bakımı gibi nedenlerle işi aksatmalarından hoşlanmazlar. Erkekler de eşlerinin gerek çocuğun bakımı gerekse kendilerinin gereksinimlerinin karşılanması ve bulaşık, temizlik, gibi kadına atfedilen sorumlulukları aksatmalarından hoşlanmazlar (Yeşilyaprak, 2005: 89).



Çalışan anne kavram olarak, “haftada 40 saat ya da daha fazla ev dışındaki bir işte çalışan bir anneye” işaret etmekte ve hâkim, doktor ya da üst düzey yönetici gibi kariyer yönelimli bir kadını akla getirmektedir (Dillaway ve Pare, 2008: 444). Diğer bir tanımda ise, “çocuğu ya da çocukları olan ve haftada en az 10 saat ev dışındaki bir işte çalışan kadın” olarak yer almaktadır (Arkadie, 2007: 4). Bu tanımlardan da anlaşıldığı üzere çalışan anne, haftanın belli saatlerini ev dışında geçiren ve evdeki sorumluluklarını üzerine almayan kişi olarak görülmektedir. “Çalışan anne” kavramı, anneliği ön plana çıkarıcı bir niteliğe sahipken, “çalışan” kısmıyla birbirine zıt kültürel anlam taşıyan iki kelimeyi bir araya getirdiğinden olumsuz anlamlar yüklenmesine neden olmaktadır.

Anneliğe psikanalitik açıdan yaklaşan Stuart (2011) anneliği; kadının kendi parçası olan bir varlığı dünyaya getirmesinin yanı sıra, dünyayı deneyimleme anlamında kendisine tanınan ikinci bir şans olarak nitelendirmektedir. Aynı zamanda işleri yaratıcı faaliyetleri içeren kadınların; yaptıkları işin sağladığı kendini ifade etme, tanımlama ve kimliklerini devam ettirmelerini sağlama hissi nedeniyle kariyerlerini tercih ederek, çocuk doğurmamayı tercih ettiklerini söylemektedir.

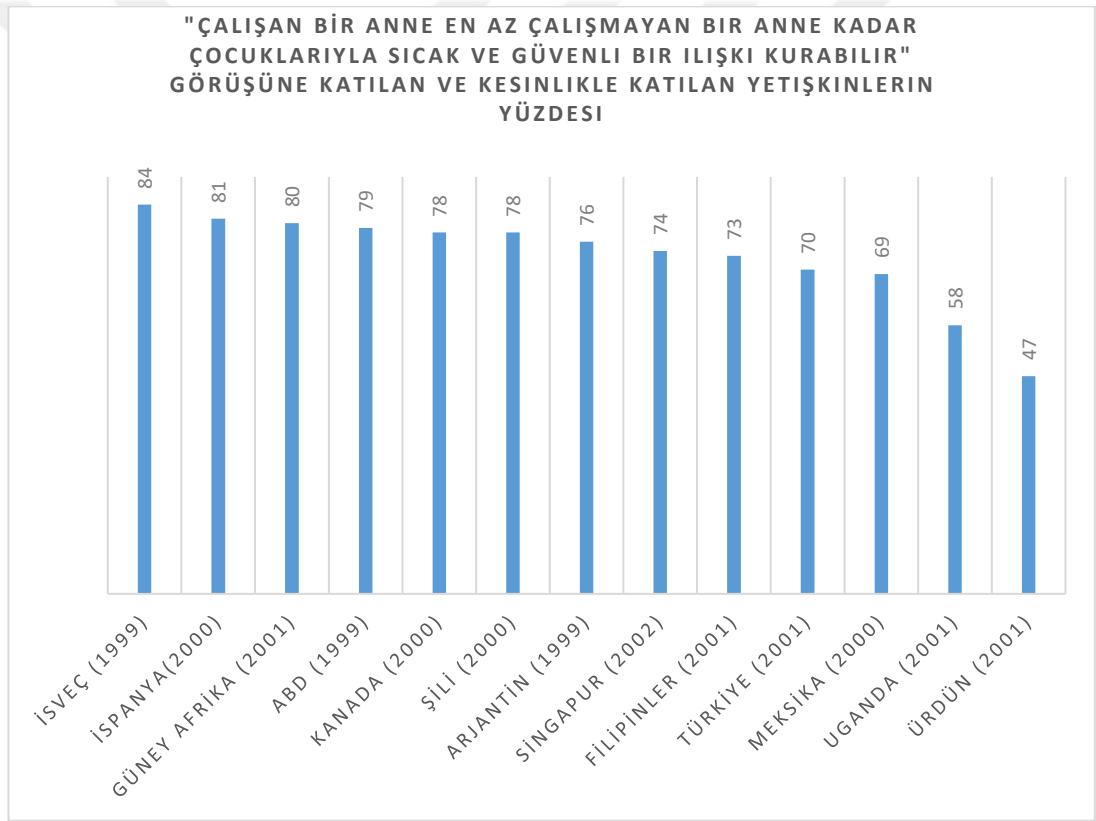
Genel olarak bakıldığında, günümüzde genç kadınların yaşamlarının daha büyük bir bölümünü çalışma yaşamında geçirdikleri ve günlerinin daha uzun saatlerini ev işleri ve çocuk bakımı yerine iş yerine ayırdıkları öne sürülmektedir (Thistle, 2006: 114). Bu yargı annelik kavramı ile ilgili analizlerde annelik ve istihdam arasındaki ilişkiye odaklanmayı gerektirmiştir. Annenin çalışma yaşamına katılımındaki artışa işaret eden bu eğilimin temel nedenleri arasında; artan boşanma oranları, modern yaşamın ekonomik standartları, çalışmayı kendi potansiyelini ortaya koyma aracı olarak görme gibi nedenler yanında (Popillion, 2008: 8) yarı zamanlı iş sayısının artması da gösterilmektedir.

Çalışan kadın, çocuk sahibi olmaya karar vermeden önce çocuk bakımında kimin yardımcı olacağını düşünmek zorundadır. Genel olarak gerek doğum öncesi ve gerek doğum sonrası verilen yasal izin süresi yeterli olmamaktadır. Özellikle çocuğun sağlığı için ilk aylarda anne sütüne, duygusal ve zihinsel gelişim için anne sevgisine gereksinim duymasını göz önüne aldığımızda, verilen izinlerin yetersizliği ortaya çıkmaktadır. Bu durumda kadın iş ile çocuğu arasında bir seçim yapmak durumunda kalmaktadır (Kocacık ve Gökkaya, 2005).

1970-1980 yılları arasında çalışan annelerle ilgili yapılan araştırmalar annenin çalışmasının çocuklar üzerinde olumsuz etkilere sahip olduğu konusunda odaklanırken (Aydın ve Tuncer, 1990; Belsky, 1988; Haughe, 1984) daha sonraki araştırmalar kadının çalışma yaşamına katılımının aile içerisinde yaşanan ilişkilerin daha nitelikli olmasına neden olduğunu ileri surmektedir (Galinsky, 1989; Schomaker, 1988).

WFM (2014) tarafından 49 ülkede yapılan bir araştırmada “alışan bir anne en az çalışmayan bir anne kadar çocuklarıyla sıcak ve güvenli bir ilişki kurabilir” görüşüne yetişkinlerin büyük çoğunluğu katılmıştır.

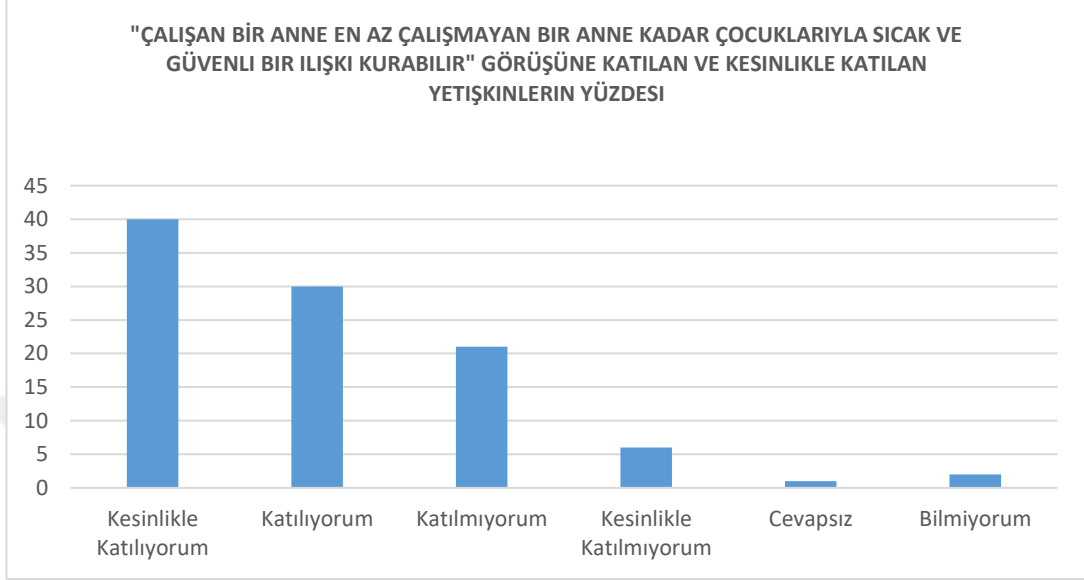
### şekil 7: alışan Annelere Destek, 1999-2002



(Kaynak: WFM (2014): World Values Survey 1999-2008)

Araştırmadaki görüşün ülkemizdeki detaylı sonucu ise şu şekildedir:

### Şekil 8: Çalışan Anne ve Çocuk İlişkisi



(Kaynak: WFM (2014): World Values Survey 1999-2008).

Çalışan annelerin, hamilelikle başlayan, bebek ve çocuk bakımıyla devam eden süreçlerde ihtiyaç duydukları izinlerin sağlanmasına yönelik politikalar arttırıldıkça annelerin istihdamlarının artması mümkün olacaktır. Aile dostu iş yeri uygulamalarına sahip olan iş yerlerinin çalışanlara sağladığı izinleri;

- *Doğum süresince yeni doğan çocuğu ve anneyi korumaya yönelik bir sağlık ve refah tedbiri olarak genellikle yalnızca anneler için kullanılan “annelik (doğum) izni”,*
- *Doğum sonrası babaların ailesiyle zaman geçirmesi için verilen “babalık izni”,*
- *Anne veya babaların annenin doğum izninden sonra küçük veya bazı durumlarda çocuk iki ya da üç yaşına gelinceye kadar çocuklarına bakmak için eşit olarak kullanabilecekleri “ebeveyn ve çocuk bakım izni”*

Olmak üzere üç temel başlık altında incelemek mümkündür. Yanı sıra hastalık ve benzeri durumlarda da verilen izinler mevcuttur. Çalışan annelere sunulan izinler, ücretli veya ücretsiz izinler, uzun süreli veya kısa süreli izinler şeklinde de olabilmektedir (Ceylan, 2011).

**Tablo 2.: Avrupa Birliği ve Gelişmiş Ülkelerde Doğum İzinlerine İlişkin Farklı Ülke Uygulamaları, 2014**

Ülke	Annelik İzni (Hafta)	Doğum Öncesi Annelik İzni	Doğum Sonrası Annelik İzni	Anneler İçin Ücretsiz Ancak Güvenceli Ebeveyn İzni (Hafta)	Anneler İçin Ücretli Ebeveyn İzni	Anneler İçin Uzun Süreli Ücretli İzin	Annelere Verilen İş Güvenceli Ücretsiz (ve Ücretli) Çocuk Bakım İzni	Annelere Sağlanan Toplam İş Güvenceli İzin (Maksimum Hafta)	Annelere Verilen Ücretli Toplam Annelik, Ebeveyn ve Çocuk Bakım İzni (Hafta)	Annelere Verilen Uzun Süreli Ücretli İzin (Uygulanabilen Ülkeler İçin)	Ücretsiz Babalık İzni (Hafta)	Ücretli Babalık İzni (Hafta)
Avusturalya	6	6	0	46	12	..	..	52	18	..	52	2
Avusturya	16	8	8	87	44	122	..	103	60	138	9	9
Belçika	15	6	9	17	17	..	..	32	32	..	19	19
Kanada	17	8	9	35	35	..	..	52	50	..	0	0
Çek Cumhuriyeti	28	6	22	134	82	186	..	162	110	214	156	0
Danimarka	18	4	14	32	32	46	..	64	50	64	2	2
Finlandiya	18	5	13	26	26	..	117	161	161	..	9	9
Fransa	16	6	10	146	26*	..	..	162	42**	..	156	28
Almanya	14	6	6	139	43	95	..	153	57	109	9	9
Yunanistan	17	8	9	43	26	..	..	60	43	..	18	0
Macaristan	24	4	20	84	84	..	52	160	160	..	1	1
İzlanda	13	4	9	30	13	..	..	43	26	..	18	0
İrlanda	42	2	18	0	..	..	..	43	26	..	30	13
İtalya	22	4	18	26	26	..	..	48	48	..	22	0
Japonya	14	6	8	44	44	..	..	58	58	..	52	52
Kore	13	6	6	52	52	..	..	65	65	..	53	53
Lüksemburg	16	8	8	26	26	..	..	42	42	..	26	26
Meksika	12	6	6	0	0	..	..	12	12	..	1	1
Hollanda	16	8	8	26	26	..	..	42	42	..	26	26
Yeni Zelanda	14	6	8	44	0	..	..	58	14	..	2	0
Norveç	17	3	14	18	18	26	2 (100)	87	135	143	68	14
Polonya	26	2	24	156	0	26	..	182	26	52	2	2
Portekiz	6	0	6	24	24	28	..	30	30	34	21	21
Slovakya	34	8	26	130	130	..	..	164	164	..	0	0
İspanya	16	10	6	46	0	..	..	62	16	..	54	2
İsveç	16	7	9	69	51	..	..	85	60	..	78	10
İsviçre	16	0	16	0	0	..	..	16	14	..	0	0
Türkiye	16	8	8	26	0	..	..	42	16	..	0	0
İngiltere	52	11	41	18	0	..	..	70	39	..	20	2
ABD	0	0	0	12	0	..	..	12	0	..	12	0

(\*) 2. ve daha sonraki çocuklar için 120 haftadır

(\*\*) 2. ve daha sonraki çocuklar için 136 haftadır.

**Kaynak:** OECD (2014): PF2.5

Doğum izni, “çocuğun doğumu ile başlayan ve hem annenin doğumdan sonra fizyolojik ve psikolojik olarak kendini toparlayabilmesi hem de yeni doğan bebeğinin bakımını yerine getirebilmesi için kendisine tanınan izin” şeklinde açıklanmaktadır (Hyde, 1995: 300). Ülkemizdeki doğum izni değerlendirildiğinde, çalışan annelerin izinlerinin 4857 sayılı İş Kanunu tarafından korunduğu görülmektedir. Çalışan annenin yasal doğum izni doğumdan önce sekiz hafta ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftadır (4857 sayılı İş Kanunu mad. 74). Aynı zamanda çalışan anneye, doktorun onayı ve kendi rızası olması koşuluyla doğumdan önce üç haftaya kadar çalışabilmesi ve kalan beş haftayı da doğumdan sonra kullanabilmesi hakkı tanınmıştır (4857 sayılı İş Kanunu, Ek cümle: 13/2/2011-6111/76 mad.).

Süt izni ise, “çalışan anneye bebeğini emzirmesi için verilen izin” olarak tanımlanmaktadır. Bebek beslenmesi ve sağlığı ile ilgili yapılan araştırmalar, bebeğin sağlıklı bir şekilde büyüüp gelişebilmesi için ilk 6 ay sadece anne sütüyle, sonrasında da diğer besin maddeleriyle birlikte yaklaşık iki yaşına kadar anne sütü desteğiyle beslenmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Ülkemizde çalışan annelere, bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni hakkı 4857 sayılı İş Kanunu ile tanınmıştır. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağı, kişi tarafından belirleneceği ve bu sürenin günlük çalışma süresinden sayılacağı ilgili kanunda belirtilmiştir (4857 sayılı İş Kanunu, mad. 74). Örgütün süt izninin kullandırmama durumunda idari para cezasına çarptırılacağı da ilgili kanunda vurgulanmaktadır. Ülkemizde çalışan annelere tanınan doğum ve süt izninin 4857 sayılı İş Kanunu ile korunduğundan bu izinler dışındaki veli toplantısına katılma, aniden hastalanan çocuğunu gidip alma gibi durumlarda gerekli olan “ihtiyaç izinleri” örgütlerdeki aile dostu iş yeri politikasının en önemli göstergesi sayılabilir.

Ülkemizde çalışan kadınların ev kadınlığı, annelik gibi geleneksel rollerinin devam ettiği, bu rolleri hafifletici anaokulu-kreş gibi kurumların yetersiz kaldığı bilinmektedir. Bu nedenler ev işleri, çocuk bakımı sadece kadının sorumluluğu içerisinde görünmekte, hatta bazı geleneksel çevrelerde kadınların sadece bu işleri yapabileceğine inanılmaktadır. Bu temel görüş çerçevesinde çocuk bakımı, çalışan tüm kadınların sorunudur (Elmacı,1996; Akt: Öztürk, 2008).

Bununla birlikte annenin çalışmasının olumlu tarafları da vardır. Yeşilyaprak (2007), çalışan annelerin eğitim düzeyinin, çalışmayan annelere göre daha yüksek ve kendini geliştirme çabası ve bilinçlenme düzeyinin daha yeterli olduğunu belirtmiştir.

Bu bakış açısıyla annenin çalışmasının çocuğuna daha sağlıklı bir ortam sunması üzerinde pozitif bir etkisi olduğu söylenebilir.

Eğitim düzeyi ve gelir arttıkça, ev içi üretim ve eğlence için ayrılan süre azalır gerçeği, yüksek eğitilmiş ebeveynlerin eğlence ve uyku yerine çocuk bakımını çocuklarının geleceğine yapılan bir yatırım olarak gördüğünü ifade etmektedir (Miranda, 2011). Çakır'ın (2002) de yapmış olduğu "Çocuklara Yeterince Zaman Ayırabilme ile İlgili Cevapların Öğrenim Durumuna Göre Dağılımı" analizi sonucunda "Gerekli zamanı ayırabiliyorum" şikkını tercih edenlerin %4,8 ini ilköğretim mezunları, %4,8'ini ortaokul mezunları, %22,9'unu lise ve dengi okul mezunları oluştururken %67,6'sını fakülte ve yükseköğretim mezunu oluşturmaktadır. Bu oranlar da çalışan annelerin öğrenim durumlarıyla çocuklarına ayırdıkları zaman arasında pozitif bir ilişkinin olduğunu göstermektedir.

### **2.2.3.2. Çalışan Anne ve Çocuk İlişkisini Etkileyen Faktörler**

Ruh sağlığının temelinde özellikle anneye kurulacak sevgi ve sıcak bir ilişki yer alır. Anneden yoksun olma çeşitli düzeylerde davranış bozukluklarının nedenidir. Örneğin 'kısmi yoksunluk', beraberinde endişe, aşırı sevgi gereksinimi, güçlü bir intikam duygusu ve bunlardan doğan suçluluk davranışını getirebilir. İç dünyasındaki zorlukları bu tür tepkilerle dışarıya vuran çocuğun sinir sisteminde bozukluklar, davranış ve karakter yapısında dengesizlikler görülebilir (Yavuzer, 2010).

Bireyin gelişiminde ilk iki yılın onun tüm hayatındaki temel güven ve güvensizlik duygusunu belirleyebileceği düşünüldüğünde doğumdan itibaren en az iki yılı annenin bebeğiyle birlikte geçirmesi gerekmektedir. Bebeğin ihtiyaçlarının zamanında giderilebilmesi, annenin bebeği her ihtiyaç duyduğunda yanında olabilmesi onun hayata daha güvenli bağlanmasını sağlar. Loma Linda Üniversitesi Çocuk Hastanesi'nde neonatolog Dr. Raylene Philips'in söylediği üzere, "Bir bebeğin bakış açısından, anneden ayrılma 'yaşamı tehdit edici' şekilde hissedilebilir. Eğer ayrılık uzamaya devam ederse, buna tepki umutsuzluk olacak ve bebek vazgeçecektir (Wolynn, 2016). Anne çocuk ilişkisinde en önemli kavram "bağlanma"dır. Bağlanma bireyin bakımını sağlayan kişiyle ilişki kurması, onu araması ve ona yönelik yakınlık arayışında bulunması olarak tanımlanmaktadır (Bowlby, 1982). Bu şekildeki bağlanma, bireyin kendisine ve diğer bireylere karşı zihinsel temsiller kurmasına yol açar.

Yapılan araştırmalar çalışan annelerde problemin genelde çalışmak zorunda kalmasından değil çocuklarına zaman ayıramadıkları endişesinden ve çocukları ile geçirdiği zaman içerisinde nasıl ilgileneceklerini bilememelerinden kaynaklandığını göstermektedir. Bu nedenle çalışan annenin çocuğuyla kısa sürede daha nitelikli bir ilişki kurması gerekmektedir (Ertuğrul, 2002). Anne ocuk ilişkisini etkileyen faktörler bireysel ve çevresel faktörler olarak iki grupta ele alınabilmektedir. Bireysel faktörler altında annenin kişisel özellikleri, çocuğa yönelik tutumları, annenin çalışma durumu gelmektedir. Annenin doğuştan getirdiği bazı özellikleri vardır. Bu özelliklere öğrenerek sonradan kazandığı bilgiler de ilave olur. Doğuştan sahip olduğu özellikler bozulmaz, aksine bu özellikler korunur (Yavuzer, 1996).

Annenin planlı bir gebelik süreci geçirmesi yani, bebeğin istenen bir bebek olması, annenin anneliğe hazır hissetmesi, bebeğini heyecanla beklemesi onun annelik sürecini ve bebeğiyle ilişkisini etkileyen en temel faktörlerdendir. Yine annenin gebelik süresince olumsuz duyguları fazlaca yaşaması veya kişilik alanındaki olumsuz etmenler de çocuğuyla ilişkisini negatif etkilemektedir. Anne ne kadar negatif ve zorsa, çocuğu da o kadar negatif ve zor olacaktır.

ocuğuna gerektiğinden fazla kontrol ve zen gösteren aşırı korumacı bir annenin çocuğu, diğer kimselere aşırı bağımlı, kendine güveni olmayan, duygusal kırıklıkları olan bir kişi olabilmektedir. Böyle ocuklar ev içinde ve dışında çok zayıf bir sosyal uyum gösterirler (Yavuzer, 2010). Klinik psikolog Mermer (2018), gereğinden fazla kontrol etmeden biraz uzaktan izlemeye çalışarak “ocuğunuzun sizinle birlikte yavaşlayabilmesini sağlayabilirsiniz birden çok kazanım elde edebilirsiniz. Bunlar, kaygıyla başa çıkma, yalnız kalabilme kapasitesinin artması, kendi kendini oyalayabilme, hazzı erteleyebilme, yaratıcılığı geliştirme, kendine yetebilme hissi gibi hayat boyu yanında taşıyacağı özellikler” önerisinde bulunmuştur.

Annenin baskıcı bir tutumu, çocukta çekingen, başkalarının etkisinde kolay kalabilen, aşırı hassas bir kişilik yapısına yol açabilir. Suçlayan, cezalandıran ve sürekli karışan bir annenin çocuğu isyankr bir tavır sergilemekle birlikte aşağılık duygusu gelişebilir.

Çocuğun her istediğini yapan, boyun eğen bir annesi var ise ocuk ona hükmetmeye ve çok az saygı göstermeye başlar. Zamanla bu çocuklar çevresine de egemen olmaya çalışmaktadırlar (Yavuzer, 2010). Anneyle ocuk ilişkisini etkileyen

çevresel faktörler fiziksel ve sosyal çevreden oluşmaktadır. Annenin etrafındaki kişilerle, evde eşiyile olan ilişkisi çocuğuyla olan ilişkisini etkilemektedir. Çocuğun doğum sırası, çocuğun küçüklüğünde ailenin genel duygusal ve ekonomik durumları, ana-babanın yaşları, deneyimleri, nene-dedelerinin varlığı, sağlıkları gibi birçok koşul, aynı ana-babanın iki çocuğunun birbirinden farklı biçimlerde gelişmesine yol açabilmektedir (Hortaçsu, 2003). Fiziksel çevre içerisinde ekonomik durum, yaşam koşulları anne-çocuk ilişkisini etkilemektedir. Ailenin maddi olanakları annenin çocuğuna istediğini her an verebilmesi kendisini rahatlatır. Eğer maddi sıkıntı yaşıyorsa çocuğunu yetiştirirken endişe yaşar. Eşiyile yaşayacağı olumsuz ilişkisi, anne ve babanın çocuk sahibi olmaya hazır olmamaları anne-çocuk ilişkisini olumsuz etkiler (Bıçakçı, 2004; Akt: Özek, 2011).



## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### YÖNTEM

Bu bölümde araştırmada kullanılan model, çalışma grubu, veri toplama yöntemi ve veri toplama aracı bilgileri yer almaktadır.

#### 3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada nitel araştırma yöntemlerinden olgu bilim (fenomenoloji) kullanılmıştır. Nitel araştırma, “gözlem, görüşme ve döküman analizi gibi nitel veri toplama yöntemlerinin kullanıldığı, algıların ve olayların doğal ortamda gerçekçi ve bütüncül bir biçimde ortaya konmasına yönelik nitel bir sürecin izlendiği araştırma” olarak tanımlanabilir (Yıldırım ve Şimşek, 2008:39; Akt: Ok, 2016). Nitel araştırma bir sosyal olayı doğal ortamı ve doğal oluşumu içinde tasvir eden bir araştırma türü olduğundan kişilerin kanaatleri, tecrübeleri, algıları ve duyguları gibi subjektif verilerle meşgul olur ve yorumlamacı paradigmayı esas alır. Katılımcılık, bütünsellik (yöntem, davranış değişimi, ortam, sonuçlar) algılar (test ya da anket doldurma beklenmez), öznellik, esneklik, tümevarımcı analiz temel özellikler arasında sıralanmaktadır (Ilgar ve Ilgar, 2013: 199). İnsan doğasına daha uygundur. Yapılacak olan çalışmada daha derinlemesine bilgi sahibi olabilmek ve araştırmanın öyküsünün tüm öğelerini içinde barındırması adına olgu bilim deseni kullanılmıştır. Albert Einstein’ın da dediği gibi “Sayılabilen her şey önemli değildir ve önemli olan her şey sayılamayabilir” (Patton, 2014).

#### 3.2. Çalışma Grubu

Bu araştırmanın çalışma grubu basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılarak, 2018-2019 eğitim-öğretim yılında İstanbul ilinde çeşitli okullarda görev yapan ve 0-6 yaş çocuğu olan öğretmenlerden gönüllü olanlardan oluşturulmuştur. Çalışma grubuna ait demografik bilgiler Tablo 3’te yer almaktadır.

**Tablo 3.: Çalışma Grubuna Ait Demografik Bilgiler**

KOD	Yaş	Kıdem	Çocuk sayısı	Mezuniyet	Branş
K1	39	19	1	2001	PDR
K2	29	7	2	2012	Okul Öncesi
K3	30	8	1	2011	İngilizce
K4	29	9	1	2010	Okul Öncesi
K5	35	12	2	2007	Sınıf Öğretmenliği
K6	31	8	1	2010	Okul Öncesi
K7	33	3	2	2011	Çocuk Gelişimi
K8	36	13	2	2006	Beden Eğitimi
K9	34	10	1	2007	İngilizce
K10	29	7	1	2012	Okul Öncesi
K11	37	13	2	2006	Çocuk Gelişimi
K12	36	12	1	2007	Okul Öncesi
K13	35	9	1	2010	Tarih
K14	33	5	2	2010	Türk Dili ve Edebiyatı
K15	32	10	1	2009	Okul Öncesi
K16	28	6	1	2012	Okul Öncesi
K17	40	19	2	2000	Okul Öncesi
K18	31	11	2	2008	Çocuk Gelişimi
K19	36	13	2	2006	Çocuk Gelişimi
K20	32	10	2	2009	Okul Öncesi

### 3.3. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada veri toplama aracı olarak görüşme tekniği kullanılmıştır. Görüşme tekniği, nitel araştırma yöntemlerinde gözlem ve yazılı doküman incelemesiyle birlikte en çok kullanılan tekniktir. Görüşmede empati ve etkili iletişim önemlidir. Araştırmacı çalışma grubuna yakındır ve aynı ortamı da paylaşabilir. Bu şekilde daha detaylı ve derinlemesine bilgi sağlanabilir. Görüşmeyi araştırmacının yaparak veri toplama sürecine katılması ile verilen yanıtların bir başkasının yanıtı olmadığını teyit etmesi ile verinin geçerliliği yükselecektir (Yüksel, 2003). Bu anlayıştan yola çıkarak katılımcılarla onların uygun olduğu saatlerde okul içinde, rahat olmaları için de alan odalarında görüşmeler yapılmıştır. Nitel desende çevre, süreç ve algılarla ilgili üç tür veri toplanır. Araştırılan konu ilgili bireylerin (örneklemen) bakış açılarından görülür (İlgar ve İlgar, 2013: 199-200).

Çalışmada veriler yarı yapılandırılmış formda bulunan açık uçlu sorularla toplanmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşmeler anket ve testlerdeki gibi sınırlı olmaması ve sahip olduğu esneklikle belirlenen konu üzerinde daha detaylı bilgi sağlamaktadır.

“Yarı yapılandırılmış görüşmeler ne tam yapılandırılmış görüşmeler kadar katı, ne de yapılandırılmamış görüşmeler kadar esnektir, iki uç arasında yer almaktadır. Araştırma süresince bu esnekliği sağladığı için yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmıştır.

Veri toplama aracında şu sorulara yer verilmiştir:

1. Yaş – Çocuk Sayısı, 0-6 Yaş Aralığındaki çocuk sayısı?
2. Kaç yıldır öğretmensiniz?
3. Mezuniyetiniz, branşınız nedir?
4. Sizin öğretmenlik mesleğini seçmenizdeki nedenler neydi? Açıklayabilir misiniz? Yeniden dünyaya gelseniz ve yeniden meslek seçmeniz mümkün olsaydı yine öğretmenliği seçer miydiniz? Açıklayabilir misiniz?
5. Toplumumuzda olan, öğretmenliğin kadına daha uygun bir meslek olduğu, algısı hakkında ne düşünüyorsunuz?
6. Meslek içinde kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlerden daha fazla zorlukla karşılaştığını düşünüyor musunuz?
7. Mesleğiniz aile içindeki dengeleri nasıl etkiliyor?
8. Ülkemizde yasal olarak tanınan doğum izninin (8+8 hafta) yeterliliği hakkında ne düşünüyorsunuz?
9. Okul yöneticileri sizin doğum izninizi ve sonrasında kullandıysanız ücretsiz izin hakkınızı nasıl karşıladı?
10. Okuldaki öğretmen arkadaşlarınız sizin doğum izninizi ve sonrasında kullandıysanız ücretsiz izin hakkınızı nasıl karşıladı?
11. Doğumdan sonra işe dönme sürecinde zorlandınız mı? Açıklayabilir misiniz?
12. Çalıştığınız kurumdan kendinizi rahat ve huzurlu hissediyor musunuz? Okulundan memnun olma düzeyiniz aile içi ilişkilerinizi nasıl etkiliyor?
13. Öğretmenlik mesleği içinde karşılaştığınız sorunlar nelerdir?
14. Bir okulda idareci olduğunuzu düşünün, okul içinde karşılaştığınız sorunları çözmek için neler yaptınız?

15. Milli Eğitim Bakanı olduğunuzu düşünün, okul içinde karşılaştığımız sorunları çözmek adına neler yapardınız? Bu konudaki politika önerileriniz neler olurdu?

### **3.4. Verilerin Toplanması ve Analizi**

Görüşmeler katılımcıların okullarında uygun olan ortamlarda ve zamanlarda araştırmacı tarafından yüz yüze yapılmıştır. Ve katılımcılardan izin alınmak suretiyle ses kaydına alınmıştır. Ses kaydına alınan tüm görüşmeler kullanılan aplikasyonla yazıya aktarılmış, sonrasında ait oldukları kişilere gönderilerek ekleme-çıkarma yapmalarına izin verilmiştir. Sorulara verilen cevaplar içerik analiziyle çözümlenmiştir.

Çalışma grubu belirlenirken, gönüllülük esasına göre belirlenmiş ve katılımcılara isimleri, bölüm ve istedikleri her bireysel bilginin istekleri doğrultusunda saklı tutulacağı taahhüt edilmiştir.

Veriler dört adımda analiz edilmiştir:

1. Verilerin kodlanması,
2. Kodlanan verilerin temalarının belirlenmesi,
3. Kodların ve temaların düzenlenmesi,
4. Bulguların tanımlanması ve yorumlanması (Yıldırım ve Şimşek, 2008, s.228).

Öğretmen annelerin meslek içinde karşılaştığı sorunlar ve başa çıkma yollarına ilişkin görüşleri incelenmiş ve bu görüşler kodlanarak tematize edilmiştir. (K1, K2, K3...,K20).

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### BULGULAR

Öğretmen annelerin meslek içinde karşılaştığı sorunlar ve başa çıkma yollarına ilişkin görüşleri incelenmiş ve bu görüşler kodlanarak tematize edilmiştir. Bu bağlamda 10 ana tema belirlenmiştir.

Bunlar:

- 1.Öğretmenlik Mesleğini Seçme Nedenleri
- 2.Öğretmenlik Mesleğine İlişkin Cinsiyet Algısı
- 3.Kadın öğretmenlerin öğretmenlikteki zorlukları
- 4.Mesleğin Aileye Etkisi
- 5.Doğum İzni
- 6.Doğum Sonrası Çalışma
- 7.Okuldan Memnuniyet Durumu
- 8.Mesleki Sorunlar
- 9.İdareci Olarak Sorunların Çözümü
- 10.Bakan Olarak Sorunların Çözümü

Yukarıda belirlenmiş bu ana temalar çerçevesinde alt temalar oluşturulmuştur.

#### **4.1.Öğretmenlik Mesleğini Seçme Nedenleri**

Öğretmenlik mesleğini seçme nedenleri temasının altında 6 alt tema oluşturulmuştur. Bunlar; Ailenin Öğretmenliği Seçmeye Etkisi, Lisedeki Bölümün Etkisi, Çocukları ve Mesleği Sevmek, Öğretmenliği Sevmemek, Öğretmenlerin Etkisi, Değerlerin Etkisidir.

**Tablo 4. Öğretmenlik Mesleğini Seçme Nedenlerine İlişkin Görüşler**

<b>Alt Problem</b>	Sizin öğretmenlik mesleğini seçmenizdeki nedenler neydi? Açıklayabilir misiniz? Yeniden dünyaya gelseniz ve yeniden meslek seçmeniz mümkün olsaydı yine öğretmenliği seçer miydiniz? Açıklayabilir misiniz?	
<b>Tema 1</b>	Öğretmenlik Mesleğini Seçme Nedenleri	
<b>Kodlar</b>	Ailenin Öğretmenliği Seçmeye Etkisi	K1, K20
	Lisedeki Bölümün Etkisi	K2, K11
	Çocukları ve Mesleği Sevmek	K3, K5, K8, K6, K12, K13, K16, K17, K18, K19
	Öğretmenliği Sevmemek	K10
	Öğretmenlerin Etkisi	K4, K9
	Değerlerin Etkisi	K14, K15

#### **4.1.1.Ailenin Öğretmenliği Seçmeye Etkisi**

Öğretmenlik mesleğini seçme nedenleri görüşme yapılan 20 öğretmene sorulmuştur. Öğretmenler mesleğini seçmesine ilişkin farklı birçok neden sıralamışlardır. Görüşme yapılan öğretmenlerden biri öğretmenliğin aile mesleği olduğunu öğretmenlik yapan birçok kişinin bulunduğunu ailesinde belirtmiştir. Ayrıca bu öğretmen olması için kendisine öğretmenlik mesleğinin dikte dildiğini ifade etmiştir.

*“Öğretmenlik mesleğini ailemde gördüm. Ailemizin çoğu öğretmen sayılır. Diğer meslekler ikinci meslek sayılır bizim ailede. Öğretmenlik dikte edildi hep” (K1).*

*“Öğretmenlik mesleğini sevdiğim için hep istemiştım ama bu bölümü değil babamın katkılarıyla sevmiş bulundum yeniden dünyaya gelsem ev hanımı olmak isterdim” (K20).*

#### **4.1.2.Lisedeki Bölümün Etkisi**

Görüşme yapılan öğretmenlerden biri okuduğu lisenin çocuk gelişimi bölümü olmasından dolayı mesleği seçtiğini eğer geriye dönme imkânı olsa öğretmen olmak istemeyebileceğini ifade etmiştir. Bu yönüyle öğretmenliğe ilişkin motivasyon kaybı olduğu ve öğretmenlik mesleğini mecburiyetten seçtiği yorumu yapılabilir. ”

*“Meslek lisesi çocuk gelişimi bölümü mezunu olduğum için bu öğretmenliği seçmek zorunda kaldım. Tekrar fırsatım olsa tercih etmeyebilirdim” (K2).*

Görüşme yapılan öğretmenlerden biri okuduğu lisenin çocuk gelişimi bölümü olmasından dolayı mesleği seçtiğini eğer geriye dönme imkânı olsa yine öğretmen olmak istediğini belirtmiştir. Mesleğini ve branşını çok sevdiğini bu konuda hiç pişmanlık duymadığı aktarmıştır.

*“Liseden çocuk gelişimi bölümünü bitirdiğim için çocuk gelişimi öğretmenliğini seçtim. Evet imkânım olsa yine bölümümü tercih ederim çünkü bu bölümü seçtiğimi hiç pişman olmadım, işimi severek yapıyorum” (K11).*

#### **4.1.3.Çocukları ve Mesleği Sevmek**

Görüşme yapılan öğretmenlerden biri iletişim becerisinin güçlü olduğunu çocukları sevdiğini öğretmenliğin de iletişim mesleği olduğunu öğretmenliğe karşı ilgi duyduğunu bu ilginin mesleği seçme nedenlerinden biri olduğunu belirtmiştir.

*“Çocukları seviyorum ve çocuklarla iletişimin güçlü olması öğretmeye olan ilgimden dolayı öğretmenliği tercih ettim. Öğretmenlik iletişimin yoğun kullanıldığı mesleklerden biridir” (K3).*

*“Çocukları çok sevdiğim için tercih ettim, çocuklarla diyalogum her zaman iyiydi ve bu işi yapabileceğime inandığım için öğretmen oldum. Evet tekrar dünyaya gelme şansım olsa herhalde yeni öğretmen olmak isterdim çünkü çocukları seviyorum onlara karşı düşüncelerim hiç değişmedi neyse ilk başladığım gün nasılsa şu anda da aynı şekilde tekrar öğretmen olmak isterdim” (K5).*

Görüşme yapılan öğretmenlerden biri öğretmenlikte kendini geliştirme olanağı bulacağını düşündüğünü topluma yararlı işler yapmak istediğini belirtmiştir. Branşını değiştirme şansı olsa değiştirmek istediğini olduğunu belirtmiştir.

*“Çocukları seviyorum da başlarda kendimi geliştirebileceğimi, toplumsal yarar sağlayabileceğimi ve gösterebileceğimi düşünüyordum, bu zamanla değişti. Yeniden dünyaya gelsem Beden eğitimi öğretmenliğini seçerdim.” (K8)*

*“Her zaman öğretmen olmak istiyordum. Mesleğimi severek yapıyorum ama tekrar yapar mıydım bilmiyorum.” (K6).*

*“Çocukları sevmektir. Yeniden dünyaya gelsem yeniden meslek seçsem yine öğretmenliği seçerdim” (K12).*

Görüşme yapılan öğretmenlerden biri akademisyen olmak isterken fikrini değiştirdiğini ve öğretmen olmaya karar verdiğini belirtmiştir.

*“Tarihi sevdiğim için araştırmacı ya da akademisyen olmayı, düşünüyordum. Yüksek lisans yaparken fikrimi değiştirdim direkt öğretmenlik yapmaya karar verdim genel olarak insanları seviyorum çocukları seviyorum tekrar ben imkânım olsa tekrar öğretmen olurum.” (K13)*

Görüşme yapılan öğretmenlerden bazıları da mesleğin hayallerinde olan meslek olduğunu ve çocukları sevmeleri nedeniyle bu mesleği seçtiklerini belirtmişlerdir.

*“Hayalimdeki meslek olduğu için tercih ettim tekrar bir fırsatım olsa yine tercih ederdim.” (K16)*

*“Okul öncesi öğretmenliğini sevmem ve çocukları sevmem etkili oldu yeniden dünyaya gelsem evet yine öğretmenliği seçerdim.” (K17)*

*“Öğretmen olmayı hep hayalimdi sınav sonucunda da öğretmenliği tercih ettim.” (K18)*

*Çocukları sevmek yeniliklere açık olmak kendime uygun olduğunu düşünmek.” (K19)*

Görüşme yapılan öğretmenlerin bazıları öğretmenlik mesleğini çok sevdiklerini, çocukları sevmelerinin bunda etkili olduğunu, kendilerine en uygun meslek olarak düşündüklerini, mesleklerini yaparken zevk aldıklarını hayallerindeki meslek olduğunu bu mesleğin kendilerini geliştirmeye fırsat verdiğini ifade etmişlerdir.



#### 4.1.4.Öğretmenliği Sevmemek

Görüşme yapılan öğretmenlerden biri öğretmenlik mesleğini sevmediğini fakat iş açısından olumlu olduğunu, atamanın kolay olduğunu düşündüğünden öğretmen olduğunu belirtmiş mesleğe karşı olumsuz hissiyatını yansıtmıştır. Ancak çocukları sevdiğini ve onlara bir şeyler öğretmenin çok zevkli olduğunu düşündüğünü aktarmıştır.

*“Öğretmenliği sevmiyorum branşımın atamasının çok olmasından dolayı seçtim ama çocuklara bir şeyler öğretmek ve kazandırmak çok güzel” (K10).*

#### 4.1.5.Öğretmenlerin Etkisi

Görüşme yapılan öğretmenlerden biri okul rehber öğretmenin okulöncesi öğretmeni olmasını atamanın kolay olduğu gerekçesiyle önerdiğini ve bu branşı o yüzden seçtiğini belirtmiştir. Öğretmenliği sevdiğini ancak branşını değiştirme şansı olsa değiştirmek istediğini olduğunu belirtmiştir.

*“Rehber öğretmenimin bu mesleğin çok eğlenceli atamasının çok kolay olduğunu söylediği için seçtim. Yeniden dünyaya gelsem yine öğretmenliği seçmek isterdim fakat farklı bir branşta seçerdim.” (K4)*

*“Benim hayatımda, o andaki en önemli etken benim lisedeki İngilizce öğretmenimdi. Onun tavrı, bizim üzerimizdeki disiplinli tavırları ne bileyim hoşgörüsü tam bir de anne olarak yaklaşırdı. Ben tamamen öğretmen olmaya karar verdim o yıllarda 15 yaşındaydım. İyi bir okulda yine öğretmen olmak isterdim” (K9).*

#### 4.1.6.Değerlerin Etkisi

Görüşme yapılan öğretmenlerden bazıları mesleği seçmelerinde Milletini sevmenin Türkiye’yi sevmenin, örnek aldığı kişilerin olmasının etkili olduğunu ifade etmişlerdir. Bunlar sahip olunan değerlerin meslek seçiminde rol oynadığını göstermektedir. Biri akademisyen olmak isterken fikrini değiştirdiğini ve öğretmen olmaya karar verdiğini belirtmiştir.

*“Öğretmenliği seçtim çünkü, Türk dilini seviyorum Türkiye’yi seviyorum ve bunu paylaşmak istediğim için öğretmenim” (K14).*

“Öğretmen olmak istedim, sevdiğim ve hayran olduğum insanlardan etkilendiğim için. Tekrardan öğretmen olmak isterdim fakat başka bir branşta olmak isterdim” (K15).

#### 4.2.Öğretmenlik Mesleğine İlişkin Cinsiyet Algısı

Toplumda öğretmenlik mesleğine ilişkin cinsiyete özgü algıların olup olmadığı öğretmenlerin neler düşündüklerini anlamak üzere öğretmenlikte cinsiyet algısı incelenmiştir. Bu bağlamda 2 alt tema oluşturulmuştur. Öğretmenlikte Cinsiyet Önemli Değildir, Öğretmenlik Kadınlara Uygun Meslektir. Öğretmenlerin düşünceleri aşağıda verilmiştir.

**Tablo 5. Öğretmenlik Mesleğine İlişkin Cinsiyet Algısına İlişkin Görüşler**

<b>Alt Problem</b>	Toplumumuzda olan, öğretmenliğin kadına daha uygun bir meslek olduğu, algısı hakkında ne düşünüyorsunuz?	
<b>Tema 2</b>	Öğretmenlik Mesleğine İlişkin Cinsiyet Algısı	
<b>Kodlar</b>	Öğretmenlikte Cinsiyet Önemli Değildir	K2, K3, K6, K4, K8, K10, K15
	Öğretmenlik Kadınlara Uygun Meslektir	K5, K9, K11, K12, K13, K14, K16, K17, K18, K19

##### 4.2.1.Öğretmenlikte Cinsiyet Önemli Değildir

Görüşme yapılan öğretmenlerden bazıları mesleğin cinsiyete özgü bir yanı olmadığı ve öğretmenliğin kadın veya erkek fark etmeden yapılabileceği çalışma saatlerinin çok önemli olmadığı önemli olanın mesleğini sevmek olduğu, karaktere göre mesleğin seçilmesi gerektiği ifade edilmiştir.

“Buna katılmıyorum kadın erkek fark etmez insanın sevdiği meslek olduğunda yarım gün tam gün olması hiç önemli değildir.” (K2)

“Mesleklerin cinsiyete göre ayrımını da çok desteklemiyorum ki ben de böyle bir algı yok. Tam aksine tamamıyla karakter meselesi, buna göre meslek seçimi yapılmalı.” (K3)

“Hayır düşünmüyorum. Hem kadın hem erkek için uygun bir meslek.” (K6)

Görüşme yapılan öğretmenlerden biri branşa özgü kadın ve erkek algısının oluşabildiğini belirtmiştir. Okul öncesinde kadınların meslek liselerinde erkeklerin daha az zorluklarla karşılaşabileceğinin düşünüldüğünü aktarmıştır.

*“Meslekteki branşa bağlı bir durum bu, lise gibi büyük yaş sınıflarında erkek öğretmenler daha az zorluklarla karşılaşabiliyor mesela.” (K4)*

Görüşme yapılan öğretmenlerden biri toplumsal algının branşa göre şekillendiğini özellikle okul öncesinde kadınların daha başarılı olduğunu düşünüldüğünü fakat kendisinin bu düşünceye katılmadığını aktarmıştır.

*“Evet içimizdeki çocuk yetiştirme ve anaçlık duygusu ön planda olduğu için toplumsal yapı da evden ve kadından başladığı için bu görüş var. Aynı zamanda erkekler tarafından da çocuğu yetiştirmesi gerekenin kadın olduğu düşünüldüğü için toplumda böyle bir algı var ama ben karşıyım. Erkekler de bu işi yapabilir ki çoğu erkek öğretmenin de bunu başarıyla yaptığını düşünüyorum.” (K8)*

*“Bu algının yanlış olduğunu düşünüyorum öğretmenlik her iki cinsin de yapabileceği bir meslek çalışma saatleri açısından böyle bir algı olduğunu düşünüyorum kadınlar her meslek dalında çalışabilir ve başarılı olabilir.” (K10)*

*“Ben bu şekilde düşünmüyorum sadece kadınlara uygun bir meslek değil erkeklerin de öğretmen olması gerekiyor.” (K15)*

#### **4.2.2. Öğretmenlik Kadınlara Uygun Meslektir**

Görüşme yapılan öğretmenlerden bazıları öğretmenliğin kadına uygun olduğunu özellikle çalışma saatlerinin bunda etkili olduğunu, çünkü kadının ev yaşamında da çalışması gerektiği öğretmenliğin ev hayatına fırsat tanınması nedeniyle kadına uygun bir meslek olduğunu düşündüklerini aktarmışlardır.

*“Evet katılıyorum öğretmenlik çalışma saatleri açısından tabii daha rahat mesaisi daha uygun olduğu için. Kadınların evde de çalışmaları gerekiyor, sorumlulukları var bu yüzden kadınlara daha uygun olduğunu düşünüyorum.” (K5)*

*“Bizim bir görevimiz var annelik. Yani toplumun da verdiği bir görev bu bence. Öğretmenlik anneye uygun bir meslek çünkü çalışma saatleri ideal. Çocuğa da vakit ayırman gerekiyor. Baba olmasa da olabiliyor, anne olmadan bir çocuk yaşayamaz ama.” (K9)*

*“Doğru olduğunu düşünüyorum çünkü çocuk gelişimi öğretmenliği aynı zamanda kendi çocuğumuzun yetiştirilmesinde de yardımcı olduğundan.” (K11)*

*“Toplumumuzda olan öğretmenlerin kadına daha uygun bir meslek olduğunu bir bayan olarak böyle olduğunu düşünüyorum.” (K12)*

Görüşme yapılan öğretmenlerden bazıları özel sektöre kıyasla öğretmenliğin daha esnek çalışma imkânı sunduğunu ve mesai saatlerinin az olduğunu için diğer işlerde çalışan annelere kıyasla avantajlarının bulunduğunu aktarmışlardır.

*“Genel olarak çalışma saatleri daha esnek özel sektöre göre çok daha rahatız. Onları görünce bu tutumun çok haksız olduğunu düşünmüyorum çünkü öğretmenler hem birazda farklı saatlerde daha istedikleri saatlerde gidebildiği için (ilkokulda belki bu olmayabilir ama) çocuklarına bakan diğer çalışan annelere göre daha avantajlılar.” (K13)*

*“Doğru olduğunu düşünüyorum özellikle evlendikten sonra artan sorumluluk ve çalışma saatleri uygun olduğunu doğruluyor.” (K19)*

Görüşme yapılan öğretmenlerden bir diğer ise sadece çalışma saatlerinden dolayı kadına uygun olarak nitelendirmemek gerektiğini mesleği sevmekle ilişkili olduğunu düşündüğünü belirtmiştir.

*“Sadece tatillerden dolayı kadına uygun olduğunu düşünmüyorum bence tamamen meslek sevgisi ve kişi sevgisinden kaynaklı olduğunu düşünüyorum.” (K14)*

Görüşme yapılan öğretmenlerden azıları sadece bu görüşe katıldıklarını belirtmekle yetinmişler yorum yapmamışlardır.

*“Doğru olabilir aslında katılıyorum.” (K16)*

*“Ben de öyle düşünüyorum bu görüşe katılıyorum.” (K17)*

*“Ben de bu düşünceye olumlu bakıyorum öğretmenlik mesleğinin kadına daha uygun olduğunu hem özel hayatında hem iş hayatına daha verimli bir zaman ayıra bildiğini düşünüyorum” (K18).*

### 4.3.Kadın Öğretmenlerin Öğretmenlikteki Zorlukları

Bu tema altında 4 alt tema oluşturulmuştur. Bunlar; Öğretmenlik Zor Bir Meslektir, Kadın Öğretmen Olmak Daha Avantajlıdır, Kadınlar Öğretmenlikte Zorluklar Yaşar, Kadın ve Erkek Arasında Öğretmen Olmak Açısından Farklılık Yoktur. Öğretmen görüşleri aşağıda verilmiştir.

**Tablo 6. Kadın Öğretmenlerin Öğretmenlikteki Zorluklarına İlişkin Görüşler**

<b>Alt Problem</b>	Meslek içinde kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlerden daha fazla zorlukla karşılaştığını düşünüyor musunuz?	
<b>Tema 3</b>	Kadın Öğretmenlerin Öğretmenlikteki Zorlukları	
<b>Kodlar</b>	Öğretmenlik Zor Bir Meslektir	K1, K2, K20
	Kadın Öğretmen Olmak Daha Avantajlıdır	K4, K5, K9, K11, K20
	Kadınlar Öğretmenlikte Zorluklar Yaşar	K7, K8, K10, K12, K13, K14, K16, K19
	Kadın ve Erkek Arasında Öğretmen Olmak Açısından Farklılık Yoktur	K15, K17, K18

#### 4.3.1.Öğretmenlik Zor Bir Meslektir

Görüşme yapılan öğretmenlerden biri öğretmenliğin rahat görünen çalışma saatlerine rağmen n yıpratıcı mesleklerden biri olduğu insanların eğitimi ile ilgilenmenin zor bir faaliyet olduğu her bireyin farklı özellikler taşıdığı herkese uygun öğretim yöntemi bulmanın gerektiği ve zihinsel olarak kişiyi çok zorladığını belirtmiştir.

*“Çalışma saatleri çocuğunuza rahat vakit ayırma açısından makul gibi görünse de bence öğretmenlik en çok yorulan mesleklerden bir tanesi. Çünkü insanlarla uğraşmak gerçekten çok zor. Çocuklar da öyle. Beyin olarak ciddi anlamda yoruluyorsun.” (K1)*

Görüşme yapılan öğretmenlerden bir diğeri çalışılan okul türünün mesleki zorlukları etkiledi meslek liselerinde bir kadın olarak çalışmanın zor olduğunu belirtmiştir.

*“Bazen çalıştığınız okula göre değişebiliyor meslek lisesindeyim biraz zorluğa sebep olabiliyor.” (K2)*

Görüşme yapılan öğretmenlerden biri daha az çalışma saatleri nedeniyle ideal meslek olarak görülse de öğretmenlik zor meslekler arasındadır iş yükü çok fazladır özellikle anaokulunda çalışıyor olmak molasız çalışmayı gerektirdiğini belirtmiştir.

*“Yarım gün çalıştığımız için ideal meslek olarak görülmekte ancak iş yükümüz çok ve molasız çalışmamızı kimse görmüyor.” (K20).*

#### **4.3.2.Kadın Öğretmen Daha Avantajlıdır**

Görüşme yapılan öğretmenlerden biri kadın olarak öğretmenlikte zorluk çekmediğini velilerin kadın öğretmenlere daha çok güvendiği, ayrıca kadınların öğretmenlik mesleğini daha çok tercih ettiklerini belirtmiştir.

*“Yani kadın öğretmenlerin daha fazla zorda karşılaştığını düşünmüyorum erkeklere göre çünkü kadın öğretmenler her zaman için erkeklere göre daha çok tercih edilen öğretmen alıyor anne olmasından dolayı veliler daha çok bayanlara güveniyor o yüzden bence avantajı bile var.” (K5)*

Görüşme yapılan öğretmenlerden biri kadın öğretmenlere öğrencilerin daha çok güven duyduklarını kendilerini daha rahat ifade ettiklerini belirtmiştir.

*“Cinsiyet ayrımcılığı olarak herhangi bir şey yaşamadım ama derslerde öğrencilerin bayan öğretmenlere karşı daha rahat davrandığını düşünüyorum erkeklerden biraz daha fazla çekiniyorlar.” (K9).*

*“Olmadığını düşünüyorum olmuyor bence.” (K11).*

*“Velilerin erkek öğretmenden biraz daha çekindiklerini düşünüyorum. Bizimle bir tık daha seviyeyi kaybederek konuşuyorlar.” (K20)*

*“Yarım gün çalışmak bence bir kadın için çok uygun.” (K4)*

### 4.3.3.Kadınlar Öğretmenlikte Zorluklar Yaşar

Görüşme yapılan öğretmenlerden biri kadın öğretmen olmanın zor olduğunu psikolojik ve fiziksel şiddeti sürekli olarak haberlerde görmenin mümkün olduğunu kadın olmak öğretmenlikte zordur diye düşüncesini belirtmiştir.

*“Düşünüyorum çünkü öğrenci profili de bu süre içerisinde değiştiği için toplumda şiddet arttı. Öğretmenlere bu anlamda psikolojik ve fiziksel şiddeti sürekli haberlerde de görüyoruz.” (K8)*

Görüşme yapılan öğretmenlerden biri kadın öğretmen olmanın zorluğunun ardında toplumsal bakış açısının ve kültürel kalıpların yattığını belirtmiştir. Bir diğeri mesleki gelişim süreçlerinde bununla ilgili müfettişle yaşadığı deneyimi paylaşmıştır.

*“Toplumumuzun ataerkil bir yapısı olduğundan erkeklerin daha az zorlukla karşılaştığında düşünüyorum.” (K10)*

*“Özellikle ben doğuda görev yaptığım zamanlarda kadınların üzerindeki ister istemez bir baskı oluyor bir kere ve benim sınav zamanında bana atanan müfettişin kadınlar şeytandır demesi beni aslında çileden çıkarmıştı ve o zaman hiçbir şey yapamadım. Karşımda müdür ve müdür yardımcısı oturduğu halde herkes suspus oldu hiçbir şey söylemedi. Benim içimde ukde olarak kaldı ben orada ben sesimi çıkarsaydım sınavı geçemeyecektim ama en azından kendi fikirlerimi söylemiş olacaktım ya.” (K7)*

Görüşme yapılan öğretmenlerden bazıları kadın öğretmen olmanın erkeklere kıyasla daha zor olduğunu belirtirken bazıları sadece kadın olmak zordur diyerek düşüncelerini yorumsuz aktarmıştır.

*“Meslek içinde kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlerden daha fazla zorlukla karşılaştığını düşünüyorum.” (K12)*

*“Evet düşünüyorum.” (K14)*

*“Evet kesinlikle böyle olduğunu düşünüyorum.” (K16)*

Görüşme yapılan öğretmenlerden bir diğeri kadınların cinsiyet özelliklerine vurgu yapmış kadınların daha duygusal olmalarının onları olumsuz etkilediğini ifade etmiştir.

“Yani kafana daha çok şey takıyorsun. Erkeklerden daha fazla sorumluluk alması kadınların biraz daha zor kılıyor çünkü düşündüğümüz ve yapmak zorunda olduğu şeyler onlardan daha fazla ayrıca biraz da işimizi duygusal yaptığınız için etkilenme boyutu da artıyor bununla doğru orantılı olarak.” (K19)

Görüşme yapılan öğretmenlerden bir diğeri kadınların lisede çalışmasının bazı zorlukları beraberinde getirdiğini belirtmiştir.

“Ne zaman evet çünkü lisede olunca bazen lise öğrenciler ile uğraşmak daha zor oluyor seni ezip geçebileceklerini düşünüyorlar.” (K13)

#### 4.3.4.Kadın ve Erkek Öğretmen Olmak Açısından Farklılık Yoktur

Görüşme yapılan öğretmenlerden bazıları öğretmenlikte kadın veya erkek olmak açısından farklılık olmadığını düşündüklerini aktarmışlardır.

“Kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlerden farklı olduğunu düşünmüyorum sadece idari kısımda erkeklere daha toleranslı oldukları kanısındayım.” (K15)

“Hayır düşünmüyorum.” (K17)

“Karşılaştığını düşünmüyorum çünkü benim durumum daha çok kızlarla olduğu için şimdiye kadar bir sorun yaşamadım.” (K18)

#### 4.4.Mesleğin Aileye Etkisi

Bu tema altında 3 alt tema oluşturulmuştur bunlar; İşimi Eve Taşımıyorum, Aileye Olumlu Yansımaları, Aileye Olumsuz Yansımaları. Öğretmen görüşleri aşağıda verilmiştir.

**Tablo 7. Mesleğin Aileye Etkisi İlişkin Görüşler**

Alt Problem	Mesleğiniz aile içindeki dengeleri nasıl etkiliyor?	
<b>Tema 4</b>	Mesleğin Aileye Etkisi	
<b>Kodlar</b>	İşimi Eve Taşımıyorum	K1,
	Aileye Olumsuz Yansımalar	K2, K3, K4, K5, K7, K8, K9, K15, K19, K20
	Aileye Olumlu Yansımalar	K6, K10, K11, K12, K13, K14, K16, K17, K18



#### 4.4.1.İşimi Eve Taşımıyorum

Görüşme yapılan öğretmenlerden biri işi eve taşımadığını sadece çok sıkıntılı durumlarda eşi ile okulu paylaştığını belirtmiştir. İşinin zorluklarının zaman zaman çocuğuna yansıdığını fakat kendisini kontrol edebildiğini açıklamıştır.

*“Eşimle bu okuldaki meseleleri çok sıkıntılar olmadığı sürece konuşmamayı tercih ediyorum. Benim branşım gereği çünkü benim uğraştığım işler normal derse giren çıkan öğretmenlerin uğraştığı işler gibi değil gerçekten insanı yoran işler. Oğluma bakış açımı etkiliyor, onu belki birazcık sesimi yükseltecek veya sadece bazen kızacak olsam, okulda karşılaştığım durumlar geliyor aklıma, merhamet gösteriyorum.” (K1)*

#### 4.4.2.Aileye Olumsuz Yansımalar

Görüşme yapılan öğretmenlerden biri okuldaki davranışları evine yansıttığını konuşma ve iletişim dilini etkilediğini ve bu durumun zaman zaman evde çatışmalara neden olduğunu belirtmiştir.

*“Bazen evde de öğretmenlik yaptığımı öğretmen dili kullandığımı fark ediyorum bu da bazı çatışmalara sebep oluyor eşimle. Ama tabi bazen de denge kurmamda yardımcı oluyor.” (K3)*

*“Kötü etkiliyor bence. Öğretmenlik mesleği hem çok güzel hem de tabi stresi ve yorgunluğu olan bir meslek okulda bütün karşılaşılan olumsuz durumlara karşı işe sabır göstermeniz gerekiyor çocuğun bütün sorunlarıyla özel olarak ilgilenmeniz gerekiyor. Bu da tabi bir performans gerektiriyor. Gün sonunda eve, okuldaki enerjimiz kalmıyor, sabrımız azalıyor ve bu da ister istemez çocuklarımıza ve eşimizi olumsuz yönde etki yapıyor.” (K5)*

Görüşme yapılan öğretmenlerden bir diğeri işi eve götürdüğünü evde çalışmasının evde bazı sorunlara yol açtığını belirtmiştir.

*“Bazen eve iş getirmek zorunda kalıyorum. Bu da evde huzursuzluk oluşturabiliyor ve ailemle geçireceğimiz zamandan çalmama sebep oluyor.” (K4)*

*“Aile içinde de kurallı ve her şeyden haberdar olma çabası oluyor.” (K2)*

Görüşme yapılan öğretmenlerden bazıları eşinin çocukların sorumluluklarını almaktan kaçtığını ve sorumlulukları kendisine yüklediğini belirtmiştir.

*“Öğretmen olduğum için evde çocuklardan sorumlu olan benim. Eşim sorumluluk almaktan kaçıyor özellikle çocuğun ödev kısmı hep bana ait ödevleri ben yaptırıyorum dersini ben çalıştırıyorum eşim bu konuda pek bana destek olmuyor.” (K7)*

*“Bu meslekte yani şöyle eşim daha çok güvendiği için işin büyük çoğunu bana verebiliyor. Çocuklarla ilgili kendi iş çalışma saatleri benim saatlerimden farklı olduğu için benim çocuk yetiştirmemin daha uygun olduğunu düşünüyor. Sabah alıp götürmekten akşam getirme anına kadar ki süreçte topu bana atmış oluyor. Onun dışında zaten sen öğretmensin terzi kendi söküğünü diker mantığı var. Psikolojik bir baskı var bir şey olduğunda bir de öğretmensin gibi olumsuz bir algı var ama insanız her şeyden önce.” (K8)*

*“Aile için öğretmen olmam çocuğu da benim yetiştireceğin anlamına geliyor eşimde genelde ahlaki eğitimsel açıdan her türlü benim daha çok vermem gerektiğini düşünüyor. Onun dışında çalışma saatlerine bakıldığında benim yeri zamanlı çalışan gibi görünüyor olmamda daha fazla sorumluluk almama neden oluyor.” (K9)*

*“Sen öğretmensin çocukların ödevlerini sen yaptır diyor sürekli.” (K15)*

*“Çocuklarımı etkiliyor sürekli acaba yeterli zaman ayırıyor muyum onlara sorusunu kendime soruyorum ve çalışmasaydım nasıl olurdu diye sorguluyorum ama bundan mutlu olmayacağını biliyorum o yüzden çalışmak beni çok mutlu etse de kendime ayıracağım zaman da kalmadı yanımda neden oluyor ya hem çok mutluyum bu mesleği yapmak adına hem de yetişememek adına da üzülüyorum.” (K19).*

*“Okulda çocuk evde çocuk biraz bunaltıyorum bağırmadan konuşamaz oldum eşim çok tahammülsüz olduğumdan bahsediyor sürekli.” (K20)*

#### 4.4.3.Aileye Olumlu Yansımalar

Görüşme yapılan öğretmenlerden bazıları öğretmen olmanın avantajların bahsetmişler, kendisine daha çok değer verildiğini aktarmışlar, eşiyile çocukların sorumluluklarını birlikte aldıklarını bahsetmiş, yaşam becerilerine olumlu yansıdığını aktarmışlardır.

*“Eşimde öğretmen olduğu için aile içindeki dengeleri etkilemiyor.” (K6)*

*“Pozitif anlamda bir etkisi olduğunu düşünüyorum çalışma saatleri açısından.” (K10)*

*“Eşim bir eğitimci olduğum için benim düşüncelerime daha çok değer veriyor ve saygı gösterdiğini düşünüyorum.” (K11)*

*“Çalışma saatleri branşından dolayı benim için uygun, yarım gün çalışmak çok ideal.” (K12)*

*“Benim eşim de öğretmen olduğu için bizim çocuğumuzu başka bir bakıcıya bırakmadık iki sene ve biz ilgilendik daha fazla zamanımız var ona verebilecek.” (K13)*

*“Olumsuz yönde değil. Olumlu yönde düşünüyorum.” (K14)*

*“Olumlu etkiliyor.” (K16)*

*“Olumlu etkiliyor. Herhangi bir sıkıntı yaşamadım. Çalışma saatleri ideal zaten.” (K17)*

*“Mesleğin getirmiş olduğu kurallara uyma evde de aynı şekilde devam ediyor kendi çocuğuma da aynı şekilde kurallar koyuyorum evde bazı işler spontane değil mesela günlük takip çizelgesi şeklinde ilerliyor.” (K18)*

#### 4.5.Doğum İzni

Bu tema altında üç tema oluşturulmuştur bunlar; Doğum İzni Süresi Yetersizdir, Okul Yöneticilerin Doğum İznine Yaklaşımları, Okul Arkadaşlarının Doğum İznine Yaklaşımlarıdır.

**Tablo 8. Doğum İznine İlişkin Görüşler**

<b>Alt Problem</b>	Ülkemizde yasal olarak tanınan doğum izninin (8+8 hafta) yeterliliği hakkında ne düşünüyorsunuz? Okul yöneticileri sizin doğum izninizi ve sonrasında kullandıysanız ücretsiz izin hakkınızı nasıl karşıladı? Okuldaki öğretmen arkadaşlarınız sizin doğum izninizi ve sonrasında kullandıysanız ücretsiz izin hakkınızı nasıl karşıladı?		
<b>Tema 5</b>	Doğum İzni		
<b>Kodlar</b>	Doğum İzni Süresi	Yetersizdir	K1, K2, K3, K4, K5, K6, K7, K8, K9, K10, K11, K12, K13, K14, K15, K16, K17, K18, K19, K20
	Okul Yöneticilerin Doğum İznine Yaklaşımları		K1, K2, K3, K4, K5, K6, K7, K8, K9, K10, K11, K12, K13, K14, K15, K16, K17, K18, K19, K20
	Okul Arkadaşlarının Doğum İznine Yaklaşımları		K1, K2, K3, K4, K5, K6, K7, K8, K9, K10, K11, K12, K13, K14, K15, K16, K17, K18, K19, K20

#### 4.5.1. Doğum İzni Süresi Yetersizdir

Görüşme yapılan öğretmenlerden bazıları doğum iznini yeterli bulmadıklarını doğum izni süresinin çocuk gelişimini desteklemek için artırmak gerektiğini belirtmişlerdir.

*“Tabi ki süreci yeterli bulmuyorum kesinlikle, zaten doğumdan sonraki ilk iki ay çocuk bir şekilde gidiyor. Esas sonrasında anneyi tanıyıp anneye ihtiyaç duymaya başlıyor. Yani özellikle çalışan insan için iznin bence arttırılması kesinlikle gerekiyor.” (K1)*

*“Verilen bu iznin yetmediğini düşünüyorum iznin daha fazla uzatılmasını isterim.” (K2)*

*“Yetersiz olduğunu düşünüyorum. Çok az.” (K3)*

*“Doğum öncesi sekiz hafta çok uygun fakat doğum sonrası sekiz hafta çok çok yetersiz bir anne çocuğu ile en az altı ay birlikte geçirmelidir.” (K4)*

*“Ben yeterli bulmuyorum kesinlikle çok az bir süre iki doğum yaptım ikisinde de bunu yaşayarak bizzat gördüm bebeğin anneyi duygusal olarak en çok ihtiyacı olduğu dönemde anneye bebek ayrılmak zorunda kalıyor. Bu da ilerde daha büyük problemlere yol açıyor duygusal anlamda çocuklarda sıkıntılar yaşıyor o yüzden en az bir yaşına kadar annelerin çocuklarının yanında olması gerektiğini düşünüyorum.” (K5)*

*“Bu süre asla yeterli değil çocukların gelişim süreci açısından daha uzun olmalı” (K6).*

Görüşme yapılan öğretmenlerden bazıları doğum iznini yeterli bulmadıklarını doğum izni süresinin özellikle çocuk doğduktan sonra artırılması gerektiğini çocuğun ve annenin en az 6 ay birlikte kalması gerektiği, bu imkânı ücretli olarak bulamadıklarını fakat öğretmenlerin 2 yıla kadar ücretsiz izin alabildikleri ve bu izni kullanarak çocukları ile ilgilendiklerini belirtmişlerdir.

*“Yeterli olmadığını düşünüyorum ama şimdi artık öğretmen arkadaşların da yöntemleri var sanırım iki yıla kadar ücretsiz izin alabiliyorlar. Ama yine de ben de yeni doğum yaptığım zamanda öğretmen olduğum için çok zorluk çektim. Bebeğimi emzirirken özellikle yeterli süt veremediğimi düşünüyorum.” (K7)*

Görüşme yapılan öğretmenlerden bazıları doğum iznini özellikle anne ve çocuğun duygusal ihtiyaçlarını karşılamak için olduğu fakat çocuğun anne sütüne ihtiyacı olduğunun göz ardı edildiği ve bu iznin en az 6 ay olarak uygulanması gerektiği belirtmişlerdir.

*“Tabii yetersiz. Tüm dünya sağlık örgütleri ve STK’lar En az 6 ay anne sütü verilmesi gerektiğini söylüyor ama ben raporlarla birlikte dört aylıkken işe başladım ikinci çocuğum da mecbur ücretsiz izne çıktım ekonomik olarak çok zor bir dönem geçirdim. Altı ay hem çocuğun pedagojik açıdan yani psikolojisi için aynı zamanda fiziksel gelişimi anne sütüyle beslenmesi için ki anne sütü ile beslenmesi demek sevgi ile beslenmesi demektir. Minimum altı ay olması gerekir. Bütün kadınların doğum sonrası izninin yeniden revize edilmesini isterim.” (K8)*

*Bana göre yurtdışındaki gibi üç yaşına gelene kadar anne izin olmalı ve bunun içinde maaşlı olmalı yani ücretsiz izne ayrılmamalı. Bir annenin bebeğini bırakıp gelmesi o kadar zor ki. (K9)*

*“”8 + 8 Haftanın yetersiz olduğu görüşündeyim en az altı ay doğum sonrası izin gerekliliğinin olduğunu bizzat yaşayarak deneyimledim.” (K10)*

*“Doğum öncesi iznin yeterli olduğunu ama doğum sonrası iznin yeterli olmadığını düşünüyorum. Çünkü bebeğin anne sütü aldığı dönemde*

*en azından bir yaşına kadar annesiyle beraber olması gerektiğini düşünüyorum.” (K11)*

*“Bu yeterli değil yeterli olduğunu düşünmüyorum.” (K12)*

*“Bence kesinlikle yetersiz, çünkü iki aylık bir bebek bırakıp hem de başkasına bırakıp okula gelmek çok zor hem anne için hem bebek için yani ben anneme bıraktım ama kesinlikle anne ve bebeğe yapılan bir haksızlık olduğunu düşünüyorum. Hatta mümkünatı olsa daha fazla olsa doğum izni. 6ay bile yetersiz.” (K13)*

*“Doğum izni yeterli olmadığını düşünüyorum hatta çoğu gebeliklerde daha fazla hak tanınması gerektiğini düşünüyorum.” (K14)*

*“Kesinlikle yeterli değil doğumdan önce sekiz hafta olabilir ama doğumdan sonra sekiz hafta çok çok az.” (K15)*

*“Çok az olduğunu düşünüyorum, çok yetersiz. En az 1 yıl olmalı bence.” (K16)*

*“Yetersiz olduğunu düşünüyorum.” (K17)*

*“Ülkemizdeki doğum yasal doğum izninin yetersiz olduğunu düşünüyorum çünkü bebeğin anneye tam hangi ihtiyaç duyduğu ve artık annesini tanımaya başladığı dönemde niye annesiz kalmasını doğru bulmuyorum.” (K18)*

*“Kesinlikle yeterli olduğunu düşünmüyorum iki çocuk sahibi olduktan sonra bunu daha da net anladım annenin bebekle yeterli zaman geçebilmesi için izin olmalı diye düşünüyorum.” (K19)*

*“Çok az buluyorum öncesi tamam sekiz hafta yeterli fakat sonrası en az bir sene olmalı.” (K20)*

Görüşme yapılan öğretmenlerden tamamı doğum iznini yetersiz bulmuş, verilen ücretli iznin süresinin artırılmasını önermiş ücretsiz olan 2 yıllık izni kullanan öğretmenlerin de bulunduğunu aktarmışlardır.

#### 4.5.2.Okul Yöneticilerin Doğum İznine Yaklaşımları

Görüşme yapılan öğretmenlerden bazıları okul yöneticilerinin çok anlayışlı davrandığını izin kullanması ile ilgili teşvik ettiklerini aktarmışlardır.

*“Ben izinlerimi bu okulda kullanmadım yaklaşık altı yıl önce de çalıştım çok anlayışlılardı. Yasal hakkım olan iznimi kullanmam konusunda teşvik ettiler sonuna kadar da arkamda durdular.” (K1)*

*“Ücretsiz izin kullanmadım yasal iznim sorun olmadı.” (K2)*

*“Yani okul yöneticileri çok yardımcı oldular. Emzirme saatlerimi ayarlayabildim, ona göre izin kullanmama gerek kalmadı. Çok rahat geçirdim.” (K3)*

*“Ücretsiz izin almadığım için herhangi bir sorun yaşamadım.” (K6)*

*“Okul idarecileri zorluk çıkarmadı.” (K9)*

*“Doğum iznim konusunda hiçbir problem yaşamadım ücretsiz izin kullanmadım.” (K10)*

*“Herhangi bir sorun yaşamadım çünkü doğumum nisan ayı gibi olduğu için yaz tatilini birleştirdiğimde çocuğumun ek gıdaya başladığı döneme denk geldiği için problem.” (K11)*

*“Bana herhangi bir sıkıntı yaratmadılar ama bunu genele bakacak olursak her öğretmen de bunu aynı olduğunu düşünmüyorum yaşayan meslektaşlarım oldu yani.” (K12)*

*“Benim çalıştığım okul Bursa'daydı o dönemlerde. İdareci arkadaşlardan çok memnundum doğum öncesi ve sonrasına konuda bana çok yardımcı oldular hem ders programı yaparken hem de benim her türlü isteğimi göz önüne aldı.” (K13)*

*“Yönetmeliğe göre normal karşılandı.” (K14)*

*“Gayet olumlu karşıladılar.” (K15)*

*“Herhangi bir sorun olmadı olumlu karşıladılar.” (K17)*

*“Ücretsiz izin kullanmadım, zaten doğumun nisan ayının başına geldiği için verilen yasal süre yeterli gelmişti. Kimseyle de bir sorun yaşamadım.” (K18)*

*“Ödeme konusunda sıkıntı yaşamadım ilk çocuğumda ücretsiz izin kullanmamıştım ama ikincisinde bunun ne kadar gerekli olduğunu daha çok hissettim çok erken ayrıldığı için bunun pişmanlığını yaşadım ve ikinci çocuğum da 15 aylık olana kadar ücretsiz izin kullandım gayet olumlu karşıladılar.” (K19)*

*“İdareyle herhangi bir sorun yaşamadım.” (K20)*

Görüşme yapılan öğretmenlerden biri yöneticiler için sadece okulun düzeninin esas olduğunu bunu bozmamak ve onları zorlamamak için ücretsiz izne ayrıldıklarını aktarmıştır.

*“Yöneticiler için yeter ki okulun düzeni sarsılmasın, o sebeple ben de riske girmedim ücretsiz izne ayrıldım hem okuldaki öğrenciler hem de çocuğum mağdur olmadı.” (K4)*

*“Yani bu yasal bir hak olduğu için hiçbir sıkıntıyla karşılaşmadım sadece doğum öncesi ve doğum sonrasında tarihleri belirlenerek okul yönetimleri de buna göre uygun tedbirlerini aldılar.” (K5)*

Görüşme yapılan öğretmenlerden biri görevlendirme yöneticisinden izin alamadığını fakat kadın bir yönetici geldikten sonra izin sürecinde sorun yaşamadığını aktarmıştır.

*“Müdür gelmeden önce müdür yardımcımız vardı doğuda görev yaparken o çok sıcak karşılamamıştı izin alamıyordum ondan ama bayan bir müdür geldikten sonra daha sıcak karşıladı.” (K7)*

Görüşme yapılan öğretmenlerden bir diğeri doğum sonrası süt izninde sorun yaşadıklarını ders programını isteğine göre yapmadıklarını ve bu süreci zor atlattığını, sonra ücretsiz izin aldığını ve bunda soru yaşamadığını belirtmiştir.

*“Doğum sonrası süt iznimden bahsediyorsak evet. Doğum sonrası süt iznimle ilgili okulla ilgili problem yaşadım. 40 dakikalık ders programını bile isteğim dahilinde değil kendi istedikleri şekilde düzenlediler yani çok kadına göre değil daha çok ataerkil bir şey olduğunu*



*düşünüyorum programların. Zaten öyle olmasa altı ay doğum sonrası izin olur medeni toplumlarda olduğu gibi. Tabii ki bu süreç benim için iyi geçmedi. Ücretsiz izin hakkımı olumlu karşıladılar yani izin olayı ve daha çok devleti ilgilendirdiğini düşünüyorum. Öğretmenin pozitif yararını değil tam tersine devlet kendi pozitif yararını düşünmekte bence.” (K8)*

*“Ücretsiz izin kullandım ama idare tarafından çok sıcak bakılmadı bu da çok rahatsız etti açıkçası” (K16).*

#### **4.5.3.Okul Arkadaşlarının Doğum İznine Yaklaşımları**

Görüşme yapılan öğretmenlerden bazıları arkadaşlarıyla ilişkilerinde sorun yaşamadıklarını belirtmiştir. Zümre arkadaşlarının yardım ettiğini olumlu karşıladıklarını kimsenin de bu durumdan olumsuz etkilenmediğini belirtmişlerdir.

*“Bu konuda hiç sorun yaşamadım.” (K2)*

*“Zümre arkadaşlarım da çok yardımcı oldular, hiç zorluk yaşamadım.” (K3)*

*“Zümre arkadaşlarım olumlu karşıladılar yani destek çıktı önceliğimin çocuğunun olduğunu söylediler onun dışında destek gördüm yani izne çıkarken de doğum sonrası da ders programı ayarlanırken kendilerinden feragat edebileceklerini söylediler idare ettiler beni.” (K8)*

*“Gayet olumlu karşıladılar.” (K4)*

*“Dediğim gibi yasal bir hak bunda bir sıkıntı yaşamadım sadece biraz küçük okullarda ne var mesela ikinci kızım da bu problemi biraz yaşamıştık öğretmenlerin nöbetlerinde biraz sıkıntı oluyor onu da okul idareleri çözüm buluyor ama öğretmen arkadaşlarımdan olumsuz bir şey görmedim.” (K5)*

*“Arkadaşlarım da çok anlayışlı davrandı.” (K9)*

*“Öğretmen arkadaşlarım konusunda da bir sıkıntı yaşamadım.” (K10)*

*“Herhangi bir sorun yaşamadım. Zümre arkadaşlarım da bana yardımcı oldular, yeterli sayıda öğretmen olduğu için izin alsam dahi okul yönetiminde herhangi bir problem çıkmadı.” (K11)*

*“İzni yaz dönemine getirdiğin için arkadaşlarım açısından herhangi bir sıkıntı olmadı o yüzden herhangi bir sıkıntı yaşamadım.”*  
(K12)

*“Bilgileri olduğu için hazırlıklı oldular ve normal karşılandı.”*  
(K14)

*“Öğretmen arkadaşlarım da gayet normal karşıladı.”* (K15)

*“Bu konuda da bir sıkıntı olmadı arkadaşlar anlayışla karşıladılar.”* (K17)

*“Öğretmen arkadaşlarım bu izin hakkı ile ilgili bir sıkıntı yaşatmadılar gayet olumlu karşıladılar.”* (K18)

*“Okuldaki öğretmen arkadaşlarım da bu süreçte bana destek verdi.”* (K19)

*“Kurumdaki öğretmenlerin hepsi bayan ve herkes aynı süreçten geçtiği için herkes birbirinin halinden anladı.”* (K20)

Görüşme yapılan öğretmenlerden biri kendisinin yerine ücretli öğretmen görevlendirildiğini bu durumdan hiçbir arkadaşının olumsuz etkilenmediğini belirtmiştir.

*“Benim yerime ücretli öğretmen alındığı için bu durum kimseyi etkilemedi.”* (K6)

*“Yerime ücretli öğretmen geldiği için bir öğretmen arkadaşlarla bir sıkıntı yaşanmadı.”* (K16)

Görüşme yapılan öğretmenlerden biri kendisinin o dönemde küçük bir ilçede çalıştığını ve tek psikolojik danışman olduğunu, küçük yerlerde iletişimin yoğun olduğunu, güvene dayalı ilişkilerin sürdürüldüğünü belirtmiştir.

*“Tek rehberlik öğretemdim ben. Küçük bir ilçede çalışmanın getirdiği insani ilişkiler iş hayatımıza da fazlasıyla yansıyor yani işler çok güzel duygu dolu ve karşılıksız güven dolu ilişkilerdi. Küçük yerlerin ilişkileri böyledir herkes birbirini korur kollar, birbirine destek olur bu yüzden arkadaşlarımla da bir sorun yaşamadım.”* (K1)

Görüşme yapılan öğretmenlerden bir diğeri çocuğı olan öğretmenlerin daha anlayışlı olduğunu ve daha çok destek olduğunu belirtmiştir.

*“Ben bu konuda hani sanki böyle çocuğı olan bayanların daha anlayışlı olduğu kanısına vardım o dönem. Ya sadece hislerime dayanarak söylüyorum üç kişiydik zaten bir arkadaşım gerçekten çok anlayışlı karşıliyordu. “Hadi git çocuğunun saati geldi” derdi bana.” (K7).*

Görüşme yapılan öğretmenlerden bir diğeri meslektaşlarından yana sorun yaşamadığını hatta bir arkadaşının onun sebebiyle başka bir okulda görevlendirme çalışmak durumunda kaldığını sıkıntıya girmelerine rağmen olumlu tavırlarını sürdürdüklerini belirtmiştir.

*“Öğretmen arkadaşlarla da ilgili sıkıntı yaşamadım hatta bir arkadaş benim yüzümden başka bir okula görevlendirme gitmek zorunda kaldı. Erkek bir öğretmen arkadaştı ondan bile olumsuz bir şey yaşamadım hatta onlar baya bir sıkıntıya girdiler benim için.” (K13)*

#### **4.6.Doğum Sonrası Çalışma**

Doğum sonrası çalışma ana temasının altında alt tema oluşturulmamıştır.

**Tablo 9. Doğum Sonrası Çalışmaya İlişkin Görüşler**

<b>Alt Problem</b>	Doğumdan sonra işe dönme sürecinde zorlandınız mı? Açıklayabilir misiniz?	
<b>Tema 6</b>	Doğum Sonrası Çalışma	
<b>Kodlar</b>		K1, K2, K3, K4, K5, K6, K7, K8, K9, K10, K11, K12, K13, K14, K15, K16, K17, K18, K19, K20

Görüşme yapılan öğretmenlerden bazıları doğumdan sonra işe başlamakta zorlandıklarını, çocuklarından uzak kalma düşüncesinin okul konsantrasyonunu da olumsuz etkilediğini, fiziksel olarak olmasa da ruhsal olarak çok zorlandıklarını belirtmişlerdir.

“Evet zorlandım ama şöyle bir durum da var da evde olmam çocukla uzun süre beraber olmanın getirdiği zorlukları, lohusalığı sonuna kadar yaşadığım için okula gelmek biraz nefes almak adına iyi oldu ama sürekli çalışmak çocuğundan uzak kalmak düşüncesi de ister istemez kaygı düzeyimi ciddi anlamda yükseltti, performansımı etkiledi.” (K1)

“Emzirme saatlerimde zorlanıyordum onun haricinde zorlanma olmadı.” (K2)

“Yani psikolojik olarak zordu. Daha çok fiziksel olarak değil sanki ruhen bir ayrılma süreci oldu. Ancak dediğim gibi idareci ve zümre arkadaşlarımla ders saatlerinin ders saatlerimi ayarlaması bu zor etkiyi azalttı. Benim için aslında bir tazelenme gibi de oldu işe dönmem. Yani başlamam olumsuz etkilemedi.” (K3)

“Ücretsiz izin kullandığım için bir yılımı evde geçirdim bu benim için çok iyi oldu o yüzden çok zorlanmadım.” (K4)

“Tabi zorlandım ilk 5-6 ay okula alışma dönemi biraz sıkıntılı oluyor fiziksel anlamda okulda oluyorsunuz ama tabi ruhen aklınız düşünceleriniz hep evde kaldığı için bebekle kaldığı için tabi bu da ister istemez iş hayatında verimizi düşürüyor.” (K5)

“Evet zorlandım çocuğum çok küçük olduğu için çalışmaya bir türlü konsantre olamadım.” (K6)

“Evet çok zorlandım, bebeğimi bırakmak çok zordu.” (K9)

“Bebeğim dört aylıkken işe döndüm konsantre olmakta ve dikkatimi okulda yoğunlaştırmakta zorlandım.” (K10)

“Zorlandım.” (K12)

“Tabii ki zorlandım çok. Bebeğe eşimle ortak baktık. Uyuma saati mama saati için beslenme saatine göre ayarlayıp okula gitmem gerekiyordu çünkü başka yardımcım yoktu.” (K13)

“Evet. Çok zorlandım. Çocuğumdan ayrılmak çok zor oluyordu her gün.” (K16)

*“Evet biraz zorlandım bir ara verdikten sonra bebeğimi evde bırakıp dönmek zor geldi. Sonra çok fazla yorgunluk yaşadım.” (K17)*

*“İşe dönme sürecinde çok zorlandım çocuğumu kime emanet edeceğim nasıl bakacak ihtiyaçlarını karşılayabilecek mi gibi sorular vardı aklımda o yüzden bayağı bir zorluk yaşadım dönerken.” (K18)*

Görüşme yapılan öğretmenlerden biri doğumdan sonra evde bebekle ilgilenmek ve konsantre olmanın aynı anda olmasının kendisini zorladığını, çocuğunu evde bırakmanın kendisi açısından sıkıntılı olduğunu, ilk çocuğunda daha çok zorlandığını ikinci çocukta bu süreci kolaylıkla atlattığını aktarmıştır.

*“Doğumdan sonra çok zorlandım. Evde bir bebekle ilgilenmek ve konsantre olmak zorladı. Daha sonrasında dokuz aylık bir süreçten sonra tekrar işe geri dönmek, onu evde bırakmak yani birçok sorunlar yarattı. Birçok duygusal değişikliği beraberinde getirdi. Ben ilk doğumumun 3- 4 ay sonrasında adapte olabildim ikincisinde bu süreç biraz daha kısa oldu çocuğumla birlikte geçirdiğim sürenin de uzun olması bunda etken.” (K19)*

Görüşme yapılan öğretmenlerden biri kadın okul yöneticisinin kendisine çok yardımcı olduğunu süt iznini kullanmak hususunda destek verdiğini ve bu durumdan çok memnun olduğunu belirtmiştir.

*“Ben çalışmaya başladığımda zaten bebeğim 4 aylıktı ve sadece süt izinlerim vardı. İlk öğretmenliğimin geçtiği bir okul vardı orda altı ay bir süre içerisinde çalıştım. Oradaki müdüre hanımımız sağ olsun bana çok güzel imkânlar sundu hatta benim süt iznim olduğunu falan kendisi zaten bana söyledi. Onun için doğum izninden ziyade süt izni hakkında yorum yapabiliyorum, çok zorluk yaşamadım.” (K7)*

Görüşme yapılan öğretmenlerden biri iki yıl sonra göreve başladığını bu sürede sistemsel bazı değişikliklerin olduğunu fakat kolay adapte olabildiğini aktarmıştır.

*“Zorlandım ki çok şey değişmişti çünkü iki yıl sonra işe başladım iki yılda bir şeyler değişmiş ama genel olarak hemen uyum sağladım. Ama anne olmanın verdiği hisle çocuklara yaklaşımın daha faydalı empati kurabilme becerilerim arttı.” (K8)*

*“Yarım dönem okuldan ayrı kalınca ve tekrar başlayınca her şeyi unutmuşum hiçbir şey bilmiyormuş gibi hissettim.” (K20)*

Görüşme yapılan öğretmenlerden biri göreve başlamakta zorlanmadığını ama bebeğini evde bırakmanın stresini yaşadığını belirtmiştir.

*“Doğumdan sonra işe başladığımda işimle alakalı bir sorun olmadı ama bebeğimi evde bıraktığım için onunla ilgili endişelerimden dolayı huzursuz hissettim.” (K11)*

Görüşme yapılan öğretmenlerden biri göreve başladığında mutlu olduğunu ama süt izni ve ders programları ile ilgili zorlandığını ifade etmiştir.

*“Psikolojik olarak çok iyi geldi ama çevresel faktörler biraz zorladı, süt izni ve ders programı zorladı.” (K14)*

Görüşme yapılan öğretmenlerden bir diğeri bebeği annesine bıraktığını annesinin bakmasının kendisine büyük bir güven verdiğini aktarmıştır.

*“O zamanlar bebeğime annem baktığı için zorlanmadım özlemiş olarak geri döndüm okuluma.” (K15)*

#### **4.7.Okuldan Memnuniyet Durumu**

Okuldan memnuniyet durumu ana temasının altında alt tema oluşturulmamıştır.

**Tablo 10. Okuldan Memnuniyet Durumuna İlişkin Görüşler**

<b>Alt Problem</b>	Çalıştığınız kurumdan kendinizi rahat ve huzurlu hissediyor musunuz? Okuldan memnun olma düzeyiniz aile içi ilişkilerinizi nasıl etkiliyor?	
<b>Tema 7</b>	Okuldan Memnuniyet Durumu	
<b>Kodlar</b>		K1, K2, K3, K4, K5, K6, K7, K8, K9, K10, K11, K12, K13, K14, K15, K16, K17, K18, K19, K20

Görüşme yapılan öğretmenlerden bazıları okuldan memnun olduğunu belirtmiştir. Okuldaki yorgunluğun eve yansımalarının doğal olduğunu ifade etmiş oğlunun bile zaman zaman kendisinin kaşlarını çattığını fark ettiğini aktarmıştır.

*“Burada olmaktan memnunum. Diğer çalıştığım okullarla karşılaştırınca hani daha üst seviye değil, ortalama seviyede. Ev hayatımı etkiliyor tabii, kesinlikle insansınız. Duygu durumunuzda yaşadığımız olaylar iniş çıkışlar yaratıyor. Bazen oğlum bile fark ediyor kaşlarının çatık olması hemen fark ediliyor.” (K1)*

*“Evet rahat ve huzurlu hissediyorum. Kurumda mutlu olursam evde de mutlu oluyorum.” (K2)*

*“Çalıştığım ortam huzurlu olduğu için bu durum aile hayatını olumsuz etkilemiyor.” (K6)*

*“Evet hissediyorum şu anki kurumumu seviyorum. Aile ilişkilerimi etkiliyor.” (K12)*

*“Hissediyorum yani ben kendi işime bakmaya çalışıyorum genel olarak.” (K13)*

*“Kurumumda oldukça huzurlu hissediyorum. Memnuniyetsizlik tabii ki aile ilişkilerini etkiliyor mutsuzken bu tabii ki aileye yansıyor.” (K14)*

*“Evet memnunum. Memnun olduğum için olumlu etkiliyor.” (K16)*

*“Evet okulundan memnunum benim memnuniyet düzeyim de evime yansıyor haliyle.” (K17)*

Görüşme yapılan öğretmenlerden bazıları ise zaman zaman okulda sorun yaşadığını ama eve yansıtmadığını aktarırken bir diğeri okulda yaşadığı sorunların yansımalarının eve de olumsuz yansıdığını aktarmıştır.

*“Evet bazı zamanların haricinde huzurlu hissediyorum okulu eve yansıtmıyorum.” (K15)*

*“Evet rahat hissediyorum ki eğer kendimi rahat ve huzurlu hissetmezsem bu aile içi ilişkilerime negatif olarak yansıyor.” (K9)*

Görüşme yapılan öğretmenlerden biri iş arkadaşlarının memnuniyet hissinde etkili olduğunu onlardan güç aldığını ifade etmiştir. Bir dönem farklı bir okulda çalıştığını sonra bu okula tekrar döndüğünü aradaki farkı gördüğünü ve bu okuldan çok memnun olduğunu belirtmiştir.

*“Çalıştığım kurumdan ve iş arkadaşlarımdan memnun olduğum için kendimi huzurlu hissediyorum. Okulundan memnun olduğum ve huzurlu olduğum için de ailede de herhangi bir sorun yaşamıyorum. Farklı bir okula kısa bir dönemde tayinim çıkıp ve tekrar bu okula döndüğüm için okulun kıymetini daha da çok anlamış oldum.” (K11)*

Görüşme yapılan öğretmenlerden biri okulda mutlu olmasının evde de mutlu olmasını desteklediğini belirtmiştir.

*“Bu okulda göreve başladığımdan beri herhangi bir olumsuzluk yaşamadım. Bu süreci kolay atlatmamı sağlayan bir iş ortamım olduğu için şanslıyım. Okulda böyle bir ortamım olduğu için de evde de olumlu bir anne ve eş olabildim.” (K3)*

Görüşme yapılan öğretmenlerden biri okul ile evinin birbirine yakın olmasının okul memnuniyetini artırdığını aktarmıştır.

*“Evim okulun çok yakınında bu yüzden rahatım okul arkadaşlarım arasında hiç sorun yaşamadığım için huzurluyum olumlu etkiliyor çünkü mutlu kadın mutlu aile oluyor.” (K4)*

Görüşme yapılan öğretmenlerden bazıları ise okulda çok mutlu olmadığını çünkü okulun taşınma sürecinde olduğunu bunun gerginlik oluşturduğunu aidiyet duygusunu yitirdiklerini bunun da ev yaşamını olumsuz etkilediğini belirtmiştir.

*“Şu an okulun özel bir problemi var kapanma sürecinde o yüzden şu an tabii çok memnun değilim çalışma ortamında herkes bu kapanmanın verdiği şeyle biraz gerginlik yaşıyor aidiyet duygusunu da kaybettiğimi düşünüyorum bu da ister istemez tabii evdeki hayatımı da etkiliyor.” (K5)*

*“Huzursuz hissediyorum eve yansıyor moralim bozuk ya da sinirli olduğunda bu da bir eve yansıyor.” (K10)*

Görüşme yapılan öğretmenlerden biri okulda çok yorulduğunu iş yükünün fazla olduğunu ve bunu eve olumsuz yansıttığını belirtmiştir.

*“Çok rahat değilim sürekli istekler, kutlamalar, evraklar, stajyersiz olmak beni çok yordu okulda yorulunca evde çocuklarıma ve eşime sabrım kalmıyor.” (K20)*



Görüşme yapılan öğretmenlerden bir diğeri ise okulda çok mutlu olmadığını istediği zaman izin alamadığını çocuğu hasta olduğunda okulda çalışmakta zorlandığını, idarecilerin bu konuda yeterince anlayışlı olmadığını aktarmıştır.

*“Çalıştığım kurumun içerisinde kendimi çok mutlu hissetmiyorum, problem yaşayacağımı düşünüyorum çünkü çocuk hastalık sağlık durumu bir izin almadı sıkıntı yaşayacağım gibi geliyor. Mesela çocukla ilgili hastalıkla ilgili bir durum varsa aynı şekilde işe geldiğimde bu enerjimi düşürüyor, okula yansması oluyor. Bazen kafamı kaldıramıyorum yorgun oluyorum. Sanki idarecilerin çocuğu yokmuş gibi düşünüyorum empati kurmadığını düşünüyorum. Okulda stresli olduğum zamanlarda stresimi eve taşıyorum eşimle tartışmaya döndüğü zamanlar oluyor. Yani mesleğimiz zaten sürekli güçlü olman gerektiği algısı yaratıyor bu ilişkiye de yansıyor her şeyi sırtladığımı düşünüyorum evde ama bu böyle bir şey değil.” (K8)*

Görüşme yapılan öğretmenlerden bir diğeri ise iş ve okulu birbirinden ayırdığını ancak okulda morali bozulursa bunun eve ister istemez yansdığını belirtmiştir.

*“İşi işte evi evde bırakmaya çalışıyorum ama tabi yansdığı zamanlar da oluyor, buradaki huzursuzluğumla eve gittiğimde böyle moralim bozuk olduğunda eve de yansıyor.” (K18)*

Görüşme yapılan öğretmenlerden bir diğeri ise anaokulunda çalışmanın zorluklarından bahsetmiş velilerin çok karıştığını ufak sorunları büyüttüklerini ve ikna etmekle uğraştıklarını aktarmış lisede çalışırken de velilerin bir o kadar ilgisizliği ile karşılaştıklarını çocukların amaçsızlıklarından şikayetlerini aktarmıştır.

*“Hem anaokulu hem de liseyle çalışmaya başladığımdan beri anaokulunda özellikle velilerin çok müdahil olması çok ufak problemleri sorun haline getirebilmeleri ve ikna etmekte güçlük çekmemiz zordu. Lise kısmında sanki o ilgilendiklerini anasınıfındaki çocukların sahibi değilmişçesine umursamaz tavırları başı boşlukları tamamen bütün yükün üzerimize atmaları zordu ve çocukların da yani mesleğe başladığımdan bu yana öğrencilerin boş vermişlik düzeyinin artmasına bir ideallerin olmaması bizim için en büyük problem.” (K19)*

#### 4.8.Mesleki Sorunlar

Bu tema altında 6 alt tema oluşturulmuştur bunlar; Kadınların Sorun Algılamalarındaki Farklılıkları, Velilerin İlgisizliği, Eğitim Sistemindeki Değişiklikler, İletişimsizlik, Öğrencilerin Saygısızlığı ve İsteksizliği, Fiziki Ortamın Yetersizliğine ilişkin öğretmen görüşleri aşağıda verilmiştir.

**Tablo 11. Mesleki Sorunlara İlişkin Görüşler**

Alt Problem	Öğretmenlik mesleği içinde karşılaştığımız sorunlar nelerdir?	
<b>Tema 8</b>	Mesleki Sorunlar	
<b>Kodlar</b>	Kadınların Sorun Algılamalarındaki Farklılıkları	K1,
	Velilerin İlgisizliği	K1, K2, K3, K4, K5, K6, K9, K10, K15
	Eğitim Sistemindeki Değişiklikler	K1, K13
	İletişimsizlik	K1, K7
	Öğrencilerin Saygısızlığı ve İsteksizliği	K7, K8, K11, K16, K17, K18
	Fiziki Ortamın Yetersizliği	K12, K14, K20

##### 4.8.1.Kadınların Sorun Algılamalarındaki Farklılıkları

Görüşme yapılan öğretmenlerden biri mesleğinde karşılaştığı sorunları cinsiyet farklılıklarına bağlamıştır. Kadınların detaycı yaklaşımları nedeniyle okulda en ufak meseleleri sorun olarak algıladığı ve kendilerini yıprattıklarını aktarmıştır. Erkeklerin ise fazla hassas davranmadığını ve rahat olduklarını söylemiştir.

*“Sorunun kaynağı genelde biz kadınlar oluyoruz çünkü o evdeki ilişkilerimizde gösterdiğimiz incelikleri mesleğimize de gösteriyoruz. Erkek öğretmenlerin sorun olarak algılamadığı şeyleri biz bir sorun olarak algılıyoruz sürekli. Kendimizi iki kat fazla yoruyoruz.” (K1)*

#### 4.8.2. Velilerin İlgisizliği

Görüşme yapılan öğretmenlerden biri velilerin ilgisizliğinden şikâyet etmiştir. Ulaşılmak isteniyor fakat geri dönüş yapmıyorlar demiş ailenin ilgilenmediği ve destek olmadığı bir eğitim sürecinin başarısız olacağını aktarmıştır.

*“Veliler eğitim öğretim sürecinde özellikle isteksiz. Çok katkı sağlamıyorlar çocukları için ısrarla aramamıza ulaşmaya çalışmamıza rağmen okula gelmek onlar için bir eziyet. Ailenin destek olmadığı ve eğitim sürecini çocuğa katılmadığı bir eğitim sürecinde başarılı olmak imkânsız.” (K1)*

*“Ailelerin öğretmenleri sürekli gizlemeye çalışması camdan kapıdan her yerden çocuklarının sadece okul eğitimi ile bir anda düzeleceğini sanmaları ve ailelerin bilinçsiz ve eğitimsiz bir şekilde okuldan öğretmenden beklentileri.” (K2)*

*“Çocukların kural bilmemeleri, aile eğitimlerinin eksik oluşu ve öğretmene olan saygının azalışı.” (K3)*

Görüşme yapılan öğretmenlerden biri velilerin tutum ve tavırlarından şikâyet ederek öğretmenler üzerinde baskı kurduklarını öğretmenleri desteklemediklerini belirtmiş öğretmenlerin tükenmişliklerinin bir nedeninin bu olduğunu aktarmıştır.

*“Öncelikle eskiye göre kıyaslandığında tabi eski saygınlığını kaybetmiş durumda. Öğretmenlerin üzerinde şu an çok büyük psikolojik bir baskı var çok büyük beklentiler var ama bu beklentinin yanında öğretmenlerini desteklemeyen tavırlar gösteriyorlar o yüzden de bu durum, öğretmenlerin tükenmişliğine sebep oluyor.” (K5)*

Görüşme yapılan öğretmenlerden biri sorunları sıralayarak materyal eksikliği, velilerin ilgisizliği ve çalışma ortamının temiz olmamasını aktarmıştır.

*“Materyal eksikliği, velilerin bilgisiz ve isteksiz olması, çalışma ortamının temiz olmaması.” (K6)*

*“Veliler her şeye karışıyorlar artık öğrenciler de saygı çok azaldı özellikle kadın öğretmenlere karşı öğrencilerin saygısı çok daha zayıf.” (K9)*

Görüşme yapılan öğretmenlerden biri yine velilerin öğretmeni bakıcı gibi görmesinden şikâyet ederek tahammülsüz veli gruplarının bulunduğunu çok fazla etkinlik yapmalarının yıpratıcı olduğunu söylemiştir.

*“Velinin hakkı olmayan beklentileri çok zorluyor. Mesela bakıcı gibi görmesi bizi ya da en ufak aksilik de velinin haksız tepkileri ana okulunda çalışmam sebebiyle fazlasıyla ekstra etkinlik yapılması sınıfların çok kalabalık olması en zorlayan özellikler.” (K10)*

*“Öğretmenlikten çok bakıcılık muamelesi görmek çok rahatsız edici. Kesme, yapıştırma ve kâğıt işlerinin çok fazla olması, birçok şeyin gösterişe dayalı olması bizim için en büyük zorlukları.” (K4)*

*“Velilerin her şeyi kendilerinin istediği gibi olmasını istemeleri bizim branşın en büyük zorluğu.” (K15).*

#### **4.8.3.Eğitim Sistemindeki Değişiklikler**

Görüşme yapılan öğretmenlerden biri eğitim sisteminin sürekli değiştiğini değişikliklere adapte olmakta güçlük çektiklerini belirtmiştir.

*“İkincisi eğitim öğretim sürecinde yapısal çok değişiklikler var her gün yeni bir şeyle ilgili bir anlayışla yeni bir yönetim anlayışıyla yeni bir değişiklikte karşılaşıyoruz tam adapte oluyoruz uyum sağlıyoruz derken sıfırdan başka bir uygulama ile karşılaşıyoruz. Bu da bence bir sıkıntı.” (K1)*

*“Yani öğrenciler ve veliler diyebiliriz. Bir de sürekli değişen eğitim politikaları yani genel sorunlar yaşıyoruz. Öğrenciler derslere karşı ilgisiz dinlemek istemiyorlar. Saygıları az.” (K13)*

#### **4.8.4.İletişimsizlik**

Diğer bir sorun ise insanların iletişim sorunu olduğunu aktarılmıştır. İnsanlar birbirlerine karşı tahammülsüzler demiştirler.

*“İnsanların birbirine tahammülsüzlüğü. Birbirimize işimiz gereği belki de yorulduğumuz için daha az tolerans gösterebiliyoruz.” (K1)*

*“Bazen rahat hissediyorum bazen hissetmiyorum o da sanırım hani bizim işimizin çokluğu, yoğunluğu ve arkadaşlarla birbirimizle olan ilişkilerimizi etkiliyor idare ile ilişkilerimizi etkiliyorken ben eve çok fazla problemi yansıttığımı düşünmüyorum ama bazen tabii ki de böyle büyük bir problem olduğu zaman eşime anlatıyorum. O da anlayabildiği kadar anlamaya çalışıyor.” (K7)*

#### **4.8.5.Öğrencilerin Saygısızlığı ve İsteksizliği**

Görüşme yapılan öğretmenlerden bazıları öğrencilerin ilgisiz tavırlarından şikâyet etmiş saygısız yaklaşımlarının bulunduğunu, gereğinden fazla samimi olmaya çalıştıklarını, diğer bir sorunun da okul yönetiminin zaman zaman problem oluşturduğunu aktarmıştır.

*“Yani bir kere evet birçok zorluk var. Öğretmenlik içerisinde karşılaştığımız zorlukların en başında öğrencilerde saygının olmaması geliyor. Özellikle de işte bir şey söylediğimiz zaman gerçekten böyle senli benli konuşacak gibi oluyorlar onun haricinde de zaten hani ödevler zamanında artık yapılmıyor istediğimiz gibi gelmiyor bunun haricinde tabii ki de idarenin de biraz bir sıkıntı yarattığı durumlar oluyor, o da bizi tabii ki etkiliyor. Okuldaki ortamımızı etkiliyor.” (K7)*

Görüşme yapılan öğretmenlerden biri öğrencinin isteksizliği nedeniyle daha fazla çaba sarf ettiğini öğrettiği konuları basite indirgeyerek aktardığını 10 yıl önceye göre öğrenci profilinin değiştiğini, öğrencilerin tipik ergen tavırlarını sergilediğini zaman zaman öfke patlamaları yaşayarak fecri çıkışlarının olduğunu belirtmiştir.

*“Meslek içinde karşılaştığım sorunlar öğrencinin almaya istekli olmaması daha çok efor sarf ettiğimi düşünüyorum enerjimin hepsini okulda bırakıyorum. Veli profili de bu anlamda değişti velilerle uğraşmanın zor olduğu bir dönemdeyiz onun dışında çocukların kapasitesi çok düşük artık mesleğime başladığımdaki öğretmenliğimle şimdiki arasında fark var eskiden çok detaylı öğretirken şimdi çok basite indiriyorum öğrettiklerimi. Çünkü çocuklar genelde fiziksel aktivite olarak çok az katılıyorlar. Aynı zamanda çocuklar çok fazla kaygılılar. Kaygılı yetiştirildiği için bir stres durumu var çocuklardan o stresi yaşıyoruz.”*

*Hem ergenlik hem de kaygılı velinin verdiği stresli öğrenciler var, konuşma iletişim kurma çok zor çocukla. Çocukların çoğunluğu böyle ani patlamalar oluyor bağırma tabii ki on yıl önceki öğretmenliğimle aynı değil.” (K8)”*

Görüşme yapılan öğretmenlerden bir diğeri öğrencilerin özel yaşamındaki problemleri okula yansıtması ve derse karşı başarısızlığına dönüşmesi olduğunu belirtmiştir.

*“En çok yaşadığım problem aslında öğrencilerin kendi özel hayatlarında yaşadığı problemleri ders başarılarına yansıtıyor olması bunun en çok yaşanan problemler arasında olduğunu düşünüyorum.” (K11)*

Görüşme yapılan öğretmenlerden biri diğeri öğrencilerin okula alıştırma sürecinde zorluklar yaşadıklarını belirtmiştir.

*“Okul çevresinde alan taramasına öğretmenlerin çıkması bence en büyük zorluk. Sene başında çocukları okula alıştırmada yaşanan zorluklar da var.” (K16)*

Görüşme yapılan öğretmenlerden biri diğeri öğrencilerin seviye farklılıkları olduğunu velilerin ilgisizliği ile bu sorunun büyüdüğünü aktarmıştır.

*“Çocuklar arasındaki bireysel seviye farklılıkları, velilerin olumsuz tavırları, kalabalık sınıflar.” (K17)*

Görüşme yapılan öğretmenlerden biri diğeri öğrencilerin gereğinden fazla özgüven taşıdığını ve bunu düzenleyemeyen bir öğrencinin davranışlarının sorun olduğunu belirtmiştir.

*“Çağın gerektirdiği noktada öğrenciler çok fazla özgüvenli geliyor bu çok fazla özgüven de sorun yaşıyor yaşadığımız sorunlar bununla alakalı oluyor genelde.” (K18)*

#### 4.8.6.Fiziki Ortamın Yetersizliği

Görüşme yapılan öğretmenlerden bazıları veli ve yönetici sorunları dışında okulun ve sınıfın fiziki yetersizliğiyle ilgili sorunlar yaşadığını aktarmışlardır.

*“Velilerden yana çok sıkıntı yaşıyorum. Okul idarecilerinin bizim branşımızı tanımaması ve dinlememesi okulöncesi eğitim de birde sınıf içindeki fiziki koşulların yetersizliği en fazla bu üçünü yaşıyorum.” (K12)*

*“Bazen içinde bulunduğumuz dönem, bazen okulun şartları girmiş olduğum sınıfların durumu zor olabiliyor. Kurumun ilgisini alakasına göre bu zorlukların derecesi artıp azalabiliyor.” (K14)*

*“Stajyer yetersizliği ve idarenin okulun gösterişi için haksız istekleri en büyük sorunlarımız.” (K20)*

#### 4.9.İdareci Olarak Sorunların Çözümü

Bu tema altında dört alt tema belirlenmiştir. Bunlar; İletişim Kurarak Sorunun Kaynağını Araştırmak, Grup Çalışmaları Yapmak, Adaletli Davranmak, Çözüm Odaklı Olmaya ilişkin öğretmen görüşleri aşağıda verilmiştir.

**Tablo 12. İdareci Olarak Sorunların Çözümüne İlişkin Görüşler**

Alt Problem	Bir okulda idareci olduğunuzu düşünün, okul içinde karşılaştığınız sorunları çözmek için neler yaptınız?	
<b>Tema 9</b>	İdareci Olarak Sorunların Çözümü	
<b>Kodlar</b>	İletişim Kurarak Sorunun Kaynağını Araştırmak	K1, K2, K5, K6, K7, K17, K19 K20
	Grup Çalışmaları Yapmak	K4
	Adaletli Davranmak	K8, K10, K11, K13, K15, K16
	Çözüm Odaklı Olmak.	K9, K12, K14 K18

#### 4.9.1.İletişim Kurarak Sorunun Kaynağını Araştırmak

Görüşme yapılan öğretmenlerden bazıları yaşanan sorunların çözümünde ilk işin sorunun kaynağını araştırmak olduğunu tarafları bir dinlemek gerektiğini ve sağlıklı bir iletişimle bu sorunların çözüleceğini aktarmışlardır. Etkinlikler düzenleyerek okulda bir sinerji oluşturmaya çalışacağını öğrenciyi dinlemek gerektiğini belirtmişlerdir. Ayrıca öğretmenleri sık sık bir araya toplayarak sorunları tartışmak gerektiğini belirtmişlerdir. Öğretmen ve velileri bir araya getireceklerini veli ile iş birliği kuracağını belirtmiştir.

*“İnsan ilişkileri ile ilgili sorunla karşılaştıysam birinci ağızdan ve birkaç farklı kişiden dinlerdim sorunu. Farklı kişilerden de öğrenmeye çalışırdım. Tarafsızlığına inandığın olayla ilgisi olmayan insanları dinleyerek bir yaklaşım biri demeye çalışırdım, tek kişinin anlattığıyla bir tarz bilemezsin iyi ihtiyaçları belirlemek için bazı insana ihtiyaçları söylemekten çekinirler anket yaparak ihtiyaçları öğrenmeye çalışırdım hani belli bir de farklı bir yöntem kullanır okul ihtiyaçlarını öğrenmeye çalışırdım okulu ayakta tutan en büyük en önemli unsurlardan bir tanesi çalışanların ruhu çalışanların çalışmadaki isteği aşkı diyelim o yüzden grup dinamiğini sürekli motivesi yüksek tutmak için ara etkinlikler yemek gibi farklı faaliyetler düzenler de öğrenciyi dinlerdir. Belli bir kesime hitap etmezdim.” (K1)*

*“Sık sık öğretmenleri bir araya toplar karşılaştıkları sorunları konuşurdum ve çözüm yollarını birlikte bulmaya çalışır bununla ilgili tartışırdık olumlu yönde çözümler bulmaya çalışırdım.” (K2)*

*“Öğretmenlerle iş birliği ederdim öğretmen ve velileri bir araya getirirdim sık sık.” (K17)*

Görüşme yapılan öğretmenlerden biri çocuklu öğretmenlerin diğerlerinden daha fazla sorunları olabileceğini düşünerek onları dinleyeceğini destek olacağını belirtmiştir.

*“Şöyle bir şey olduğunu düşünüyorum ben: çocuklu olanlarla olmayanlar bence gerçekten çok ayrı insanlar oluyor. Çünkü çocuğu olan bir kişinin hani 1000 tane derdi var diye düşünüyorum ama diğerlerini daha kendi başına olduğu için onları daha rahat olarak düşünüyorum.*



*Bireysel görüşürdüm problemlerini dinledim eğer yapabileceğim bir şey varsa gerçekten hani ona göre bir yol gösterirdim. Ama tabii ki de yapamayacağın bir durum olduğunda ne yapardım bilmiyorum.” (K7)*

Görüşme yapılan öğretmenlerden biri okulda ara dinlenme ve etkinlikler düzenleyeceğini belirtmiştir.

*“Öğretmenlerle kahve saati yapıp destek temas halinde olurdum.” (K20)*

*“Öncelikle öğretmenlerin kendini mutlu huzurlu hissedebilecekleri bir ortam yaratmak isterdim içinde elimden geleni yapardım her öğretmenin kendini kendi imkanları ile değil de bütün imkanları kullanabildiği ortak kararlara katılabildiği kendini mutlu hissettiği ortam yaratmak.” (K5)*

Görüşme yapılan öğretmenlerden biri okuldaki sorunları kaynağının aşırı iş yükü olduğunu bunu da yöneticinin düzeltebileceğini düşünmediğini belirtmiştir.

*“Okuldan memnunum ben çalışma arkadaşlarımı seviyorum iş yükü biraz fazla yani düşünce olarak fazla yoğun olduğu zamanlar olabiliyor ister istemez Bunu da benim değiştirebileceğimi zannetmiyorum.” (K19)*

Görüşme yapılan öğretmenlerden biri okulda sorun olduğunda uzlaşma yolunu tercih edeceğini kurallardan ödün vermeden huzurlu bir okul ortamı sağlamaya çalışacağını aktarmıştır.

*“Sorunların çözümü için uzlaşma yoluna giderdim ancak kurallardan ödün vermezdim mutlu ve huzurlu bir eğitim ortamı yaratmaya çalışırdım.” (K6)*

Görüşme yapılan öğretmenlerden biri okulda sorunların kaynağının araştırılması gerektiğini, velilerden kaynaklanan sorunları çözmeye çalışacağını, öğrenciyi sosyal faaliyetlere yönlendireceğini, öğretmenlerle görüşerek önerilerini alacağını belirtmiştir.

*“Önce sorunların kaynağını tespit etmek gerekiyor nelerden kaynaklanıyor yani aile odaklı olan sorunlarımız maalesef meslek lisesinde çok fazla bunların önüne nasıl geçebiliriz nasıl en aza*

*indirebiliriz bunlar ilgili çeşitli çalışmalar yapmak gerekir özel tematik alanlarda yapmak gerektiğini düşünüyorum çocukları sosyal bir takım faaliyetlere yönlendirmenin de olumlu etkileri olduğunu görüyorum bunlara ben de katkı sağlamak isterdim ayrıca rutin olarak mutlaka öğretmen arkadaşlarında görüşlerini önerilerini gözümüzden kaçan detayları idareciler olarak onları daha iyi gözlemleyebilir bunları değerlendirmek isterdim.” (K19)*

#### **4.9.2.Grup Çalışmaları Yapmak**

Görüşme yapılan öğretmenlerden biri ekip çalışmasının önemine dikkat çekmiş organizasyon düzenleyerek velileri bir araya getireceğini belirtir.

*“Daha çok grup çalışmaları yapardım bu organizasyonlara velileri de davet ederdim. Veli çok önemli bir ayak bizim işimizde. (K3) kesinlikle öğretmenler arasında adaletli olurum öğretmenlerle iş birliği içinde çözüm yolları aramaya çalışırdım.” (K4)*

#### **4.9.3.Adaletli Davranmak**

Görüşme yapılan öğretmenlerden bazıları adalet vurgusu yapmış okulda ve eğitim uygulamalarında adaleti gözeteceklerini aktarmışlardır.

*“En önemlisi adaletli olurum öğretmenimin yanında olurum velileri gereksiz kaprislerinin yersiz olduğunu onlara uygun dille anlatırdım ve her sorunu öğretmenime yansıtmazdım.” (K10)*

*“İdarecilerin öğretmenlere karşı daha adil olmaları gerektiği öğretmenlerin yapması gereken görev ve sorumluluklarını yapan ve yapmayanlar arasında bir denetim mekanizmasının olması gerektiğini düşünüyorum.” (K11)*

*“Ben önce karşı tarafsız ve adil olmaya çalışırım yani her iki tarafta da olurum.” (K13)*

*“Ayrımcılığı ortadan kaldırırdım kesinlikle.” (K16)*

*“Okulda bir kere cinsiyet eşitliğine önem veririm ve objektif olmaya çalışırım çünkü evrensel ahlak ilkelerine uymaya çalışırım o da eşitlikten geçiyor.” (K8)*

*“Öğretmen arkadaşlarla iş birliği yapardım ve her zaman adaletli olmaya çalışırdım.” (K15)*

Yukarıda belirtilen düşüncelerden öğretmenlerin zaman zaman adil davranılmadığı ile ilgili düşüncelerinin olduğu anlaşılmaktadır. Adil davranılması ile ilgili kendi uygulamaları olacağını aktarmışlardır.

#### **4.9.4.Çözüm Odaklı Olmak**

Görüşme yapılan öğretmenlerden bazıları sorunları çözümünü ile ilgilenilmesi gerektiğini çözüm odaklı düşünülmesi gerektiğini, iletişim dilinin ortak olması gerektiğini, problemin kaynağına inmek gerektiğini paydaşlarla bire bir konuşmak gerektiğini belirtmişlerdir.

*“Ben bir dönem yaptım sorun odaklı değil çözüm odaklı davranmaya çalıştım onda da çok iyi sonuçlar aldım. Ama işte bu bir ekip işi tek başına yeterli olmuyor karşınızdaki öğretmenin müdür ve müdür yardımcısının da aynı dili konuşması lazım ama bence çözüm odaklı davranmak gerek her zaman.” (K12)*

*“Bir sorunla karşılaştığında problemin paydaşlarıyla karşılıklı görüşüp daha sağlıklı bir çözüme kavuşmayı düşünüyorum.” (K14)*

Görüşme yapılan öğretmenlerden biri okulda fiziki ortamı düzeltmek için çalışacağını belirtmiştir.

*“Okulda idareci olmuş olsaydım derslik sayısını artırmaya çalışırdım meslek öğretmenlerinin grup sayısının az ve teker teker giriyor olmalarını sağlamaya çalışırdım.” (K18)*

*“Öğretmenlerle idarecileri bir arada tutmaya çalışırım özellikle çocuğu olan kadın öğretmenlerin izin ihtiyaçları olduklarında onları zor durumda bırakmazdım.” (K9)*

#### **4.10. Bakan Olarak Sorunların Çözümü**

Bu tema altında: Çok Sesli Farklı Uygulamaları Başlatmak, Araştırmacı Olmak, Çocuklara Odaklanmak, Eğitim Uygulamalarına İlişkin Öneriler, Eğitim programına İlişkin Öneriler, Mevzuata İlişkin Öneriler bağlamında 6 ayrı temada oluşturulan öğretmen görüşleri aşağıda verilmiştir.

**Tablo 13. Bakan Olarak Sorunların Çözümüne İlişkin Görüşler**

<b>Alt Problem</b>	Milli Eğitim Bakanı olduğunuzu düşünün, okul içinde karşılaştığınız sorunları çözmek adına neler yaptınız? Bu konudaki politika önerileriniz nelerdir?	
<b>Tema 10</b>	Bakan Olarak Sorunların Çözümü	
<b>Kodlar</b>	Çok Sesli Farklı Uygulamaları Başlatmak	K1
	Araştırmacı Olmak	K2, K13, K14, K17
	Çocuklara Odaklanmak	K3, K18
	Eğitim Uygulamalarına İlişkin Öneriler,	K4, K5, K6, K8, K9, K11
	Eğitim programına İlişkin Öneriler	K7
	Mevzuata İlişkin Öneriler	K10, K12, K15, K16, K20

#### **4.10.1.Çok Sesli Farklı Uygulamaları Başlatmak**

Görüşme yapılan öğretmenlerden biri bakan olduğu takdirde sistemsel değişiklikler yapacağını ancak bunu iyi araştırarak yapacağını kopyalamadan uzak olacağını, performansı öne çıkaracağını okul müdürlerini dinleyeceğini, idealist çalışanlara ihtiyaç duyulduğunu bunlara ulaşıp bunların gayretleri ile öğrenciye ulaşacağını ve başarıya gideceğini belirtmiştir.

*“Milli Eğitim Bakanı olsaydım birincisi değişik eğitim öğretim yöntemleri var veya işte geçmişte olduğu gibi bir modeli kopyalayıp çekme değil de inceleme sürecinden sonra olurlarını da göz önünde bulundurarak değerlendirirdim. Bu konuda farklı seslerden öğretmenlere yer açtığım bir toplantıyla, örneğin bir müdürler toplantısında, her görüşten farklı anlayışların çıkabileceği insanların performansını değerlendirilerek öğrenciye ulaşmak için iyi yöneticilerle idealist öğretmenlerle onların hepsine ulaşmaya çalışırdım onlara ulaştığım zaman zaten başarıya ulaşmış olurdum.” (K1)*

#### **4.10.2.Araştırmacı Olmak**

Görüşme yapılan öğretmenlerden biri sorunları öğretmenleri bir araya getirerek çözeceğini bunu yaparken her il ve ilçeden temsilciler bulduracağını belirtmiştir.

*“Her ilde çeşitli semtlerdeki okullarda temsilci öğretmenler seçip her branş için tek tek bir araya gelip çözüm önerilerini konuşur bu*

*önerilerin üzerinden tartışır çözüm yolları aramaya bu şekilde çalışırdım.” (K2)*

Görüşme yapılan öğretmenlerden bazıları sorunu çözmek için araştırmacı olacaklarını velileri dinleyeceklerini ve farklı bölgelerdeki okullarla iş birliği kuracağını belirtmiştir.

*“Önce ben sorun tespit çalışması yapardım kesinlikle en önemlisi o bence de hem okulun her kademesindeki sorunun farklı olduğunu düşünüyorum.” (K13)*

*“Milli eğitim Bakanı olsam öncelikle öğrenci veli ve öğretmenlerin görüşleri öncelikli olarak sorunu çözmeye başlarım bu sayede daha sağlıklı ve kesin çözümler bulacağımı düşünüyorum.” (K14)*

*“Farklı okullarda iş birliğine giderdim eski uygulamalar üzerinden çalışırdık yanlış uygulamaları düzeltmeye çalışırdım neler yapabiliriz.” (K17)*

#### **4.10.3.Çocuklara Odaklanmak**

Görüşme yapılan öğretmenlerden biri öğrencilere odaklanacağını iyi bir planlama ile istihdam sorununu çözmeye çalışacağını belirtmiştir.

*“Çocuklara daha fazla odaklanırdım. Bir çocuk gerçekten evde çok başka okulda çok başka olabiliyor onun dışında. Çocuklara sadece ders içinde değil gerçekten ilgi ve yetenekleri doğrultusunda tercih edebilecekleri bölümlere yönelterek ve iş imkanları sağlardım.” (K3)*

Görüşme yapılan öğretmenlerden bir diğeri okulöncesi eğitimi zorunlu hale getireceğini, çalışan annelere daha fazla ücretsiz izin hakkı vereceğini ve çalışan annelere yönelik düzenlemeler yapacağını belirtmiştir.

*“Milli Eğitim Bakanı olmuş olsaydım okul öncesi eğitimi zorunlu yapardım. Annelere daha fazla ücretsiz izin hakkı tanırdım. Çocuğun okula uyum sürecinde daha çok yanında bulunması için izin hakları tanırdım ailelere.” (K18)*

#### 4.10.4.Eğitim Uygulamalarına İlişkin Öneriler

Görüşme yapılan öğretmenlerden ikisi okulöncesinde teneffüs uygulamasının mümkün olamayacağı düşüncesiyle ders sürelerini kısaltacağını öğrenci sayısını 20 ile sınırlandıracağını, okulun ihtiyaçlarını karşılayacağını öğretmenlerin sorunlarını çözmeye çalışacağını aktarmıştır.

*“Teneffüs olamayacağı için ders süresinin kısaltılması sağlamaya çalıştım sınıfların öğrenci sayılarını 20 ile sınırlandırdım okulun ihtiyaçlarını olumlu yönde iyileştirmeye çalıştım öğretmenlerin sorunlarını dikkate alırdım ve onları ezdirmemek için elimden geleni yapmaya çalıştım.” (K4)*

*“Eğitimde şu anda olan yanlış uygulamaları kaldırırdım yerine yeni olan uygulamaları yavaş yavaş sisteme sokardım öğretmenlere daha fazla eğitim hakkı tanıdım.” (K9)*

Görüşme yapılan öğretmenlerden biri eğitim sisteme yönelik yenileştirici çalışmalar yapacağını öğretmenlerin saygınlığını artırmak için mücadele edeceğini, öğretmenlerin maddi yönden güçlendirilmesi gerektiğini, öğrencilerin sportif ve sanatsal faaliyetlerin olduğu bir okulla buluşmasını sağlayacağını belirtmiştir.

*“Öncelikle eğitim sistemi düzeltilmeli işe buradan başladım. Eğitim sistemindeki eksiklikler giderildikten sonra öğretmenlerin saygınlığını nasıl arttırabiliriz bunun üzerinde yoğunlaştırdım öğretmenliğin saygınlığı artmadan çünkü verimin de atacağına inanmıyorum öğretmenler maddi Manevi tatmin olmalı tatmin edilmeli. İlk olarak bunlardan başladım daha sonrasında da çocukları okul içinde verimli zaman geçirebilecekleri sportif ve sanatsal ortamlar oluşturarak eğitimi desteklerdim.” (K5)*

Görüşme yapılan öğretmenlerden biri öğretmenlere destek olacağını sorunların yerinden çözülmesi için fırsat oluşturacağını belirtmiştir.

*“Sorunların giderilmesinde öğretmenlerin elini güçlendirip onların sorunları çözebilmesini sağladım sorunların yerinden halledilmesine olanak sağladım. Çünkü ülkemizde en büyük sorun bürokrasi. O silsileyi kaldırıp en kısa surede çözülmesini sağladım.” (K6)*

Görüşme yapılan öğretmenlerden biri kadın öğretmenleri destekleyici düzenlemeler yapacağını belirtmiş, bir diğeri çözüm odaklı çalışacağını söylemiştir.

*“Kadının zaten iş hayatına girmesi zor, pozitif ayrımcılığı kadınlardan yana yaparım.” (K8)*

*“Milli eğitim Bakanı olmadan önce öncelikle deneyimli bir öğretmen olarak yaşanan problemleri bakan olduktan sonra önlemeye çalışırdım.” (K11)*

#### **4.10.5.Eğitim Programına İlişkin Öneriler**

Görüşme yapılan öğretmenlerden biri eğitim programını revize edeceğini, seminer, kurs düzenleyeceğini bu seminerleri zorunlu yapacağını ve her okul bünyesinde organizasyonları yapacağını belirtmiştir.

*“Milli eğitim Bakanı olsaydım bütün öğretmenlere hatta bütün ailelere velilere güzel bir eğitim programı çizerdim. Seminerler, kurslar ücretsiz katılabilecekleri etkinlikler düzenlerdim. Yani bu seminerleri özel büyük salonlarda değil de her okulun kendi salonunda yaptırırdım. Belki öğretmenleri zorunlu tutmak öğretmenler açısından sıkıcı gelebilir ama bence eğitimde bazı olumlu örneklerin ya da olumsuz örneklerin insanlar üzerinde etkisi olduğunu düşünüyorum.” (K7)*

#### **4.10.6.Mevzuata İlişkin Öneriler**

Görüşme yapılan öğretmenlerden biri okulöncesinde teneffüs sorunu olduğunu bunu düzenleyici çalışmalar yapacağını, öğretmen saygınlığı artırıcı çalışmalar yapacağını okulların atölye ve salonlar açacağını belirtmiştir.

*“En önemli sorun okul öncesi öğretmenlerinin teneffüs hakkı, bununla ilgili çalışma yapardım okulların fiziki koşullarının yeterli hale getirilmesi fazladan sınıflarla farklı atölyeler açardım öğrenci sayısını belirledim öğretmenlik mesleğinin itibaren tekrar olması gerektiği bir yere gelmesi için çalışmalar yapardım.” (K10)*

Görüşme yapılan öğretmenlerden biri öğretmenlerin tamamını psikolojik teste tabi tutacağını onlara psikolojik destek vereceğini, öğretmenlerin tamamına çocuk gelişimi başata olmak üzere eğitimle ilgili konularda hizmetiçi eğitimler düzenleyeceğini belirtmiştir.

*“Benim başta öğretmenleri ve bütün idarecileri belirli aralıklarla psikolojik testlerden geçiririm ve hatta ücretsiz psikolojik destek sağladım. Bizim genel duruma bakacak olursak bence her insanın ihtiyacı var öğretmenin daha fazla ihtiyacı var hem öğretmenlere bunu sağladım. Hem de bütün kurumlardaki birileri dönüşümlü olarak rehberlik eğitimi verdirirdim: çocuğa nasıl davranmalı öğretmen nasıl davranmalı, ergen çocuk küçük çocuk hepsine detaylı bir pedagojik eğitim aldırırdım şahsen.* (K12)

Görüşme yapılan öğretmenlerden bazıları okulöncesi sınıflarının öğrenci sayılarının sınırını belli edeceğini okulların fiziksel yapısının iyileştirilmesi için gayret göstereceğini belirtmiştir. Bir diğeri fiziksel şartların iyileştirilmesini önermiştir.

*“Kesinlikle okul öncesi sınıflarının öğrenci sayılarının kesin ve net şekilde belirlenmesini sağladım. Okulların fiziksel yapılarını iyileştirmeye çalışırdım.”* (K15)

*“Okullaşma oranının artmasını sağladım.”* (K16)

*“Okulların fiziksel şartları daha elverişli hale getirip daha çok teknolojik donanım sağladım velilerin de gözünde öğretmenlik mesleğini yeniden hak ettiği yere getirmeye çalışırdım.”* (K20)

Görüşme yapılan öğretmenlerden biri Bakan olarak öğretmenlerle buluşmanın önemli olduğunu, öğretmenlerin sürekli değişen sisteme adapte olmakta güçlük çektiklerini doğru model ne ise onun uygulanması gerektiğini ve bu kadar hızlı değişimin yorucu ve yıpratıcı olduğunu belirtmiştir. Meslek lisesine öğrencilerin yönlendirilmesi gerektiğini erken yaştan itibaren öğrencilere mesleki beceri kazandırılmaya çalışılması gerektiği açıklanmalıdır.

*“Şu anki bakanımızın bu konuda öğretmen kimliği ile bir şeyler yapmaya çalışması benim çok hoşuma gidiyor daha önceki bakanların makamından aşağı inmeden şu an çalışan öğretmen ihtiyaçlarını gözetmeden yaptığı tutumlarını doğru bulmuyorum. Bence o eşitliği sağlayamadı. Mesela sorunlarını dinlemesi çok başarılı, sınıflara girmesi okulları gezmesi ya da bütün okulların işte farklı kademedeki okullardan bununla ilgili dönüşler olması. Ne gibi sıkıntıları yaşadığıma gelirsek, öncelikle sürekli değişen bir sistemin içerisindeyiz sistemin bu kadar çok*



*değişmesi öğrencileri ve öğretmenleri çalışanları bizleri hepimizi çok olumsuz etkiliyor gerçekten. Bizim ülkemize uygun eğitim modeli neyse onun belirlenerek öncelikli olarak bu eğitim modeline uygun olarak okulların düzenlenmesi yani üniversite odaklı olmaktan ziyade çocukların bir mesleğe yönlendirilmesi öncelikli olmalı şu an meslek liselerine olan önem artıyor artacağını söylüyor bakanımız gerçekten ağaç yaşken eğilir çocukların bu anlamda deneyimleri olur ve buna göre bir meslek icra etmeye erken yaşlarda başlar. Onun gerekliliğini düşünüyorum.” (K19)*



## BEŞİNCİ BÖLÜM

### SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

#### 5.1. Öğretmenlik Mesleğini Seçme Nedenlerine İlişkin Sonuçlar

Öğretmen annelerin meslek içinde karşılaştığı sorunlar ve başa çıkma yollarına ilişkin görüşme formları incelendiğinde 10 ana tema oluşmuştur. Bu temalardan ilki kadınların “öğretmenlik mesleğini seçme nedenleri” dir.

Kadınların mesleklere dağılımına bakıldığında toplumsal cinsiyet kalıpları ve bu kalıpların kadınlarda oluşturduğu baskı görülmektedir. Bilhassa ülkemizde toplumsal cinsiyete yönelik algılar, meslek gruplarının “erkek işi” ve “kadın işi” olarak ayrılmasına neden olmaktadır.

Cinsiyete dayalı iş bölümü algısının doğal bir sonucu olarak kadınlar “kadına uygun” olarak kabul edilen kısmen düşük statülü ve nitelik gerektirmeyen işlere yoğunlaşmaktadırlar.

İçli (1997), "Bir Kadın Mesleği Olarak Öğretmenlik" adlı araştırmasını Denizli il merkezindeki ilköğretim okullarında çalışan kadın sınıf öğretmenleri üzerinde yapmış ve araştırmada, kadın sınıf öğretmenlerinin özellikleri, meslek tercihleri, bu tercihlerini etkileyen faktörler ve çalışma yaşamında kadın olmaları nedeniyle karşılaştıkları sorunları saptamayı amaçlamıştır. Çalışma sonunda; kadınların öğretmenlik mesleğini, öğretmenlik ideali ve kadınların yaşam biçimlerine uygun olmasından dolayı tercih ettikleri sonucuna varmıştır.

Tezcan (1991) öğretmenlik mesleğinin kadınlar tarafından tercih edilmesinde birçok güdünün rol oynadığını söylemektedir.

Kadın öğretmenler için çocuk sevgisi, toplumun kadın yaşam biçimine bakış açısının ve iş yönelimlerinin bu mesleğe çok uygun olduğu, öğretmenlik mesleğinde güven fazladır. Bu husus öğretmenlerin çoğunun kamu kuruluşlarında devlet güvencesi ile memur olma arzularından kaynaklanmaktadır. Yine tatillerin diğer mesleklere oranla daha uzun oluşu da önemli bir etkidir. Kadın öğretmenlerin evde kendi çocuklarına bakmalarına imkân sağlayan yarım gün çalışma saatleri, şubat tatili, yaz tatillerinin iki ay gibi uzun olması öğretmenlik mesleğinin çekici duruma gelmesinde bir başka etkidir.

Yapılan görüşme formlarında da “Öğretmenlik mesleğini seçme nedenleri” temasının altında verilen cevaplara göre 6 alt tema oluşturulmuştur. Bunlar; Ailenin Öğretmenliği Seçmeye Etkisi, Lisedeki Bölümün Etkisi, Çocukları ve Mesleği Sevmek, Öğretmenliği Sevmemek, Öğretmenlerin Etkisi, Değerlerin Etkisidir.

Görüşme yapılan öğretmenlerden bir kısmı çocukları çok sevdiğini, çocuklarla iletişim becerisinin güçlü olduğunu çocukları sevdiğini öğretmenliğin de iletişim mesleği olduğunu öğretmenliğe karşı ilgi duyduğunu bu ilginin mesleği seçme nedenlerinden biri olduğunu belirtmiştir. Ailenin de meslek tercihinde etkisinin olduğu K1 ve K20’ ye ait yorumlarda görülmektedir. Görüşme yapılan öğretmenlerden biri öğretmenlik mesleğini sevmediğini fakat iş açısından olumlu olduğunu, atamanın kolay olduğunu düşündüğünden öğretmen olduğunu belirtmiş mesleğe karşı olumsuz hissiyatını yansıtmıştır.

## **5.2.Öğretmenlik Mesleğine İlişkin Cinsiyet Algısına İlişkin Sonuçlar**

“Öğretmenlik mesleğine ilişkin cinsiyet algısı” teması incelendiğinde hem öğretmenliğin kadına daha uygun bir meslek olduğu teması hem de öğretmenlikte cinsiyet önemli değildir teması oluşturulmuştur.

Görüşme yapılan öğretmenlerden K5, K9, K11, K19 ve K12’nin yorumlarına bakıldığında öğretmenliğin kadınlara uygun bir meslek olmasında özellikle çalışma saatlerinin etkili olduğunu, çünkü kadının ev yaşamında da çalışması gerektiği öğretmenliğin ev hayatına fırsat tanınması nedeniyle kadına uygun bir meslek olduğunu düşündüklerini aktarmışlardır. Damarlı (2006)’ya göre geleneksel olarak erkeksilik bağımsızlık, girişkenlik, yeterlilik, rekabetçilik ve üstünlük gibi özelliklerle tanımlanırken, kadınsılık ise daha çok yardım severlik, merhamet, bakım verme ve sıcaklık gibi özelliklerle özdeşleştirilmektedir. Bu bakış açısına göre öğretmenliğin, sıcaklık, merhamet ve bakım verme özellikleri de barındırdığından kadınsı bir meslek olduğu çıkarımı yapılabilir.

Fakat buna karşı olan, mesleğin cinsiyete özgü bir yanı olmadığı ve öğretmenliğin kadın veya erkek fark etmeden yapılabileceği çalışma saatlerinin çok önemli olmadığı önemli olanın mesleğini sevmek olduğu, karaktere göre mesleğin seçilmesi gerektiği ifade eden K2, K3 ve K6 katılımcıları da mevcuttur.

Bu temalar incelendiğinde, Tezcan (1991)'in öğretmenlik mesleğinin kadınlar tarafından tercih edilmesinde birçok güdünün rol oynadığını söylediği çalışmayı desteklediği söylenebilir.

### **5.3.Kadın Öğretmenlerin Öğretmenlikteki Zorluklarına İlişkin Sonuçlar**

“Kadın öğretmenlerin öğretmenlikteki zorlukları” teması incelendiğinde Öğretmenlik Zor Bir Meslektir, Kadın Öğretmen Olmak Daha Avantajlıdır, Kadınlar Öğretmenlikte Zorluklar Yaşar, Kadın ve Erkek Arasında Öğretmen Olmak Açısından Farklılık Yoktur, şeklinde 4 ayrı tema oluşmuştur.

Görüşme yapılan öğretmenlerden K1 ve K20, öğretmenliğin rahat görünen çalışma saatlerine rağmen, en fazla tükenmişlik yaşayan mesleklerden biri olduğu insanların eğitimi ile ilgilenmenin zor bir faaliyet olduğu her bireyin farklı özellikler taşıdığı herkese uygun öğretim yöntemi bulmanın gerektiği ve zihinsel olarak kişiyi çok zorladığını belirtmiştir. Bu yorumlar, Batlaş (1998)'in “tükenmişliğe maruz kalanlar arasında öğretmenler önemli bir yer tutmaktadır. Öğretmenlerin genel olarak diğer mesleklerde çalışan kişilerin yaşadığı ortalama stresten daha fazlasını yaşadıkları kabul edilmektedir.” ifadesini desteklemektedir.

### **5.4.Mesleğin Aileye Etkisine İlişkin Sonuçlar**

“Mesleğin aileye etkisi” sorulduğunda “İşimi Eve Taşımıyorum, Aileye Olumsuz Yansımakta ve Aileye Olumlu Yansımakta” şeklinde cevaplar alınmıştır.

Görüşme yapılan öğretmenlerden K3 ve K5, okuldaki davranışları evine yansıttığını konuşma ve iletişim dilini etkilediğini ve bu durumun zaman zaman evde çatışmalara neden olduğunu belirtmiştir. Ayrıca okulda bütün karşılaşılan olumsuz durumlara karşı işe sabır gösterilmesi gerektiğinden yeri geldiğinde öğrencinin bütün sorunlarıyla özel olarak ilgilenmeniz gerektiğinden eve gelindiğinde kendi evine ve çocuklarına karşı sabırlarının kalmadığını da belirtmişlerdir. Görüşme yapılan öğretmenlerden K7, K8, K9, K15, K19 ve K20 eşlerinin çocukların sorumluluklarını almaktan kaçtığını ve sorumlulukları kendisine yüklediğini belirtmiştir.

Aileye olumlu yansıdığını ifade eden katılımcılardan K6, K13 ve K17 ise eşlerinin de öğretmen olduğundan, çalışma saatlerinin ideal olduğundan çocuklarına da sırayla baktıklarından dolayı öğretmen olmanın avantajların bahsetmişlerdir.

### 5.5.Doğum İznine İlişkin Sonuçlar

Katılımcılara doğum izinleri hakkındaki görüşleri sorulduğunda ise “Doğum İzni Süresi Yetersizdir, Okul Yöneticilerin Doğum İznine Yaklaşımları, Okul Arkadaşlarının Doğum İznine Yaklaşımları”nı kapsayan görüşler alınmıştır.

Görüşme yapılan öğretmenlerin tamamı doğum sonrası 8 haftalık iznin yetersiz olduğunu ifade etmişlerdir.

Bazı katılımcılar doğum iznini özellikle anne ve çocuğun duygusal ihtiyaçlarını karşılamak için olduğu fakat çocuğun anne sütüne ihtiyacı olduğunun göz ardı edildiği ve bu iznin en az 6 ay olarak uygulanması gerektiği belirtmişlerdir (K8, K9, K11, K12, K13, K14, K15).

Oysa Yörükoğlu (1998), ilk haftalarda bebeğin, anneyi ayrı bir kişi olarak değil, kendisinin bir parçası olarak görmesiyle başlayan anne-çocuk ilişkisinin diğer dönemlerde de farklı boyutlarda ve şekillerde devam ettiğini belirtmiştir. Fakat çalışan anneler için bu birlikteliği sürdürmek kolay değildir. Doğum sonrası 8 hafta olan yasal izin, annenin bebeğiyle doyasıya vakit geçirmesi için yeterli olmamaktadır.

Öğretmen annelerin 8 haftalık yasal izninden sonra 2 yıla kadar ücretsiz izin hakkı var olmasına rağmen ekonomik şartlardan dolayı zorunluluktan çalışırken, bazıları da sahip oldukları ekonomik bağımsızlığı kaybetmemek için çalışma hayatına geri dönerler. Katılımcılardan K5’in “*Bebeğin anneyi duygusal olarak en çok ihtiyacı olduğu dönemde anneye bebek ayrılmak zorunda kalıyor. Bu da ilerde daha büyük problemlere yol açıyor duygusal anlamda çocuklarda sıkıntılar yaşanıyor o yüzden en az bir yaşına kadar annelerin çocuklarının yanında olması gerektiğini düşünüyorum.*” ifadesi Yörükoğlu’nun açıklamasını desteklemektedir.

Annelerin bazıları ekonomik şartlardan dolayı zorunluluktan çalışırken, bazıları da sahip oldukları ekonomik bağımsızlığı kaybetmemek için çalışma hayatına geri dönerler. Katılımcılardan K8 ise “*Ben ilk bebeğim 4 aylıkken işe başladım, ikinci bebeğimde mecbur ücretsiz izne çıktım ama ekonomik olarak çok zor bir dönem geçirdim.*” demiştir.

Görüşme yapılan öğretmenlerden çoğu okul yöneticilerinin çok anlayışlı davrandığını izin kullanması ile ilgili teşvik ettiklerini, yalnızca biri (K7), yöneticisinden izin alamadığını fakat kadın bir yönetici geldikten sonra izin sürecinde sorun yaşamadığını aktarmışlardır.

Yine katılımcılar öğretmen arkadaşlarının da yardım ettiğini, izin süreçlerini olumlu karşıladıklarını, kimsenin de bu durumdan olumsuz etkilenmediğini belirtmişlerdir.

### **5.6.Doğum Sonrası Çalışmaya İlişkin Sonuçlar**

Katılımcılara “Doğumdan sonra işe dönme sürecinde zorlandınız mı” diye sorulduğunda bazıları doğumdan sonra işe başlamakta zorlandıklarını çocuklarından uzak kalma düşüncesinin okul konsantrasyonunu da olumsuz etkilediğini, fiziksel olarak olmasa da ruhsal olarak çok zorlandıklarını belirtmişlerdir. İşe dönme süreçlerinde evden, bebeklerinden ayrılmayı fiziksel olarak değil daha çok ruhsal bir ayrılmaya benzetmişlerdir.

TNSA'nın 2013'te yayınladığı rapora göre çalışan kadınların %30'unun 6 yaşından küçük çocuklarının bakımından öncelikli olarak sorumlu olanlar arasında ilk sırada anne ve diğer aile üyeleri gelmektedir. Çocuklarına kendileri bakmayı tercih eden annelerin oranı %28 gibi yüksek bir oran olduğundan bu durum annelerin çocuklarını ya beraberlerinde işe götürdüklerini ya da işlerinin evde yaptıklarını göstermektedir. İşe döndükten bir süre sonra bebeği için işinden ayrılan veya tekrar ücretsiz izin talep eden annelerin varlığı görülmektedir.

Süt verme saatlerini, ders programını bebeklerine göre ayarlayabilen, idareci ve öğretmen arkadaşlarından destek alabilen, bebeğini kendi annesine emanet edebilen katılımcılar ise, kendilerini psikolojik olarak daha iyi hissettiklerini, okulu özlediklerini hatta işe dönmelerini bir tazelenme olarak gördüklerini beyan etmişlerdir (K2, K3, K4, K15). Katılımcıların bu beyanları, Sürgevil (2015)'in “annelerin çalışma kararını etkileyen çalışma motivasyonları değerlendirildiğinde; annelerin sadece maddi zorunluluklar ve ekonomik özgürlük elde etmek sebebiyle çalışma hayatı içinde yer almadıkları, bunun yanı sıra gelecek kaygısını yenmek, hayattaki diğer rollerini hatırlamak, kendini kanıtlamak, aktif hissetmek, sosyalleşmek ve ruh sağlıklarını korumak gibi sebeplerle de çalışma hayatı içinde yer almak istedikleri görülmektedir” ifadesini desteklediği görülmektedir.

### **5.7.Okuldan Memnuniyet Durumuna İlişkin Sonuçlar**

Katılımcılara okullarından memnuniyetleri ve memnuniyet düzeylerinin aile içi ilişkilerini nasıl etkilediği sorulduğunda, görüşme yapılan öğretmenlerden bazıları okulundan memnun olduğunu belirtmiştir. Okuldaki yorgunluğun eve yansımalarının

doğal olduğunu ifade etmiş, iş hayatında yaşananların bir şekilde evi etkilediğini söylemişlerdir. Okullarından memnun olan katılımcılar bu durumun aile içi ilişkilerine pozitif yansıdığını, memnun olmayanlar ise negatif yansıdığını hatta zaman zaman kendi çocuklarına tahammllerinin kalmadığını, eşleriyle de bu nedenle zaman zaman tartıştiklarını söylemişlerdir (K20, K8).

### **5.8.Mesleki Sorunlara İlişkin Sonuçlar**

“Meslek içinde karşılaşılan sorunlar” sorusu incelendiğinde “Kadınların Sorun Algılamalarındaki Farklılıkları, Velilerin İlgisizliği, Eğitim Sistemindeki Değişiklikler, İletişimsizlik, ğrencilerin Saygısızlığı ve İsteksizliği, Fiziki Ortamın Yetersizliğine ilişkin 6 alt tema oluşmuştur.

Görüşme yapılan öğretmenlerden biri kadınların detaycı yaklaşımları nedeniyle okulda en ufak meseleleri sorun olarak algıladığı ve kendilerini erkek öğretmenlerden daha fazla yıpratıklarını aktarmıştır (K1).

Velilerin tutum ve tavırları da en sık karşılaşılan sorunlardan biri olmuştur. Ailelerin ğretmenler üzerinde baskı kurduklarını, mesleklerinin eski saygınlığını yitirdiğini öğretmenleri desteklemediklerini belirtmiş öğretmenlerin tükenmişliklerinin bir nedeninin bu olduğunu aktarmışlardır. Okul ncesi ve sınıf öğretmenleri velilerin sürekli sınıf içinde müdahale etmeye alıştiklarını, velilerin her şeyi kendilerinin istediği gibi olmasını istediklerini, haksız beklenti iine girdiklerini ifade ederken, lise grubunda çalışan öğretmenler velilerin isteksiz olduklarını, sürece dahil olmak istemediklerini, ulaşmak istediklerinde bile ulaşamadıklarını söylemişlerdir (K1, K2, K3, K5, K15).

Öğretmenlerden biri eğitim sisteminin sürekli değiştiğini değişikliklere adapte olmakta güçlük çektiklerini belirtmiştir (K1). Diğer bir sorun ise insanların iletişim sorunu olduğunu aktarılmıştır. İnsanlar birbirlerine karşı tahammlszler demiştirler (K1, K7).

Görüşme yapılan öğretmenlerden bazıları öğrencilerin ilgisiz tavırlarından şikâyet etmiş saygısız yaklaşımlarının bulunduğunu, gereğinden fazla samimi olmaya alıştiklarını, öğrencinin isteksizliği nedeniyle daha fazla çaba sarf ettiğini öğrettiği konuları basite indirgeyerek aktardığını 10 yıl önceye göre ğrenci profilinin değiştiğini, öğrencilerin tipik ergen tavırlarını sergilediğini zaman zaman öfke patlamaları yaşayarak fevri çıkışlarının olduğunu belirtmiştir (K7, K8).

Okulların ve sınıfların fiziki yetersizliği, yeterince temiz olmaması bir diğer problem olarak ifade edilmiştir. Katılımcılardan gelen bu görüşler, Pines (1993)'ün “öğretmenlerde yaşanan tükenmişliğinin nedenleri olarak, öğrenci velilerinin tutumlarını, kötü okul yönetimini, disiplin problemlerini, motivasyon düşüklüğünü, öğrencilerin eğitime ilgisizliğini, kırtasiyeciliği ve yetersiz kaynakları tespit etmiştir.” ifadesini desteklemektedir.

## **5.9. Öneriler**

Bu bölümde, öğretmen annelerden “idareci ve bakan olsaydınız, karşılaştığımız sorunları çözmek için neler yapardınız?” sorusuna yanıt olarak gelen yorumlarla önerilere yer verilmiştir.

### **5.9.1. Uygulamacıya Yönelik Öneriler**

Okul içinde karşılaşılan sorunlarda idarecilerden beklenen; iletişim kurarak sorunun kaynağını araştırmak, grup çalışmaları yapmak, adaletli ve çözüm odaklı davranmaktır. Herhangi bir sorunda ilk işin sorunun kaynağını araştırmak olduğu, tarafları tek tek dinlemek gerektiği ve sağlıklı bir iletişimin olması önerilebilir. Ayrıca öğretmenleri sık sık bir araya toplayarak sorunları dinlenebilir, etkinlikler düzenleyerek okulu ortak bir yaşam alanı haline getirilebilir ve okulda bir sinerji oluşturulabilir.

- İdarecilerden okul içindeki sorun karşısında adil olmaları beklenmektedir. Bu nedenle idarecilerin tüm okul çalışanlarına, velilere ve öğrencilere de karşı adaletli olduğu, çözüm odaklı düşünüldüğü, iletişim dilinin ortak olduğu bir okul ortamı oluşturulabilir.
- Araştırmanın sonucunda doğum izninin yetersizliği öğretmen annelerin ortak problemlerinden biri olarak görülmüştür. Bebek beslenmesi ve sağlığı ile ilgili yapılan araştırmalar, bebeğin sağlıklı bir şekilde büyüüp gelişebilmesi için ilk 6 ay sadece anne sütüyle, sonrasında da diğer besin maddeleriyle birlikte yaklaşık iki yaşına kadar anne sütü desteğiyle beslenmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Bu nedenle de doğum sonrası yasal izin hakkının en az 6 ay olması önerilebilir.
- İhtiyaç duydukları zamanlarda, çocuklarının yanında daha fazla olabilmelerini sağlayacak izinler, çalışma saatleriyle ilgili yasal düzenlemeler yapılabilir.



- Öğretmenlik mesleğini yeniden eski saygınlığına kavuşturulması için mücadele edilebilir, öğretmenler manevi olarak da desteklenerek eğitim sürecindeki verimleri arttırılabilir.
- Eğitim sistemindeki yanlışlar düzeltilebilir, yeni sistem hem öğretmenlerin hem idarecilerin hem de öğrencilerin dahil olduğu bir süreç sonunda oluşturulabilir.
- Var olan sorunlar için önce sorun tespit çalışması yapılabilir. Her ilde ve her okul türünde farklı sorunlar yaşanabileceği için sorun yaşanan illerden ve okul türlerinden temsilciler seçilip yaşadıkları problemler dinlenebilir ve onlara yönelik çözüm önerileri oluşturulabilir.
- Öğretmenler için katılabilecekleri hizmetiçi eğitim, kurs ve seminerlerin arttırılıp, çocuk gelişimi eğitimi gibi eğitimlerin zorunlu olarak verilebilir, ihtiyaç duyduklarında psikolojik destek ve rehberlik hizmeti sağlanabilir.
- Okulların fiziksel şartlarının daha iyi olması için çalışılabilir, teknolojik donanımın ülkenin tüm sınıflarına sağlayıp, eğitim öğretimin her yerde, her okulda eşit hale getirilmesi önerilebilir.

### **5.9.2. Araştırmacıya Yönelik Öneriler**

- Doğumdan sonra en az 6 ay izin kullanabilen (ücretsiz izin dahil) öğretmen annelerle ilgili bir araştırma yapılabilir.
- Doğum sonrası yasal izin hakkının en az 6 ay olduğu ülkelerde çalışan öğretmen annelerin çalışma motivasyonlarıyla ilgili araştırmalar incelenip, karşılaştırma yapılabilir.
- Öğretmenlerin katılabilecekleri eğitim, kurs ve seminerlerin arttırılıp, çocuk gelişimi eğitimi gibi eğitimlerin zorunlu olarak verilebildiği, ihtiyaç duyduklarında psikolojik destek ve rehberlik hizmeti sağlayabilen herhangi bir okul öğretmenleriyle, bu destekleri sağlayamayan okul öğretmenlerinin arasında karşılaştırmalı bir araştırma yapılabilir.
- Fiziksel şartları ve teknolojik donanımın üst düzeyde olduğu, maddi durumu iyi okulda çalışan öğretmenlerle, bu imkanlara sahip olmayan öğretmenler arasında görüşmeler yapılarak, araştırılabilir.

## KAYNAKÇA

- AB (2011). Report on Progress on Equality between Women and Men in 2010: The gender balance in business leadership, Publications Office of the European Union, Luxemburg. ISBN 978-92-79-17789-7.
- Akbulut, H., Soykan, I., Yakaryılmaz, F., Icli, F., Aksoy, F., Haznedaroglu, S., ve Yildirim, S. (1997). Five-year results of the treatment of 23 patients with immunoproliferative small intestinal disease: a Turkish experience. *Cancer: Interdisciplinary International Journal of the American Cancer Society*, 80(1), 8-14.
- Akgün, E. (2014). Stress and burnout among mothers Annelerde stres ve tükenmişlik. *Journal of Human Sciences*, 11(2), 238-250.
- Akten, S. (2007). Rehber öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Aliev, T. M., Demir, D. A., ve Savcı, M. (2000). Probing the sources of CP violation decay. *Physical Review D*, 62(7), 074016.
- Alpaslan, E., ve Tombul, Y. (2018). Cumhuriyet Döneminde Maraş'ta Yerel Basın (1923-1990). *Electronic Turkish Studies*, 13(16).
- Alptekin, K. (2002). *Kadının Statüsü, 1974-1999 Yılları Arasında Türkiye'deki Tamamlanmamış İntiharların Coğrafi Yerleşim Birimlerine ve Cinsiyete Göre Dağılımı*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Disiplinler arası Sosyal Psikiyatri Ana Bilim Dalı Ankara.
- Ay, F. K. (2010). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş yükü algısı ve iş-aile çatışması*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Aydoğmuş, K., Batlaş, A., ve Batlaş, Z. (1990). *Ana baba okulu*. 10. Basım, İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Babaoğlan, E. (2011). Birkaç kadın denetçiden biri olmanın zorlukları. *Amme İdaresi Dergisi*, 44(4), 121-144.

- Bajari, P., ve Hortaçsu, A. (2003). The winner's curse, reserve prices, and endogenous entry: Empirical insights from eBay auctions. *RAND Journal of Economics*, 329-355.
- BAKANLIĞI, A. V. S. P., & MÜDÜRLÜĞÜ, A. V. T. H. G. TÜRKİYE'DE DOĞURGANLIK ORANLARININ DÜŞMESİ, POTANSİYEL ETKİLER VE SOSYAL POLİTİKA ÖNERİLERİ MAYIS 2013.
- Batlaş, Z. ve Batlaş, A. (1998). Stres ve başa çıkma yolları. İstanbul: Remzi Yayınları.
- Bilici, A., Seker, M., Ustaalioglu, B. B. O., Kefeli, U., Yildirim, E., Yavuzer, D., ... ve Gumus, M. (2010). Prognostic significance of perineural invasion in patients with gastric cancer who underwent curative resection. *Annals of surgical oncology*, 17(8), 2037-2044.
- Bolkent, S., Yanardag, R., Karabulut-Bulan, O., ve Yesilyaprak, B. (2005). Protective role of *Melissa officinalis* L. extract on liver of hyperlipidemic rats: a morphological and biochemical study. *Journal of ethnopharmacology*, 99 (3), 391-398.
- Bowlby, J. (1982). Attachment and loss: retrospect and prospect. *American journal of Orthopsychiatry*, 52(4), 664.
- Bozdoğan, A. E., ve Öztürk, Ç. (2008). Öğretmen adayları neden kopya çeker?. *İlköğretim Online*, 7(1).
- Cakmakli, S., Cavusoglu, T., Bumin, C., ve Torun, N. (1996). Post-thyroidectomy hypocalcemia: the role of calcitonin, parathormone and serum albumin. *The Tokai journal of experimental and clinical medicine*, 21(2), 97-101.
- Castles, S., ve Ozkul, D. (2014). Circular Migration: Triple win, or a new label for temporary migration?. In *Global and Asian perspectives on international migration* (pp. 27-49). Springer, Cham.
- Cemaloğlu, N., & Şahin, D. E. (2007). Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin farklı değişkenlere göre incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(2), 465-484.
- Cerit, Y. (2008). Öğretmen kavramı ile ilgili metaforlara ilişkin öğrenci, öğretmen ve yöneticilerin Görüşleri. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6(4), 693-712.

- Ceylan, G. (2011). *Aile dostu uygulamaların iş-özel yaşam dengesi üzerindeki etkisi* (Doctoral dissertation, DEÜ Sosyal Bilimleri Enstitüsü).
- Costello, E. J., Erkanli, A., Fairbank, J. A., ve Angold, A. (2002). The prevalence of potentially traumatic events in childhood and adolescence. *Journal of Traumatic Stress: Official Publication of The International Society for Traumatic Stress Studies*, 15(2), 99-112.
- Çakır, Nuray, *Çalışan Annenin Aile İçi Problemleri*, Sakarya Üni. 2002.
- Çapri, B. (2006). Tükenmişlik ölçeğinin Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(1), 62-77.
- Çapri, B. (2006). Tükenmişlik ölçeğinin Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(1), 62-77.
- Çelikten, M., Şanal, M. ve Yeni, Y. (2005). Öğretmenlik mesleği ve özellikleri. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(2), 207-237.
- Çullu, S (2009) *Türkiye’de Çalışan Kadınların İşgücü Piyasasındaki Konumları ve Karşılaştıkları Sorunlar* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi SBE, Eskişehir.
- Damarlı, Ö. (2006). *Ergenlerde toplumsal cinsiyet rolleri, bağlanma stilleri ve benlik kavramı arasındaki ilişkiler*. (Unpublished master’s thesis) Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Demir Güdül, M. (2010). Development of the Teacher Counselling and Guidance Attitude Scale.
- Dillaway, H ve Paré, E. (2008) ‘Locating Mothers’, *Journal of Family Issues*, Apr2008, ol. 29 Issue 4, p437-464
- Doğramacı, E. (1997). *Türkiye’de kadının dün ve bugün*, Türkiye İş Bankası Yayınları.
- Dönmez, G. (2012). Personeli güçlendirme ve tükenmişlik ilişkisi: İş yükü-kontrolü modeli açısından bir değerlendirme.
- Gökçe, O. (2006). *İçerik analizi: Kuramsal ve pratik bilgiler*. Siyasal kitabevi.

- Gülçin, İ., Oktay, M., Küfrevioğlu, Ö. İ., ve Aslan, A. (2002). Determination of antioxidant activity of lichen *Cetraria islandica* (L) Ach. *Journal of Ethnopharmacology*, 79 (3), 325-329.
- Günindi-Ersöz, A. (1997). *Cinsiyet rollerine ilişkin beklenti, tutum, davranışlar ve eşler arası sorumluluk paylaşımı: Kamuda çalışan yönetici kadınlar örneği*. (Doktora Tezi) Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyoloji Anabilim Dalı Ankara.
- İlgar, M. Z., ve İlgar, S. C. (2013). Nitel bir araştırma deseni olarak gömülü teori (Temellendirilmiş Kuram).
- İncioğlu, M., ve Elbir, N. (2001). Aile katılım projesi. *Beelimsel*,1(1), 10-14.
- Kanunu, İ. (2003). Kanun no: 4857. *Resmi Gazete*, (25134).
- Karabıyık, İ. (2012). “Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı”, *Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi*, 32(1). 231-260.
- Karaboga, ., ve Ozturk, C. (2011). A novel clustering approach: Artificial Bee Colony (ABC) algorithm. *Applied soft computing*,11(1), 652-657.
- Kayaardı, S., ve Gök, V. (2004). Effect of replacing beef fat with olive oil on quality characteristics of Turkish soudjouk (sucuk). *Meat Science*, 66(1), 249-257.
- Kayabaşı, Y. (2008). Bazı değişkenler açısından öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20, 191-212
- Kocacık, F., ve Gökkaya, V. B. (2005). Türkiye’de çalışan kadınlar ve sorunları. *CÜ İktisadi*
- Koray, M. (1992) “Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri”, Ankara: Amme İdaresi Dergisi, Cilt 25, Sayı 1 Mart 1992
- Koray, M., Demirbilek S. ve Demirbilek Tunç, (2000) Gıda İşkolunda Çalışan Kadınların Koşulları ve Geleceği, Ankara: T.C. Başbakanlık KSSGM
- Kurtul, A., Murat, S. N., Yarlioglues, M., Duran, M., Ergun, G., Acikgoz, S. K., ... ve Ornek, E. (2014). Association of platelet-to-lymphocyte ratio with severity and complexity of coronary artery disease in patients with acute coronary syndromes. *The American journal of cardiology*, 114(7), 972-978.

- Kurumu, T. D. (2005). *Türkçe sözlük* (10. baskı). Ankara: Türk Dil Kurumu.
- Küçükahmet, L. (1975). *Öğretmen yetiştiren kurum öğretmenlerinin tutumları*, Ankara: A.Ü. Eğitim Fakültesi Yayını.
- Leiter, M. P. (2003). *Areas of Worklife Survey Manual (Third Edition)*, Centre for Organizational Research and Development, Wolfville, NS, Canada
- Neyzi, O., ve Ertuğrul, T. (2002). *Pediatrici. Cilt, 1(3)*, 210-20.
- OECD (2011), *Doing Better For Families*, OECD Publishing, Paris. Erişim: <https://www.oecd.org/social/soc/doingbetterforfamilies.htm>
- OECD (2014), *Family Database*, OECD Publishing, Paris. Erişim: <http://www.oecd.org/els/family/database.htm>
- OECD (2007), *Babies and Bosses - Reconciling Work and Family Life: A Synthesis of Findings for OECD Countries*, Paris. Erişim: <https://www.oecd.org/els/family/babiesandbosses-reconcilingworkandfamilylifeasynthesisoffindingsforoecdcountries.htm>
- Oral, B., Güney, M., Özsoy, M., ve Sönel, S. (2001). Placenta accreta associated with a ruptured pregnant rudimentary uterine horn. *Archives of gynecology and obstetrics*, 265(2), 100-102.
- Ören, K., & Yüksel, H. (2012). GEÇMİŞTEN GÜNÜMÜZE ÇALIŞMA HAYATI. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 36.
- Özek, M. (2011). *Çalışan annelerin iş stresiyle başa çıkma becerisi ile tükenmişlik düzeylerinin aile değerlendirmesine ve çocuklarının davranışlarına etkileri* (Doctoral dissertation), DEÜ Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Özer, R. (1998). *Rehber öğretmenlerde tükenmişlik düzeyi, nedenleri ve çeşitli değişkenlere göre incelenmesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
- Patton, W., ve McMahon, M. (2014). *Career development and systems theory: Connecting theory and practice* (Vol. 2). Springer.
- Pitts, N. B., Evans, D. J., ve Pine, C. M. (1997). British Association for the Study of Community Dentistry (BASCD) diagnostic criteria for caries prevalence surveys-1996/97. *Community dental health*, 14, 6-9.

- Pungello, E. P., ve Kurtz-Costes, B. (1999). Why and how working women choose child care: A review with a focus on infancy. *Developmental review, 19*(1), 31-96.
- Sayıl, M., Güre, A. ve Uçanok Z. (2005). Çalışan ve ilk kez anne olan kadınların bebekleriyle ilgili bakım tercihleri ve seçimleri: Betimsel bir inceleme. *Sağlık ve Toplum Dergisi, 15*(3), 60-69.
- Sayıl, M., Güre, A., Uçanok, Z., ve Pungello, E. P. (2009). Çalışan ve İlk Kez Anne Olan Kadınların Bebeklerinin Bakımı ve İşe Geri Dönme Süreci: İleriye Dönük Çoklu Etkiler. *Türk Psikoloji Dergisi, 24*(64), 1-14.
- Schaye, J., Crain, R. A., Bower, R. G., Furlong, M., Schaller, M., Theuns, T., ... ve Jenkins, A. (2014). The EAGLE project: simulating the evolution and assembly of galaxies and their environments. *Monthly Notices of the Royal Astronomical Society, 446*(1), 521- 554.
- Selye, H. (1984). *The Stress of Life*. New York: McGraw-Will.
- Sumer, H. C. (2006). Women in management: still waiting to be full members of the club. *Sex Roles, 55*, 63-72. <http://dx.doi.org/10.1007/s11199-006-9059-2>.
- Sürgevil, O. (2006). *Çalışma hayatında tükenmişlik sendromu tükenmişlikle mücadele teknikleri*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Sütlaş, P. N., Ünal, A., Forta, H., Şenol, S., ve Kırbaş, D. (2003). Tuberculous meningitis in adults: review of 61 cases. *Infection, 31*(6), 387-391.
- Şahin, F. T., ve Özyürek, A. (2008). 5-6 yaş grubu çocuğa sahip ebeveynlerin demografik özelliklerinin çocuk yetiştirme tutumlarına etkisinin incelenmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, 6*(3), 395-414.
- Şahin, N. H. (1994). *Stresle Başa Çıkma Olumlu Bir Yaklaşım*. Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları.
- Şenol, A. (1985). *İlkel Topluluktan Uygur Topluma, Birey ve Toplum Yayınları*, İstanbul S:29-52
- T.C. Başbakanlık Aile ve Sosyal Araştırmalar Genel Müdürlüğü [ASAGEM] (2010b), Aile Yapısı Araştırması 2006, T.C. Başbakanlık Aile ve Sosyal Araştırmalar Genel Müdürlüğü, Ankara.

- Tan, M. (1979). *Kadının Ekonomik Yaşamı ve Eğitimi*. Ankara: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Tan, M. (1996). "Eğitim Yönetiminde Kadın Azınlık". *TODAİE Dergisi*, Cilt 29, Sayı 4, s. 33-42.
- Tezcan, M. (1991). *Sosyolojiye giriş: "temel kavramlar"*. Bilgi.
- TNSA (2014). "2013 Türkiye nüfus ve sağlık araştırması" Hacettepe Üniversitesi nüfus etütleri enstitüsü, T.C. Kalkınma Bakanlığı ve Tübitak Ankara Türkiye. ISBN 9789754913903
- Toksöz, G., Özkazanç, A., ve Poyraz, B. (2001). *Kadınlar, kalkınma ve sosyal adalet*. Ankara Üniversitesi Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi, Ankara.
- TÜİK, (2006), *Aile Yapısı Araştırması 2006*, Ankara: Türkiye İstatistik Kurumu.
- TUİK, (2014). Hane halkı işgücü İstatistikleri, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=16007> (Erişim Tarihi: 13.10.2014). Önder N. (2013). Türkiye’de Kadının İşgücü Görünümü. *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*, 1(1),35-61
- TÜİK, 2015. Türkiye İstatistik Kurumu. Available from URL: [http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1001](http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1001), [Ulaşım: 22 Mayıs 2018].
- Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırması (TNSA) (2013). Sağlık Bakanlığı Ana Çocuk Sağlığı ve Aile Planlaması Genel Müdürlüğü. Hacettepe Üniversitesi, Nüfus Etüdleri Enstitüsü, Ankara.
- Uta Garey, A. 2009 Motherhood. *Encyclopedia of gender and society* ( Ed O’Brien, J.) içinde. California: Sage Publications.
- Uzunçarşılı, U., ve Yoloğlu, N. (2007). Mobbing/İş Yerinde Duygusal Taciz: Ulusal ve Uluslararası Boyutu İle Çatışma Yüklü Bir İletişim Biçimi. *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(22), 183-190.
- Ünsal-Kaçmaz, K., Mullen, T. E., Kaufmann, W. K., ve Sancar, A. (2005). Coupling of human circadian and cell cycles by the timeless protein. *Molecular and cellular biology*, 25(8), 3109-3116. ve *İdari Bilimler Dergisi*, 6(1), 195-219.



- Werbel J. (1998). Intent and choice regarding maternal employment following childbirth. *Journal of vocational Behavior*, Sayı 53:372-385
- Wilder, L. (2014). Generational Differences in Attitude toward Income Redistribution in the Baltic States: A Cohort Analysis. *Research in Economics and Business: Central and Eastern Europe*, 5(2).
- WFM (2014). World Family Map: Mapping Family Change And Child Well-Being Outcomes, Child Trends Research Center, ISBN: 0-932359-56-6.
- Yazgan, P., Yüceşahin, M. M., & Demir, S. A. Türkiye'deki Ev İşçisi Kadınlara Yönelik Toplumsal Cinsiyet Temelli Söylemin Eleştirel Bir Analizi: kadınarkulubu. com Örneği. *İktisat ve Sosyal Bilimlerde Güncel Araştırmalar*, 1(1), 175-207.
- Yetişen, F. T. H. (2009). Türkiye'de Kadının Ekonomik Kalkınmadaki Rolü. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(2), 116.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2008). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*, (6. Baskı), Ankara: Seçkin Kitabevi,
- Yörükoğlu, A. (1998). *Çocuk ruh sağlığı*. İstanbul: Özgür Yayıncılık.
- Yüksel, A., ve Yüksel, F. (2003). Measurement of tourist satisfaction with restaurant services: Asegment-based approach. *Journal of vacation marketing*, 9(1), 52-68.
- Zhou, H., Yang, L., Stuart, A. C., Price, S. C., Liu, S., ve You, W. (2011). Development of fluorinated benzothiadiazole as a structural unit for a polymer solar cell of 7% efficiency. *Angewandte Chemie International Edition*, 50(13), 2995-2998.

## ÖZGEÇMİŞ

### KİŞİSEL BİLGİLER

**Adı Soyadı** : Mürüvvet KARTAL BAŞ

**Doğum Yeri ve Tarihi** : ADANA / 03/09/1988

### EĞİTİM BİLGİLERİ

**Lisans** Mersin Üniversitesi 2006-2010

Eğitim Fakültesi

Okul Öncesi Öğretmenliği

**Yüksek Lisans** İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi 2016-devam

Marmara Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Eğitim Yönetimi ve Denetimi

**Proje** Erasmus 2009-2010

Mersin Üniversitesi

University College Sjælland, Vordingborg - Denmark