



Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı

**İLKÖĞRETİMDE GÖREV YAPAN KADIN ÖĞRETMENLERİN
KARŞILAŞTIKLARI CAM TAVAN ENGELLER İLE TÜKENMİŞLİK
DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ**

Emel Bodur

Yüksek Lisans Tezi

Van, 2017

İLKÖĞRETİMDE GÖREV YAPAN KADIN ÖĞRETMENLERİN
KARŞILAŞTIKLARI CAM TAVAN ENGELLER İLE TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ
ARASINDAKİ İLİŞKİ

Emel Bodur

Danışman
Yrd.Doç.Dr.Mustafa Erdem

Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi



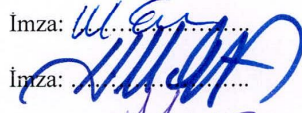

Van, 2017

T.C.
YÜZÜNCÜ YIL ÜNİVERSİTESİ
Eğitim Bilimler Enstitüsü

TEZ KABUL VE ONAY SAYFASI

EĞİTİM BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Bu çalışma, jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri **ANABİLİM DALI Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi BİLİM DALI**'nda **TEZLİ YÜKSEK LİSANS TEZİ** olarak kabul edilmiştir.

Başkan	: Yrd.Doç.Dr.Mustafa ERDEM.....	İmza: 
ÜYE (Danışman)	: Yrd.Doç.Dr.Mustafa ERDEM	İmza: 
ÜYE	: Doç.Dr. Hasan Basri MEMDUHOĞLU...	İmza: 
ÜYE	: Yrd.Doç.Dr. Ahmet AKBABA.....	İmza: 
ÜYE	:	İmza:

ONAY: Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

...../...../201.....

Doç. Dr. Fuat TANHAN
Enstitü Müdürü

BİLDİRİM

Hazırladığım tezin/raporun tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin/raporumun kâğıt ve elektronik kopyalarının Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım:

- Tezimin/Raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.
- Tezim/Raporum sadece Yüzüncü Yıl Üniversitesi yerleşkesinden erişime açılabilir.
- Tezimin/Raporumun Yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin/raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.

[Jüri Tarihi]

[İmza]

Emel BODUR

TEŞEKKÜR

Hazırlamış olduğum tez çalışmamda bilgi birikimi, hayat tecrübesi, kişiliği ile her zaman örnek aldığım; tez konuma güvenen ve tezimin ortaya çıkmasını sağlayan tez danışmanım Yrd. Doç. Dr. Mustafa ERDEM 'e yardımlarından ve bu tezin tamamlanmasına gösterdiği ilgiden dolayı şükranlarımı sunarım.

Yüksek lisans eğitimim boyunca engin bilgilerinden, tecrübelerinden yararlandığım ve bu eğitim sonucunda hayata bakış açımı değiştiren başta Doç. Dr. Hasan Basri MEMDUHOĞLU ve Yrd. Doç. Dr. Ahmet AKBABA olmak üzere birbirinden kıymetli bölüm hocalarımaya sonsuz teşekkür ederim.

Son olarak hayatımın her anında yanımda olan, aldığım bütün kararlarda beni destekleyen, bugünlere gelmemde büyük emekleri olan canım anneme, babama ve bu süreçte beni yüreklendiren ablalarımaya sonsuz teşekkür ederim.

Kadınlara özgür bir yaşam ortamı hazırlayan Ulu Önderimiz Gazi Mustafa Kemal ATATÜRK'ü saygıyla anmak isterim.

ÖZET

BODUR, Emel. *İlköğretimde Görev Yapan Kadın Öğretmenlerin Karşılaştıkları Cam Tavan Engeller İle Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki*, Yüksek Lisans Tezi, Van, 2017.

Kadının çalışma hayatında yer alması, onun sosyal hayatta varlığını kanıtlanması ve belli bir kimlik kazanması açısından önemli bir konudur. Kadınlar çalışma hayatının pek çok alanında yer alır. Ancak yönetim kademelerine doğru çıkıldıkça kadın sayısının azaldığı görülür. Kadınların iş yaşamında yönetim kademelerine ilerlemesinin önündeki görünmeyen engeller “cam tavan engeller” olarak adlandırılır. Yapılan araştırmalar çalışma hayatına girseler bile cam tavan engeller ile karşılaşan kadınların üst düzey yönetim kadrolarında yeterince yer alamadıklarını kanıtlamaktadır.

Örgüt içerisinde cam tavan engellerle karşılaşan kadınların kariyer basamaklarında ilerleyememesinin onlarda ne gibi sonuçlar yaratacağı merak edilen bir konudur. Kariyerinde ilerleyemeyen kadınların yaşayacağı hayal kırıklığının önemli sonuçlarından birinin de tükenmişlik olacağı düşünülmektedir.

Bu tez çalışmasında, çalışma hayatında birçok engelle mücadele eden kadın öğretmenlerin karşılaşacağı cam tavan engeller sonucunda yaşayacağı tükenmişlik kavramları arasındaki ilişki araştırılmıştır. Araştırmanın evrenini 2014-2015 eğitim-öğretim yılında Bursa ili Yıldırım ilçesinde görev yapan 2938 kadın öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklem grubunu 7 eğitim bölgesine ayrılmış olan Yıldırım ilçesinde, her bölgeden olacak şekilde, okullarda bulunan öğretmen sayısı ile orantılı olarak, random yöntemiyle belirlenen 28 okuldan toplam 357 kadın öğretmen oluşturmaktadır.

Araştırma verilerini toplamak için cam tavan engelleri ölçeği ve tükenmişlik ölçeği kullanılmıştır. Verilerin çözümlenmesinde frekans, aritmetik ortalama, standart sapma, yüzde gibi betimsel istatistiklerden faydalanılmıştır. Normallik sınaması için Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testleri, karşılaştırmalar için non-parametrik testlerden Mann-Whitney U ve Kruskal-Wallis, parametrik testlerden Bağımsız t testi

ve Anova kullanılmıştır. Gruplar arasında farklılıkları belirlemek için Dunn-Bonferroni ve Post-Hoc LSD testi uygulanmıştır. İlişki analizlerinde ise Pearson Correlation katsayısı hesaplanmıştır.

Araştırma bulgularına göre cam tavan engeller ile karşılaşan kadın öğretmenlerin kariyer basamaklarında ilerleme isteğinin farkında olmadıkları, yöneticiliğin erkeklere daha uygun olduğunu kabullendikleri ve buna bağlı olarak tükenmişlik yaşadıkları sonucuna varılmıştır.

Anahtar Sözcükler

Cam tavan engeller, tükenmişlik, kadın yönetici, eğitim yönetimi

ABSTRACT

BODUR, Emel. *The Relation Between Glass Ceiling Barriers And Burnout Level Among Female Teacher In Primary School*, Master Thesis, Van, 2017

That women take part in work life is an important issue in terms of proving her existence in social life and gaining a proper identity. Researches prove that even if they get in work life, the one who run up against glass ceiling barriers couldn't take part in the genior management team sufficiently.

It's a topic of curiosity what the consequences will be in the organization of women who work under glass ceiling barriers fall by the wayside on their career steps. In advance of career women will experience one of the most important consequences of burnout is considered to be disappointed.

In this thesis work, the relationship between the life of many workplaces prevent struggling with the concept of female teachers will experience burnout as a result of the glass ceiling will face obstacles were investigated. The universe of research is composed of 2398 female teachers serving in 77 different public primary schools in Bursa's city center in the academic year 2014-2015. The sample of this study consists of 357 teachers who is working 28 public schools.

In order to collect the research data Scale of Glass ceiling, Scale of Burnout and Personal Information Form are used. Techniques such as frequency, percentage, standard deviation and average. For the normality test Kolmogrov-Smirnov and Shapiro-Wilk tests are used. To determine whether there is a relationship between glass ceiling and burnout Mann-Whitney U, Kruskal-Wallis, T-test and Anova are used.

According to the research finding of high levels of burnout they saw themselves powerless female teachers, they are not aware of the desire of the administration to men progress in their careers and have been shown to concede that it is more convenient.

Key Words

Glass ceiling barriers, burnout, female manager, educational management.

İÇİNDEKİLER**Sayfa**

KABUL VE ONAY	i
BİLDİRİM	ii
TEŞEKKÜR	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	viii
KISALTMALAR	x
TABLolar DİZİNİ	xi
1. BÖLÜM	1
GİRİŞ	1
1.1. Problem	2
1.2. Araştırmanın Amacı	3
1.3. Araştırmanın Önemi	3
1.4. Sayıtlar	4
1.5. Sınırlılıklar	4
2. BÖLÜM	5
KAVRAMSAL ÇERÇEVE	5
2.1. Kadınların Çalışma Yaşamındaki Yeri	5
2.1.1. Kadınların Çalışma Yaşamında Karşılaştıkları Sorunlar	6
2.2. Çalışma Yaşamında Kadın Yöneticiler	8
2.2.1. Eğitim Örgütlerinde Kadın Yöneticiler	10
2.3. Kadın Yöneticilerin Önündeki Cam Tavan Engeller	12
2.3.1. Erkek Yöneticiler Tarafından Konulan Engeller	15
2.3.2. Kadın Yöneticiler Tarafından Konulan Engeller	16
2.3.3. Kadınların Kendi Kendilerine Koyduğu Engeller	17
2.4. Cam Tavan Engellerin Boyutları	18
2.4.1. Çoklu Rol Üstlenme.....	18
2.4.2. Kadınların Kişisel Tercih Algıları	19
2.4.3. Örgüt Kültürü ve Politikaları	19
2.4.4. İnfomal (Resmi Olmayan) İletişim Ağları	20
2.4.5. Mentorluk	21
2.4.6. Mesleki Ayrım.....	22

2.4.7. Stereotipler	22
2.5. Eğitim Örgütlerinde Cam Tavan Engeller	23
2.6. Tükenmişlik Kavramı.....	24
2.7. Tükenmişliğin Boyutları.....	25
2.7.1. Duygusal Tükenme (Emotional exhaustion)	25
2.7.2. Duyarsızlaşma (Depersonalization)	26
2.7.3. Kişisel Başarı Hissi (Diminished personal accomplishment).....	27
2.8. Tükenmişliğin Evreleri.....	27
2.9. Tükenmişliğin Sonuçları	28
2.10. Öğretmenlik Mesleği ve Tükenmişlik	29
2.11. Cam Tavan Engeli ve Tükenmişlik	31
3. BÖLÜM.....	35
YÖNTEM	35
3.1. Araştırmanın Modeli	35
3.2. Evren ve Örneklem.....	35
3.3. Veri Toplama Aracı.....	37
3.4. Verilerin Analizi	40
4. BÖLÜM.....	42
BULGULAR VE TARTIŞMA	42
5. BÖLÜM.....	69
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	69
5.1. Sonuçlar	69
5.2. Öneriler.....	71
5.2.1. Uygulayıcılar İçin Öneriler	71
5.2.2. Araştırmacılar İçin Öneriler	72
KAYNAKÇA.....	73
EK 1. Kişisel Bilgi Formu	83
EK 2. Cam Tavan Ölçeği	84
EK 3. Maslach&Jackson Tükenmişlik Ölçeği	86
ÖZ GEÇMİŞ	88

KISALTMALAR

MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
KSSGM	: Kadın Sorunları ve Statüsü Genel Müdürlüğü
TDK	: Türk Dil Kurumu
MTÖ	: Maslach Tükenmişlik Ölçeği
DT	: Duygusal Tükenme
KB	: Kişisel Başarı Hissi
D	: Duyarsızlaşma
f	: Frekans
Akt	: Aktaran
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
TDK	: Türk Dil Kurumu

TABLolar DİZİNİ

Sayfa

Tablo 1. Milli Eğitim Bakanlığı Taşra Teşkilatı Cinsiyete Göre Yönetici Dağılımı	11
Tablo 2. İş Yerinde Görünmeyen Engeller	13
Tablo 3: Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik değişkenlerine göre frekans ve yüzde dağılımları.....	36
Tablo 4. Cam Tavan Boyutları ve Soru Listesi.....	38
Tablo 5. Ölçek Maddelerine Ait Puan, Seçenek ve Sayısal Sınırlar.....	38
Tablo 6. Cam Tavan Ölçeği ve Tükenmişlik Ölçeği alt boyutlarına ait istatistikler	42
Tablo 7. Kadın öğretmenlerin Cam Tavan engellerine ilişkin algılarının branş değişkenine göre istatistiksel olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Bağımsız t testi sonuçları.....	44
Tablo 8. Kadın öğretmenlerin Cam Tavan engellerine ilişkin algılarının eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Kruskal Wallis testi sonuçları.....	45
Tablo 9. Kadın öğretmenlerin kişisel tercih algıları alt boyutunda eğitim durumuna göre cam tavan algılarındaki farklılıkların görüldüğü alt gruplar (Dunn-Bonferroni testi)	47
Tablo 10. Kadın öğretmenlerin mesleki ayırım alt boyutunda eğitim durumuna göre cam tavan algılarındaki farklılıkların görüldüğü alt gruplar (Dunn-Bonferroni testi).....	48
Tablo 11. Kadın öğretmenlerin Cam Tavan engellerine ilişkin algılarının mesleki deneyim değişkenine göre istatistiksel olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Varyans Analizi (Anova) sonuçları.....	49
Tablo 12. Kadın öğretmenlerin çoklu rol üstlenme alt boyutunda mesleki deneyimlerine göre cam tavan algılarındaki farklılıkların görüldüğü alt gruplar (Post-Hoc LSD testi)	51
Tablo 13. Kadın öğretmenlerin kadınların kişisel tercih algıları alt boyutunda mesleki deneyimlerine göre cam tavan algılarındaki farklılıkların görüldüğü alt gruplar (Post-Hoc LSD testi).....	52
Tablo 14. Kadın öğretmenlerin informal iletişim ağları alt boyutunda mesleki deneyimlerine göre cam tavan algılarındaki farklılıkların görüldüğü alt gruplar (Post-Hoc LSD testi)	53
Tablo 15. Kadın öğretmenlerin Cam Tavan engellerine ilişkin algılarının medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Bağımsız t testi sonuçları.....	55
Tablo 16. Kadın öğretmenlerin Cam Tavan engellerine ilişkin algılarının çocuk sayısı değişkenine göre istatistiksel olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Kruskal Wallis testi sonuçları	57

Tablo 17. Kadın öğretmenlerin Tükenmişliğe ilişkin algılarının branş değişkenine göre istatistiksel olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Bağımsız t testi sonuçları	58
Tablo 18. Kadın öğretmenlerin Tükenmişliğe ilişkin algılarının eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Kruskal Wallis testi sonuçları	60
Tablo 19. Kadın öğretmenlerin kişisel başarı hissi alt boyutunda eğitim durumuna göre tükenmişlik algılarındaki farklılıkların görüldüğü alt gruplar (Dunn-Bonferroni testi)	61
Tablo 20. Kadın öğretmenlerin Tükenmişliğe ilişkin algılarının mesleki deneyim değişkenine göre istatistiksel olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Varyans Analizi (Anova) sonuçları	62
Tablo 21. Kadın öğretmenlerin Tükenmişliğe ilişkin algılarının medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Bağımsız t testi sonuçları	64
Tablo 22. Kadın öğretmenlerin Tükenmişliğe ilişkin algılarının çocuk sayısı değişkenine göre istatistiksel olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Kruskal Wallis testi sonuçları	65
Tablo 23. Cam Tavan ölçeği ve Tükenmişlik ölçeği alt boyutları arasındaki ilişkiyi belirlemek için yapılan Pearson Correlation katsayısı sonuçları	67

1. BÖLÜM

GİRİŞ

Kadınlar, iş hayatının hemen her alanında görev almaktadır. Bu durum kadınlara birçok açıdan çeşitli katkılar sağlamaktadır. Kadınların iş hayatında bulunması kendilerine olan güven duygularını arttırmakta, sosyalleşmelerinin ve ekonomik olarak rahatlamalarının yanı sıra yaşam şartlarını iyileştirmektedir.

Yapılan araştırmalar yönetici pozisyonundaki kadın sayısının oldukça az olduğunu göstermektedir. Kadınlar, Davies ve Ann' e (1998; Akt: Başak, 2009) göre meslek alanlarının alt kademelerinde yoğunlaşmaktadır. Kadınlar erkeklerle kıyaslandıklarında yönetim kademelerinde ilerleme konusunda daha az olanağa sahiptir.

Kadınlar iş hayatına başladıkları andan itibaren, eğitim ve gelişim çalışmalarında bulunma, ücretlendirme ve işte yükselme gibi birçok konuda ayrımcılık yaşamaktadır. Dünya'da ve Türkiye'de üst kademe kadın yönetici sayısının erkeklere kıyasla daha az olmasının başlıca nedeni işte yükselme sürecindeki ayrımcılıktır (Taşkın ve Çetin, 2012).

Kadınların yönetici konumuna gelememelerinin birçok nedeni vardır. Bu nedenlerden biri de cam tavan engellerdir. Kadınların yönetim basamaklarında ilerlemesini engelleyen tanımlanamayan sorunlar olarak belirlenen ve ABD'de 1970'li yıllarda varlığını hissettiren cam tavan kavramı toplumsal kalıplar ve önyargılar tarafından oluşturulan, kadınların yönetim kademelerine gelmelerine engel olan görünmeyen sebepler şeklinde açıklanmıştır (Wirth, 2001; Akt: Atan, 2011).

Kadınların dünya ve Türkiye nüfusunun yaklaşık %50'sini oluşturmasına rağmen iş hayatına katılım oranının düşük seviyede olmasına çoğu çalışmada dikkat çekilmiştir (Corsun ve Costen, 2001, Aycan, 2001, 173; 18; Jackson, 2001, 30; Metz, 2005, 228; Acar, 1998, 337; Tai ve Sims, 2005, 16; Akt: Anafarta ve ark., 2008).

TÜİK'in 2010 yılında yayınladığı verilere göre, Türkiye'de hizmet alanında yer alan kadın çalışanların oranı %27,6 dolaylarındayken yönetici pozisyonunda çalışan kadınların oranı %18,9 gibi düşük bir düzeydedir. Benzer durumun eğitim örgütlerinde de yaşandığını söylemek mümkündür.

1.1. Problem

Cam tavan engeli, kadın çalışanların donanımlı personel olmalarına karşın meslek yaşamında sadece cinsiyetlerinden dolayı engel oluşturmaktadır. Kadın çalışanların karşısına çıkan bu engeller çalışma hayatının kalitesini düşürmekte ya da yönetim pozisyonlarda yer alma imkansızlığını kabul etmelerine neden olarak öğrenilmiş çaresizlik hissi ortaya çıkarmaktadır (Dündar, 2013). Kadın çalışanların, iş yaşamı içinde cam tavan engellerle karşı karşıya gelmesi ve bu sebeple iş yaşamında ilerleme kaydedememesinin kadınlarda meydana getireceği sonuçlardan biri de tükenmişlik olarak açıklanmaktadır. İşiyile var olan kişilerin karşılaşacakları düş kırıklıklarının tükenmişliğe sebep olacağı bilinen bir gerçektir.

Kadınların cam tavan engelleri yıkmak için başlattığı mücadele onlarda duygusal ve psikolojik yorgunluğa ve de tükenmişliğe sebep olabilir (Güner, 2011). Ülkemizde yüksek mevcutlu sınıflar, düşük ücret uygulamaları, kendilerini geliştirme imkanlarının yeterli olmaması, eğitimle ilgili sıkıntılar konusunda yetersiz destek gibi nedenler öğretmenlik mesleğindeki tükenmişlik riskini arttırmaktadır (Akçamete ve ark., 2001). Eğitim yönetimi kademelerinde de bu risk yüksek oranlarda gözlemlenmektedir.

Dünya nüfusunu büyük oranda temsil eden kadınların, çalışma yaşamında, özellikle de yönetim kademelerinde aynı oranda temsil edilmediğini söylemek mümkündür (Örücü ve ark., 2007). Tan'ın (1996) araştırmasına göre ülkemizde öğretmenlik, büyük oranda kadınların yer aldığı meslek alanlarının başında gelmektedir. Ancak aynı durum eğitim yöneticiliği için söz konusu değildir. Kadınların azınlık olarak bulunduğu meslek alanlarının başında eğitim yöneticiliği gelmektedir. Ülkemizde farklı alanlarda çalışan kadınların durumları incelendiğinde, gün geçtikçe örgütün üst kademelerine doğru yükselmeye geçseler dahi eğitim yönetimi alanında aynı ilerleyiş gözlenememektedir (Çelikten, 2004). Bu çalışmanın problemi, kadın öğretmenlerin

karşılaştıkları cam tavan engeller ile yaşayacakları tükenmişlik düzeyleri arasında ilişki olup olmadığının sorgulanmasıdır.

1.2. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın temel amacı, ilköğretimlerde görev yapan kadın öğretmenlerin karşılaştıkları cam tavan engeller ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Bu temel amaca ulaşmak için şu sorulara cevap aranmıştır:

1. Öğretmenlerin cam tavan engelleri alt boyutlarında düzeyleri nedir?
2. Öğretmenlerin tükenmişlik alt boyutlarında düzeyleri nedir?

Cam tavan ve tükenmişlik düzeyleri öğretmenlerin;

3. Branş, mesleki deneyim, eğitim durumu, medeni durum ve çocuk sayısına göre değişmekte midir?
4. Cam tavan engelleri alt boyutlarıyla tükenmişlik alt boyutları arasında anlamlı ilişki var mıdır?

1.3. Araştırmanın Önemi

Türk eğitim sisteminde kadın öğretmenlerin karşılaştıkları cam tavan engeller oldukça önemli bir konudur. Bu engeller karşısında kadın öğretmenlerin yaşayacağı tükenmişlik konusunda yeterli araştırma yapılmadığı görülmüştür. İlköğretimde görev yapan kadın öğretmenlerin karşılaştıkları cam tavan engeller karşısında yaşayacakları tükenmişlik hem kendilerine hem de eğitimin kalitesine zarar verebilir.

Bu araştırmanın önemi, Türkiye’de kadınların en çok istihdam edilen alanlardan biri olan eğitim sektörünün yönetim basamaklarında kadın sayısının az olmasına neden olan cam tavan engellerin hangi faktörlere bağlı olduğunun belirlenmesidir. Ayrıca kadın öğretmenlerin karşılaştıkları bu engeller karşısında yaşayabilecekleri

tükenmişliğin de hangi faktörlere bağlı olduğunu belirlemek çalışmanın bir diğer önemidir.

Araştırma sonucunda elde edilen bulguların kadın öğretmenlerin karşılaşacakları cam tavan engellerin ve bunun sonucunda yaşayacakları tükenmişliğin ne düzeyde olduğunu belirleyerek bu durumun nasıl düzeltilebileceğine katkıda bulunacağı düşünülmektedir.

1.4. Sayıtlar

1. Ölçekte bulunan maddelere verilen cevaplar katılımcıların gerçek görüş ve fikirlerini ortaya koymaktadır.
2. Hazırlanan ölçekteki maddeler kadın öğretmenlerin karşılaştıkları cam tavan engelleri ve tükenmişlik düzeylerini ortaya çıkarmak için yeterlidir.

1.5. Sınırlılıklar

1. Bu araştırma; 2014-2015 eğitim öğretim yılında Bursa ili Yıldırım ilçesinde, Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde yer alan resmi ilköğretim okullarında çalışan 357 kadın öğretmenin görüşüyle sınırlıdır.
2. Kadın öğretmenlerin karşılaştıkları cam tavan engeller ve tükenmişlik düzeyleri, ölçekte kullanılan maddelerle sınırlıdır.

2. BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Araştırmanın bu bölümünde kuramsal temeller yer almaktadır. Bu anlamda kadınların karşılaştıkları cam tavan engellerin ve yaşadıkları tükenmişliğin tanımları yapılmış, nedenleri ve sonuçları belirtilmiştir. Bu kavramlar alt boyutlarıyla açıklanmış ve cam tavan engeller ile tükenmişlik arasındaki ilişki tartışılmıştır.

2.1. Kadınların Çalışma Yaşamındaki Yeri

Dünya var olduğundan bu yana kadınlar çalışma hayatının içinde yer almaktadır. İkel toplumlardan bugünkü topluma kadar uzanan zaman içerisinde kadın; ekonomik hayatta her zaman faal şekilde bulunmuştur. Her dönemin değişen şartlarında kendi niteliklerine uygun alanlarda birçok ekonomik faaliyette yer almıştır.

Sanayi toplumuna geçiş döneminden önce işler tamamen ev dışındaki işlerden oluşmamış ve ekonomi; tarım, hayvancılık, el sanatlarına dayandırılmıştır. Bu nedenle kadınlar, özellikle kırsal kesimde, ev içindeki işlerde çalışmış ve eşlerine yardım etmiştir. Kentlerde yaşayan kadınlar ise iş yaşamından uzak kalmışlardır. Sanayi Devrimi'nden sonra ekonomik işlerin ev dışındaki ortamlara taşınmasıyla köylü kadınlar da iş yaşamından zorunlu olarak uzak kalmışlardır. Dünyada yaşanan savaşlar sırasında, savaşa giden erkeklerin yerine kadınların çalışmak zorunda kalması kadınların iş yaşamına geri dönmesine zemin hazırlamıştır (Altan, 1980).

Dünya Savaşlarının yaşandığı zamanlarda, kadın işgücünün tüm alanlarda oransal olarak arttığı, savaşa giden erkeklerin yerini iş hayatında kadınların aldığı görülmektedir. Bu oransal artışın sebeplerinin en başında kadınların sahip olduğu vatanseverlik duygusu gelmektedir. Ayrıca erkeklerin savaşa gitmesi sonucu ekonomik gelirlerinin düşmesi ve evdeki işlerin azalması kadının iş hayatına girişinde etkili olmuştur (Karaca, 2007).

Günümüze gelindiğinde kadın işgücü sayısının eski zamanlara oranla arttığı gözlenmektedir. Bu durumu hizmet sektöründeki gelişmelere ve birbiriyle ilişkili pek çok faktöre bağlayan Koray ve arkadaşları (2000; Akt: Gökkaya ve Kocacık, 2005) bu faktörleri şu şekilde belirtmişlerdir:

- Dünya çapında çalışan kadınları destekleyici ve koruyucu kanunların ve uygulamaların artması,
- Demografik değişim ve gelişmeler,
- Eğitim imkanlarının artması,
- Atipik çalışma şekilleri,
- Evlilikte azalış, boşanmada artış,
- Kadınların çalışmasına yönelik toplumsal düşüncede meydana gelen değişimler,
- Çocuk bakımı konusunda yapılan çalışmalar.

Kadın işgücü sayısının artmasını sağlayan bu faktörlerin yanı sıra, kadınların hem iş hayatında hem de sosyal hayatında sorunlar meydana getiren faktörler de vardır.

2.1.1. Kadınların Çalışma Yaşamında Karşılaştıkları 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).

Erkeklerle kıyaslandığında kadınların düşük bir seviyede eğitime sahip olmaları nedeniyle işgücü piyasasında alt basamaklarda yer almaları, işe kabul edilmede, yükseltilmeye, işten atılmalarda ve örgütteki davranışlarda cinsiyete bağlı ayrımcılıkla

karşı karşıya kalmaları diğer sorunlardandır. Ayrıca buldukları örgütlerde daha çok alt kademelerde çalışmaları ve yönetim kademelerinde daha az bulunmaları, az beceri gerektiren işlerde düşük maaşla ve iş güvencesi olmadan çalıştırılmaları; iş güvencesi olmadan çalışma oranlarının erkeklere kıyasla yüksek oluşu kadınların iş hayatında karşılaştıkları önemli sorunlardır (Bolcan, 2006).

Öztürk (2011) araştırmasında kadınlar ve erkekler arasında eğitim, mesleki eğitim, ücret dağılımı, sosyal haklardan yararlanma, meslekte yükselme gibi konularda da eşitsizlik yaşandığını vurgulayarak kadınların iş yaşamında karşılaştığı sorunları aşağıdaki şekilde sıralamıştır:

- Eğitim ve mesleki eğitimde yaşanan eşitsizlikler,
- Çalışma yaşamında ücret dağılımı sürecindeki eşitsizlik,
- Kadınların sosyal haklardan yararlanma sürecindeki eşitsizlik,
- Kadınların iş bulma ve meslekte yükselme konularında yaşadıkları eşitsizlik,
- Ücretlendirme konusunda yaşanan dengesizlik,
- Kadınların ev işlerinde erkeklerden fazla sorumluluk üstlenmesi,
- Aile hayatının ve çocukların kadında yarattığı durum,
- Cinsiyete bağlı olarak belirlenmiş işler,
- Cam tavan engeller,
- Kalıplaşmış yargılar,
- Kadınlara önyargıyla bakan bir örgüt kültürü.

Tüm bu olumsuz durumlara rağmen iş yaşamındaki kadınlar pes etmemiş, her geçen gün iş yaşamındaki oranlarını arttırmakla beraber yönetim basamaklarında yer almak için mücadelelerine devam etmişlerdir.

2.2. Çalışma Yaşamında Kadın Yöneticiler

Kadın, sahip olduğu vasıflarının haricinde türlü sebeplerle iş hayatına girmiş ve zamanla kendi vasıflarını iş hayatına yansıtmaya başlamıştır. İçinde barındırdığı başarıma güdüsü onu iş hayatında yükselmeye yönlendirmiş ancak “çalışan işçi” konumundan “yönetici” konumuna geçmesi kısa sürede gerçekleşmemiştir. Sosyal hayatında sorunlarla ve toplum baskısıyla karşılaşan kadın, kendini geliştirme konusunda zaman zaman yeterli desteği görememiştir (Negiz ve Yemen, 2011).

Birleşmiş Milletler İnsani Gelişmişlik Endeksi raporlarına göre, kadınların yüksek oranda çalışma hayatında bulunduğu ülke Danimarka'dır. Bu ülkede her 100 kadından 71'i çalışma hayatının içerisinde. Danimarka'yı %70 ile İsveç, %66 ile Hollanda, %65 ile Finlandiya, %62 ile İngiltere takip etmektedir. AB ülkeleri arasında kadınların %22 ile en düşük oranda çalıştığı ülke ise Türkiye'dir.

Son zamanlarda bu oran düşüş göstermektedir. Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü'nün (KSGM) her yıl yayımladığı verilere göre, 1990 yılında kadınların işgücüne katılım oranı %34 dolaylarında iken bu oran 1995 yılında %30'a, 2000 yılında %27'ye, 2011 yılında ise %22'ye düşmüştür. Türkiye'de tarım sektörünün ekonomi içerisindeki toplam oranı azalış gösterdikçe kadının iş hayatına katılım oranı da azalmaya başlamıştır. Yönetim basamaklarında ise bu oran daha da düşüş göstermektedir.

Ülkemizde 110 kadın yönetici ile yapılan bir çalışmada, kadın yöneticiler sıradan bir kadını sorumluluk sahibi, kibar, cana yakın, dikkatli, fedakar, güvenilir, kırılğan, destekleyici ve kararsız gibi özellikleri ile yorumlarken sıradan bir erkeği ise, hırslı, soğukkanlı, uyanık, iddialı, kararlı, dikkatli, bağımsız ve daha esnek gibi özellikler ile yorumlamışlardır. Çalışmaya katılan kadın yöneticiler kendilerinin çabuk pes eden, pasif kişiler olmadıklarını söyleseler de aile-iş hayatlarına ve arkadaşlarına

yönelik sahip oldukları sorumluluk, güven ve bağlılık duygularını belirtmeleri kadın yöneticilerin kadınsı bir durum olarak kabul görmüş özellikleri özümlediklerini göstermektedir (Bayrak ve Yücel, 2000).

Kadın yöneticiler üzerinde yapılan diğer bazı araştırmalarda ise başarılı kadınların ailelerinin eğitim düzeylerinin iyi olduğu, ailelerin tek ya da ilk çocukları olduğu gibi bazı özellikler ortaya çıkmıştır. Başarılı kadınların ortak bir noktası da baskın, bağımsız, sosyal ve aktif yapıda olmalarıdır. Bir başka ortak yön ise başarılı kadın yöneticilerin nadiren evlenip çocuk sahibi oldukları ve aile rollerine önem vermedikleridir. Kişilik özellikleri açısından erkek yöneticiler ile başarılı kadın yöneticiler kıyaslandığında çok büyük farklılık gözlenmemektedir (Barutçugil, 2002).

Bekata ve arkadaşları (2000) Türkiye’de üst düzey kariyer sahibi kadınların ortak özelliklerini,

- Kontrollü bir kadınlık içeren dış görünüm
- Fazla ön plana çıkmamak
- Yüksek sosyo-ekonomik geçmiş
- Evli ve çocuklu olmak
- Feminist olmamak
- Kuvvetli kişilik
- Başarı beklentilerinin ve gereksinimlerinin aynı konumdaki erkeklerden daha yüksek oluşu şeklinde sıralamışlardır.

Dünyada ve Türkiye’de yönetici kadın imajı yeni yeni oluşmaktadır. Ancak kadınlar bu yola erkeklerden daha geç çıkmış olsa da kadınların emin adımlarla arayı kapatmaya çalıştığı görülmektedir. Günümüze gelindiğinde ise kadınlar kendi koyduğu

kurallarla sisteme dahil olmaktadır (Kılıç, 1998). Yapılan araştırmalarda kadınların yönetim kademelerinde paylarının arttığı sonucu çıksa da bu artış oransal olarak oldukça yavaştır. Özellikle örgütlerde var olan önyargılı tutum ve davranışların meydana getirdiği sorunlar, kadınların cesaretini kırarak yönetim basamaklarında yükselmelerini engellemektedir (Wirth, 2004; Akt: Karaca,2007).

2.2.1. Eğitim Örgütlerinde Kadın Yöneticiler

Diğer meslek alanlarında olduğu gibi eğitim yönetimi de erkekler tarafından tanımlanır, düzenlenir; erkeklerin değerlerinden ve yaşantılarından oluşan görüşlerle gerçekleştirilir (Tan, 1996). Eğitimde yönetim, yapılan değişimleri ve yenilikleri başarıya ulaştırma ya da boşa çıkarma konusunda önemli bir konumdadır. Dünya genelinde en önemli güç kaynağının “bilgi” olarak tanımlanması, yönetim ve karar süreçlerinin katılımcı ve demokratik anlayışla yapılandırılması, eğitim yönetiminde değişim gerekliliğini yaratmıştır. Kapalı bir geleneksel yönetim anlayışıyla günümüzde varlığını sürdüren eğitim kurumlarını yönetme olanağı artık kalmamıştır. Eğitim sistemindeki devamlı gelişim ve değişim eğitim yöneticisinin de tekrar ele alınıp tanımlanmasını zorunlu hale getirmiştir. Günümüzde eğitim yöneticisi “liyakatli, başarılı, demokratik, yaratıcı, katılımcı, verimli, etkin, hoşgörülü, saygılı, bilgili ve örgütü ile birlikte öğrenen” kişi olarak tanımlanmaktadır (MEB, 2001).

Tüm dünyada, kadınlara da erkekler gibi yönetici olmalarında eşit fırsatlar verildiğinin söylenmesine karşın kadın yönetici sayısının az oluşu dikkat çekmektedir. Dünya örgütlerinin yapısı incelendiğinde, kadınların sayısal yoğunluklarıyla orantılı olarak örgütlerdeki yönetim kademelerinde temsil edilmedikleri dolayısıyla erkeklere kıyasla örgütsel kararlarda daha az söz sahibi oldukları ve sonuçları etkilemekte daha az ağırlıklarının bulunduğu görölmektedir (Kabasakal, 1991).

Gelişmiş ölkelerin eğitim sistemlerine bakıldığında örneğin; Norveç’te, temel eğitim okullarında% 72 oranında kadın öğretmen görev yaparken aynı okul türünde görev yapan yöneticilerin % 25’i kadındır. Bu ölkede eğitim merkezi yönetiminde (okul düzeyi üzerindeki üst yönetim) bulunan yöneticilerin % 91’ini erkekler oluştururken bunların sadece % 9’u kadındır (Ayan, 2000).

Türkiye’de eğitim yöneticisi pozisyonundaki kadınların oranı erkek meslektaşlarına göre oldukça düşüktür. MEB Strateji Geliştirme Başkanlığı’nın 2014 Şubat tarihli raporuna göre MEB bünyesinde merkez, taşra ve okul/kurumlarda görevlendirme ve kadrolu olarak çalışan 103.004 yöneticinin sadece 15.970’i (%15,51) kadındır. MEB Taşra teşkilatındaki yönetici sayılarının cinsiyet bazında dağılımı Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1. Milli Eğitim Bakanlığı Taşra Teşkilatı Cinsiyete Göre Yönetici Dağılımı

POZİSYON	KADIN	ERKEK
İl Milli Eğitim Müdürü	2	79
İlçe Milli Eğitim Müdürü	5	854
Okul Müdürü	5.436	31.933
Müdür Baş Yardımcısı	395	4.977
Müdür Yardımcısı	7.749	42.892

Tablo 1’ de görüldüğü gibi MEB taşra teşkilatı yönetici konumunda görev yapan erkek ve kadın yöneticilerin sayılarına bakıldığında, il milli eğitim müdürlüğü düzeyinde 79 erkek, 2 kadın; ilçe milli eğitim müdürlüğü düzeyinde 854 erkek, 5 kadın; okul müdürlüğü düzeyinde 31.933 erkek, 5.436 kadın; müdür baş yardımcılığı düzeyinde 4.977 erkek, 395 kadın; müdür yardımcılığı düzeyinde ise 42.892 erkek, 7.749 kadın yöneticinin görev yaptığı görülmektedir. Bu veriler doğrultusunda, bakanlığın taşra teşkilatında üst düzey yöneticiliklerde kadınlara, erkeklere oranla, çok az yer verildiği söylenebilir.

Batı ülkeleriyle benzerlik gösteren bu sonuç için, Türkiye genelinde yalnızca okul müdürleri ve üst kademe yönetici açısından bakıldığında, kadın yöneticilerin eğitim örgütlerinde sayıca çok az olduğu ve erkek egemen bir eğitim yönetimi anlayışının uygulandığını söylemek mümkündür. (Turan ve Ebiçlioğlu, 2002).

Eğitim yönetimindeki kadın sayısının en düşük olduğu ülkeler içinde Türkiye de bulunmaktadır (elikten, 2004). Atama ve terfiyle ilgili hukuksal bir sorun olmamasına, kadınların erkek meslektaşları gibi nitelikli bir eğitimden geçmiş olmalarına rağmen eğitim yönetiminde sayıca aynı oranda üst konumlara gelemedikleri ortadadır. Yönetsel konumda ilerlemek isteyen kadınlara karşı birçok engelin var olduğu açıktır. Kadın yönetici oranının oldukça düşük olması bunun bir kanıtıdır.

2.3. Kadın Yöneticilerin nndeki Cam Tavan Engeller

Cam tavan engeller (glass ceiling barriers) terimi 1986 yılında ilk kez Wall Street Journal'ın iş hayatındaki kadınlar ile ilgili hazırladığı raporda, kadınların yönetici pozisyonuna yükselmesinin önyargılar ve firma geleneği tarafından nlendiğini belirten bir kavram olarak kullanılmış ve bugüne kadar pek çok araştırmada adı geçmiştir (Halıcı ve Kasımoğlu, 2002:210; Bebekoğlu ve Wasti, 2002:207; Jackson,2001:30; Nath, 2000:44; Simpson ve Altman, 2000:190; Ryan ve Haslam, 2006:3; Wright veBaxter, 2000:814; Akt: Anafarta ve ark., 2008).

Cam tavan engeller; işletmelerde, devlette, eğitim örgütlerinde ya da kar amacı olmayan kurumlarda yönetim kademelerine ulaşmayı isteyen ve bunun için uğraşan kadınların karşılarına çıkan engellerdir. Cam tavan kavramı ile açıklanmak istenen, kadınların karşılaştığı sorunların tanımlanamamasıdır. Cam tavan engeller, bir çalışanın yönetim kademelerine yükselmede yetersizliğine bağlı basit bir engel olarak algılanmamalıdır. Tam tersine tüm kadınların grup halinde, "kadın oldukları için" yönetim kademelerine yükselmesinin önündeki engellerdir (Taşkın ve etin, 2012).

Başka bir tanımda ise cam tavan engeller, azınlık halindeki grupların ya da kadınların başarısına ve niteliklerine aldırış etmeden örgütlerde yönetim kademelerine yükselmelerini engelleyen, ihmal edilemeyen belirsiz engeller olarak açıklanmaktadır (Cotter ve ark., 2001). İş yerinde görünmeyen bu engelleri Blau (Akt: Lordoğlu ve zkaplan, 2005) Tablo 2'de gösterilen şekilde sıralamıştır.

Tablo 2. İş Yerinde Görünmeyen Engeller

Erkeğin masasında aile fotoğrafı	Kadının masasında aile fotoğrafı
- Aman tanrım sorumluluk sahibi, çok ciddi bir adam!	- Himm! mesleğinden önce ailesi geliyor.
Masası çok dağınık erkek	Masası çok dağınık kadın
- Çok çalışkan ve mesleğine düşkün bir adam.	- Mutlaka düzensiz bir kadın.
Erkek iş yerinde arkadaşlarıyla konuşuyor	Kadın iş yerinde arkadaşlarıyla konuşuyor
- Mutlaka işteki son değişimleri konuşuyordur.	- Mutlaka işini aksatıyordur.
Erkek yerinde yok	Kadın yerinde yok
- Bir toplantıdadır.	- Alışverişe veya gezmeye gitmiştir.
Erkek evleniyor	Kadın evleniyor
- Daha kararlı ve düzenli olacaktır.	- Hamile kalıp işten ayrılacaktır.
Erkek iş seyahatine çıkıyor	Kadın iş seyahatine çıkıyor
- Kariyeri için çok iyi bir fırsat!	- Kocasını ne der acaba?
Daha iyi bir iş bulduğu için erkek işten ayrılıyor	Daha iyi bir iş bulduğu için kadın işten ayrılıyor
- Fırsatları değerlendirir!	- Kadınlara güven olmaz!

Tablo 2'de görüldüğü gibi, ataerkil toplumlarda örgütlerde erkeklerin yaptığı işler diğer örgüt üyeleri tarafından hoşgörüle karşılanırken, kadınların yaptıkları işler ve gösterdikleri davranışlar hoşgörüle karşılanmamakta, doğru olmayan, suçlayıcı nedenlere bağlanmaktadır.

Kadınların karşılaştığı hemen fark edilemeyen ve belirlenemeyen “cam tavan engeller”, kadınların yönetim kademelerinde ilerlemelerini engelleyen önemli ve güçlü

engellerdir. Kadınlar, iş hayatına başladıkları andan itibaren taraflılık yaşamaktadır. Shwartz (1992; Akt: Şahin, 2007), görünmeyen ancak profesyonel kadın çalışanların kariyer imkanlarını kısıtlayan, fakat gizli de olmayan şeylerin tesiri olduğunu belirtmektedir. Kariyerlerinin ilk anlarında kadınlar hızlı bir yükselişe geçmelerine rağmen, kariyerlerinin orta dönemine geldiklerinde cam tavan engellerle karşılaşmaktadır (Brett ve Stroh,1994; Gerni, 2001; Akt: Şahin, 2007).

Kadınların kısa bir süredir yönetim kademelerinde yer almaları, iş hayatına aralıklı olarak girmeleri, kadınların çalıştıkları geleneksel olarak belli alanların olması cam tavan engellerin oluşum nedenleri arasında gösterilmektedir (Zel, 1999; Akt: Örucü ve ark., 2007).

Cam tavan engellerin oluşum kaynağını çoğu araştırmacı, birçok örgütün erkek egemen kültüre sahip olmasıyla ilişkilendirmiştir. Zel (2002) ise bu sorunun kaynağını beş sebebe bağlamıştır:

- Kadınların erkek meslektaşları ile formal olmayan iletişim kurmakta çekingenlik göstermeleri.
- Eriştikleri yönetim kademelerinin, örgütlerin tamamını yönetme imkanı sunmaması.
- Erkeklerin kadın meslektaşlarıyla aynı ortamda çalışmaktan hoşnut olmamaları.
- Kadınların tarihi süreç içerisindeki kalıplaşmış konumu.
- İş ve kariyer tanımlarının erkek ihtiyaçlarına ve değerlerine uygun olacak şekilde yapılmış olması.

Kadınları üst yönetim pozisyonlarından dışlama düşünceleri örgütlerde cam tavan engeller olduğunun ispatıdır. Kadınların üst yönetim pozisyonlarına kabul edilmeleri, kadın ve erkek arasında güç karmaşası durumunu da ortaya çıkarmaktadır. Ataerkil örgüt kültürü kadınların güç sahibi olmasına karşı çıkmaktadır. Bu sebeple, üst

yönetim pozisyonları, saydam bir cam tavanla kadınlara kapatılmıştır (Goodman ve ark., 2003; Akt: Yoğun Erçen, 2008).

Yapılan literatür taramasında cam tavan engeller; erkeklerin kadın çalışanlara çıkardığı engeller, kadın yöneticilerin kadın çalışanlara çıkardığı engeller ve kadın çalışanların kendi kendilerine çıkardığı engeller olarak belirli başlıklar altında sıralanmıştır.

2.3.1. Erkek Yöneticiler Tarafından Konulan Engeller

Cam tavan engeller ile ilgili literatürler tarandığında erkekler tarafından çıkarılan engellerden daha fazla bahsedilmektedir. Bu durumun en büyük nedeni erkek egemen bir örgüt kültürünün varlığıdır (Fettahloğlu, 2007). Ayrıca üst düzey yönetici pozisyonundakilerin büyük bir bölümü erkek olduğundan, erkeklerin de erkeksi değerlere kadınsı değerlerden daha fazla bağlı olmasından dolayı yönetim kültürüne erkeksi normların ve değerlerin egemen olduğu sonucu çıkarılmaktadır (Aktaş ve Algür, 2009).

Erkekler tarafından konulan engelleri Örucü ve arkadaşları (2007) şu şekilde sıralamışlardır:

- Tarafsızlık ilkesi: İki cinsiyet arasında farklılıklar olduğunun kabul edilmesine karşın, üstünlüğün olmadığı yönündeki inanıştır.
- Cinsiyet körlüğü: Kadın erkek eşittir, insan görüşü hâkim.
- Koruma, kollama içgüdü (iyi niyetli ayrımcılık): Kadının evdeki iş yükü de göz önüne alındığında, daha az iş verme güdüsü.
- Kadınlara yönelik önyargılar: Kadınların kendilerine verilen işleri yapmak için kişilik, kararlılık ve azim açısından yetersiz olduğunu ortaya koyan genellikle negatif yargılar.

- Kadınlarla kurulan iletişim zorluğu: Kadınların iş arkadaşlarıyla sadece iş ortamında görüşüyor olmasından kaynaklanan iletişim sıkıntıları.
- Gücü elde tutma isteği: Erkek egemen toplumumuzda kadınların kendilerinden daha çok şey başarma ihtimaline yönelik oluşan kaygı.

2.3.2. Kadın Yöneticiler Tarafından Konulan Engeller

Kadınların önlerine çıkan bir diğer cam tavan engeli de kadın yöneticilerin diğer kademelerde çalışan kadınlara çıkardığı engellerdir. Kadın çalışanlar, çekememezlik veya kişisel hırslarıyla ayrıca iş yerindeki kadın yönetici konumunda tek olma arzusu nedeniyle diğer kademelerde çalışan kadınların yönetici pozisyonlarında çalışmalarını istememektedir (Çalışkan, 2012).

Kadın yöneticilerin diğer kadın çalışanların yükselmelerini engellemeleri yengeç sepeti ilkesiyle de açıklanmaktadır. Hiçbir yengecin bir diğerinin yukarı tırmanmasına izin vermemesi yengeç sepeti ilkesi olarak tanımlanmaktadır. Yukarı tırmanmayı deneyen yengeci diğerleri engellemektedir. Bu sepetin üzerini kapatmaya gerek bile yoktur. Kadınlar doğaları sebebiyle bu görevi zaten üstlenmiştir (Keuthen, 2006; Akt: Çalışkan, 2012).

Kadın yöneticilerin diğer kadın çalışanların önüne koydukları engelleri Keskin (2004; Akt: Zeybek, 2010) aşağıdaki şekilde sıralamıştır:

- Kendini referans alma yanılgısı: Kadın yöneticilerin bilinçaltında yer alan, oldukları noktaya nasıl geldiklerine karşı duyulan inanç ile kendisinden başka kadınlara ihtiyacı olduğu bilincinden uzak olma durumunu ifade etmektedir.
- “Kraliçe Arı” sendromu (Başarıyı yüceltme ihtiyacı): Tepe yönetimde bulunan kadının kendisinin ayrıcalıklı olduğunu düşünmesidir.

- Çok yönlü kıyaslama (Çok yönlü kıskançlık): Çalışan kadınların yuva sahibi olmalarına ya da taşıdıkları fiziksel özelliklere dayanarak ayrıcalıklı olduklarını düşünerek içinde buldukları tutumdur.
- Erkeksi şekilde düşünerek, erkek gibi olduğunu kanıtlama çabası: Kadınların erkekler gibi olduklarını göstermek için uyguladıkları anti-feminist yaklaşımlardır.

Sonuç olarak kadın yöneticiler de diğer kadın çalışanların üst yönetsel mevkilere terfi edilmesi aşamasında bir engel oluşturabilmektedir.

2.3.3. Kadınların Kendi Kendilerine Koyduğu Engeller

Cam tavan engellerinin sonuncusu ve en önemlisi ise kadın çalışanların kendi önlerine koyduğu engellerdir. Kadın çalışanlar özellikle kendilerine yüklenen ağır sorumluluklar ve karşılaştıkları engellemeler nedeniyle tepe pozisyonlarda çalışmak istememektedir (Doğru, 2010).

Toplumsallaşma sürecinin, kadınları yönetici olmaya yönelik işlerden (idarecilik, başkanlık, amirlik, müdürlük vb.) daha fazla, öğretmenlik, avukatlık gibi uzmanlık isteyen işlere yönelttiğini ve buna bağlı olarak cinsiyete dayalı önyargıların da arttığını belirten Örücü ve arkadaşları (2007) kadınların kendi kendine koydukları engelleri;

- Cinsiyet rollerine ilişkin tutumlar: Kadının nerde durması gerektiğine ilişkin karmaşık duyguların olması,
- Toplumsal değerleri sorgulamadan içselleştirmek: Kadınların yönetici olmamaları, hatta çalışmamaları gerektiğine dair oluşmuş olan toplumsal düşünceler,
- İş-aile çatışması ve suçluluk duygusu ile başa çıkamama,

- Kendine olan güven eksikliği, ne istediğini bilememe, kararsızlık,
- Kendini geliştirmeme, şartlarını değiştirmek istemeyişi, yapamayacağına dair kafasında oluşturduğu düşünce,
- Toplumsal baskı nedeniyle, mevcut durumun değiştirilemeyeceğinin düşünülmesi ve mevcut durumu kabullenme gerekliliği hissetme,
- Kariyer basamaklarında ilerlemeyi reddetme, kariyer eğilimli olmama,
- Kariyer basamaklarında ilerlemenin zorunluluklarını ve gerektirdiklerini kabullenememe şeklinde sıralamışlardır.

2.4. Cam Tavan Engellerin Boyutları

Kadınların iş yaşamında karşılaştıkları cam tavan engeller; kadınların kişisel tercih algıları, çoklu rol üstlenme, örgüt kültürü ve politikaları, mesleki ayırım, informal iletişim ağları, streatipler ve mentorluk olmak üzere yedi alt boyutta ele alınmaktadır.

2.4.1. Çoklu Rol Üstlenme

Kadınların aile hayatı içerisinde sahip oldukları yükümlülükler erkeklere kıyasla oldukça çoktur. Aktif olarak iş hayatında bulunan kadın evlendiği zaman “iyi bir eş olma”, çocuk sahibi olduğu zaman “iyi bir anne olma”, işe gittiği zaman da “iyi bir çalışan olma” gibi rolleri yüklendiği ve bu rollerin kendine has fazlaca zorluğu olduğu için iş hayatındaki kadınların bu rollerin tamamını sorunsuzca yerine getirmesi oldukça zordur. Bu nedenle yeni bir yuva kuran veya bebek sahibi olan kadınların kariyer basamaklarında yükselmeleri yavaşlamakta veya tamamen durma noktasına gelmektedir.

Aile kurma ve bebek sahibi olma yükümlülüklerinin kadınların iş hayatlarında meydana getirdiği olumsuz etkiler nedeniyle yönetim kademelerine ulaşmaları engellenmektedir. Evlendikten sonra bebek sahibi olma kararını çok sonralara erteleyen

kadınlara en başarılı olduğu zamanlarda dahi “her an çocuk sahibi olabilir” düşüncesiyle bakılmaktadır. Çocuk sahibi olan birçok kadının çocuk yetiştirme yılları ise, iş hayatlarında daha fazla sorumluluk alabilecekleri pozisyonlara yükselme zamanlarına rastlamaktadır (KSGM, 2000). Sonuç itibariyle kadınların birden fazla rol yüklenmeleri kariyer basamaklarında yükselmeleri yönünden engel teşkil etmektedir.

2.4.2. Kadınların Kişisel Tercih Algıları

Kadınlar kendilerini duygusal bir varlık olarak görmekte ve bu yüzden de güçsüz olduklarına inanmaktadır. Kadınlar gizli güçlerinin farkında olmadıklarından yönetme isteğinden çok yönetilme isteği içerisine girmektedir (Bayrak ve Yücel, 2000). Ayrıca birçok kadın çalışma yaşamına başladığında kariyer isteklerinin farkında bile değildir. Kadınlar kariyer basamaklarında ilerledikçe isteklerinin de farkına varmaya başlamaktadır.

Kadınlar üst yönetim kademelerinde yer aldıklarında, o kademeye yükselmeleriyle ilgili çevresindekilerde oluşturacağı olumsuz intibadan çekinmektedir. Bazı kadınlar ise, alışılmış kalıplar sebebiyle yöneticilik görevini kendilerine uygun görmemektedir. Bu kalıplardan birisi, kadınların üst düzey yönetici pozisyonuna yükseldiklerinde cinsel kişiliklerini kaybedecekleri ve erkek gibi kadın olarak anılacaklarını düşünmeleridir (Barutçugil, 2006).

2.4.3. Örgüt Kültürü ve Politikaları

Toplum tarafından oluşturulan erkeğe ve kadına ait roller, değerler, tutumlar vb. özellikleri barındıran toplumsal cinsiyet algısı, iş hayatında çalışan kişilerin davranışları açısından belirleyici rol oynamaktadır. Erkeğin veya kadının toplum içerisindeki varlığı kendisi ile bağdaştırılan erkeksi ve kadınsı özellikler iş yapma şekillerini de belirlemektedir. Örgütün sahip olduğu “cinsiyete” dayalı normlara ilişkin çalışanların iş yerindeki görevleri, tutum ve değerleri belirlenmektedir. Örgütsel cinsiyet bağlamında erkek ve kadın çalışanlardan beklentilerin farklı olduğu, iş yerinde erkeğe ve kadına farklı şartların öne sürüldüğü görülmektedir. Ataerkil örgüt kültürlerinde kadın

çalışanların kendilerini ispatlamalarına daha az imkan sunulmakta, kadın yöneticiler belirli kademelere uygun görülmemektedir. Bu durumun sonucunda kadın çalışanların yönetim kademelerine yükselmelerinde örgüt kültüründen kaynaklı cam tavan engeller durumu ortaya çıkmaktadır (Temel ve ark., 2006).

Kadınların kariyer basamaklarında ilerlemelerini örgüt politikaları doğrudan etkilemektedir. Bir kısım örgüt politikaları kadınların kariyer basamaklarında ilerlemelerine engel olmaya çalışırken bir kısmı da kadınlara kariyer basamaklarında ilerleme imkanı sunmaktadır. Örgütlerde işe kabul edilme, görevlendirme ve ücretlendirme gibi konularda erkeklere kıyasla kadınlar daha fazla ayrımcılığa uğramaktadır. Kadınların uzun iş seyahati yapmalarına evli ve çocuklu olmaları engel olarak düşünüldüğünden kadın çalışanlar için bu tarz yatırımlar çok az oranda yapılmaktadır.

2.4.4. İnfomal (Resmi Olmayan) İletişim Ağları

Örgüt çalışanları içerisinde arkadaşlıklar ve samimiyetler üzerine kendiliğinden oluşmuş dostluk ilişkilerinden resmi olmayan örgütler kurulmuştur (Buchananand & Huczynski, 1997). Resmi olmayan örgüt, resmi yapının içerisinde devamlı bulunur. Resmi yapının içinde var olan durumlardan bağımsız olarak, resmi olmayan örgüt, iş yerinde çalışan erkeklerin ve kadınların sosyolojik ve psikolojik ihtiyaçlarından, karşılıklı etkileşimlerinden, onların kendi tutumları ve değerler yargılarının gelişiminden ortaya çıkmaktadır (Guirdham, 1995).

Resmi olmayan gruplar sayesinde çalışanlar örgüt içerisinde neler olduğunu, hangi pozisyonların henüz dolmadığını, bu pozisyonlara kimlerin aday gösterildiğini, çalışanların örgüt hakkında sahip olduğu düşüncelerin neler olduğunu ve onların hangi güdüleme yöntemleri ile daha çok motive olduklarını öğrenebilirler. İş yerinin içindeki ve dışındaki resmi olan ya da olmayan bütün iletişim ağlarının içerisinde yer almak örnek gösterilen bir çalışan ya da yönetici olma imkanını arttırmaktadır.

Erkeklerin söz sahibi olduğu iletişim ağları toplumda yaygın olarak kurulduğu ve kadınların bu gruplara kabul edilmekte zorlandığı görülmektedir. Kendi aralarında

bir araya gelen erkeklerin kurdukları bu grup “old boy network” olarak isimlendirilmektedir. Yapılan çalışmalarda bu resmi olmayan ilişki ağının birçok örgütte var olduğu ve kadınların bu ağa girmekte zorlandıkları ortaya çıkmıştır. Böylelikle de erkekler kendilerini ve örgütü ilgilendiren önemli bilgilere kadınlardan önce sahip olmaktadır (Karaca, 2007).

2.4.5. Mentorluk

Mentor kavramı; destekleyici, koç, öğretmen, rol modeli, danışman ve rehber unvanlarını içeren “akıllı ve güvenilir öğretmen veya kılavuz” dur. TDK sözlüğünde mentor kavramı, “güvenilir ve akıllı danışman” olarak tanımlanmıştır. Mentorluk ise, destekleyicilik, koçluk ve rehberlik yardımıyla örgütün deneyimsiz bir çalışanı ile deneyimli bir çalışanı arasında var olan, profesyonel ve bireysel gelişim kaydetmeyi hedefleyen bir ilişki zinciridir (Ceylan, 2007).

Mentorluk ilişkilerinin iş hayatında daha çok, yaşça büyük ve deneyim sahibi yöneticiler ile yaşça küçük ve kısa süreli deneyime sahip çalışanlar arasında olduğu gözlenmektedir. Mentorlar kısa süreli deneyime sahip çalışanlara kariyer yapma konusunda tavsiyelerde bulunmakta; teknik ve sosyal konularda ve yönetici olma hakkında deneyimlerini aktarmakta; işle ya da çalışanlarla ilgili sorunlar konusunda bilgilerini onlarla paylaşmaktadır (Öztürk, 2011).

Örgütlerde kadınların erkeklere oranla daha fazla mentorluk ilişkilerinden yararlanması gerekmektedir. Çünkü örgüt kültürü ve politikaları ya da bireysel engeller gibi birçok faktör kadınların kariyer gelişimlerini olumsuz etkilemektedir. Kadınlar mentorluk ilişkisi sayesinde karşılaştıkları bireysel ve örgütsel engelleri daha rahat aşarak, özgüven kazanabilirler. Kadın çalışanlar kadın mentor eksikliği çekmektedir. Bunun nedeni örgütlerde mentorluk yapacak pozisyonda bulunan kadın yöneticilerin az olmasıdır. Kadınların etkisi yüksek mentorluk ilişkileri oluşturmada bazı engellerle karşılaştıkları yapılan birçok çalışmada gözlenmiştir. Örgütlerde kadın çalışanların erkek mentordan yardım alma konusunda zorluk çekmesinin nedenleri; cinsiyet stereotipleri, bilgi ağlarına ulaşma, sosyalizasyon uygulamaları ve çapraz-cinsiyet (cross-gender) ilişkileriyle ilgili kabul edilmiş değerler olarak sıralanabilmektedir

(Catalyst, 1993; Akt: Öztürk, 2011). Kadınların örgütte mentorluk ilişkilerinden erkekler kadar fazla yararlanamayışı, mentor olabilecek kadın yöneticilerin azlığı kadınların kariyerlerinde bir cam tavan engeli olarak karşımıza çıkmaktadır.

2.4.6. Mesleki Ayrım

Cinsiyete bağlı mesleki ayrımcılık konusunda yapılan araştırmalar sonucunda elde edilen veriler, kadın çalışanların avantajının düşük olduğunu göstermektedir. Bu sonuç, kadının iş hayatındaki yerini; gelir, eğitim ve sağlık gibi sosyal faktörlerini de olumsuz yönde etkilemektedir. Bu olumsuz durumlar sonraki nesillere aktarıldığında cinsiyete dayalı eşitsizliğin artarak devam etmesine sebep olmaktadır (Parlaktuna, 2010).

Erkekler ve kadınlar aynı düzeyde eğitim görseler bile yüksek düzeyde eğitim gerektiren işler daha çok erkeklere yakıştırılmaktadır. İşte eğitim ve deneyim isteyen işler için aynı durum ortaya çıkmaktadır. Neo-klasik ayrımcılık teorisinde, kadınlara verilen ağır sorumluluklar nedeniyle kadın çalışanların örgütlerde kısa süreli çalıştıkları ve bu sürenin de sıkça sekteye uğradığı ayrıca işle ilgili eğitimlere katılmak istemedikleri düşünülmektedir. Bu sebeple kadınlar; performansı düşük, ücretleri yüksek çalışanlar olarak tanımlanmaktadır. Bu durum yöneticinin kadınlara sunacağı işlerin şeklini de etkilemektedir (Lordoğlu ve Özkaplan, 2007).

2.4.7. Stereotipler

Belli bir örgütün üyeleriyle ilgili düşünsel eylemler, inançlar, özellikler seti “stereotip” olarak tanımlanır ve örgütün üyelerini tanıtmak amacıyla kullanılır. Stereotipler, toplumların kültürel yapılarında bulunmakta ve hikayelerle, iletişim araçlarıyla bir sonraki nesle aktarılmaktadır (Arbak ve ark., 1994).

Geçmiş tecrübeler veya kültürel değerlere bağlı olarak bir insana özgü özelliklerin o insanın yaşadığı çevredeki bütün insanlar için geçerli olduğunu düşünmek Stereotipleme olarak tanımlanmaktadır. Cinsiyet grupları arasında stereotiplemeler

yapılmaktadır (Barutçugil, 2006). Buna göre erkeklere ve kadınlara ait stereotipler birbirinden ayrılmaktadır. Mesela; erkeklerin iddialı, rasyonel, kabiliyetli, objektif, yarışmacı, bağımsız, aktif ve duygularını kontrol edebilme konusunda başarılı oldukları öngörülmektedir. Kadınlar ise narin, bağımlı, duygusal ve sıcak olarak değerlendirilmektedir. Stereotiplerin oluşması ve toplum içinde kullanılması esasında normal bir durumdur. Fakat kişi hakkında önyargılı davranmaya veya yanlış fikir sahibi olmaya neden teşkil ettiği zaman tehlikeli olmaktadır (Arbak ve ark., 1994). Sonuçta hem kadınların hem de erkeklerin, kadınlar hakkında sahip olduğu önyargılar, kadınların kariyer basamaklarında yükselmeleri önünde bir cam tavan engeli olarak karşımıza çıkmaktadır.

2.5. Eğitim Örgütlerinde Cam Tavan Engeller

Cam tavan engeller, toplumsal kültürün tesiri altındaki örgütlerin yönetim kademelerinde çalışanların kadınlara karşı sadece cinsiyetlerinden kaynaklı önyargılı davranışları sebebiyle oluşan, belirlenemeyen ancak hissedilebilen bir etkisi olan engellerdir (Özbilgin ve Woodward, 2004).

İş hayatında önemli faktörlerden birisi de cinsiyettir. Bütün iş alanlarında erkek ve kadın çalışanların sayısı birbirinden farklı iken, eğitim yönetiminde bu fark kadın çalışanların aleyhi yönde büyük oranda artış göstermektedir. Özellikle yönetim kademelerinin üst basamaklarına çıkıldıkça kadın çalışanların sayısı, fark edilecek şekilde azalış göstermektedir. Yapılan araştırmalar eğitim yöneticilerinin büyük ölçüde erkeklerden oluştuğunu ve kadınların eğitim yönetiminin üst basamaklarına çıkıldıkça oranlarının azaldığını ortaya koymaktadır (İnandı ve Tunç, 2012).

İlköğretimde görev yapan erkek ve kadın öğretmenlerin sayısı dünya genelinde birbirine yakinken, yönetim kademelerine yükselmede kadınların aleyhine bir durum söz konusudur. Benzer şekilde Türkiye’de de aynı durum mevcuttur. Ülkemizde ilköğretim kademesinde yaklaşık 390 bin öğretmen görev yapmaktadır. Bunların 218 bini erkek 172 bini ise kadındır. İlköğretimde görev yapan 16.454 okul müdürü bulunmaktadır. 16.454 okul müdürünün 477’si kadındır. İlköğretimde okul müdürlüğü görevini yürüten kadınlar %3 gibi küçük bir paya sahiptir. Bu veriler Türkiye’de eğitim

yönetiminin erkekler tarafından yürütüldüğünün açık bir kanıtıdır (Otaran, Gürkaynak, Sayın, Atakul ve Güven, 2003). Türkiye batı ülkeleri ile kıyaslandığında o ülkelerdeki mevcut durum Türkiye'deki kadar üzücü görünmese bile yine de kadınlar aleyhinedir. Örneğin; ilköğretimde görevli okul müdürleri oranı Macaristan'da %33, Yunanistan'da %41, İrlanda ve İtalya'da %46 iken Hollanda'da ise bu oran sadece %13'tür (Athanasoula-Reppa ve Koutouzis, 2002).

Tan (1996), yönetici pozisyonundaki kadınların durumunu incelediği araştırmasında, kız mesleki teknik eğitim genel müdürlüğü ve okul öncesi eğitim dallarında genellikle kadınların yoğunlukta bulunması gerekirken bu tür okullarda dahi üst düzey yönetim kademelerinin büyük bölümünün erkekler tarafından doldurulduğunu ifade etmektedir. Önemli bir kariyer dönemi olan eğitim yönetiminin sadece erkeklere özgü bir iş olarak algılanması; toplumda öğretmenliğin bir kadın mesleği olarak görülmesine rağmen eğitim yöneticiliğinin erkek mesleği olarak düşünülmesi kalıplaşmış ve değiştirilmesi güç bir yargıdır.

Yönetim kademelerinde erkek öğretmenlerin yer alması gerektiğini savunan toplumsal görüşler ve yargılar okul gibi resmi örgütlerde tekrar üretilmekte ve sürdürülmekte (Thomson, 2003); bu görüşler ve yargılar öğrenci velileri tarafından da desteklenmektedir. Veliler seçimini erkek yöneticilerden veya erkeksi tavır gösteren kadın yöneticilerden yana kullanmaktadır. Aileler çocuklarını gözetim altında tutması açısından, disiplinli erkek yöneticilerle veya erkek yöneticiler kadar disiplin sağlayabilen kadın yöneticilerle okullarda otoritenin kurulabileceği görüşüne sahiptir (Smulyan, 2000). Bununla birlikte ailelerde, kadın yöneticilerin erkek öğrenciler üzerinde otorite kurma konusunda güçlük çekeceği endişesi mevcuttur (Coleman, 2005). Tüm bu basma kalıp yargılar ve normlar eğitim yönetimi konusunda kadın öğretmenlerin önünde cam tavan engeller oluşturmaktadır.

2.6. Tükenmişlik Kavramı

İnsanlara hizmet sunan işlerde çalışan kişilerin çoğunlukla yaşadıkları; duygusal, fiziksel ve zihinsel yorgunluğa neden olan sendrom "tükenmişlik" olarak tanımlanmaktadır (Akçamete ve ark., 2001). Başka bir ifade ile tükenmişlik, insanda

meydana gelen ruhsal yorgunluk, fiziksel bitkinlik, umutsuzluk ve çaresizlik hisleri ile beraber kişinin yaptığı mesleğe, diğer insanlara ve yaşama karşı hissettiği olumsuz düşünceleri ve gösterdiği davranışları kapsayan zihinsel ve fiziksel boyutları olan bir sendromdur (Maslach ve Jackson, 1981).

Tükenmişlik kavramı ilk olarak iş yerlerindeki stres konusunda uzun süren çalışmalar yapmış klinik psikolog Herbert Freudenberger (1983, Akt: Yalçın, 2013) tarafından ele alınmıştır. Başaramama korkusu, mesleki tehlike, enerji kaybı, yıpranma ya da gerçekleştirilemeyen arzular sonucunda çalışanın iç kaynaklarının tükenme noktasına gelmesi olarak tanımlanan tükenmişlik kavramına çoğunlukla kişi odaklı yaklaşılmıştır.

Cardinell'in (Akt: Izgar, 2001) tanımında tükenmişlik, "insanın hayatında ortaya çıkan ciddi bir rahatsızlık belirtisi; orta yaş krizidir". Mesleki alanlarda yapılan birçok araştırmada çoğu çalışanın otuz beş yaşından elli yaşına kadar, başta statü ve kariyer elde etme arzusu olmak üzere sosyal içerikli sorunlar sebebiyle bunalım yaşadığı Izgar (2001) tarafından ifade edilmiştir.

2.7. Tükenmişliğin Boyutları

Günümüzde kabul gören en yaygın tükenmişlik tanımı Maslach tarafından yapılmıştır. Bu tanımda tükenmişlik üç boyutta incelenmiştir. Duygusal tükenme (emotional exhaustion) tükenmişliğin ilk boyutu olarak belirtilmiştir. Duyarsızlaşma (depersonalization) tükenmişliğin ikinci boyutu, kişisel başarıda düşme hissi (diminished personal accomplishment) ise tükenmişliğin üçüncü boyutu olarak ele alınmıştır (Maslach ve Jackson, 1981).

2.7.1. Duygusal Tükenme (Emotional exhaustion)

Çalışana yerine getirdiği görev sebebiyle fazla yüklenilmesi ve sonuç olarak tüketilmiş olma hissi yaşatması olarak açıklanmaktadır. Yoğun iş yaşamının temposu sebebiyle çalışan kendisini istekleri yerine getirme konusunda zorlar ve bunun

sonucunda duygusal anlamda tükenme yaşar. Tükenmişliğin başlangıcı ve en önemli boyutu duygusal tükenme olarak belirtilmektedir. İnsanlarla yüz yüze ve yoğun bir şekilde ilişki içerisinde olan meslek dallarında duygusal tükenme hissi daha çok yaşanmaktadır. Duygusal tükenme, tükenmişliğin kişisel stres boyutunu da kapsamaktadır. Bu boyut, bireyin enerji eksikliği hissetmesi ve duygusal kaynaklarının tükenmesi şeklinde de tanımlanmaktadır. Hayal kırıklığı, gerginlik ve ruhsal yorgunlukla beraber duygusal tükenme boyutu ortaya çıkmaktadır. Duygusal tükenme yaşayan çalışanlar, kendilerini yeterince işe veremedikleri ve önceki zamanlardaki kadar verimli olmadıkları hissine kapılmaktadır. Bir sonraki gün yeniden işe gitme gerekliliği, çalışanların korku ve endişe duymalarına sebep olmaktadır. Duygusal tükenme boyutundaki kişinin duygusal anlamda çoğu duyguya artık tepkisiz kaldığı gözlenmektedir (Şıklar ve Tunalı, 2012).

Izgar (2001) duygusal tükenmeyi, kişinin yaşamında mesleğin önemli bir role sahip olmasından dolayı mesleki konuları günlük hayatında da kendisine dert etmesiyle ilişkilendirirken bu boyutu Maslach ve arkadaşları (2001; Akt: Yalçın, 2013) yorgunluk, halsizlik, güçsüzlük, isteksizlik ve bireyin kendine olan güvenini ve coşkusunu yitirmesiyle bağdaştırmışlardır.

2.7.2. Duyarsızlaşma (Depersonalization)

Duygusal kaynakların yitirilmesine bağlı olarak meydana gelen, kişinin iş arkadaşlarına karşı alaycı tavırlar, negatif düşünceler ve tutumlar sergilemesi durumudur (Akçamete ve ark, 2001). Duyarsızlaşma hissi yaşayan kişi, etrafındaki insanların problemlerini çözmede kendisinin yetersiz ve güçsüz olduğunu hisseder. Sahip olduğu duygusal yükü en aza indirmek için devamlı kaçış yolları arar. İşin yerine getirilmesi için insanlarla olan etkileşimini gerekli olan en düşük seviyeye indirir. Etrafındaki insanlara kalıplaşmış yargılarına göre davranır ve onları kendine göre kategorilere ayırır.

Duyarsızlaşan kişi tüm yaşamının diğer insanlar tarafından yönetildiği hissine kapılır. Bu sebeple onları kendi yaşamından atıp, tek kalmayı arzular (Wright ve Douglas, 1997; Akt: Polatçı, 2007). Maslach ve Goldberg'e (1998; Akt: Polatçı, 2007)

göre duyarsızlaşma, insanların yaşadıkları psikolojik yorgunluktan kendilerini bilinçli olarak korumak; düş kırıklığından ve tükenme duygusundan uzak kalmak amacıyla uyguladıkları bir tür savunma tekniğidir. Duyarsızlaşan bir kişi, psikolojik yönden yaşadığı olumsuzlukları minimum seviyeye indirebilmek için etrafındakilerle arasına bir tür “duygusal tampon” yerleştirmektedir.

2.7.3. Kişisel Başarıda Düşme Hissi (Diminished personal accomplishment)

Kişisel başarıda düşme hissi Maslach tarafından ele alınan tükenmişlik kavramının üçüncü ve son boyutudur. Kişisel başarıda düşme hissi en sade haliyle “kişinin kendisini olumsuz değerlendirme” yöneliminde olması şeklinde açıklanmaktadır. Kişinin diğer insanlarla ilgili geliştirdiği olumlu olmayan fikirler, belli bir zaman sonunda kendisi için de olumlu olmayan fikirler geliştirmesine sebep olmaktadır.

Kişi, karşısındakiyle ilgilenme konusunda eksik kaldığı, diğer insanlar tarafından sevilmediği, problemlerle baş edemediği, işinde başarısız olduğu gibi düşüncelere kapılabilir. Tüm bu düşüncelerinin sonucunda özgüven eksikliği hissederek kendine olan saygısını yitirebilir (Yıldırım, 1996). Bu sebeple kişisel başarıda düşme hissi; başarılı olamama düşüncesi, yetersizlik hissi, çalışma isteğinde ve verimlilikte düşüş, düzelmeyen moral, çalışanlar arasındaki çekişmeler, problemlerle baş etmede yetersizlik, kendine saygıda ve özgüvende eksik hissetme gibi belirtiler barındırmaktadır (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001; Akt: Polatçı, 2007).

2.8. Tükenmişliğin Evreleri

Tükenmişlik çeşitli araştırmalarda farklı evrelere ayrılmıştır. Tüm bireylerin değişen şartlar ve durumlar karşısında birbirinden farklı tepki göstermeleri bu farklılığın nedeni olarak belirlenmiştir. Genel olarak tükenmişlik dört evrede açıklanabilir. Bu evreler sayesinde tükenmişliği anlamayı basitleştiren bir bakış açısı yakalanmaktadır. Bununla birlikte, tükenme bireyin bir evreden başka bir evreye geçtiği sıralı bir süreç değildir; devamlılığı olan bir kavramdır (Ergin, 1992).

I.Evre: Şevk ve Coşku Evresi (Enthusiasm): Bu evrede iş hayatındaki beklentiler oldukça yüksek düzeydedir. Bu beklentilerin büyük kısmı gerçekçi değildir. Birey zor koşulları kabullenir ve bu koşullara uyum göstermeye çalışır. Beklenti ve umut oldukça fazladır. Bu evredeki bireyin enerjisi çok yüksektir.

II. Evre: Durağanlaşma Evresi (Stagnation): Kişi bu dönemde çektiği sıkıntıları ve zorlukları düşünür. Bugüne kadar yaptığı yanlışları sorgulamaya ve yüksek düzeyde rahatsızlık, suçluluk hissetmeye başlar. Umutları ve sahip olduğu enerji giderek azalmaya başlar.

III. Evre: Engellenme Evresi (Frustration): İnsanlara hizmet ve yardım sektöründe çalışan birey düzeni ve olumsuz çalışma şartlarını yeniden ele almanın güç olduğunun farkına varır. Engellenmişlik duygusu yoğun şekilde hissedilir. Sonuç olarak bireyde kaçınma ve uzak durma davranışları gözlemlenir.

IV. Evre: Umursamazlık Evresi (Apathy): Bu dönemde bulunan birey görevini sevdiği için değil, mecbur olduğu için yerine getirmektedir. İnançsızlık, ümitsizlik, işten kopma tutumları, isteksizlik ve sıkılma durumları oluşur. Birey için işi gelir ve mutluluk kaynağı olmaktan çıkar, ona sıkıntı ve kaygı vermeye başlar.

2.9. Tükenmişliğin Sonuçları

Tükenmişliğin sonuçları ile ilgilenen araştırmacıların birçoğu tükenmişliğin duygusal, psikolojik, fiziksel ve zihinsel yönlerinin birbiriyle ilişkili olduğu yönünde görüş bildirmişlerdir (Tümekaya, 1996). Tükenmişliğin sonuçları incelendiğinde; fizyolojik, psikolojik, davranışsal ve örgütsel sonuçları olduğu görülmektedir (Gündoğdu, 2013).

Tükenmişlik sonucunda; solunum sistemi rahatsızlıkları, kalp damar rahatsızlıkları, üreme sistemi rahatsızlıkları, sindirim sistemi rahatsızlıkları, hormonal sistem bozuklukları, hareket sistemi rahatsızlıkları ve deri hastalıkları meydana gelebilir (Ekici, 2009).

Tükenmişliğin kişinin sadece bedensel olarak sağlığı ile ilgili sonuçları sıralanmış olsa da psikolojik sağlığı konusunda da olumsuz sonuçları mevcuttur. Bireyin mesleği ve kendisi hakkında olumsuz düşünceler geliştirmesi ve bu nedenle kendini kötü hissetmesi, kişisel saygı, özgüven ve başarı duygusunda azalma, bunların sonucunda işini istediği şekilde yapamaması, diğer çalışanlara karşı şüphecilik ve olumsuz duygular besleme ve basit olaylara sinirlenme bunlardan bazılarıdır (Maslach, 1982; Akt: Okutan, 2010).

Davranış bozuklukları, tükenmişlik hisseden kişilerde görülen ciddi sorunlardan bir tanesidir. Tükenmişlik sonucunda psikolojik sorunlar yaşayan kişi; insanlarla bağlarını koparma, çabuk vazgeçme, direnme yönelimine girer (Izgar, 2001). Aşırı şekilde yemek yemeye ve sigara, alkol, uyuşturucu kullanma gibi istenmeyen davranışlar sergilemeye başlar (Ekici, 2009). Bununla birlikte, görevine geç gitme veya gitmeme, görevinden erken ayrılma, örgüt yöneticilerine olan inanç ve örgüte aidiyet duygusunda azalma, kaza ve yaralanmalarda artma, süregelen davranışlarda gözle görülür değişiklikler şeklinde davranışsal sonuçları olduğu da açıklanmaktadır (Çoban, 2010; Akt: Başak, 2013).

Tükenmişlik sonucunda üretkenlikte düşüş, işten uzaklaşma ve işe devamsızlık gözlemlenir (Ekici, 2009). Tükenmişlik duygusu ile kendisini stresli ve yorgun hisseden; insanlara ve görevine karşı negatif duygular geliştiren kişi görevinde de yeteri kadar verimli olamayacaktır (Aykan, 2007).

2.10. Öğretmenlik Mesleği ve Tükenmişlik

Kişinin aldığı eğitim sonucunda sahip olduğu işinden ya da unvanından uzaklaşması ve psikolojik soğuma yaşaması mesleki tükenmişlik şeklinde tanımlanabilir. Meslekte tükenmişlik hissi; kişinin işini kendi isteğiyle belirlememesi, işinin beklentilerine cevap verememesi, kişisel becerileri ile işinin gerekleri arasında uyumsuzluk yaşaması, işinin sağladığı beceri ve bilgileri kendine uygun görmemesi, işine karşı psikolojik soğukluk hissetmesi ve seçtiği işin kendi geleceğine yönelik avantajlarının olmaması gibi sebeplerle ortaya çıkmaktadır.

İnsanlarla yüz yüze ve yoğun ilişki içinde çalışmayı gerektiren mesleklerde tükenmişlik daha fazla görülmektedir. Öğretmenlik bu tip mesleklerden bir tanesidir. Öğretmenlerin iş gücünde kayıplara neden olabilecek tükenmişliğin nedenlerinin irdelenmesi, eğitim sistemi ve öğretmenlerin çalışma hayatından etkilenecek diğer çalışanlar ve öğrenciler için yararlı olmaktadır. Mc Intyre (1984; Akt: Kalkan, 1996) tarafından öğretmen tükenmişliği ile kontrol odağı arasındaki ilişkiyi belirlemek için 28 okulda, 469 öğretmen üzerinde bir araştırma yapılmıştır. Bulgular, öğrencilerine karşı daha çok duyarsızlaşan ve duygusal tükenme yaşayan öğretmenlerin dışsal kontrol odağına sahip olduklarını göstermiştir. Yüksek düzeyde tükenmişlik hisseden öğretmenlerin kendi hayatları üzerinde daha az kontrol algıları olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerde mesleği bırakma isteği Dworkin'e (1987; Akt: Dinçerol, 2013) göre, benzer eğitimi almış uzmanlara kıyasla üç kat daha fazladır. İstatistiksel veriler öğretmenlerin gün geçtikçe artan oranda görevinden çekilmeye başladıklarını ayrıca büyük bölümünün erken yaşta emekli olmak istediğini, diğer bir bölümünün ise özel sektörde çalışmaya başladığını kanıtlamaktadır. Öğretmenler; öğretim üzerinde kısıtlı bireysel kontrolden, düşük ücret politikalarından ve toplumsal bağlılıktaki kopmalardan olumsuz şekilde etkilenecek tükenmişlik duygusu yaşamaktadır. Bu durumlardan yola çıkarak, bütün öğretmenlerin yaklaşık %25'inin farklı zamanlarda tükenmişlik duygusu yaşadığı belirtilmiştir.

Diğer sektörlere göre öğretmenlik mesleğinde daha fazla stres, yorgunluk ve tükenmişlik yaşanmasının sebepleri aşağıda belirtilmiştir (Kyriacou, 2000; Akt: Dinçerol, 2013);

- Otorite problemleri ve mevcudu yüksek sınıflar,
- Eğitim-öğretim çalışmalarındaki öğretmen-öğrenci, veli-öğretmen, çevre-öğretmen uyumsuzlukları,
- Gereksiz evrak işleri,
- Fiziki şartlardaki yetersizlik,

- Toplum tarafından yapılan eleştiriler,
- Karara katılmada ve ödüllendirmede yanlılık ve yetersizlik,
- Eğitim kurumlarına yapılan sosyal ve politik baskılar öğretmenlerin tükenmişlik yaşamasına neden olan sorunlardır.

Bu sorunların sıkça görüldüğü ülkemizde öğretmenlerin tükenmişlik yaşamaları ve buna bağlı olarak yönetim kademelerine geçmek istememeleri olası bir sonuçtur.

2.11. Cam Tavan Engeli ve Tükenmişlik

Kadınlara yönelik kalıplamış tutumların ve bunların iş yerindeki yansımaları, cinsiyete dayalı negatif ayrımcılık ve bu durumun sebep olduğu uygulama ile izlenen yanlış politikalar, iş yerinde çalışanların büyük bir bölümünün erkeklerin oluşturduğu sosyal ortamlara katılamama, erkek egemen düşünce tarzının örgüt kültürüne olan etkileri ve bir rehberle sahip olunmadığından gerekli desteği sağlayamama gibi faktörler, kadın çalışanların karşısına çıkan birer engel olmakla birlikte cam tavan engelleri artırıcı etkiye sahiptir (Güner, 2011).

Cam tavan, nitelikli bir iş yaşamına zarar veren engellerdir. Çünkü, kadın çalışanların yönetim kademelerinde ilerlemesi için yapılan sınav ve mülakatlarda objektif kriterler kullanılmamaktadır. Cinsiyeti sebebiyle kadınlar bu tarz engellerle karşılaşmakta ve üst yönetim kademeleri kadınlara kapatılmaktadır. Çalışma hayatının kalitesine zarar veren bir diğer olgu da tükenmişlik sendromudur. Bireyin tüm kaynaklarını bitiren, onu ruhsal anlamda yavaş yavaş çöküntüye uğratan bir olgudur. Özellikle kendilerini işleriyle tanımlayan, işlerine büyük anlamlar yükleyen bireyler tükenmişliğe fazla eğilimi olan bireylerdir. Çünkü bu özelliğe sahip bireyler büyük umutlarla iş hayatına girerler. Buna bağlı olarak yoğun şekilde çalışırlar. Ancak tüm çalışmalarına rağmen birey kariyer beklentilerini elde edemediğinde kendisini yetersiz ve başarısız hissedebilir. İstekle başladığı iş anlamını yitirebilir buna bağlı olarak birey hayal kırıklığı ve kızgınlık hissedebilir. Tüm bu olumsuz duygular uzun süre devam ederse birey kendisini tükenmiş olarak bulabilir (Güner, 2011).

Tükenmişlik ve cam tavan olgusu ile ilgili yurt içinde ve yurt dışında çalışmalar yapılmıştır. Bunlardan bazıları şu şekildedir;

İnandı (2009) "Türkiye'deki Kadın Öğretmenlerin Kariyer Gelişimleri Önündeki Engeller ve Tükenmişlik Seviyeleri" adlı çalışmasında; ilköğretim okullarında görev yapan kadın öğretmenlerin karşılaştıkları kariyer engelleri ile tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını araştırmıştır. Aynı zamanda araştırmacı çalışmasında kariyer engellerinin tükenmişlik üzerinde etkisi olup olmadığı sorusuna da cevap aramıştır. 1.076 kadın öğretmenin katıldığı bu araştırmada, tükenmişliğin boyutları ile kariyer engelleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre, kadın öğretmenlerin karşılaştığı engeller artıkça tükenmişlik seviyelerinin de artacağı ileri sürmüştür. Başka bir sonuç olarak okul ve çevreden kaynaklanan engeller ile kişisel başarı arasında zıt yönde bir ilişki gözlenmiştir. Bu sonuca göre karşılarına çıkan engelleri aşan kadınların kişisel başarılarının yükseleceği söylenebilir.

Eroğlu Toraman (2011) çalışmasında kadınların yönetsel konuma yükselmelerinde/yükseltmelerinde önlerinde engeller olduğu katılımcıların yarısından çoğu tarafından ifade edilmiştir. Yönetici ve öğretmenlerin bakış açılarına göre, kadınlar ve erkeklerin, eğitim örgütlerindeki yönetsel konumlara yükselmelerindeki farklılıklar oluşmaktadır. Kadının iş-aile çatışmasından kaçınmak amaçlı yönetsel konuma sıcak bakmadığı, rol çatışması içerisinde olduğu (iş kadınlığı/ ev hanımlığı) ve yönetim anlamında özgüven eksikliği yaşadığı sonuçlarına ulaşılmıştır.

Karaca (2007) ise bankacılık sektöründe yaptığı araştırmasında, erkek yöneticilerin kadınların duygusal ve güçsüz olduğu konusunda önyargıya sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır. Fakat buna rağmen erkek yöneticiler kadınların yöneticilik özellikleri taşıdığını, mantıklı ve hızlı kararlar alabileceklerini ve üst düzey yönetici pozisyonları için gereken bilgi ve donanıma sahip olduklarını belirtmişlerdir.

Okutan ve Tengilimoğlu'nun (2002) Devlet Demiryollarında çalışan işçi ve memurlarla yaptıkları araştırma sonucunda kariyer gelişiminden kaynaklanan faktörlere karşı memurların daha duyarlı oldukları ortaya çıkmıştır. Mesleki yönden kendini geliştirme olanaklarının sağlanmaması, yükselme olanaklarının adaletsiz ve dengesiz

oluşu, yapılan işin başkalarının önemsenmemesi, sicil değerlendirmeye ilgili sorunlar, amirlerle ilişkilerde ortaya çıkan sürtüşmeler; memurların kariyer gelişimlerini etkileyerek stres yaşamalarına neden olan etkenler olarak ifade edilmiştir.

Budak ve Sürgevil'in (2005) "Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerine Bir Uygulama" adlı araştırmalarında Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF akademisyenlerinin tükenmişlik düzeyleri, bu düzeylerin unvana ve belirli demografik faktörlere göre değişip değişmediği araştırılmıştır. Bu araştırmanın sonucunda akademisyenlerin düşük bir tükenmişlik düzeyine sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Bulgular, cinsiyetin önemli bir değişken olduğunu ve kadınların duygusal tükenme düzeyinin erkeklere göre daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Araştırmacılar bu sonucun nedeni olarak; kadının cinsiyet rolleri üzerinde durmuşlardır.

Liang ve Hsieh (2005) Tayvan'da bir havaalanında çalışan hostesler ile yaptıkları çalışmada, bireyin kariyer gelişimi ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Bu çalışmada kariyer gelişimi; meslek seçiminden memnuniyet, kariyer memnuniyeti ve kariyerin geleceğine duyulan güven olmak üzere üç boyutta incelenmiştir. Bu araştırmanın sonucunda, kariyer gelişiminin üç boyutu ile tükenmişliğin duyarsızlaşma ve duygusal tükenme boyutları arasında zıt yönde, kişisel başarı boyutuyla da doğrusal yönde bir ilişkinin bulunduğu belirtilmiştir. Buna ek olarak; meslek seçiminden memnuniyet ve kariyerin geleceğinden duyulan güven boyutlarının önemli derecede tükenmişliğin üç boyutunun belirleyicisi olduğu ortaya çıkarken; kariyer memnuniyeti boyutunun tükenmişliğin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutları üzerinde etkili olduğu sonucuna varılmıştır.

Doyle ve Hind (1998), kadın akademisyenlerin algıladıkları iş geriliminin ve tükenmişliğin seviyesini belirlemek amacıyla; İngiltere'deki üniversitelerin, teknik okulların ve yüksek eğitim veren kolejlerin psikoloji bölümlerinde çalışan kadın akademisyenler ile bir araştırma yapmışlardır. Araştırmanın sonucunda ortaya çıkan bulgulara göre; erkek akademisyenlerle kıyaslandıklarında kadınlar akademik hayatta oldukça yavaş yükselmekte ve daha ileri yaşlarda kariyer sahibi olabilmektedir. Örneğin, 40-49 yaş aralığındaki erkeklerin %39'u öğretim üyesi iken; bu pozisyondaki

kadınlar 50-59 yaş aralığında oldukları bulunmuştur. Araştırmanın bir diğer sonucu yaşanan iş stresi ve tükenmişlik seviyeleriyle ilgilidir. Buna göre işteki gerilimin yarattığı baskıyı kadınların daha fazla hissettikleri sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmacılar bu sonucun nedeni olarak, kadın akademisyenlerin genellikle ast durumunda olmalarından kaynaklandığını düşünmektedir.

Konuyla ilgili bir diğer çalışma da Ronen ve Pines'in (2008) tükenmişlikteki cinsiyet farklılığı üzerine yaptıkları çalışmadır. Mühendisliğin eril bir kültüre sahip olması ve önyargılar nedeniyle kadınların bu meslekte sayıca az yer alabilmeleri nedeniyle bu çalışmanın örneklem grubu mühendislerden seçilmiştir. Araştırmanın sonucunda elde edilen bulgular, kadın mühendislerin tükenmişlik seviyelerinin erkeklere göre daha yüksek olduğunu göstermiştir. Araştırmacılar; eril bir kültüre sahip bu mesleğe uyum sağlamakta yaşanan zorluklar ile toplumsal cinsiyet, kültür ve psikolojik etkenlerin yarattığı önyargılarla edilen mücadeleyi bu sonuç üzerinde etkili olduğunu ileri sürmüşlerdir. Bu araştırma sonucunda elde edilen diğer bulgular ise; kadınların erkeklere göre daha fazla iş-aile rol çatışması yaşamaları, kariyer gelişim fırsatlarından daha az yararlanmaları, yönetim desteğini hissedememeleri, iş arkadaşlarından sosyal destek görememeleri yaşanan tükenmişlikte cinsiyet farklılığını ortaya çıkarttığı yönündedir.

Yurt içindeki ve yurt dışındaki çalışmalara bakıldığında; kadınların yaşadıkları tükenmişlikte hangi faktörlerin etkili olduğu üzerinde durulduğu görülmektedir. Bu çalışmalar, kadınların erkek çalışanlara göre farklı faktörlerden etkilendikleri ve bu faktörlerin de yaşanan tükenmişlikte etkili olabileceğini göstermesi bakımından önemli çalışmalardır. Ancak yapılan bu çalışmaların çok da yeterli olduğunu söylemek mümkün değildir.

3. BÖLÜM

YÖNTEM

Araştırma kavramsal ve uygulama olmak üzere iki kısımdan oluşmuştur. Kavramsal kısmında kadın öğretmenlerin yönetim alanında üst basamaklara çıkmasının önündeki cam tavan engelleri ve tükenmişlik sendromu hakkında bilimsel nitelikte yerli ve yabancı kitaplar, tezler, makaleler, gazeteler, dergiler ve internet kaynakları taranmıştır.

Uygulama bölümünde ise katılımcılara ölçek uygulanmış ve ölçek sonuçları analiz edilmiştir. Bu kısımda araştırmanın modeli, evren ve örneklem, veri toplama aracı, verilerin analizi ve verilerin çözümlenmesine yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma ilişkisel tarama modeli olup literatüre bu yönde katkı sağlaması öngörülerek hazırlanmıştır. Bu araştırma ile kadın öğretmenlerin cam tavan sendromuna ilişkin algılarının tükenmişlik düzeyi ile ilişkisi belirlenmeye çalışılmıştır.

3.2. Evren ve Örneklem

Bursa ili Yıldırım ilçesinde 2014-2015 eğitim-öğretim yılında görev yapan 2938 kadın öğretmen bu araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklem grubunu 7 eğitim bölgesine ayrılmış olan Yıldırım ilçesinde, her bölgeden olacak şekilde, okullarda bulunan öğretmen sayısı ile orantılı olarak, random yöntemiyle belirlenen 28 okuldan, 7si müdür yardımcısı olmak üzere toplam 357 kadın öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik değişkenlerine göre yüzde ve frekans dağılımları Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 3: Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik değişkenlerine göre frekans ve yüzde dağılımları

Unvan	Frekans (n)	Yüzde (%)
Öğretmen	350	98,0
Müdür Yardımcısı	7	2,0
Branşlar		
Sınıf Öğretmeni	179	50,1
Branş Öğretmeni	178	49,9
Eğitim Durumu		
Önlisans	12	3,4
Lisans	321	89,9
Yüksek Lisans	24	6,7
Mesleki Deneyim		
1-5 yıl	52	14,6
6-10 yıl	83	23,2
11-15 yıl	74	20,7
16-20 yıl	95	26,6
21 ve üzeri	53	14,8
Medeni Durum		
Evli	291	81,5
Bekâr	66	18,5

Çocuk Sayısı	Frekans (n)	Yüzde (%)
Yok	93	26,1
1 çocuk	108	30,3
2 çocuk	136	38,1
3 ve üzeri	20	5,6
Toplam	357	100,0

Tablo 3’te görüldüğü gibi araştırmaya katılan kadın çalışanların çoğunun unvanı öğretmendir. Araştırmaya okul müdürü pozisyonunda katılan kadın öğretmen yoktur. Bu da eğitimde kadın yöneticilerin azınlıkta olduğunu kanıtlamaktadır. Araştırmaya katılan kadın öğretmenlerin yarısı branş yarısı sınıf öğretmenidir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin büyük bölümü lisans mezunudur ve evlidir. 16-20 yıl mesleki deneyime sahip kadın öğretmenler çoğunlukta olup geneli 2 çocuğa sahiptir.

3.3. Veri Toplama Aracı

Araştırmada verileri toplamak amacıyla ölçek kullanılmıştır. Katılımcıların cam tavan sendromu ve tükenmişliklerini ölçmek için kullanılan ölçek formu üç bölümden oluşmuştur. Kişisel bilgiler bölümünde; yaş, medeni durum, eğitim durumu, unvan ve çocuk sayısı ile mesleki deneyim soruları yer almıştır. Kadın öğretmenler üzerinde uygulanacağından cinsiyet sorusuna yer verilmemiştir.

İkinci bölümde, katılımcılardaki cam tavan etkisini belirlemek üzere Karaca (2007)’nin “Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri: Cam Tavan Sendromu Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma” konulu tezinde geliştirdiği ve uyguladığı veri toplama aracı kullanılmıştır.

Konu ile ilgili önceden hazırlanmış benzer araştırmalar taranarak ve bu araştırmalarda kullanılan soru listelerinden de yararlanılarak ölçek soruları tamamlanmıştır. Verilerin toplanmasında kişisel görüşlerden faydalanılmış ve bu tür çalışmalarda daha çok tercih edilen likert tipi ölçme aracından yararlanılmıştır. Toplam

34 ifadeden oluşan ölçek 6 alt boyut açısından değerlendirilmiştir. Veri toplama aracıyla elde edilen verilerin güvenilirlik düzeyini belirlemek için veri toplama aracına Cronbach Alpha güvenilirlik testi uygulanmıştır. Ölçeğin kabul gören orandan daha yüksek bir güvenilirliğe sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Karaca, 2007). Söz konusu 6 alt boyut ve içerdikleri sorular Tablo 4'teki gibidir:

Tablo 4. Cam Tavan Boyutları ve Soru Listesi

Cam Tavan Boyutları	Soru No
Çoklu rol üstlenme	1,2,3,4,5
Kadınların kişisel tercih algıları	6,7,8,9,10,11,12
Örgüt kültürü ve politikaları	13,14,15,16,17
İnformal iletişim ağları	18,19,20
Mesleki ayırım	23,24,25,26,27
Stereotipler	28,29,30,31,32,33,34

Mentorluk alt boyutuyla ilgili olan 21 ve 22. maddeler toplamda 3 maddeden az olduğundan değerlendirmeye alınmamıştır. Ölçekte yer alan pozitif maddeler ters kodlanmıştır. Ölçeğe ait cevap seçenekleri ve sayısal sınırları Tablo 5'te gösterilmiştir:

Tablo 5. Ölçek Maddelerine Ait Puan, Seçenek ve Sayısal Sınırlar

Puanlar	Seçenekler	Sayısal sınırlar
1	Kesinlikle katılmıyorum	1,00-1,79
2	Katılmıyorum	1,80-2,59
3	Kararsızım	2,60-3,39
4	Katılıyorum	3,40-4,19
5	Kesinlikle katılıyorum	4,20-5,00

Üçüncü bölümde ise katılımcıların tükenmişlik düzeylerini tespit etmek amacıyla, 1981 yılında Maslach ve Jackson tarafından hazırlanmış Tükenmişlik Ölçeğinden (MTÖ) yararlanılmıştır. Ölçek, Ergin (1992) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır.

Tükenmişlik kavramı ölçekte üç boyutta ele alınmıştır. Bu üç boyut; Duygusal Tükenmişlik (DT), Kişisel Başarı Hissi (KB) ve Duyarsızlaşma (D) şeklinde belirlenmiştir. Kişisel Başarı Hissi (KB) alt boyutu kişisel başarıda düşme hissini ifade etmektedir. Ölçek, Duygusal Tükenmişliği ölçmek amacıyla 9, Kişisel Başarıda Düşme Hissini ölçmek amacıyla 8, Duyarsızlaşma boyutunu ölçmek amacıyla 5 madde olacak şekilde toplamda 22 maddeden oluşmaktadır.

Duygusal Tükenmişlik ve Duyarsızlaşma boyutları olumsuz ifadeler barındırmaktadır. Bu nedenle bu iki boyuttan yüksek puan alanların daha fazla tükenmişlik duygusu yaşadıkları varsayılmaktadır. Kişisel Başarı Hissi boyutu olumlu ifadeler barındırdığından bu boyutta düşük puan alanların daha az tükenmişlik duygusu yaşadıkları varsayılmaktadır. Kişisel Başarı Hissi boyutunda elde edilen puanlar ters çevrilerek toplam puan hesaplanmış ve ortaya çıkan toplam puan arttıkça tükenmişlik duygusunun da arttığı şeklinde yorum yapılmıştır. Bu ölçeğin güvenilirliği hesaplanırken iki yöntem kullanılmıştır. İlk yöntemde, tüm alt boyutların iç tutarlığı hesaplanmıştır. ($n = 552$). Diğer yöntemde ise test / tekrar – test güvenilirliğidir ($n= 99$). Ölçeğin özgün haline ait güvenilirlik katsayıları şu şekildedir:

Duygusal Tükenme: iç tutarlık, .83 (.90) test-tekrar test, .83 (.82).
Duyarsızlaşma: iç tutarlık, .65 (.79) test-tekrar test,.72 (.60). Kişisel Başarı: iç tutarlık, .72 (.71) test-tekrar test,.67 (.80). Ölçek, araştırmamıza aşağıdaki şekilde uyarlanmıştır:

Duygusal Tükenme (DT): Bu boyutu ölçmek amacıyla dokuz madde hazırlanmıştır. Bu maddeler; iş hayatında yoğun şekilde psikolojik isteklerle karşı karşıya kalmaktan ötürü yaşanan stres, yorgunluk, enerji eksikliği ve duygusal olarak yıpranmışlık durumlarını ortaya çıkarmaya yöneliktir. Bu boyutu ölçmek için 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 ve 20 numaralı maddeler kullanılmıştır.

Duyarsızlaşma (D): Bu boyutu ölçmek için beş madde kullanılmıştır. Duyarsızlaşma, kendilerine has bir birey olduklarını önemsemeden çalışanların sundukları hizmet karşısında onlara duygusuz ve samimiyetsiz şekilde davranılmasını tanımlamaktadır. 5, 10, 11, 15,22 numaralı maddeler ölçekte bu boyutu ölçmek için kullanılmıştır.

Kişisel Başarı Hissi (KB): Bu boyut sekiz maddeden oluşmaktadır. İnsanlarla etkileşim içerisinde olan meslek gruplarında çalışanın kendisini mesleğinde başarısız ve yetersiz bulması durumunu ifade etmektedir. Bu boyutu ölçmek için 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21 numaralı maddeler kullanılmıştır. Bu boyutta yer alan pozitif maddeler de ters kodlanmıştır.

Çam'ın (1992) yaptığı araştırmaya göre tükenmişlik ölçeği alt boyutları şu şekilde yorumlanmıştır; Duygusal tükenme boyutunda 18 ve 18'den yüksek puanlar yüksek düzeyde tükenmişlik, 12–17 arasındaki puanlar normal düzeyde tükenmişlik, 0–11 arası puanlar ise düşük düzeyde tükenmişlik olarak kabul edilmiştir. Duyarsızlaşma boyutunda ise 10 ve 10'dan yüksek puanlar yüksek düzeyde tükenmişlik olarak belirlenmiştir. 6–9 arası puanlar normal düzey ve 0–5 arası puanlar ise düşük düzey tükenmişlik olarak kabul edilmiştir. 26 ve 26'dan yüksek puanlar ise Kişisel Başarı Hissi boyutunda düşük seviyede tükenmişlik olarak belirlenmiştir.

3.4. Verilerin Analizi

Araştırma sonucunda ortaya çıkan verilerin analizinde istatistik programı SPSS deneme 20,0 (Statistical Package for Social Sciences) programından yararlanılmıştır. Nicel verilerin elde edilebilmesi için kullanılan ölçek sorularının güvenilirliğini arttırmak amacıyla oluşturulan negatif yargılar kullanılmış bazı ölçek soruları ile pozitif ifadelerle aynı anlama gelen benzer sorulara aynı yanıtı verip vermedikleri dikkate alınarak ölçekler değerlendirilmiştir; gerekli maddeler ters kodlanmıştır.

Verilerin çözümlenmesinde aritmetik ortalama, frekans, standart sapma, yüzde gibi betimsel istatistiklerden yararlanılmıştır. Normallik sınaması için Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testleri, karşılaştırmalar için non-parametrik testlerden Mann-

Whitney U ve Kruskal-Wallis, parametrik testlerden Bağımsız t testi ve Anova kullanılmıştır. İlişki analizlerinde ise Pearson-Correlation katsayısı hesaplanmıştır. Gruplar arası farkları belirlemek için Dunn-Bonferroni ve Post-Hoc LSD testleri uygulanmıştır.

Cam Tavan ölçeği 6 alt boyuttan oluşmaktadır. Her bir boyut için maddelerin ortalaması hesaplanmıştır. Ölçekte yer alan pozitif maddeler ters çevrilmiş, hesaplamalar bu şekilde yapılmıştır. Tükenmişlik Ölçeği 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Her bir boyut için maddelerin toplamı, ayrıca ölçeğin geneli için Tükenmişlik Ölçeği toplamı hesaplanmıştır.



4. BÖLÜM

BULGULAR VE TARTIŞMA

Bu bölümde, araştırma sonucu elde edilen verilerin analizi sonucunda ortaya çıkan bulgulara ve konuyla ilgili hazırlanan diğer araştırmalarda elde edilen bulgularla tartışma kısmına yer verilmiştir.

Cam Tavan Ölçeği ve Tükenmişlik Ölçeği alt boyutlarına ait betimleyici istatistikler Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6. Cam Tavan Ölçeği ve Tükenmişlik Ölçeği alt boyutlarına ait istatistikler

Cam Tavan Ölçeği	n	Ort.	S.S.
Çoklu Rol Üstlenme	357	2,424	0,681
Kadınların Kişisel Tercih Algıları	357	2,437	0,714
Örgüt Kültürü ve Politikaları	357	3,196	0,775
İnformal İletişim Ağları (Networklar)	357	2,962	0,668
Mesleki Ayrım	357	2,902	0,505
Stereotipler	357	2,208	0,692
Tükenmişlik Ölçeği	n	Ort.	S.S.
Duygusal Tükenme	357	13,221	6,653
Duyarsızlaşma	357	5,109	3,239
Kişisel Başarı Hissi	357	11,011	5,197
Tükenmişlik Ölçeği Toplam	357	29,342	12,044

Tablo 6’da araştırmada kullanılan Cam Tavan ölçeği alt boyutları, Tükenmişlik Ölçeği alt boyutları ve tükenmişlik toplam puanını betimleyici istatistikler

gösterilmiştir. Orijinaline uygun olarak; Cam Tavan Ölçeğinde alt boyutların ortalamaları üzerinden, Tükenmişlik Ölçeğinde ise alt boyutların toplamları üzerinden ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır.

Cam Tavan ölçeği 6 alt boyuttan oluşmaktadır. Her bir boyut için maddelerin ortalaması hesaplanmıştır. Ölçekte yer alan pozitif maddeler ters çevrilmiştir ve hesaplamalar bu şekilde yapılmıştır. Hesaplanan bu ortalama değerler arttıkça Cam Tavan engellerin arttığı yorumu yapılır. Cam Tavanın alt boyutlarına ilişkin kadın yöneticilerin algı düzeyi, Örgüt Kültürü ve Politikaları alt boyutunda en yüksek seviyede (3,196), Stereotipler alt boyutunda en düşüktür (2,208). Buna göre araştırmaya katılan öğretmenlerin Örgüt Kültürü ve Politikaları alt boyutunda Cam Tavan engeller konusunda kararsız oldukları, Stereotipler alt boyutunda ise Cam Tavan engellerin olduğuna katılmadıkları söylenebilir.

Tükenmişlik Ölçeği 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Her bir boyut için maddelerin toplamı, ayrıca ölçeğin geneli için Tükenmişlik Ölçeği toplamı hesaplanmıştır. Ölçekte yer alan pozitif maddeler ters çevrilmiş, hesaplamalar bu şekilde yapılmıştır. Hesaplanan bu toplam değerler arttıkça Tükenmişliğin arttığı yorumu yapılır.

Duygusal Tükenme alt boyutunda katılımcıların normal düzeyde tükenmişlik duygusu yaşadıkları (12-17 arası, normal); Duyarsızlaşma alt boyutunda katılımcıların düşük düzeyde tükenmişlik duygusuna sahip oldukları (0-5 arası, düşük) ve Kişisel Başarı Hissi alt boyutunda yüksek düzeyde tükenmişlik duygusu yaşadıkları (26'dan küçük, yüksek) söylenebilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin branş değişkenine göre Cam Tavan engelleri algıları Tablo 7'de gösterilmiştir.

Tablo 7. Kadın öğretmenlerin Cam Tavan engellerine ilişkin algılarının branş değişkenine göre istatistiksel olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Bağımsız t testi sonuçları

	Branşlar	n	Ort.	S.S.	t	p
Çoklu Rol Üstlenme	Sınıf Öğr.	179	2,368	0,621	-1,568	0,118
	Branş Öğr.	178	2,480	0,733		
Kadınların Kişisel Tercih Algıları	Sınıf Öğr.	179	2,575	0,724	3,724	0,000**
	Branş Öğr.	178	2,299	0,678		
Örgüt Kültürü ve Politikaları	Sınıf Öğr.	179	3,164	0,740	-0,778	0,437
	Branş Öğr.	178	3,228	0,809		
İnformal İletişim Ağları	Sınıf Öğr.	179	3,037	0,625	2,153	0,032*
	Branş Öğr.	178	2,886	0,702		
Mesleki Ayrım	Sınıf Öğr.	179	2,939	0,488	1,370	0,171
	Branş Öğr.	178	2,865	0,519		
Stereotipler	Sınıf Öğr.	179	2,182	0,607	-0,694	0,488
	Branş Öğr.	178	2,233	0,770		

Tablo 7’de Cam Tavan ölçeği alt boyutlarının araştırmaya katılan kadın öğretmenlerin branşlarına göre karşılaştırılması verilmiştir. Tabloda ortalama, standart sapma değerleri ve Bağımsız t testi sonuçları gösterilmiştir.

Buna göre;

Çoklu Rol Üstlenme alt boyutu ($t=-1,568$; $p>0,05$), Örgüt Kültürü ve Politikaları alt boyutu ($t=-0,778$; $p>0,05$), Mesleki Ayrım alt boyutu ($t=1,370$; $p>0,05$) ve Stereotipler alt boyutu ($t=-0,694$; $p>0,05$) branşa göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

Kadınların Kişisel Tercih Algıları alt boyutu branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($t=3,724$; $p<0,01$). Sınıf öğretmeni olanların ortalaması branş öğretmenlerine göre daha yüksektir.

İnformal İletişim Ağları alt boyutu branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($t=2,153$; $p<0,05$). Sınıf öğretmeni olanların ortalaması branş öğretmenlerine göre daha yüksektir.

Buna göre sınıf öğretmenleri, branş öğretmenlerinden, Kişisel Tercih Algıları ve İnformal İletişim Ağları alt boyutlarında daha yüksek düzeyde cam tavan algısına sahiptir denilebilir. Sınıf öğretmenlerinin branş öğretmenlerine göre daha küçük yaş grubundaki öğrencilerle çalışması ve onlara daha uzun zaman ayırmaları gerektiği için diğer öğretmen arkadaşlarıyla sosyal ilişki içerisinde bulunamamaları bu farklılığın nedeni olabilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin eğitim durumu değişkenine göre Cam Tavan engelleri algıları Tablo 8’de gösterilmiştir.

Tablo 8. Kadın öğretmenlerin Cam Tavan engellerine ilişkin algılarının eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Kruskal Wallis testi sonuçları

	Eğitim Durumu	n	Ort.	S.S.	Medyan	χ^2	p
Çoklu Rol Üstlenme	Önlisans	12	2,133	0,841	2,10	2,877	0,237
	Lisans	321	2,442	0,680	2,40		
	Y. Lisans	24	2,325	0,589	2,30		
Kadınların Kişisel Tercih Algıları	Önlisans	12	2,155	0,620	2,14	8,930	0,012*
	Lisans	321	2,474	0,719	2,29		
	Y. Lisans	24	2,081	0,573	2,00		
Örgüt Kültürü ve Politikaları	Önlisans	12	3,267	0,679	3,20	0,382	0,826
	Lisans	321	3,183	0,780	3,20		
	Y. Lisans	24	3,333	0,752	3,20		
İnformal İletişim Ağları	Önlisans	12	2,750	0,669	2,83	1,224	0,542
	Lisans	321	2,962	0,660	3,00		
	Y. Lisans	24	3,069	0,774	3,00		

Mesleki Ayrım	Önlisans	12	3,217	0,515	3,10	6,512	0,039*
	Lisans	321	2,882	0,502	2,80		
	Y. Lisans	24	3,017	0,486	3,20		
Stereotipler	Önlisans	12	2,155	0,976	2,14	0,305	0,858
	Lisans	321	2,211	0,683	2,14		
	Y. Lisans	24	2,196	0,689	2,14		

Tablo 8’de Cam Tavan ölçeği alt boyutlarının araştırmaya katılan kadın öğretmenlerin eğitim durumlarına göre karşılaştırılması verilmiştir. Tabloda ortalama, standart sapma, medyan değerleri ve Kruskal Wallis testi sonuçları gösterilmiştir. Buna göre;

Çoklu Rol Üstlenme alt boyutu ($\chi^2=2,877$; $p>0,05$), Örgüt Kültürü ve Politikaları alt boyutu ($\chi^2=0,382$; $p>0,05$), İnfomal İletişim Ağları alt boyutu ($\chi^2=1,224$; $p>0,05$) ve Stereotipler alt boyutu ($\chi^2=0,305$; $p>0,05$) eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Kadınların Kişisel Tercih Algıları alt boyutu eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($\chi^2=8,930$; $p<0,05$). Anlamlı farklılığın hangi alt gruplar arasında olduğunu belirlemek için Dunn- Bonferroni testi uygulanmıştır. Uygulanan test sonuçları Tablo 9’da gösterilmiştir.

Tablo 9. Kadın öğretmenlerin kişisel tercih algıları alt boyutunda eğitim durumuna göre cam tavan algılarındaki farklılıkların görüldüğü alt gruplar (Dunn-Bonferroni testi)

	Test İstatistiği	Std. Hata	Std. Test İstatistiği	p	Düzeltilmiş p
Yüksek Lisans-Ön Lisans	16,854	36,395	,463	,643	1,000
Yüksek Lisans-Lisans	59,032	21,784	2,710	,007	,020*
Lisans-Ön Lisans	-42,178	30,267	-1,394	,163	,490

Tablo 9'da Kadınların Kişisel Tercih Algıları alt boyutunda eğitim durumuna göre hangi alt gruplarda farklılığın olduğunu belirlemek için yapılan Dunn-Bonferroni testi sonucuna göre Yüksek lisans ve lisans eğitim düzeyleri arasındaki fark anlamlıdır ($p < 0,05$). Uygulanan test sonucuna göre, yüksek lisans düzeyinde eğitime sahip kadın öğretmenlerin Kadınların Kişisel Tercih Algıları alt boyutunda daha düşük düzeyde Cam Tavan algısına sahip olduğu söylenebilir.

Mesleki Ayrım alt boyutu eğitim durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir ($\chi^2=6,512$; $p < 0,05$). Hangi alt gruplar arasında anlamlı fark olduğunu belirlemek amacıyla Dunn-Bonferroni testi uygulanmıştır. Tablo 10'da uygulanan testin sonuçları gösterilmiştir.

Tablo 10. Kadın öğretmenlerin mesleki ayırım alt boyutunda eğitim durumuna göre cam tavan algılarındaki farklılıkların görüldüğü alt gruplar (Dunn-Bonferroni testi)

	Test İstatistiği	Std. Hata	Std. Test İstatistiği	p	Düzeltilmiş p
Yüksek Lisans-Lisans	-37,290	21,668	-1,721	,085	,256
Lisans-Ön Lisans	59,248	30,105	1,968	,049	,147
Yüksek Lisans-Ön Lisans	21,958	36,201	,607	,544	1,000

Tablo 10’da kadınların mesleki ayırım alt boyutunda eğitim durumuna göre hangi alt gruplarda farklılığın olduğunu belirlemek için yapılan Dunn-Bonferroni testi sonucuna göre Önlisans ve lisans eğitim düzeyleri arasındaki fark anlamlıdır ($p < 0,05$). Uygulanan test sonucuna göre, önlisans ve lisans eğitim düzeyleri arasındaki fark anlamlı görülmektedir fakat fark istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p > 0,05$).

Atan’ın (2011) araştırmasında kadın yöneticilerin cam tavan engelleri hakkındaki algılarında eğitim düzeyi; Örgüt kültürü ve Politikaları, Kadınların Kişisel Tercih ve Algıları, Mesleki Ayırım ve İnfomal İletişim Ağları alt boyutlarını etkileyen bir değişken olarak görülmektedir. Bu araştırmadan elde edilen bulgular, Atan’ın (2011) elde ettiği sonuçlarla örtüşmemektedir.

Yılmaz (2013) yaptığı çalışmada kadınların Kişisel Tercih Algıları alt boyutunda yüksek lisans ve lisans eğitim düzeyleri arasında anlamlı fark bulmuştur. Ancak diğer alt boyutlarda anlamlı bir farklılık tespit edilmediği için Yılmaz (2013), eğitim durumunun cam tavana etki eden bir faktör olmadığını belirtmiştir. Yaptığımız araştırma sonuçları bu çalışmayı destekler niteliktedir.

Cam Tavan ölçeği alt boyutlarının araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki deneyimleriyle karşılaştırılması Tablo 11’de gösterilmiştir.

Tablo 11. Kadın öğretmenlerin Cam Tavan engellerine ilişkin algılarının mesleki deneyim değişkenine göre istatistiksel olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Varyans Analizi (Anova) sonuçları

	Mesleki Deneyim	n	Ort.	S.S.	F	p
Çoklu Rol Üstlenme	1-5 yıl	52	2,260	0,632	3,682	0,006**
	6-10 yıl	83	2,610	0,796		
	11-15 yıl	74	2,530	0,629		
	16-20 yıl	95	2,309	0,621		
	20 ve üzeri	53	2,351	0,632		
Kadınların Kişisel Tercih Algıları	1-5 yıl	52	2,129	0,731	4,744	0,001**
	6-10 yıl	83	2,417	0,603		
	11-15 yıl	74	2,378	0,718		
	16-20 yıl	95	2,640	0,754		
	20 ve üzeri	53	2,491	0,681		
Örgüt Kültürü ve Politikaları	1-5 yıl	52	3,223	0,898	0,719	0,579
	6-10 yıl	83	3,195	0,716		
	11-15 yıl	74	3,089	0,806		
	16-20 yıl	95	3,286	0,746		
	20 ve üzeri	53	3,158	0,747		
İnformal İletişim Ağları	1-5 yıl	52	2,699	0,637	2,929	0,021*
	6-10 yıl	83	3,040	0,674		
	11-15 yıl	74	2,964	0,727		
	16-20 yıl	95	3,060	0,672		
	20 ve üzeri	53	2,918	0,535		
Mesleki Ayrım	1-5 yıl	52	2,869	0,507	0,884	0,474
	6-10 yıl	83	2,986	0,567		
	11-15 yıl	74	2,914	0,444		
	16-20 yıl	95	2,855	0,482		
	20 ve üzeri	53	2,872	0,519		

	Mesleki Deneyim	n	Ort.	S.S.	F	p
	1-5 yıl	52	2,252	0,756		
	6-10 yıl	83	2,249	0,788		
Stereotipler	11-15 yıl	74	2,249	0,739	0,536	0,710
	16-20 yıl	95	2,125	0,536		
	20 ve üzeri	53	2,191	0,660		

Cam Tavan ölçeği alt boyutlarının araştırmaya katılan kadın öğretmenlerin mesleki deneyimlerine göre karşılaştırılması Tablo 11’de verilmiştir. Ortalama, standart sapma değerleri ve Varyans Analizi (Anova) sonuçları tabloda yer almaktadır.

Buna göre;

Örgüt Kültürü ve Politikaları alt boyutu ($F=0,719$; $p>0,05$), Mesleki Ayrım alt boyutu ($F=0,884$; $p>0,05$), Stereotipler alt boyutu ($F=0,536$; $p>0,05$) mesleki deneyime göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

Çoklu Rol Üstlenme alt boyutu mesleki deneyime göre anlamlı farklılık göstermektedir ($F=3,682$; $p<0,01$). Anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında gözlemlendiğini belirlemek için uygulanan Post-Hoc LSD testi tablo 12’de gösterilmiştir.

Tablo 12. Kadın öğretmenlerin çoklu rol üstlenme alt boyutunda mesleki deneyimlerine göre cam tavan algılarındaki farklılıkların görüldüğü alt gruplar (Post-Hoc LSD testi)

		Ortalama Fark	Std. Hata	p
1-5 yıl	6-10 yıl	-,35002*	,11859	0,003
	11-15 yıl	-,27011*	,12133	0,027
	16-20 yıl	-,04986	,11567	0,667
	20 ve üzeri	-,09133	,13088	0,486
6-10 yıl	1-5 yıl	,35002*	,11859	0,003
	11-15 yıl	,07991	,10720	0,457
	16-20 yıl	,30016*	,10075	0,003
	20 ve üzeri	,25870*	,11790	0,029
Çoklu Rol Üstlenme	1-5 yıl	,27011*	,12133	0,027
	6-10 yıl	-,07991	,10720	0,457
	16-20 yıl	,22026*	,10396	0,035
	20 ve üzeri	,17879	,12066	0,139
16-20 yıl	1-5 yıl	,04986	,11567	0,667
	6-10 yıl	-,30016*	,10075	0,003
	11-15 yıl	-,22026*	,10396	0,035
	20 ve üzeri	-,04147	,11496	0,719
20 ve üzeri	1-5 yıl	,09133	,13088	0,486
	6-10 yıl	-,25870*	,11790	0,029
	11-15 yıl	-,17879	,12066	0,139
	16-20 yıl	,04147	,11496	0,719

Tablo 12’de kadınların çoklu rol üstlenme alt boyutunda mesleki deneyimlerine göre farklılığın hangi alt gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan Post-Hoc testi sonucuna göre 1-5 yıl arasında deneyime sahip öğretmenler ile 6-10 ve 11-15 yıl arasında deneyime sahip öğretmenler arasında fark anlamlıdır ($p < 0,05$). Buna göre 1-5 yıl arası mesleki deneyime sahip öğretmenlerin Çoklu Rol Üstlenme alt boyutunda cam tavan engelleri algılama düzeyleri düşüktür denilebilir.

Kadınların Kişisel Tercih Algıları alt boyutu mesleki deneyime göre anlamlı farklılık göstermektedir ($F=4,744$; $p<0,01$). Anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan Post-Hoc LSD testi tablo 13'te gösterilmiştir.

Tablo 13. Kadın öğretmenlerin kadınların kişisel tercih algıları alt boyutunda mesleki deneyimlerine göre cam tavan algılarındaki farklılıkların görüldüğü alt gruplar (Post-Hoc LSD testi)

		Ortalama Fark	Std. Hata	p
1-5 yıl	6-10 yıl	-,28740*	,12374	0,021
	11-15 yıl	-,24926*	,12660	0,050
	16-20 yıl	-,51098*	,12069	0,000
	20 ve üzeri	-,36145*	,13656	0,008
6-10 yıl	1-5 yıl	,28740*	,12374	0,021
	11-15 yıl	,03814	,11186	0,733
	16-20 yıl	-,22358*	,10512	0,034
	20 ve üzeri	-,07404	,12302	0,548
Kadınların Kişisel Tercih Algıları	11-15 yıl	,24926*	,12660	0,050
	6-10 yıl	-,03814	,11186	0,733
	16-20 yıl	-,26172*	,10848	0,016
	20 ve üzeri	-,11219	,12590	0,373
16-20 yıl	1-5 yıl	,51098*	,12069	0,000
	6-10 yıl	,22358*	,10512	0,034
	11-15 yıl	,26172*	,10848	0,016
	20 ve üzeri	,14953	,11995	0,213
20 ve üzeri	1-5 yıl	,36145*	,13656	0,008
	6-10 yıl	,07404	,12302	0,548
	11-15 yıl	,11219	,12590	0,373
	16-20 yıl	-,14953	,11995	0,213

Tablo 13'te kadınların kişisel tercih algıları alt boyutunda mesleki deneyimlerine göre farklılığın hangi alt gruplarda olduğunu belirlemek amacıyla yapılan Post-Hoc testi sonucuna göre 1-5 yıl arasında deneyime sahip öğretmenler ile 16-20 ve 21 yıldan fazla

deneyime sahip öğretmenler arasında anlamlı fark gözlenmiştir ($p<0,05$). Buna göre 1-5 yıl arası deneyime sahip öğretmenlerin Kişisel Tercih Algıları alt boyutunda cam tavan engelleri algılama düzeyleri düşüktür denilebilir.

İnformel İletişim Ağları alt boyutu mesleki deneyime göre anlamlı farklılık göstermektedir ($F=2,929$; $p<0,05$). Anlamlı farklılığın hangi gruplarda olduğunu belirlemek amacıyla Post-Hoc LSD testi uygulanmıştır. Uygulanan test sonucu Tablo 14'te gösterilmiştir.

Tablo 14. Kadın öğretmenlerin informal iletişim ağları alt boyutunda mesleki deneyimlerine göre cam tavan algılarındaki farklılıkların görüldüğü alt gruplar (Post-Hoc LSD testi)

		Ortalama Fark	Std. Hata	p
1-5 yıl	6-10 yıl	-,34144*	,11691	0,004
	11-15 yıl	-,26525*	,11961	0,027
	16-20 yıl	-,36093*	,11403	0,002
	20 ve üzeri	-,21952	,12902	0,090
6-10 yıl	1-5 yıl	,34144*	,11691	0,004
	11-15 yıl	,07620	,10568	0,471
	16-20 yıl	-,01949	,09932	0,845
	20 ve üzeri	,12192	,11623	0,295
İnformel İletişim Ağları (Networklar)	1-5 yıl	,26525*	,11961	0,027
	6-10 yıl	-,07620	,10568	0,471
	16-20 yıl	-,09569	,10249	0,351
	20 ve üzeri	,04572	,11895	0,701
16-20 yıl	1-5 yıl	,36093*	,11403	0,002
	6-10 yıl	,01949	,09932	0,845
	11-15 yıl	,09569	,10249	0,351
	20 ve üzeri	,14141	,11333	0,213

			Ortalama Fark	Std. Hata	p
İnformal İletişim Ağları (Networklar)	20 ve üzeri	1-5 yıl	,21952	,12902	0,090
		6-10 yıl	-,12192	,11623	0,295
		11-15 yıl	-,04572	,11895	0,701
		16-20 yıl	-,14141	,11333	0,213

Tablo 14'te kadınların informal iletişim ağları alt boyutunda mesleki deneyimlerine göre farklılığın hangi alt gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla uygulanan Post-Hoc testi sonucuna göre 1-5 yıl arasında deneyimi olan öğretmenler ile 16-20 yıl arası deneyimi olan öğretmenler arasında fark anlamlıdır ($p < 0,05$). Buna göre 1-5 yıl arası deneyimi olan öğretmenlerin İnformal İletişim Ağları alt boyutunda cam tavan engelleri algılama düzeyleri düşüktür denilebilir.

Öztürk (2011) çalışmasında, mesleki deneyim değişkeninin Örgüt Kültürü Politikası, İnformal İletişim Ağları ve Mesleki Ayrım alt boyutlarında anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna varmıştır. Araştırmamız İnformal İletişim Ağları alt boyutunda Öztürk'ün (2011) araştırmasını destekler niteliktedir.

Yılmaz'ın (2013) yaptığı çalışma sonucuna göre cam tavan alt boyutlarının hiçbirisinde mesleki deneyimden kaynaklanan anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Buna göre Yılmaz (2013); eğitim yöneticilerinin mesleki deneyiminin, cam tavan algısına ilişkin puanlarını etkileyen bir faktör olmadığını belirtmiştir. Aynı şekilde Atan'ın (2011) araştırmasında da cam tavan algısına ait alt boyutların hiçbirisinde mesleki deneyime ilişkin istatistiksel anlamda anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

Yaptığımız araştırmada elde edilen sonuçlar Yılmaz'ın (2013) ve Atan'ın (2011) araştırmalarından farklılaşmaktadır. Araştırmamızda; Kadınların Kişisel Tercih Algıları, Çoklu Rol Üstlenme ve İnformal İletişim Ağları alt boyutlarında 1-5 yıl arası deneyime sahip kadın öğretmenlerin ortalaması daha düşük bulunmuştur. 1-5 yıl deneyime sahip öğretmenlerin daha fazla mesleki deneyime sahip öğretmenlere göre; Kadınların Kişisel Tercih Algıları, Çoklu Rol Üstlenme ve İnformal İletişim Ağları alt boyutlarında düşük düzeyde Cam Tavan algısına sahip olduğu söylenebilir. Bunun nedeni olarak kısa süreli mesleki deneyime sahip öğretmenlerin henüz meslekte yeni olduğu için daha idealist

oluşu, olaylara daha iyimser yaklaşması ve mesleğin tüm yönleriyle karşılaşmaması gösterilebilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre Cam Tavan engelleri algıları Tablo 15’te gösterilmiştir.

Tablo 15. Kadın öğretmenlerin Cam Tavan engellerine ilişkin algılarının medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Bağımsız t testi sonuçları

Medeni Durum		n	Ort.	S.S.	t	p
Çoklu Rol Üstlenme	Evli	291	2,459	0,689	2,067	0,039*
	Bekâr	66	2,268	0,621		
Kadınların Kişisel Tercih Algıları	Evli	291	2,470	0,716	1,833	0,068
	Bekâr	66	2,292	0,693		
Örgüt Kültürü ve Politikaları	Evli	291	3,158	0,757	-1,954	0,051
	Bekâr	66	3,364	0,832		
İnformal İletişim Ağları	Evli	291	2,979	0,670	1,049	0,295
	Bekâr	66	2,884	0,660		
Mesleki Ayrım	Evli	291	2,909	0,504	0,577	0,564
	Bekâr	66	2,870	0,511		
Stereotipler	Evli	291	2,220	0,670	0,704	0,482
	Bekâr	66	2,154	0,787		

Tablo 15’te Cam Tavan ölçeği alt boyutlarının araştırmaya katılan kadın öğretmenlerin medeni durumlarına göre karşılaştırılması gösterilmiştir. Ortalama ve standart sapma değerleri ile Bağımsız T testi sonuçları tabloda gösterilmiştir.

Buna göre

Kadınların Kişisel Tercih Algıları alt boyutu ($t=1,833$; $p>0,05$), Örgüt Kültürü ve Politikaları alt boyutu ($t=-1,954$; $p>0,05$), İnfomal İletişim Ağları alt boyutu

($t=1,049$; $p>0,05$), Mesleki Ayrım alt ($t=0,577$; $p>0,05$) ve Stereotipler alt boyutu ($t=0,704$; $p>0,05$) medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

Çoklu Rol Üstlenme alt boyutu medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($t=2,067$; $p<0,05$). Evli öğretmenlerin ortalaması bekâr öğretmenlere göre daha yüksektir. Buna göre, evli öğretmenler çoklu rol üstlenme alt boyutunda yüksek düzeyde cam tavan engeli algısına sahiptir. Evli öğretmenlerin iyi bir eş, iyi bir anne ve başarılı öğretmen olma gibi birden fazla rolünün olması bu sonucun nedeni olabilir.

Karaca (2007) araştırmasında medeni durum değişkeninin, kadın yöneticilerin cam tavan konusundaki düşüncelerinde bir farklılık yaratmadığı sonucuna ulaşmıştır. Öztürk (2011) kadın öğretim elemanlarıyla yaptığı çalışmada medeni durum değişkeninin İnfomal İletişim Ağları alt boyutunda anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna ulaşmıştır. Atan (2011) ise yaptığı çalışmada cam tavanın sadece Stereotipler alt boyutunda evli yöneticilerin aleyhine anlamlı bir farklılık olduğu sonucunu elde etmiştir. Medeni durum diğer alt boyutlarda ise anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Yaptığımız araştırma sonucu bu sonuçlarla çelişmektedir.

Yılmaz (2013) ise yaptığı çalışmada Çoklu Rol Üstlenme alt boyutunda ve Stereotipler alt boyutunda evli yöneticiler lehine anlamlı farklılık tespit etmiştir. Buna göre evli yöneticilerin, çoklu rol üstlenme ve stereotipler alt boyutlarında bekar yöneticilerden daha fazla cam tavan sendromu ile karşılaştıkları söylenebilir. Araştırmamızdan elde edilen sonuç Yılmaz'ın (2013) yaptığı çalışmadan elde edilen sonuçları Stereotipler alt boyutunda destekler niteliktedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin sahip oldukları çocuk sayısı ile Cam Tavan ölçeği alt boyutlarının karşılaştırılması Tablo 16'da gösterilmiştir.

Tablo 16. Kadın öğretmenlerin Cam Tavan engellerine ilişkin algılarının çocuk sayısı değişkenine göre istatistiksel olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Kruskal Wallis testi sonuçları

	Çocuk Sayısı	n	Ort.	S.S.	Medyan	χ^2	p
Çoklu Rol Üstlenme	Yok	93	2,313	0,718	2,20	6,195	0,103
	1 çocuk	108	2,415	0,747	2,40		
	2 çocuk	136	2,506	0,598	2,40		
	3 ve üzeri	20	2,430	0,627	2,40		
Kadınların Kişisel Tercih Algıları	Yok	93	2,293	0,711	2,14	7,249	0,064
	1 çocuk	108	2,431	0,732	2,29		
	2 çocuk	136	2,533	0,688	2,43		
	3 ve üzeri	20	2,493	0,747	2,36		
Örgüt Kültürü ve Politikaları	Yok	93	3,329	0,794	3,20	6,044	0,109
	1 çocuk	108	3,126	0,769	3,20		
	2 çocuk	136	3,132	0,748	3,20		
	3 ve üzeri	20	3,390	0,835	3,60		
İnformal İletişim Ağları	Yok	93	2,964	0,671	3,00	5,856	0,119
	1 çocuk	108	2,948	0,637	2,83		
	2 çocuk	136	2,926	0,687	3,00		
	3 ve üzeri	20	3,267	0,663	3,33		
Mesleki Ayrım	Yok	93	2,873	0,484	2,80	4,575	0,206
	1 çocuk	108	2,831	0,548	2,80		
	2 çocuk	136	2,968	0,494	3,00		
	3 ve üzeri	20	2,973	0,370	3,20		
Stereotipler	Yok	93	2,135	0,782	2,14	1,376	0,711
	1 çocuk	108	2,219	0,685	2,14		
	2 çocuk	136	2,233	0,643	2,14		
	3 ve üzeri	20	2,314	0,628	2,00		

Cam Tavan ölçeği alt boyutlarının araştırmaya katılan kadın öğretmenlerin çocuk sayılarına ilişkin karşılaştırılması Tablo 16'daki gibidir. Ortalama, standart sapma ve medyan değerleri ile Kruskal Wallis testi sonuçları tabloda gösterilmiştir.

Buna göre ;

Çoklu Rol Üstlenme alt boyutu ($\chi^2=6,195$; $p>0,05$), Kadınların Kişisel Tercih Algıları alt boyutu ($\chi^2=7,249$; $p>0,05$), Örgüt Kültürü ve Politikaları alt boyutu ($\chi^2=6,044$; $p>0,05$), İnfomal İletişim Ağları alt boyutu ($\chi^2=5,856$; $p>0,05$), Mesleki Ayrım alt boyutu ($\chi^2=4,575$; $p>0,05$) ve Stereotipler alt boyutu ($\chi^2=1,376$; $p>0,05$) çocuk sayısına göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

Kadın öğretmenlerin çocuk sayısına göre cam tavan algısına ilişkin tablo incelendiğinde alt boyutların hiçbirisinde çocuk sayısı ile ilişkili anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Buna göre, sahip olunan çocuk sayısının cam tavana ilişkin puanları etkileyen bir faktör olmadığı söylenebilir. Öğretmenliğin çocuklarla içiçe bir meslek olmasından dolayı sahip olunan çocukların da öğretmenlerde bir engel yaratmayacağı bunun nedeni olabilir.

Çetin'in (2011) çalışmasında çocuk sayılarına göre kadın yöneticilerin cam tavan algıları arasında anlamlı bir fark bulunduğu ve bu farkın daha çok üç çocuğu olan kadın yöneticiler ve çocuğu olmayanlardan kaynaklandığı sonucuna ulaşmıştır. Öztürk (2011) kadın öğretim elemanlarıyla yaptığı çalışmada, çocuk sayısı değişkeninin Örgüt Kültürü ve Politikası ile İnfomal İletişim Ağları alt boyutunda anlamlı farklılık olduğu sonucuna varmıştır.

Soysal ve Baynal (2016) sağlık kurumlarında yaptıkları araştırmada, cam tavan engelleri algılarında sahip olunan çocuk sayısından kaynaklı anlamlı bir farklılık gözlenmediği sonucuna ulaşmışlardır. Araştırmamızda elde edilen bulgular bu sonuçla örtüşürken Çetin'in (2011) ve Öztürk'ün (2011) sonucundan farklılık göstermektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin branş değişkenine göre Tükenmişlik algıları Tablo 17'de gösterilmiştir.

Tablo 17. Kadın öğretmenlerin Tükenmişliğe ilişkin algılarının branş değişkenine göre istatistiksel olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Bağımsız t testi sonuçları

	Branşlar	n	Ort.	S.S.	t	p
Duygusal Tükenme	Sınıf Öğr.	179	13,883	7,181	1,890	0,060
	Branş Öğr.	178	12,556	6,023		
Duyarsızlaşma	Sınıf Öğr.	179	4,983	3,144	-0,737	0,462
	Branş Öğr.	178	5,236	3,336		
Kişisel Başarı Hissi	Sınıf Öğr.	179	11,503	5,667	1,798	0,073
	Branş Öğr.	178	10,517	4,641		

	Branşlar	n	Ort.	S.S.	t	p
Tükenmişlik Ölçeği Toplam	Sınıf Öğr.	179	30,369	12,635	1,619	0,106
	Branş Öğr.	178	28,309	11,361		

Tablo 17’de Tükenmişlik Ölçeği alt boyutları ve ölçeğin toplam puanının araştırmaya katılan kadın öğretmenlerin branşlarına göre karşılaştırılması gösterilmiştir. Tabloda ortalama, standart sapma değerleri ve Bağımsız t testi sonuçları verilmiştir.

Buna göre

Duygusal Tükenme ($t=1,890$; $p>0,05$), Duyarsızlaşma ($t=-0,737$; $p>0,05$), Kişisel Başarı Hissi ($t=1,798$; $p>0,05$) alt boyutları ve Tükenmişlik Ölçeği Toplamı ($t=1,619$; $p>0,05$) branşa göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Branş değişkeninin tükenmişliği etkileyen bir faktör olmadığı söylenebilir.

Izgar (2001) branş değişkeninin sadece duygusal tükenme alt boyutunda, Babaoğlu (2006) ise sadece duyarsızlaşma alt boyutunda farklılık gösterdiği sonucuna ulaşmıştır. Öktem (2009) tarafından yapılan araştırmada ise tüm alt boyutlarda sınıf öğretmenlerinin ortalaması branş öğretmenlerinin ortalamasından yüksek bulunmuştur. Sonucun nedeni ise sınıf öğretmenlerinin zamanlarını yaşça daha küçük öğrencilerle geçirmesinin onlarda fiziksel ve zihinsel yorgunluk yaratmasına bağlanmıştır. Çalışma sonuçlarımız bu sonuçlarla örtüşmemektedir.

Özipek (2006) tarafından yapılan araştırmada öğretmenlerin branşlarının genel tükenmişlik düzeylerini anlamlı ölçüde etkileyen bir faktör olmadığı sonucuna varılmıştır. Koralay da (2014) yaptığı araştırmada benzer bulgular elde etmiştir. Çalışmamızdan elde edilen sonuçlar bu araştırmaları desteklemektedir.

Tükenmişlik ölçeğinin alt boyutlarının araştırmaya katılan öğretmenlerin eğitim durumuna göre karşılaştırılması Tablo 18’de gösterilmiştir.

Tablo 18. Kadın öğretmenlerin Tükenmişliğe ilişkin algılarının eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Kruskal Wallis testi sonuçları

	Eğitim Durumu	n	Ort.	S.S.	Medyan	χ^2	p
Duygusal Tükenme	Önlisans	12	9,333	5,140	10,50	3,951	0,139
	Lisans	321	13,386	6,580	13,00		
	Y. Lisans	24	12,958	7,860	12,50		
Duyarsızlaşma	Önlisans	12	4,500	4,210	3,50	1,641	0,440
	Lisans	321	5,153	3,189	5,00		
	Y. Lisans	24	4,833	3,485	4,50		
Kişisel Başarı Hissi	Önlisans	12	10,250	7,794	8,50	8,085	0,018*
	Lisans	321	11,215	5,108	10,00		
	Y. Lisans	24	8,667	4,400	8,00		
Tükenmişlik Ölçeği Toplam	Önlisans	12	24,083	8,681	26,00	3,658	0,161
	Lisans	321	29,754	11,964	28,00		
	Y. Lisans	24	26,458	13,866	23,50		

Tablo 18’de Tükenmişlik Ölçeği alt boyutları ve ölçeğin toplam puanının araştırmaya katılan kadın öğretmenlerin eğitim durumlarına göre karşılaştırılması gösterilmiştir. Tabloda ortalama, standart sapma, medyan değerleri ve Kruskal Wallis testi sonuçları verilmiştir.

Buna göre;

Duygusal Tükenme alt boyutu ($\chi^2=3,951$; $p>0,05$), Duyarsızlaşma alt boyutu ($\chi^2=1,641$; $p>0,05$) ve Tükenmişlik Ölçeği Toplam puanı ($\chi^2=3,658$; $p>0,05$) eğitim durumuna göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

Kişisel Başarı Hissi alt boyutu eğitim durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir ($\chi^2=8,085$; $p<0,05$). Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla uygulanan Dunn-Bonferroni testinin sonucu Tablo 19’da gösterilmiştir.

Tablo 19. Kadın öğretmenlerin kişisel başarı hissi alt boyutunda eğitim durumuna göre tükenmişlik algılarındaki farklılıkların görüldüğü alt gruplar (Dunn-Bonferroni testi)

	Test İstatistiği	Std. Hata	Std. Test İstatistiği	p	Düzeltilmiş p
Yüksek Lisans-Ön Lisans	12,396	36,398	,341	,733	1,000
Yüksek Lisans-Lisans	55,214	21,786	2,534	,011	,034*
Lisans-Ön Lisans	-42,818	30,269	-1,415	,157	,472

Tablo 19’da Kadın öğretmenlerin kişisel başarı hissi alt boyutunda eğitim durumuna göre tükenmişlik algılarındaki farklılıkları belirlemek için uygulanan Dunn-Bonferroni testi sonuçları gösterilmiştir. Bu sonuçlara göre yüksek lisans ve lisans eğitim düzeyleri arasındaki fark anlamlıdır ($p < 0,05$). Buna göre, yüksek lisans eğitimine sahip kadın öğretmenlerin Kişisel Başarı Hissi alt boyutunu algılama düzeylerinin daha düşük olduğu söylenebilir.

Çatır (2014), Gürbüz (2014) ve Özipek (2006) tarafından yapılan araştırmalarda öğretmenlerin eğitim durumlarının tükenmişlik düzeylerini anlamlı düzeyde etkilemediği tespit edilmiştir. Ancak Karaman (2009) ise çalışmasında öğretmenlerin sahip olduğu eğitim düzeyiyle tükenmişlik ölçeği toplam puanı arasında anlamlı bir farklılık gözlemlemiştir. Bu araştırma Karaman’ın (2009) çalışmasıyla örtüşürken diğer araştırmalardan farklılaşmaktadır.

Tükenmişlik ölçeği alt boyutlarının ve ölçeğin toplam puanının araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki deneyimlerine göre karşılaştırılması Tablo 20’de verilmiştir.

Tablo 20. Kadın öğretmenlerin Tükenmişliğe ilişkin algılarının mesleki deneyim değişkenine göre istatistiksel olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Varyans Analizi (Anova) sonuçları

	Mesleki Deneyim	n	Ort.	S.S.	F	p
Duygusal Tükenme	1-5 yıl	52	11,000	6,269	2,254	0,063
	6-10 yıl	83	13,542	5,984		
	11-15 yıl	74	13,514	6,992		
	16-20 yıl	95	14,263	7,312		
	20 ve üzeri	53	12,623	5,930		
Duyarsızlaşma	1-5 yıl	52	4,865	3,401	0,135	0,969
	6-10 yıl	83	5,024	3,193		
	11-15 yıl	74	5,243	3,495		
	16-20 yıl	95	5,189	2,933		
	20 ve üzeri	53	5,151	3,405		
Kişisel Başarı Hissi	1-5 yıl	52	9,808	4,284	2,077	0,083
	6-10 yıl	83	10,386	3,499		
	11-15 yıl	74	11,041	5,282		
	16-20 yıl	95	11,442	5,249		
	20 ve üzeri	53	12,358	7,375		
Tükenmişlik Ölçeği Toplam	1-5 yıl	52	25,673	11,334	1,720	0,145
	6-10 yıl	83	28,952	10,793		
	11-15 yıl	74	29,797	12,434		
	16-20 yıl	95	30,895	12,477		
	20 ve üzeri	53	30,132	12,883		

Tablo 20’de Tükenmişlik Ölçeği alt boyutları ve ölçeğin toplam puanının araştırmaya katılan kadın öğretmenlerin mesleki deneyimlerine göre karşılaştırılması gösterilmiştir. Ortalama ve standart sapma değerleri ile Varyans Analizi (Anova) sonuçları tabloda verilmiştir.

Buna göre;

Duygusal Tükenme alt boyutu ($F=2,524$; $p>0,05$), Duyarsızlaşma alt boyutu ($F=0,135$; $p>0,05$), Kişisel Başarı Hissi alt boyutu ($F=2,077$; $p>0,05$), Tükenmişlik Ölçeği Toplam puanı ($F=1,720$; $p>0,05$) mesleki deneyime göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

Koç (2015) yaptığı araştırmada 3-5 yıl arası deneyime sahip öğretmenlerin tükenmişlik algılarının daha yüksek olduğu sonucuna varmıştır. Adıgüzel'in (2016) yaptığı araştırmada 6-9 yıl mesleki deneyime sahip öğretmenlerin daha az duyarsızlaşma yaşadığı tespit edilmiştir. Öktem (2009) de çalışmasında 20 yıl ve üzeri mesleki deneyimi olan öğretmenlerin diğerlerine göre daha yüksek oranda duyarsızlaşma ve duygusal tükenme yaşadığı sonucuna ulaşmıştır. Yapılan araştırma, bu araştırma sonuçları ile çelişmektedir.

Izgar (2000), Çatır (2014), Koralay (2014), Çavuşoğlu (2005) ve Peker (2002) çalışmalarında, öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin mesleki deneyime göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Yine Sucuoğlu ve Kuloğlu'nun (1996) araştırmalarında da öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin mesleki deneyime göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Çalışma sonuçlarımız bu araştırma sonuçlarını desteklemektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin medeni durumu ile Tükenmişlik ölçeği alt boyutlarının ve ölçeğin toplam puanının karşılaştırılması Tablo 21'de gösterilmiştir.

Tablo 21. Kadın öğretmenlerin Tükenmişliğe ilişkin algılarının medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Bağımsız t testi sonuçları

Medeni Durum		n	Ort.	S.S.	t	p
Duygusal Tükenme	Evli	291	13,076	6,549	-0,868	0,386
	Bekâr	66	13,864	7,110		
Duyarsızlaşma	Evli	291	5,027	3,195	-1,001	0,317
	Bekâr	66	5,470	3,429		
Kişisel Başarı Hissi	Evli	291	11,172	5,394	1,227	0,221
	Bekâr	66	10,303	4,184		
Tükenmişlik Ölçeği Toplam	Evli	291	29,275	12,060	-0,220	0,826
	Bekâr	66	29,636	12,062		

Tükenmişlik Ölçeği alt boyutları ve ölçeğin toplam puanı araştırmaya katılan kadın öğretmenlerin medeni durumlarına göre karşılaştırılması Tablo 21’de gösterilmiştir. Tabloda ortalama, standart sapma değerleri ile Bağımsız t testi sonuçları verilmiştir.

Buna göre

Duygusal Tükenme alt boyutu ($t=-0,869$; $p>0,05$), Duyarsızlaşma alt boyutu ($t=-1,001$; $p>0,05$), Kişisel Başarı Hissi alt boyutu ($t=1,227$; $p>0,05$) ve Tükenmişlik Ölçeği Toplam puanı ($t=-0,220$; $p>0,05$) medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

Öktem (2006) yaptığı çalışmada medeni durumun duygusal tükenme alt boyutunda farklılaştığı ve bekar öğretmenlerin evli öğretmenlere göre daha az duygusal tükenme yaşadığı sonucuna varmıştır. Bunun nedeni olarak ev ve okul işlerinin öğretmende yorgunluk yaratmasını göstermiştir. Dilsiz (2006), Engin (2006) ve Gümüş (2006) ise medeni durum değişkeninin tükenmişliğin tüm alt boyutlarında farklılık yarattığı sonucuna ulaşmışlardır.

Okulöncesi eğitim veren kurumlarda görevli öğretmenlerin mesleki tükenmişliklerinin çeşitli faktörler yönünden incelendiği Şahin ve Avşaroğlu'nun (2002) araştırmasında, evli ve boşanmış öğretmenlerin hiç evlenmemiş öğretmenlere göre yüksek düzeyde duygusal tükenmişlik yaşadığı sonucuna varılmıştır. Okulöncesi eğitim kurumlarında daha çok kadın öğretmenlerin görev yapması ve çalışan kadının gerek evdeki gerekse okuldaki yükümlülüklerini yerine getirme zorunluluğu hissetmesi bu durumun nedeni olarak gösterilmiştir.

Koç (2015) yaptığı çalışmada tükenmişlik algısı ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir farklılık tespit etmemiştir. Özipek'in (2006) ve Çavuşoğlu'nun (2005) araştırmalarında da öğretmenlerin tükenmişlik düzeyi medeni durum değişkenine göre incelenmiş ve tükenmişlik algılarında medeni duruma bağlı olarak anlamlı bir fark oluşmadığı bulunmuştur. Adıgüzel (2016) de okul öncesi öğretmenlerle ilgili çalışmasında benzer sonuçlar elde etmiştir. Bu araştırma sonucuna göre, diğer araştırmaları destekleyici şekilde medeni durumun tükenmişlik algılarını anlamlı derecede farklılaştıracak bir değişken olmadığı söylenebilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin sahip oldukları çocuk sayısına göre Tükenmişlik algıları Tablo 22'de gösterilmiştir.

Tablo 22. Kadın öğretmenlerin Tükenmişliğe ilişkin algılarının çocuk sayısı değişkenine göre istatistiksel olarak farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Kruskal Wallis testi sonuçları

	Çocuk Sayısı	n	Ort.	S.S.	Medyan	χ^2	p
Duygusal Tükenme	Yok	93	13,882	6,909	13,00	3,069	0,381
	1 çocuk	108	13,667	6,760	13,00		
	2 çocuk	136	12,412	6,362	12,00		
	3 ve üzeri	20	13,250	6,727	13,00		
Duyarsızlaşma	Yok	93	5,699	3,626	6,00	3,567	0,312
	1 çocuk	108	4,926	2,831	5,00		
	2 çocuk	136	4,860	3,331	4,00		
	3 ve üzeri	20	5,050	2,564	5,00		

	Çocuk Sayısı	n	Ort.	S.S.	Medyan	χ^2	p
Kişisel Başarı Hissi	Yok	93	10,022	4,260	9,00	3,347	0,341
	1 çocuk	108	11,185	4,768	10,00		
	2 çocuk	136	11,676	6,058	10,00		
	3 ve üzeri	20	10,150	4,534	10,00		
Tükenmişlik Envanteri Toplam	Yok	93	29,602	12,292	27,00	0,389	0,943
	1 çocuk	108	29,778	11,775	29,00		
	2 çocuk	136	28,949	12,348	26,00		
	3 ve üzeri	20	28,450	10,899	25,50		

Tablo 22’de Tükenmişlik Ölçeği alt boyutları ve ölçeğin toplam puanının araştırmaya katılan kadın öğretmenlerin çocuk sayılarına göre karşılaştırılması gösterilmiştir. Ortalama, standart sapma ve medyan değerleri ile Kruskal Wallis testi sonuçları tabloda gösterilmiştir.

Buna göre;

Duygusal Tükenme alt boyutu ($\chi^2=3,069$; $p>0,05$), Duyarsızlaşma alt boyutu ($\chi^2=3,567$; $p>0,05$), Kişisel Başarı Hissi alt boyutu ($\chi^2=3,347$; $p>0,05$), Tükenmişlik Ölçeği Toplam puanı ($\chi^2=0,389$; $p>0,05$) çocuk sayısına göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

Kadın öğretmenlerin çocuk sayısına göre tükenmişlik algısına ilişkin tablo incelendiğinde alt boyutların hiçbirisinde çocuk sayısından kaynaklanan anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Sahip olunan çocuk sayısının tükenmişliğe etki eden bir faktör olmadığı söylenebilir.

Özipek (2006), yaptığı çalışmada çocuğu olan öğretmenlerin çocuğu olmayan öğretmenlere kıyasla Duygusal Tükenmişlik alt boyutunun ortalamasını daha yüksek bulmuştur. Bunun temelinde, öğrencilere ve öğrenciler hakkındaki konulara çocuğu olan öğretmenlerin yaklaşımında anaçlık duygusunun olabileceğini belirtmiştir. Araştırma sonucumuz bu bulguyla örtüşmemektedir.

Cam Tavan ölçeği alt boyutları, Tükenmişlik Ölçeği alt boyutları ve tükenmişlik ölçeği toplam puanları arasındaki ilişki Tablo 23'te gösterilmiştir.

Tablo 23. Cam Tavan ölçeği ve Tükenmişlik ölçeği alt boyutları arasındaki ilişkiyi belirlemek için yapılan Pearson Correlation katsayısı sonuçları

		Duygusal Tükenme	Duyarsızlaşma	Kişisel Başarı Hissi	Tükenmişlik Ölçeği Toplam
Çoklu Rol Üstlenme	r	-,118*	,076	,148**	,019
Kadınların Kişisel Tercih Algıları	r	,424**	,275**	,451**	,503**
Örgüt Kültürü ve Politikaları	r	,307**	,122*	-,058	,177**
İnformal İletişim Ağları (Networklar)	r	,367**	,151**	,129*	,299**
Mesleki Ayrım	r	,045	,063	-,071	,011
Stereotipler	r	,089	,289**	,352**	,279**

Tablo 23'te araştırmada kullanılan Cam Tavan ölçeği alt boyutları, Tükenmişlik Ölçeği alt boyutları ve tükenmişlik ölçeği toplam puanları arasındaki ilişki gösterilmiştir. İlişki için Pearson Correlation katsayısı hesaplanmıştır. Buna göre; Duygusal Tükenme alt boyutu ile Kadınların Kişisel Tercih Algıları ($r=0,424$; $p<0,01$), Örgüt Kültürü ve Politikaları ($r=0,307$; $p<0,01$) ve İnformal İletişim Ağları ($r=0,367$; $p<0,01$) alt boyutları arasında pozitif doğrusal anlamlı bir ilişki vardır. Çoklu Rol Üstlenme ile Duygusal Tükenme ($r=-0,118$; $p<0,05$) arasında ise negatif doğrusal anlamlı bir ilişki vardır.

Duyarsızlaşma alt boyutu ile Kadınların Kişisel Tercih Algıları ($r=0,275$; $p<0,01$), Örgüt Kültürü ve Politikaları ($r=0,122$; $p<0,05$), İnformal İletişim Ağları ($r=0,151$; $p<0,01$) ve Stereotipler ($r=0,289$; $p<0,01$) alt boyutları arasında pozitif doğrusal anlamlı bir ilişki vardır.

Kişisel başarı hissi alt boyutu ile Çoklu Rol Üstlenme ($r=0,148$; $p<0,01$), Kadınların Kişisel Tercih Algıları ($r=0,451$; $p<0,01$), İnformal İletişim Ağları ($r=0,129$;

$p < 0,05$) ve Stereotipler ($r = 0,352$; $p < 0,01$) alt boyutları arasında pozitif doğrusal anlamlı bir ilişki vardır.

Tükenmişlik Ölçeği toplam puanı ile Kadınların Kişisel Tercih Algıları ($r = 0,503$; $p < 0,01$), Örgüt Kültürü ve Politikaları ($r = 0,177$; $p < 0,01$), İnfomal İletişim Ağları ($r = 0,299$; $p < 0,01$) ve Stereotipler ($r = 0,279$; $p < 0,01$) alt boyutları arasında pozitif doğrusal anlamlı bir ilişki vardır.



5. BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmanın bulgularına dayalı sonuçlara ve bu sonuçlar doğrultusunda hazırlanan önerilere yer verilmiştir.

5.1. Sonuçlar

1. Diğer alanlarda olduğu gibi eğitim alanında da kadın yönetici sayısının az olduğu; kadınların daha çok öğretmenlik alanında yoğunlaştığı görülmüştür. Elde edilen verilere göre kadın öğretmenlerin genelde lisans mezunu olduğu, doktora düzeyinde eğitime sahip öğretmen olmadığı gözlemlenmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerinin büyük kısmının evli olduğu ve genel olarak 1 veya 2 çocuğa sahip olduğu gözlemlenmiştir.
2. Cam Tavan ölçeğinde Kadınların Kişisel Tercih Algıları ve İnfomal İletişim Ağları alt boyutu branşa göre anlamlı farklılık göstermiştir. Sınıf öğretmeni olanların ortalaması branş öğretmenlerine göre daha yüksek çıkmıştır. Kadın sınıf öğretmenlerinin, Kadınların Kişisel Tercih Algıları ve İnfomal İletişim Ağları alt boyutunda branş öğretmenlerine göre yüksek düzeyde Cam Tavan algısına sahip olduğu sonucuna varılmıştır.
3. Cam Tavan ölçeğinde Kadınların Kişisel Tercih Algıları alt boyutunda, yüksek lisans ve lisans eğitim düzeyleri arasında anlamlı fark gözlemlenmiştir. Yüksek lisans eğitim düzeyindeki kadınların, Kadınların Kişisel Tercih Algıları alt boyutunda Cam Tavan algısının lisans eğitim düzeyindeki kadınlara göre daha seviyede olduğu sonucuna varılmıştır.
4. Cam Tavan ölçeğinde Kadınların kişisel Tercih Algıları, Çoklu Rol Üstlenme ve İnfomal İletişim Ağları alt boyutlarında 1-5 yıl arası mesleki deneyime sahip kadın öğretmenlerin ortalamasının diğer gruplara göre düşük olduğu

gözlemlenmiştir. Kısa süreli mesleki deneyime sahip öğretmenlerin Kadınların Kişisel Tercih Algıları ve Çoklu Rol Üstlenme alt boyutlarında Cam Tavan algısının düşük düzeyde olduğu sonucuna varılmıştır.

5. Cam Tavan ölçeğinin Çoklu Rol Üstlenme alt boyutunda evli kadın öğretmenlerin ortalamasının bekar kadın öğretmenlere göre yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Buna göre, evli öğretmenlerin Çoklu Rol Üstlenme alt boyutunda bekar öğretmenlere göre yüksek düzeyde Cam Tavan algısına sahip olduğu sonucuna varılmıştır.
6. Çocuk sayısı ile Cam Tavan ölçeğinde yer alan alt boyutlar arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Çocuk sayısı ile Cam Tavan algısı arasında bir ilişki olmadığı sonucuna varılmıştır.
7. Tükenmişlik düzeyi ile branş arasında anlamlı bir farklılık gözlemlenmemiştir. Branşın, Tükenmişlik düzeyini etkileyen bir faktör olmadığı sonucuna varılmıştır.
8. Tükenmişlik ölçeğinde Kişisel Başarı Hissi alt boyutunda yüksek lisans mezunu öğretmenler ile lisans mezunu öğretmenler arasında anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Yüksek lisans mezunu öğretmenlerin, Kişisel Başarı Hissi alt boyutunda lisans mezunu öğretmenlere göre Tükenmişlik algısının düşük olduğu sonucuna varılmıştır.
9. Mesleki deneyim, medeni durum ve çocuk sayısı ile Tükenmişlik ölçeğinde yer alan alt boyutlar arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Bu faktörlerin Tükenmişlik düzeyini etkilemediği sonucuna varılmıştır.
10. Tükenmişlik Ölçeği toplam puanı ile Kadınların Kişisel Tercih Algıları, Örgüt Kültürü ve Politikaları, İnfomal İletişim Ağları ve Stereotipler alt boyutları arasında pozitif doğrusal anlamlı bir ilişki gözlemlenmiştir. Ancak Tükenmişlik Ölçeği toplam puanı ile Kadınların Kişisel Tercih Algıları alt boyutu arasındaki ilişkinin diğer ilişkilere göre daha güçlü olduğu sonucuna

varılmıştır. Kadınların Kişisel Tercih Algıları alt boyutunda karşılaştıkları Cam Tavan engellerin Tükenmişlik düzeyini arttırdığı sonucuna varılmıştır.

5.2. Öneriler

5.2.1. Uygulayıcılar İçin Öneriler

1. Çoklu Rol Üstlenme alt boyutunda anlamlı farkın evli öğretmenlerin aleyhine olması sonucuna bakılarak, yönetici pozisyonundaki evli kadın öğretmenlere çalışma saatleri konusunda esneklik sağlanabilir.
2. Eğitim Durumu değişkeninin fark yaratan bir değişken olmasından yola çıkarak, öğretmenlerin yüksek lisans ve üzeri düzeyde eğitim alması için teşvik sağlanabilir, yönetici atamalarında yüksek lisans ve üzeri eğitim mezunu olanlara öncelik tanınabilir.
3. İnfomal İletişim Ağları alt boyutunda birden fazla değişkenin anlamlı farklılık göstermesinden yola çıkarak, kadın ve erkek çalışanlar bir araya getirilerek öğretmenler arasındaki sosyal ilişkiler geliştirilebilir ve erkek yöneticilerin hemcinslerini kayırcı davranışlardan kaçınması sağlanabilir.
4. Mesleki Deneyim değişkeninin her iki ölçekte de fark yaratan bir değişken olması sonucuna dayanarak, 5 yıldan fazla mesleki deneyime sahip öğretmenlere Cam Tavan Engeller, Tükenmişlik ve bu durumlarla baş etme konusunda hizmet içi eğitim, kurs veya seminerler düzenlenebilir.
5. Kişisel Başarı Hissi alt boyutunda Tükenmişlik algısının yüksek çıkması sonucundan yola çıkarak, uygulanacak mentorluk çalışmalarıyla kadın öğretmenler yüreklendirilerek onların da yönetici pozisyonlarına uygun olduğu kanıtlanabilir.
6. Cam Tavan Engellerden kaynaklı öğretmenlerde meydana gelen Tükenmişlik düzeyini en aza indirmek için, cinsiyet ayrımcılığı konusunda toplum

bilinçlendirilerek cinsiyetçi kalıp yargılardan uzaklaştırılabilir, yöneticilik pozisyonlarının cinsiyet açısından dengelenmesi sağlanabilir.

5.2.2. Araştırmacılar İçin Öneriler

1. Bu araştırma devlete bağlı resmi ilköğretim okullarını kapsamaktadır. Kapsam genişletilerek ortaöğretim ve üniversitelerde de benzer araştırmalar yapılabilir.
2. Öğretmenlerin çalıştığı okul türüne göre (Meslek Lisesi, Anadolu Lisesi, Fen Lisesi vb.) benzer araştırmalar yapılabilir.
3. Bu araştırma Bursa iliyle sınırlıdır. Farklı illerde görev yapan öğretmenlerle benzer çalışmalar yapılabilir.
4. Öğretmenlerin girdiği ders saati sayısına ya da sınıf mevcuduna göre benzer araştırmalar yapılabilir.
5. Branş değişkenine göre bu konuda yeterli araştırma mevcut değildir. Branşlar kendi aralarında ayrılarak (Fen, Matematik, Beden Eğitimi vb.) benzer araştırmalar yapılabilir.
6. Benzer bir araştırma gözlem ve görüşme yöntemi kullanılarak gerçekleştirilebilir.
7. Cam Tavan Engelleri ve Tükenmişlik düzeylerini ölçmek için farklı ölçekler geliştirilebilir.

KAYNAKÇA

- Acuner, S. ve Sallan, S. (1993). Türk kamu yönetiminde yönetici kadınlar. *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt: 6 Sayı: 3, 77-92.
- Adıgüzel, İ. (2016). *Okul öncesi öğretmenlerinin sınıf yönetimi becerileri ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki*. Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi: Yayınlanmamış yüksek lisans tezi.
- Akçamete, G., Kaner, S., Sucuoğlu, B. (2001). *Öğretmenlerde tükenmişlik, iş doyumu ve kişilik*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Aktaş, A. ; Algür, S. ; Cengiz, F. (2009). Turizm sektöründeki kadın yöneticilerin cam tavan sendromu açısından değerlendirmesi: Antalya’da bulunan konaklama işletmelerinde yapılan bir araştırma. *17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, Mayıs, 2009, Eskişehir, Türkiye.
- Altan, Ö. Z. (1980). *Kadın işçiler ve Türkiye’de kadın işçilerin 1457 sayılı iş kanununa göre korunması*. Eskişehir: İktisadi ve Ticaret İlimleri Akademisi Yayınları.
- Anfarta, N. ; Sarvan, F. ; Yapıcı, N. (2008). Konaklama işletmelerinde kadın yöneticilerin cam tavan algısı: Antalya ilinde bir araştırma. *Akdeniz İİBF Dergisi*, Sayı: 15, 111-137.
- Arbak Y. ; Kabasakal, H. ; Katrınlı, A.E. ; Özmen, O.T. ; Zeytincioğlu , I.U. (1994). *Women Managers In Turkey: The Impact Of Personalities And Leadership Styles*.
- Atan, E. (2011). *İlköğretim okullarında görev yapan kadın okul yöneticilerinin 'cam tavan'a ilişkin algılarının incelenmesi*. Marmara Üniversitesi: Yayınlanmamış yüksek lisans tezi.

- Athanassoula-Reppa, A. ve Koutouzis, M. (2002). Women in managerial positions in greek education: evidence of inequality. education policy analysis archives. *A Peer-reviewed Scholarly Journal*. Vo:10, No:11, 1-14.
- Aydemir, H. (2013). *Özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ve yaşam doyumlarının incelenmesi*. Abant İzzet Baysal Üniversitesi: Yayınlanmamış yüksek lisans tezi.
- Aykan, E. (2007). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel güven ve tükenme davranışı arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 2007, Sakarya, Türkiye*.
- Babaoğlan, E. (2006). *İlköğretim okulu yöneticilerinde tükenmişlik (Düzce ili örneği)*. Abant İzzet Baysal Üniversitesi: Yayınlanmamış doktora tezi.
- Barutçugil, İ. (2002). *İş hayatında kadın yönetici*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Başak, S. (2009). Cam tavanlar. *KÖK Sosyal ve Stratejik Araştırmalar Dergisi*. Cilt: 2 Sayı: 2, 119-132.
- Bayrak, S. ve Yücel, A. (2000). Kadın cinsiyet, yöneticilik ve güç bir paradoks mu? *8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 2000, Nevşehir, Türkiye*.
- Bolcan, E. A. (2006). *Avrupa Birliği'ne uyum sürecinde Türkiye'de çalışma hayatında kadının yeri ve kadın işsizliği*. İstanbul Üniversitesi: Yayınlanmamış yüksek lisans tezi.
- Buchanan, D. ; Huczynski, A. (1997). Organizational behavior. *Prentice Hall*, pp.316.
- Budak, G. ; Sürgevil, O. (2005). Tükenmişliği etkileyen örgütsel faktörlerin analizine ilişkin akademik personel üzerine bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. Cilt: 20, Sayı: 2, 95-108.

- Coleman, M. (2005). Gender and secondary school leadership. *International Studies in Educational Administration*. Vol: 33 No: 2, 3-20.
- Cotter, D.; Hermsen, J.; Ovadia, S.; Vanneman, R. (2001). The glass ceiling effect. *The University Of North Carolina Press Social Forces*, 80(2), 655-682.
- Çalışkan, A. (2012). *Kamu sektöründe istihdam edilen kadınların kariyer engellerini ve cam tavan sendromunu algulamalarına ilişkin bir araştırma*. İstanbul Üniversitesi: Yayınlanmamış yüksek lisans tezi.
- Çam, O. (1992). Tükenmişlik envanterinin geçerlilik ve güvenilirliğinin araştırılması. *7.Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları*, Hacettepe Üniversitesi Ankara, 155-160.
- Çatır, V. (2014). *İkili öğretim yapan ilköğretim kurumlarında (ilkokul-ortaokul) görevli yöneticilerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki*. Yeditepe Üniversitesi: Yayınlanmamış yüksek lisans tezi.
- Çavuşoğlu, İ. (2005). *Endüstri meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile bazı kişisel değişkenler arasındaki ilişki (Bolu ili örneği)*. Abant İzzet Baysal Üniversitesi: Yayınlanmamış yüksek lisans tezi.
- Çelikten, M. (2004). Okul müdürü koltuğundaki kadınlar: Kayseri ili örneği. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. Cilt: 2 Sayı: 17, 91-118.
- Dilsiz, B. (2006). *Konya ilindeki ortaöğretim okullarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik ve iş doyumu düzeylerinin bölgelere göre değerlendirilmesinin çok değişkenli istatistiksel analizi*. Selçuk Üniversitesi: Yayınlanmamış yüksek lisans tezi.
- Dinçerol, C. (2013). *Tükenmişlik sendromunun mesleki tükenmişlik ve iş tükenmişliği açısından incelenmesi: Öğretmenler üzerinde bir uygulama*. Gazi Üniversitesi: Yayınlanmamış yüksek lisans tezi.

- Doğru, A. (2010). *Kadın alışanların cam tavan engelleri ve iş tatminine etkisi: Afyon Kocatepe Üniversitesi Tıp Fakültesi rneği*. Dumlupınar Üniversitesi: Yayınlanmamış yüksek lisans tezi.
- Dündar, G. (2010). Kariyer geliştirme, C. Uyargil (Ed.). *İnsan kaynakları yönetimi*, 5.baskı, İstanbul: Beta Yayıncılık
- Ergin, C. (1992). Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve Maslach tükenmişlik leğinin uyarlanması. VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel alışmaları. *Türk Psikologlar Derneği Yayını*, Ankara.
- Eroğlu Toraman, B. (2011). *Eğitim rgtlerinde kadınların yönetsel konuma yükselmelerinde cam tavan etkisi*. Gaziosmanpaşa Üniversitesi: Yayınlanmamış yüksek lisans tezi.
- Erot, B. (2016). *Antalya devlet okullarında görev yapan kadın yöneticilerin cam tavan sendromu hakkında görüşlerine ilişkin nitel bir araştırma*. Akdeniz Üniversitesi: Yayınlanmamış yüksek lisans tezi.
- Fettahlıoğlu, .Ö. ; elik, A. (2007). Kariyer yönetiminde güncel bir kavram olarak cam tavan sendromu ve kadın yöneticiler boyutu, M.ř. şimşek, A. elik, A. Akatay,(Ed.). *Kariyer yönetimi ve insan kaynakları uygulamaları*, Ankara: Gazi Kitapevi.
- Guirdham, M. (1995). Interpersonal skills at work. *Pretice Hall*, pp.100.
- Gümüş, H. (2006). *Farklı mesleklere çalışanların iş ve yaşam doyumlarının tükenmişlik düzeyi açısından karşılaştırılması*. Atatürk Üniversitesi: Yayınlanmamış doktora tezi.
- Gündoğdu, G. B. (2013). *Sınıf ğretmenlerinin iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeyleri üzerine bir alışma: Mersin ili rneği*. Mersin Üniversitesi: Yayınlanmamış yüksek lisans tezi.

- Güner, E. (2011). *Tükenmişlik sendromunda cam tavan olgusunun rolü*. Dokuz Eylül Üniversitesi: Yayınlanmamış yüksek lisans tezi.
- Izgar, H. (2001). *Okul yöneticilerinde tükenmişlik*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- İnandı, Y. (2009). The barriers to career advancement of female teachers in Turkey and their levels of burnout. *Social Behavior and Personality*. Vol: 37, No: 8, 1143-1152.
- İnandı, Y.; Tunç, B. (2012). Kadın öğretmenlerin kariyer engelleri ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki. *Uluslararası E-Dergi*. Cilt: 2, Sayı:2, 203-217.
- Kabasakal, H. (1991). Yöneticilik, kadınlar ve toplumsal tutumlar. *Journal of Economics and Administrative Studies*. Vol: 5 No: 1.
- Karaca, A. (2007). *Kadın yöneticilerde kariyer engelleri: cam tavan sendromu üzerine uygulamalı bir araştırma*. Selçuk Üniversitesi: Yayınlanmamış yüksek lisans tezi.
- Kocacık, F. ve Gökkaya, V.B. (2005). Türkiye'de çalışan kadınlar ve sorunları. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. Cilt: 6 Sayı: 1, 195-219.
- Koç, M. (2015). *İlköğretim öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ile sinizm arasındaki ilişki (Ağrı-Patnos ilçesi örneği)*. Yeditepe Üniversitesi: Yayınlanmamış yüksek lisans tezi.
- Koralay, F.D. (2014). *İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyi*. Dokuz Eylül Üniversitesi: Yayınlanmamış yüksek lisans tezi.
- Köroğlu, F. (2006). *Okul yönetiminde cinsiyet etkeni ve kadın öğretmenlerin okul yöneticiliği talepleri: Bingöl ili örneği*. Fırat Üniversitesi: Yayınlanmamış yüksek lisans tezi.

- KSSGM (T.C. Başbakanlık Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü) (2000). *Bankacılık sektöründe cinsiyete dayalı ayrımcılık*. Ankara: Cem Web Ofset: 132–137.
- Liang, S. C. ; Hsieh, A. T. (2005). Individual's perception of career Development and job burnout among flight attendants in Taiwan. *The International Journal of Aviation Psychology*. Vol: 15, No: 2, 119-134
- Lordoğlu, K. ve Özkaplan, N. (2005). *Çalışma iktisadi*. İstanbul: Der Yayınları.
- Mardin Bekata, N.; Tulun, A.M. ve diğeri. (2000). *Sağlık sektöründe kadın: sağlık sektöründe kadınlara yönelik tutum ve davranışlar, cinsiyete dayalı ayrımcılık*. Ankara: T.C Başbakanlık Kadının Statüsüne ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları.
- Maslach, C. and Jackson, S. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*. Vol: 2, 99-113.
- Negiz, N. ve Yemen, A. (2011). Kamu örgütlerinde kadın yöneticiler: Yönetici ve çalışan açısından yönetimde kadın sorunsalı. *Süleyman Demirel Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Dergisi*. Sayı: 24, 195-214.
- Okutan, E. (2010). *Kişilik özelliklerinin tükenmişliğe etkisi: bir örnek olay incelemesi*. Sakarya Üniversitesi: Yayınlanmamış doktora tezi.
- Okutan, M. ve Tengilimoğlu, D. (2002). İş ortamında stres ve stresle başa çıkma yöntemleri: Bir alan uygulaması. *G.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. Sayı: 3, 15-42.
- Öktem, E. (2009). *İlköğretimde görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi: Afyon-Sandıklı örneği*. Ege Üniversitesi: Yayınlanmamış yüksek lisans tezi.

- Örücü, E.; Kılıç, R.; Kılıç, T. (2007). Cam tavan sendromu ve kadınların üst düzey yönetici pozisyonlarına yükselmelerindeki engeller: Balıkesir ili örneği. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*. Cilt: 14 Sayı: 2, 118-135.
- Özbilgin, F.M. ve Woodward, D. (2004). "Belonging" and "otherness": Sex equality in banking in Turkey and Britain, *Gender, Work and Organization*, Vol:11, 668-688.
- Özipek, A. K. (2006). *Ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerde mesleki tükenmişlik düzeyi ve nedenleri*. Trakya Üniversitesi: Yayınlanmamış yüksek lisans tezi.
- Öztürk, A. (2011). *Kadın öğretim elemanlarının cam tavan sendromu üzerine bir araştırma: Ankara Üniversitesi örneği*. Gazi Üniversitesi: Yayınlanmamış yüksek lisans tezi.
- Parlaktuna, İ. (2010). Türkiye’de cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılığın analizi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*. Cilt: 10 Sayı:4, 1217-1230.
- Peker, R. (2002). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin mesleki tükenmişliklerine etki eden faktörler. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. Cilt: 15 Sayı: 1, 305-318.
- Polatcı, S. (2007). *Tükenmişlik sendromu ve tükenmişlik sendromuna etki eden faktörler (Gaziosmanpaşa Üniversitesi akademik personeli üzerinde bir aanaliz)*. Gaziosmanpaşa Üniversitesi: Yayınlanmamış yüksek lisans tezi.
- Ronen, S. and Pines, M. A. (2008). Gender differences in engineers' burnout. *Equal Opportunites International*. Vol: 27, No: 8, 677-691.

- Sağlam, A; Bostancı, A. (2012). Milli Eğitim Bakanlığı merkez ve taşra örgütleri yönetim pozisyonlarında kadınların temsil edilme düzeyine yönelik yönetici görüşleri. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. Cilt:5 Sayı: 2, 140-155.
- Smulyan, L. (2000). Feminist cases of nonfeminist subjects: Case studies of women principals. *Qualitative Studies in Education*. Vol: 13 No: 6, 589-609.
- Soysal, A.; Baynal, T. (2016). Sağlık kurumlarında cam tavan sendromu: Kayseri özel sağlık kurumlarında bir araştırma. *Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. Cilt: 13 Sayı:2, 225-264.
- Sucuoğlu, B.; Kuloğlu, N. (1996). Burnout among teachers of handicapped children. *Türk Psikoloji Dergisi*. Vol: 11 No:36, 44-60.
- Şahin, S. Z. ve Avşaroğlu, S. (2002). Okulöncesi eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Mesleki Eğitim Fakültesi Dergisi*.
- Şahin, G. (2007). *Eğitim örgütlerinde kadın yöneticilerin yeri ve kariyer sorunları*. Yeditepe Üniversitesi: Yayınlanmamış yüksek lisans tezi.
- Şıklar, E., Tunalı, D. (2012). Çalışanların tükenmişlik düzeyinin incelenmesi: Eskişehir örneği. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. Sayı: 33, 76-84.
- Tan, M. (1996). Eğitim yönetiminde kadın azınlık. *TODAİE Dergisi*. Cilt: 29 Sayı: 4, 33-42.
- Taşkın, E. ve Çetin, A. (2012). Kadın yöneticilerin cam tavanı aşma stratejilerine etkisi: Bursa örneği. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. Sayı: 33, 49-66.

- Thompson, A. (2003). Special series on girls and women in education caring in context: four feminist theories on gender and education. *Curriculum Inquiry*. Vol: 33 No: 1, 9-65.
- Turan, E. ve Elbiçlioğlu, N. (2002). Okul m¼d¼rlerinin liderlik ¼zelliklerinin cinsiyet a¼ısından değerlendirilmesi. *Eğitim Y¼netimi Dergisi*. Sayı: 31, 444-446.
- T¼IK, *İstatistik G¼stergeler 1923-2010*, Ankara, T¼IK matbaası, yayın No: 3641, Aralık.
- T¼mkaya, S. (1996). *¼đretmenlerde t¼kenmiřlik g¼r¼len psikolojik belirtiler ve başa ¼ıkma davranışları*. ¼ukurova ¼niversitesi: Yayınlanmamış y¼ksek lisans tezi.
- Yalçın, S. (2013). *İlk¼đretim okulu ¼đretmenlerinin mesleki t¼kenmiřlik d¼zeyleri ile stres, psikolojik dayanıklılık ve akademik iyimserlik arasındaki ilişki*. Gazi ¼niversitesi: Yayınlanmamış y¼ksek lisans tezi.
- Yıldız, E. (2011). *Eğitimcilerde t¼kenmiřlik. (Rehber ¼đretmenler ¼zerinde bir araştırma)*. Sakarya ¼niversitesi: Yayınlanmamış y¼ksek lisans tezi.
- Yılmaz, T. (2013). *Kadın ve erkek eğitim y¼neticilerinin cam tavan sendromuna ilişkin algıları: İstanbul ili ¼rneđi*. Maltepe ¼niversitesi: Yayınlanmamış y¼ksek lisans tezi.
- Yoğun Erçen, A.E. (2008). *Kadınlara cam tavanı aşma stratejileri: b¼y¼k ¼lçekli T¼rk işletmelerinde bir inceleme*. ¼ukurova ¼niversitesi: Yayınlanmamış doktora tezi.
- Zel, U. (2002). İş arenasında kadın y¼neticilerin algılanması ve kraliçe arı sendromu. *Amme İdaresi Dergisi*. Cilt: 35 Sayı: 2, 39-47.

Zeybek, E. (2010). *Kariyer engelleri ve cam tavan: Ankara'da faaliyet gösteren 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama*. Gazi Üniversitesi: Yayımlanmamış yüksek lisans tezi.



EK 1. Kişisel Bilgi Formu

Değerli Meslektaşım,

Bu veri toplama aracı, "İLKÖĞRETİMDE GÖREV YAPAN KADIN ÖĞRETMENLERİN ÖNÜNDEKİ CAM TAVAN ENGELLER İLE TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ" konulu yüksek lisans tezinin uygulama kısmı ile ilgilidir. Yapılan araştırma tamamıyla akademik nitelikli olup, çalışmadan elde edilecek bilgiler bilimsel amaca yönelik olarak kullanılacak ve alınan cevaplar kesinlikle gizli tutulacaktır.

Çalışmaya yapacağımız değerli katkılarınızdan dolayı şimdiden teşekkür eder, saygılarımızı sunarız.

Yrd. Doç. Dr. Mustafa ERDEM
Yüzüncü Yıl Üniversitesi
Eğitim Fakültesi

Emel BODUR
Yüzüncü Yıl Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü

I. BÖLÜM: Kişisel Bilgiler

1. Unvanınız / Statünüz:

Öğretmen Müdür Yrd. Okul Müdürü

2. Branşınız:

Sınıf Öğretmeni Branş Öğretmeni

3. Eğitim Durumunuz:

Ön Lisans Lisans Yüksek Lisans Doktora

4. Mesleki Deneyiminiz,

1-5 6-10 11-15 16-20 21 ve üzeri

5. Medeni Durumunuz,

Evli Bekar

6. Çocuk Sayınız,

Çocuğum yok 1 2 3 ve üzeri

EK 2. Cam Tavan Ölçeği

II. BÖLÜM: Lütfen aşağıdaki Dölümde mevcut durumunuza ve düşüncelerinize en uygun seçeneği "X" ile işaretleyiniz.

SORU NO	SORULAR	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Kadının yeri eşinin yanında bulunmak ve iyi bir anne olmaktır.					
2	Ev işlerinde eşit sorumluluk paylaşımı gereklidir.					
3	Çalışma yaşamı bir kadının iyi bir anne ve eş olmasını önler.					
4	Kadınların evli ya da çocuk sahibi olmaları performanslarını olumsuz yönde etkiler.					
5	Şu anda ya da gelecekte çocuk sahibi olma düşüncesi kadınların kariyer hedeflerini sınırlar.					
6	Kadınlar kariyer hedeflerini gerçekleştirmek için belirli bir plana sahiptir.					
7	Kadınlar için işlerinde ilerleme ve gelişme olanakları çok önemlidir.					
8	Kadınlar başarılı bir yönetici olmak için gerekli yetenek, objektif görüş ve inisiyatife sahiptir.					
9	Kadınlar üst düzey yönetici olduklarında yalnız kalma korkusu yaşarlar.					
10	Üst düzey kadın yöneticiler, kadın olma özelliklerini yitirirler.					
11	Kendine güveni olan kadınlar, üst yönetici olmanın zorluklarını kolaylıkla aşarlar.					
12	Kadınlar terfi etme ve daha yüksek pozisyonlara gelme konusunda isteksizdirler.					
13	Kadınlar, maaş, prim, statü gibi konularda ayrımcılığa maruz kalırlar.					
14	Üst düzey yöneticilik için erkeklere kadınlardan daha çok fırsat sağlanmaktadır.					
15	Kadınlar yeteneklerine göre daha düşük konumlarda çalıştırılmaktadır.					
16	Kurumda kadın ve erkeklere yönelik eşit performans değerlendirme politikaları mevcuttur.					

17	Kurumda iş yaşamı erkeklerin kurallarıyla yönetilmektedir.					
18	Kadınlar erkek iş arkadaşları ve üstleri ile rahat iletişim kurabilirler.					
19	Erkekler genellikle resmi olmayan kurum dışı ilişkilerin etkisiyle kendi cinslerini kayırmacı davranışlarda bulunurlar.					
20	Kadınlar erkek-baskın iletişim ağlarına girmekte zorlanmaktadır.					
21	Kadınlara rol modeli olabilecek yeterli sayıda kadın yönetici yoktur.					
22	Kurumda mentorluk ilişkisinden kadınlar yeterince yararlanmaktadır.					
23	Aileler kız çocuklarını kadınlara yönelik olduğunu düşündükleri mesleklere yönlentmektedir.					
24	Kadın çalışanlar mesleklerinde ilerleme konusunda erkeklere göre daha çok çalışmakta ve daha uzun süre beklemektedir.					
25	Üst düzey yönetici kademelerine ulaşmada etkili olur. Kilit görevlerde, kadınlar yeterince yer almaktadır.					
26	Kadınlar üst düzey yönetici olarak atanmamalıdır.					
27	Erkekler kadınlara göre üst düzey yöneticilik konumuna daha uygundur.					
28	Kadınlar kariyerlerine erkekler kadar bağlı değildir.					
29	Kadın yöneticiler hızlı ve mantıksal karar alamazlar.					
30	Kadınlar yöneticilik özelliklerine sahiptir.					
31	Kadınlar iş dünyasının güçlüklerine erkekler kadar direnç gösteremezler.					
32	Kadınlar erkeklere göre daha duygusal olduklarından üst düzey yöneticilikte başarılı olamazlar.					
33	Kadınlar uzun mesailere, şehirlerarası ya da ülkeler arası seyahatlere sıcak bakmazlar.					
34	Kadınların yetenekleri üst düzey yönetici olmaları için sınırlıdır.					

KATILIMINIZ İÇİN TEŞEKKÜRLER...

EK 3. Maslach&Jackson Tükenmişlik Ölçeği

III. BÖLÜM: Okul ortamı ve mesleğinizle ilgili olarak aşağıdaki durumları ne sıklıkla yaşadığınızı uygun seçeneğe "X" işareti koyarak belirtiniz.

SORU NO	SORULAR	Hiçbir zaman	Çok nadir	Bazen	Çoğu zaman	Her zaman
1	İşimden soğuduğumu hissediyorum.					
2	İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.					
3	Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum.					
4	İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım.					
5	İşim gereği karşılaştığım bazı kişilere sanki insan değilmiş gibi davrandığımı fark ediyorum.					
6	Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı.					
7	İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.					
8	Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum.					
9	Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına olumlu katkıda bulunduğuma inanıyorum.					
10	Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim.					
11	Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum.					
12	Birçok şeyi başarabilecek güçteyim.					
13	İşimin beni kısıtladığını düşünüyorum.					
14	İşimde çok fazla çalıştığımı düşünüyorum.					
15	İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil.					

16	Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla gerginlik yaratıyor.					
17	İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir ortam oluştururum.					
18	İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissedirim.					
19	Bu işte kayda değer birçok başarı elde ettim.					
20	Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.					
21	İşimde karşılaştığım sorunları başarılı bir şekilde çözümlerim.					
22	İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarımı hissediyorum.					

KATILIMINIZ İÇİN TEŞEKKÜRLER...

ÖZ GEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı : Emel Bodur

Doğum Yeri ve Tarihi : Mersin ve 08/02/1987

EĞİTİM

Lisans : Samsun 19 Mayıs Üniversitesi Fen ve Teknoloji
Öğretmenliği 2009 Mezunu

2. Lisans : Eskişehir Anadolu Üniversitesi AÖF Kamu
yönetimi 2015 Mezunu

Yüksek Lisans : Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Yönetimi,
Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi 2017 Mezunu

ÇALIŞTIĞI KURUMLAR

2009-2010 : Ağrı/Doğubayazıt Karabulak YBO Fen ve Teknoloji Öğretmeni

2010-2011 : Ağrı/Doğubayazıt Karabulak YBO Müdür Yardımcısı

2011-2012 : Ağrı/Doğubayazıt Karabulak YBO Müdür Vekili

2012-2014 : Bursa/Yıldırım Kazım Karabekir İlköğretim Okulu Fen ve
Teknoloji Öğretmeni

2014-2016 : Bursa/Yıldırım Ş.P.Er Nezir Akgül Ortaokulu Fen ve Teknoloji
Öğretmeni

2016- : Bursa/Yıldırım Setbaşı Ortaokulu Müdür Yardımcısı