

## Özet

**B**u araştırmanın amacı, kadınların çalışma hayatında yaşadıkları sorunları ve Cam Tavan Sendromu'na yönelik algılarını eğitim sektörü kapsamında ele almaktır. Bu amaçla, yönetim kademelerinde yer alan 15 bayan öğretmen üzerinde yarı yapılandırılmış mülakat tekniği uygulanmıştır. Mülakat sonuçları, (i) kadın öğretmenlerin kadın olmanın beraberinde getirmekte olduğu duygusal derinlik ile yüzleştiklerini, ancak bu duygusal derinliğin pozitif sonuçlarının da olabileceğini göstermekte, (ii) kadın öğretmenlerin en temel sorununun aile hayatı ile iş hayatı arasındaki dengeyi sağlamak olduğunu ortaya koymakta, (iii) kadın öğretmenlerin erkek egemen kültürün beraberinde getirdiği baskıya orta düzeyde de olsa maruz kaldıklarını ancak bu kültürün de bir değişim içerisinde olduğunu gözler önüne sermekte, (iv) eğitim sektöründe kadınlara yönelik bir Cam Tavan Sendromu mevcut olsa da kadınların bu sendromu aşabilecekleri gerçeğinin altını çizmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Cam Tavan Sendromu, Çalışma Hayatında Kadın, Eğitim Sektörü.

## *Abstract*

In this paper, it is aimed to examine the problems that the women workers have to face in their professional life and the attitudes of women workers towards glass roof syndrome within the context of education sector. To reach this aim, semi structured interviews are conducted on 15 female teachers who took place in managerial positions. The results of the interviews show that: (i) female teachers have to cope with the emotional intensity that arises as a result of being a woman in addition to addressing the fact that the positive results of this emotional intensity as well as the negative ones, (ii) female teachers are mostly suffering from balancing their private and professional life, (iii) female teachers are under the pressure of a male dominant culture at a moderate level, however the culture itself is transforming into a more democratic one, and (iv) the glass roof syndrome exists in education sector, underlying the fact that this roof is far away from being passless.

**Keywords:** Glass Roof Syndrome, Women In Workforce, Education Industry.

# 1. Giriş

Günümüz küresel dünyasında bireylerin ve toplumların yaşam tarzlarının radikal bir şekilde değişmekte olduğu gözlemlenmekte; bu değişim kent kadınının toplum hayatındaki ve aile içerisindeki rolü üzerinde daha da belirgin bir şekilde ortaya çıkmaktadır. Tarım ekonomileri, geniş aileleri ve toprağa bağlı aile yaşantısını; sanayi ekonomileri çekirdek aileyi ve şehir yaşantısını; bilgi ekonomileri ise bireysel yaşamı ve emek yoğun bir üretim tarzından zihinsel kapasite ve bilgi odaklı bir üretim şemasını öne çıkartmaktadır (Drucker, 1992: 24). Bu noktada kadınların iş hayatına entegrasyonunun arttığı ve toplumda daha aktif roller aldığı görülmektedir. Böylesi bir konjonktürde toplumların gelişmişlik düzeyi, o toplumdaki kadınların eğitim düzeyi ve kadınlara verilen önemle paralellik göstermektedir (İnandı, 2009: 47-49). Henüz gelenekselliğini tam olarak kaybetmemiş Türk toplumunda da kadınların her kademede kaliteli eğitim alabilmesi toplumsal gelişmeye daha çok hız kazandıracaktır. Toplumumuzun geleneksel yapısında kadın, aile odaklı görevlerle sorumlu tutulmuş ve kadınlardan her zaman bu sorumluluklarını yerine getirmeleri beklenmiştir. Ancak günümüzde yaşanan ekonomik ve demografik gelişmeler ve toplumsal dönüşüm sonucu kadınlar, yavaş yavaş bu kalıpların dışına çıkmaya başlamışlardır (Anafarta vd., 2010: 113).

İnsanlık tarihi incelendiğinde kadının gerek toplumsal gerekse eğitim ve çalışma hayatında erkeklerle denk pozisyonlarda olamadığı görülmektedir. Çoğu zaman çocuk büyütme ve ev işlerini yapmakla sorumlu tutularak, kadının yapabileceği ya da yapması gereken işlerin bunlar olduğu baştan kabullenilmiştir. Bu zihniyet de toplum tarafından benimsenmiştir. Böylelikle kadınlar da bu durumu kabullenerek eğitim hayatından ve iş yaşamından uzak kalmışlardır. Fakat yaşanan teknolojik ve ekonomik gelişmeler kadınları iş hayatına çekmeye başlamış, kadınlar kendilerinden beklenen geleneksel görevlerin dışında da başarılı olabileceklerini ispat etmişlerdir (Demir, 1997, 23-24). Ancak iş hayatına entegrasyon, özellikle de erkek egemen yapının hakim olduğu Türkiye gibi toplumlarda, kadın açısından aşılması gereken duvarları da beraberinde getirmiş; kadın çalışma hayatına atılsa

da toplumun ondan beklediği eş ve anne sorumluluklarında bir değişim olmamış, kadının çalışma hayatı ile aile hayatını dengeleyebilmesi sorunu karşımıza çıkmıştır.

Bununla birlikte kadın, çalışma hayatında benzer kapasite ve becerilere sahip olduğu erkeklere denk bir çaba gösterse dahi, erkek hegemonyasının hüküm sürdüğü üst kademelere doğru yol almada ciddi engellerle karşılaşmıştır. Kadın kotası gibi alternatif yaklaşımların mevcudiyetine rağmen çözüm konusunda çok da yol alındığı ifade edilemeyen bu Cam Tavan Sendromu, sosyoloji, yönetim ve kadın çalışmaları bağlamında çok çeşitli disiplinden araştırmacının ilgisini çekmektedir. İlgili yazın incelendiğinde Cam Tavan Sendromu'na dair çok sayıda çalışmanın varlığına rastlansa da kadınların çalışma hayatına entegrasyonu bağlamında, özellikle de Türkiye gibi gelişmekte olan bir ekonomiye ve Doğu ile Batı arasındaki bir geçiş kültürüne sahip olan bir ülkede gerçekleştirilen çalışmaların henüz yeterli seviyede olmadığı dikkatleri çekmektedir.

Bu çalışma kapsamında kadınların Türkiye'de iş hayatında karşılaştığı sorunların ve Cam Tavan Sendromu'nun araştırılması hedeflenmekte olup; bu bağlamda kadın öğretmenler üzerinde yarı yapılandırılmış mülakatlar gerçekleştirilmiştir. Öğretmenlik, kadınların yoğun olarak çalıştıkları mesleklerin başında gelmektedir. Milli Eğitim Bakanlığı istatistiklerine göre, ilköğretim ve ortaöğretim (lise) okullarında çalışan öğretmenlerin yaklaşık % 40'ını kadın öğretmenler oluşturmaktadır. Ancak kadın öğretmenlerin sayısındaki bu oran, diğer sektörlerde olduğu gibi, okul yönetimi düzeyinde çalışan kadınların oranları ile tutarlılık göstermemektedir (Altınışık, 1988: 87). Dolayısıyla hem kadın yoğun bir meslek grubu olması, hem de kadınların yönetim kademelerine ilerlemelerinde erkeklerle eşit koşullarda yarışıyor gibi gözükmemesi sebebiyle, öğretmenlerin bu araştırma için uygun bir araştırma alanı olduğu düşünülmektedir. Nitekim dünya koşullarında artık eğitim yönetiminde de kadınlara özgü yönetim tarzına ihtiyaç duyulduğu anlaşılmıştır. Bu yüzden erkek ve kadın arasındaki dengeyi sağlamak, kadınların eğitimsel yönetime neler önerebileceğini anlama ve değerlendirme açısından önemlidir. Eğitim yönetiminde arzu edilen başarıya ulaşmak için kadınların özelliklerini yönetime yansıtılmalarına fırsat verilmesi şarttır (Çınkır ve Ergin, 2005, 94). Bu açıdan araştırma sonuçlarının, hem ilgili yazına hem de eğitim sektörüne önemli katkılar sağlaması beklenmektedir. Bu çalışmada, Ankara ili Polatlı ilçesindeki eğitim kurumlarında görev yapan kadın yöneticilerin yaşadıkları problemlere ışık tutulacak ve Cam tavan algıları incelenecektir.

Bu çalışma; giriş kısmının ardından kadının çalışma hayatındaki yeri karşılaştığı sorunların yer aldığı bir literatür taraması ile devam etmektedir. Bu literatür taraması kapsamında kadınların kariyer basamaklarının üst kademelerine ilerlemede

karşılaştıkları temel bir sorun olarak Cam Tavan Sendromu'na da yer verilmektedir. Teorik altyapıdan sonra, Ankara'da görev yapan kadın öğretmenler üzerinde gerçekleştirilen yarı yapılandırılmış mülakatların yer aldığı bir araştırma ve bulgular bölümü yer almaktadır. Nihayetinde sonuç kısmında ise bulgular yorumlanarak Türkiye'de kadın öğretmenlerin iş yaşamında karşılaştığı sorunları ve Cam Tavan Sendromu'nu aşmak üzere önerilerde bulunmaktadır.

## 2. Teorik Altyapı

### 2.1. Çalışma Hayatında Kadın

Kadının çalışması ve bir gelire sahip olması onun özgürlüğünün ilk aşamasıdır. Fakat kadınların işleri ya da görevleri denildiğinde akla ilk gelen, onların gelecekteki görevleri olarak kabul edilen annelik ve ev işleri olmaktadır. Aslında toplu hayata geçişle birlikte kadın, hem evde hem de dışarıda ekonomik hayata katkıda bulunmuştur (Ayan, 2000: 56). Ancak, kadının çalışma yaşamına günümüzdeki anlamda girişi, 18. yüzyıl sonunda Sanayi Devrimi ile gerçekleşmiştir. Üretim örgütlenişindeki değişikliğin ortaya çıkardığı iş gücü ihtiyacının yanında, o dönemde hâkim olan katı liberal iktisat anlayışının sonucu ortaya çıkan düşük ücret düzeyi, yaşayabilmek için kadınların da çalışma yaşamına girmesine neden olmuştur. Bununla birlikte kadın emeğinin daha ucuz olması da o dönemde hatta günümüzde bile kadın iş gücüne olan talebi artıran acı bir gerçeği ifade etmektedir (Açıkalın, 2000: 127).

19. yüzyılın ortalarından itibaren sosyal devlet anlayışının oluşması ile kadınların olumsuz çalışma koşullarının düzeltilmesi yönünde ilk adımlar atılmış ve kadınlara yönelik koruyucu yasalar düzenlenmiştir. Bunu takiben Birinci ve İkinci Dünya Savaşı yıllarında kadın iş gücü ekonominin her alanında yaygınlaşmaya başlamıştır. Ayrıca, silahlı savaşta bulunan erkek iş gücü yerine de kadınlar kullanılmıştır. Bu dönemden sonra uluslararası sosyal politikaların gelişmesi ile yine kadınları koruyucu yasal düzenlemeler yapılmıştır.

Kadın iş gücünün tüm sektörlerde yavaş da olsa katılımının artması, dünya ile birlikte Türkiye için de geçerliliğini korumaktadır. Kadınlar giderek artan ölçüde kamu görevlerini üstlenmektedirler. Yakın tarihimize baktığımızda, kadınların çalışmaya atıldıkları ilk alan, Osmanlı döneminde, ebelik olmuştur. Bunu, 1872'de ilk kadın öğretmen, 1882'de ilk kadın okul yöneticisinin atanması takip etmektedir. 19. yüzyıl sonu ve 20. yüzyıl başı yaşanan savaşlar, erkeklerin cephe-

ye gitmesine, boşalan memuriyetlere (postahanelere, telgrafhanelere) ve hastabakıcı olarak orduya kadınların alınmasına neden olmuştur (Açıkalın, 2000: 128). Yaşadığımız çağdaki hızlı teknolojik gelişmeler ve endüstrileşme sonucunda son yıllarda çalışma hayatına aktif olarak katılan kadınların sayısı daha da artmaktadır (Bedük, 2005: 21; Anafarta vd. 2010: 118). Özetlemek gerekirse kadınların tarım dışı alanlarda üretime katılımı, Sanayi Devrimi ile başlamakta, İkinci Dünya Savaşı sonrası hız kazanmakta; bilgi tabanlı yeni bir ekonomik yapılanmaya geçişin yaşandığı 21. yüzyılda ise kadınlar çalışma hayatında erkeklerle denk bir konum talep etmektedir.

Ancak günümüzde dahi kadın ve erkeğin iş gücüne katılma oranları arasında büyük farklar, mevcudiyetini hem dünya genelinde hem de Türkiye’de devam ettirmektedir (Balgamış, 2007: 35-36). Kadınlar eğitim, deneyim ve mesleki açıdan belirli bir yetkinlik düzeyinde olsalar bile yönetsel pozisyonlara yükselmeleri erkeklere nazaran daha seyrek rastlanılan bir durumdur. Örneğin; Fortune 500 şirketlerinde bulunan kadın yöneticilerin oranlarına bakıldığında, 2006 yılında yöneticilerin % 15,6’sının kadın olduğu, 2007 yılında ise bu oranın % 15,4 olduğu görülmektedir (Catalyst, 2006). Bir diğer örnek olarak da Devlet Personel Başkanlığı’nın (DPB) ilgili istatistiklerine bakıldığında 2014 yılı itibari ile tüm kamu personelinin % 36,93 kadınlardan oluşmakta olsa da; bu oranın üst düzey bürokratlara bakıldığında % 9,27’ye düştüğü görülmektedir (DPB, Kamu Personeli İstatistikleri, 2015).

Kadınların yönetimde daha az temsil edilmelerinin kökeninde; yönetim pozisyonuna girişlerdeki adaletsizlik yer almaktadır. Bu adaletsizlik; cinsiyet ayrımcılığı ve iş ayrımcılığı şeklinde karşımıza çıkmaktadır (Mitra, 2003: 70). Cinsiyet ayrımcılığı hem yatay hem de dikey olarak gerçekleşebilmektedir. Yatay ayrımcılık; kadın ve erkek çalışanların iş yerinde aynı statü ve role sahipken farklı görev ve sorumlulukları üzerine almaları durumu olup; bu durumun temel nedeni, aynı işin eşit sorumluluk, meydan okuma ve fırsat içermemesidir. Dikey ayrımcılıkta ise kadınlar daha düşük statü ve daha az sorumlulukla görev yaptıklarından kariyer yolunda ilerlemeleri ve terfi etmeleri için daha az fırsatları olacaktır. Dolayısıyla, erkekler daha yüksek kademelere hâkim iken kadınlar ise daha alt kademelerde kalmaktadır (Besler ve Oruç, 2010: 19).

## 2.2 Kadınların İş Yaşamında Karşılaştıkları Sorunlar

Her alanda olduğu gibi iş yaşamında da kadın-erkek eşitliğinin ya da cinsiyet adaletinin sağlanması, bugün ulusal ve uluslararası alanda ele alınan ortak bir sorun olarak önemini korumaktadır. Örneğin, Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO)

hazırlamış olduğu “İstihdam ve Meslekte Ayrım Yapılmasını Yasaklayan”, “Eşit İşe Eşit Ücret”, “Analığın Korunması”, “Aile Sorunları Olan Kadınların Çalışması” başlıklarını taşıyan çok sayıda uluslararası sözleşme ve tavsiye kararı, Birleşmiş Milletler tarafından toplum yaşantısında ve bunun bir parçasını oluşturan çalışma hayatında kadının durumuna ilişkin öngörülen esasları içeren çalışmaları bu bağlamda karşımıza çıkmaktadır (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 206). Küresel arenadaki bu çalışma ve düzenlemelere rağmen, kadın gelişmiş toplumlarda bile hak ettiği yere gelememiş olup; toplumda daha çok “anne” ve “eş” olarak ön plandadır. Kadınlar bir taraftan toplum tarafından kendilerine biçilen geleneksel eş ve annelik rollerini yerine getirmeye çalışırken diğer taraftan da meslek yaşamlarında erkek rakipleri ile yarışarak iki misli sorumluluk üstlenmektedir (Bedük, 2005: 23). Özellikle de ekonomik yetersizlikler nedeniyle çalışan kadınlar, hem ev kadını olarak hem anne olarak birçok zorlukla karşılaşmakta, çalışma koşullarının olumsuzluğu toplumsal baskıların etkisi ile birleştiğinde çalışan kadınlar çok fazla sorumluluk taşımaktadır (Aytaç, 2005: 27). Bu noktada, mesai saatlerinin fazlalığı ve özellikle annelere yönelik yasa ve yönetmeliklerin hem yetersizliği hem de uygulamadaki eksiklikler nedeniyle kadın özel hayat-ış hayatı dengesini sağlamada zorlanmakta, mutsuz olmaktadır.

Kadınların çalışma hayatına girmeleri, onlara ekonomik bağımsızlıklarını kazandırmıştır. Ama iş dünyasında kadınlar ve erkekler arasındaki eşitsizlik dikkat çekicidir. İş hayatındaki bu çifte standardın nedenleri arasında; kadının eğitim düzeyinin düşüklüğü ve beceri isteyen işlere hazırlayıcı eğitim alamaması, bazı iş ve mesleklere kadınların alınmaması, belli iş ve mesleklere kadın istihdamının doldurulmuş olması, işe almada ve iş yerinde yapılan ayrımcı uygulamalar, ücretlerde yapılan ayrımcı uygulamalar, evlenme ve çocuk doğurma hallerinde işten çıkarma, krizlerde ve ekonomik gerileme durumlarında, özellikle evli kadınların erkeklerden daha önce işten çıkarılması, kadınların, koruyucu mevzuattan dolayı bazı işlere girmelerinin engellenmesi, sendikalarda kadın ve erkek üyeler arasında fark gözetilmesi, yönetim kadrolarında kadınların çok az temsil edilmesi öncelikli olarak yer almaktadır (Dalkıranoğlu, 2006: 42). Ülkemizdeki geleneksel değerler, tutumlar ve sosyoekonomik yapı da toplumsal yaşam ve çalışma hayatında kadınları dezavantajlı duruma düşürmektedir (Bedük, 2005: 23). Profesyonel hayatta kadının karşılaştığı pek çok engel olsa da bunlar arasında eğitim ve mesleki eğitimde eşitsizlik (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 207), iş bulma ve yükselmeye eşitsizlik (Öztürk, 2007: 48), ücretlendirmede eşitsizlik (Karaca, 2007: 23), sosyal haklardan yararlanmada eşitsizlik (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 212), cinsel taciz (Kırel, 2008: 105; Tunçer, 2012: 708) ve mobbing (Tetik, 2010: 87) bu sorunlar arasından en sık rastlanılanlardır. Bu sorunların üstesinden gelmede kadınların yönetim kademelerinde artması, yönetimin eril yanı ile birlikte dişil yanının da gelişmesi gerekmektedir. Özellikle üst düzey yönetim kademelerinde kadınların



görülmemesi ve iş bulma ve yükselmedeki eşitsizlik, son yıllarda araştırmalara sıkça konu olan “cam tavan” adı verilen engellere atfedilmektedir (Mizrahi ve Aracı, 2010: 150). Bunu takip eden bölümde Cam Tavan Sendromu detaylı olarak ele alınmaktadır.

### 2.3. Kadınların Yönetim kademelerinde İlerlemeleri Yönünde Engeller - Cam Tavan Sendromu

Son yirmi yıl içinde iş dünyasında kadınların ağırlığının giderek artmasına rağmen üst düzey yönetici pozisyonlarında kadınların sayısının istenilen düzeye ulaşmadığı görülmekte olup; bu durum Cam Tavan Sendromu olarak kavramsallaştırılmaktadır. “Cam tavan” kavramı 1970’li yılların başında cinsiyete, etnik köken ve dine dayalı ayrımcılığın (Örn. Kadınların, zencilerin, Kızılderililerin ya da Yahudilerin üst kademe pozisyonlara çıkamaması gibi.) en fazla hissedildiği alan olan terfilerdeki ayrımcılığı tanımlamak için ABD’de ortaya çıkmış (Wirth, 2001: 12); *Wall Street*’de Hymowitz ve Schellhardt’ın 1986 yılındaki röportajı ile akademik alanda önemli bir çalışma konusu haline gelmiştir (Jackson, 2001: 30).

Kadın çalışanlar noktasından bakıldığında Cam Tavan Sendromu, en basit şekilde, kadınların üst düzey yönetim pozisyonlarına gelmelerinin önündeki görünmez ve yapay her türlü engeli ifade etmektedir (Örücü vd, 2007: 121). İş yaşamında kadınlar ile üst yönetim arasında bulunduğu varsayılan, görülmesi ve anlaşılması zor olan, gayiresmî bir terfi sınırı mevcuttur (İraz, 2007: 18). Cam tavan; kadınlar ile üst yönetim arasında yer alan ve onların başarılarına ve liyakatlarına bakmaksızın ilerlemelerini engelleyen, açıkça görülmeyen, aynı zamanda pek de kolayca aşılabilen bir duvardır. Diğer bir deyişle, kadınların ilerlemelerini engelleyen görünmeyen engelleri tanımlamak için kullanılmaktadır (Aytaç vd, 2002: 27). Cam tavan genelde somut olmayan engelleri içerdiği için bu sorunu ortaya çıkaran unsurları da sınırlandırmak mümkün olmamaktadır. Cam tavanın oluşmasına neden olan unsurlar arasında en çok karşılaşılanlar aşağıda maddelendirilmektedir:

- Erkek egemen örgüt kültürü ve uygulamaları (Temel vd., 2006: 29).
- Cinsiyete dayalı basamaklı yargılar (Anafarta vd., 2008: 115; İnandı vd., 2009: 7).
- İş ve aile dengesi mücadelesi (Karaca, 2007: 26).
- Rol model ve mentor eksikliği (Özkalp vd., 2006: 59).
- Kadınlar ve erkekler arasındaki yönetsel tarz farklılığı (Soyşekerçi, 2006: 17).
- Astların ve diğer kadın yöneticilerin olumsuz tutumları (Beşler ve Oruç, 2010: 25; Akdöl, 2009: 70).

## 3. Araştırma

### 3.1. Yöntem

Bu çalışmada nitel araştırma metodolojisi kullanılarak, katılımcıların deneyimlerinden doğan sonuçların belirlenmesi amaçlanmıştır (Lincoln ve Guba, 1985: 47-52; Strauss ve Corbin, 1998: 71-19). Nitel araştırma; araştırmacının araştırılacak konu ya da olayı doğal ortamında incelediği, araştırılan bireyin bu durumlar hakkında zihninde yapılandığı anlamları belirlemek ve bunları yorumlama gayreti içerisinde olduğu bir araştırma türüdür (Denzin ve Lincoln, 1998: 86-98). Bu çerçevede veri toplamak üzere yarı yapılandırılmış mülakatlardan faydalanılmıştır. Mülakatlar yoluyla deneyimler, tutumlar, düşünceler, niyetler, yorumlar, zihinsel algılar ve tepkilerin belirlenebilmesi mümkün olmaktadır (Çepni, 2005: 21-24; Yıldırım ve Şimşek, 2005; 18-56). Nitel araştırmaların doğası gereği, araştırmada elde edilen verilerin genellenmesi amaçlanmamıştır.

### 3.2. Araştırmanın Örneklemi

Bu çalışma 2014 yılı Mart, Nisan ve Mayıs aylarında Ankara ili Polatlı ilçesindeki kadın öğretmenler ile yürütülmüştür. Araştırmanın içeriği ve amacı katılımcılara açıklandığında araştırmaya katılmayı kabul eden 15 bayan öğretmen ile yarı yapılandırılmış mülakatlar gerçekleştirilmiştir. Katılımcı öğretmenlere dair tanımlayıcı bilgiler Tablo 1'de verilmektedir. Türkiye'de cam tavanla ilgili yapılan çalışmalara çoğunlukla işletme alanında rastlanmıştır.

Eğitim bilimleri alanında ise kadınlara yönelik yapılan benzer çalışmalar bulunmakla birlikte, cam tavan konusunun çok fazla ele alınmadığı görülmektedir. Hâlbuki kamu hizmetlerinde özellikle eğitim ve sağlık kadının en çok istihdam edildiği alanlardır. Kadınların geleneksel rollerinin bir uzantısı olarak görülen bu

alanlarda, toplumsal şartlanmanın da etkisiyle çok sayıda kadın çalışmaktadır (Eğitim Sen, 2005: 65). Buna karşın Türkiye’de Milli Eğitim Bakanlığı’nda görev yapan kadın müdürlerin sayısı erkek müdürlerin sayısına oranla düşüktür. Bu sebeple yönetici basamağındaki kadınların sayıca az olmasının nedenleri ve kadınların müdür olmalarının önündeki cam tavan araştırmacılar tarafından merak konusu olmuştur (Eğitim Sen, 2005: 65). Dolayısıyla kadın çalışan oranı bu kadar yüksek iken kadın yönetici sayısının aynı oranda olmadığı eğitim sektöründe kadınların yaşadığı sorunlar ve cam tavan algılarına dair yapılan bu araştırmanın hem ilgili yazına hem de eğitim sektörüne önemli katkıları olması beklenmektedir.

Tablo 1. Katılımcılara dair demografik veriler

Yaş	Frekans	%	Pozisyon	Frekans	%
21-30 Yaş	5	33,3	Müdür	3	20,0
31-40 Yaş	7	46,7	Müdür Yardımcısı	12	80,0
41-50 Yaş	3	20,0	Toplam	15	100,0
Toplam	15	100,0			
			<b>Eğitim durumu</b>	<b>Frekans</b>	<b>%</b>
<b>Toplam Kıdem</b>	<b>Frekans</b>	<b>%</b>	Lisans	4	26,7
3-5 Yıl	3	20,0	Y. Lisans	11	73,3
6-8 Yıl	3	20,0	Toplam	15	100,0
9-15 Yıl	4	26,7			
16 Yıl Üzeri	5	33,3	<b>Hizmet içi eğitime tabi tutulma</b>	<b>Frekans</b>	<b>%</b>
Toplam	15	100,0	Evet	15	100,0
			Hayır	0	0,00
<b>Aynı İşyerindeki Kıdem</b>	<b>Frekans</b>	<b>%</b>	Toplam	15	100,0
1-2 Yıl	4	26,7			
3-5 Yıl	7	46,7			
6-8 Yıl	4	26,7			
Toplam	15	100,0			

### 3.3. Veri Toplama Süreci

Araştırmanın verileri yarı yapılandırılmış mülakat tekniği ile toplanmıştır. Çalışmada ilk olarak rastgele seçilen iki öğretmen adayıyla, kadınların çalışma hayatında yaşadıkları zorluklar ve cam tavan algılarına dair yirmi dakikalık yüz yüze görüşmeler yapılmıştır. Bu görüşmeden elde edilen verilerden yararlanarak yedi açık uçlu sorudan oluşan yarı yapılandırılmış mülakat formu geliştirilmiştir. Geliştirilen bu mülakat formu farklı zamanlarda araştırmaya katılan tüm adaylarla ayrı ayrı yürütülmüştür. Adaylarla yürütülen her bir mülakat teyp (bant) kaydına

alınarak yirmi dakikalık bir zaman sürecinde tek oturumda bitirilmiştir. Adayların düşüncelerini tam olarak belirleyebilmek için mülakat formunda sorulan sorulara ek olarak neden, nasıl, tam olarak ne demek istediniz, açıklayınız şeklinde sorular yöneltilmiştir. Mülakat kapsamında adaylara yöneltilen sorular aşağıdaki şekildedir:

**Soru 1:** Kadın bir çalışan olarak karşılaştığınız, kişisel duygularınıza yönelik olumlu ve olumsuz algılarınız nelerdir?

**Soru 2:** Okulda velilerin size karşı olumlu veya olumsuz hangi davranışları ile karşılaşıyorsunuz? Karşılaştığınız bu durumlar çalışma sürecini ne derecede etkiliyor?

**Soru 3:** Çalışma sürecinde aile yaşantınızda karşılaştığınız olumlu veya olumsuz durumlar nelerdir? Karşılaştığınız bu durumlar çalışma sürecini ne derecede etkiliyor?

**Soru 4:** Çalışma sürecinde diğer kadın öğretmenlerle ve erkek öğretmenlerle karşılaştığınız olumlu veya olumsuz durumlar nelerdir? Karşılaştığınız bu durumlar çalışma sürecini ne derecede etkiliyor?

**Soru 5:** Çalışma sürecinde öğrencilerle karşılaştığınız olumlu veya olumsuz durumlar nelerdir? Karşılaştığınız bu durumlar yönetim sürecini ne derecede etkiliyor?

**Soru 6:** Çalışma hayatınızda ilerleyebilmede örneğin müdür konumuna geçmede cinsiyet, sizin için bir engel teşkil etti mi ya da engel olarak karşınıza çıktı mı?

**Soru 7:** Çalışma sürecinde Cam Tavan Sendromu hissediyor musunuz? Bu sendromu aşmak için kişisel yöntemleriniz var mı?

### 3.4. Verilerin Analizi

Uygulanan yarı yapılandırılmış görüşmeler sonrası ilk olarak teybe (banda) kaydedilen adayların konuşmaları transkript haline dönüştürülmüştür. Transkriptler oluşturulurken, adayların mülakatta sorulan sorulara verdiği cevapların bire bir yazımına özen gösterilmiştir. Ayrıca her bir transkript yazıldıktan sonra eşdeğer ses kaydıyla aynı olup olmadığı karşılaştırılmıştır. Ardından bu transkriptlere betimsel analiz uygulanarak kategoriler belirlenmiştir. Verilerden belirlenen kategorilerin yanı sıra içerik analizleri yapılarak kodlar oluşturulmuştur. İçerik analizi yönteminde birbirine benzeyen veriler belirli kavramlar ve temalar çerçevesinde bir araya getirilmekte ve okuyucunun anlayabileceği biçimde düzenlenerek yorumlanmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2005).

Tablo 2. Yarı Yapılandırılmış Mülakat Bulguları

CAM TAVAN	Bayan Öğretmen Cümleleri	Kodlar	Kategoriler
	<p>K.Y.1: "...Kadın bir çalışan olarak karşılaştığım kişisel duygularım: Çalışma hayatına yeni başlamış olmam itibarıyla hem kendi yetebilirliğimi görmek, bütün bildiklerimi en iyi şekilde anlatmak hem de karşıdakilerin yani öğrencilerinin bilgi ihtiyaçlarını gidermek için çok çaba sarf ediyorum. Bu durum beni bazen çok aşırı yorsa da verimli olduğumu görmek ayrıca mutluluk verici. Öğrencilere karşı bazen iyi niyet göstermek çok anlayışlı yaklaşmak onların daha da şımarmasına neden oluyor. Bu durumla karşılaştığım zaman şaşkınlık yaşıyorum. Yanlış meslek seçmiş olabileceğimi düşünüyorum. Hatta umutsuzluğa bile kapılıyorum ara sıra. Ama baskın olan duygumu söylemek gerekirse her türlü zorluğa rağmen mesleğin güzel taraflarını görüp kendi paramı kazanıyor olmak mutluluk verici..."</p> <p>K.Y.2: "...Çalışan bir bayan olarak hissettiklerim tek başına ayakta durabiliyor olmanın verdiği güven, kendim için bir şeyler yapabilmenin verdiği mutluluk, tek başına karar verebilme yetisi ve ekonomik özgürlüğe sahip olabilmektir. Olumsuz açıdan bakarsak eve geldiğimde hissettiğim yorgunluk hissi, ayrıyeten zihinsel yorgunluk ve bundan dolayı sevdiğimize vakit ayıramamamdan kaynaklı üzüntü halinde bulunmak..."</p>	<p>Ekonomik özgürlük ve toplumsal statü, Tek başına ayakta durabilme özgüveni, Öğretme ve başarı motivasyonu, Empati, Yorgunluk ve aileye zaman ayıramama, Hamilelik süreci ve hormonal geçişler, Yalnızlaşma, Aşırı hassasiyet, Erkek egemen feodal yapı, Çalışma hayatında kadınların diğer kadınlara yaşattığı zorluklar.</p>	<p>Çalışma hayatında kişisel duygulara yönelik olumlu algılar, Çalışma hayatında kişisel duygulara yönelik olumsuz algılar.</p>

ÇALIŞMA HAYATINDA KADINLARIN KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR VE  
CAM TAVAN ALGILARI: KADIN ÖĞRETMENLER ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

Doç. Dr. Ayşe Günsel, Selda Koroğlu, Latife Demirci

CAM TAVAN	Bayan Öğretmen Cümleleri	Kodlar	Kategoriler
	<p>K.Y.3: "...Duygusal, sosyal, cana yakın ve merhametli biri olarak tanınıyor olmam benim olumlu algılarımdır. Olumsuz olarak algım ise kimseye hayır diyemiyor olmam ve zaman zaman bu durumun psikolojimi etkilediğini düşünüyorum..."</p> <p>K.Y.4: "...Kadınların azimli, başarılı olmaları, iyi ilişkiler içinde bulunmaları, paylaşım duygularına sahip olmak olumlu yanlarıdır. Olumsuzluklar ise; kadınların hem kendi hem de karşı cinslerle olan izin, rapor vs. gibi durumlarda birbirlerini takip etmeleri duygusal olarak beni olumsuz etkiliyor..."</p> <p>K.Y.5: "...Hamilelik sürecinde zorluklar yaşadım. Hormonlardan kaynaklı ani duygu geçişleri işimi de sosyal ilişkilerimi de güçleştirdi. Bu süreç dışındaki durumlar hep pozitif geçti..."</p> <p>K.Y.6: "...Kadın çalışan olmak öncelikle hormonal etkilerden dolayı zor. Hormon değişimleri bizleri hassas ve kırılgan yapıyor. Bunun dışında bayan çalışan olmak daha avantajlı. Çünkü insanlar daha seviyeli yaklaşıyorlar..."</p> <p>K.Y.7: "...Kadın bir çalışan olarak kişisel duygularıma yönelik algım şudur: Empati kurabilme yeteneğine sahibim. Bunun hem bir avantaj olduğunu gördüm hem de beni başarılı kıldığını hissediyorum. Olumsuz algım ise; Kadınların doğasının gereği olan duygusal bir yapıya ben de</p>	<p>Ekonomik özgürlük ve toplumsal statü, Tek başına ayakta durabilme özgüveni, Öğretme ve başarı motivasyonu, Empati, Yorgunluk ve aileye zaman ayıramama, Hamilelik süreci ve hormonal geçişler, Yalnızlaşma, Aşırı hassasiyet, Erkek egemen feodal yapı, Çalışma hayatında kadınların diğer kadınlara yaşattığı zorluklar.</p>	<p>Çalışma hayatında kişisel duygulara yönelik olumlu algılar, Çalışma hayatında kişisel duygulara yönelik olumsuz algılar.</p>

CAM TAVAN	Bayan Öğretmen Cümleleri	Kodlar	Kategoriler
	<p><i>sahibim ve bazı olaylar karşısında hislerimle hareket ettiğimde mantıklı karar veremediğimde mutsuz olduğum bir gerçektir..."</i></p> <p>K.Y.8: "...Erkek yöneticiler eğer sizi sessiz görürse buldukları her fırsatta sizi incitebilirler. Yani bir erkek öğretmeni karşılarna almaktan çekinirken bir bayan öğretmene müdürlüklerini hissettirmek isteyebilirler..."</p> <p>K.Y.9: "...Olumlu algılarım: İşleri organize etmek, takip edip sonuçlandırmak ve yaptığım işlerde geri dönüşün olması noktasında başarılı olduğumu gördüğüm zaman daha iyi motive oluyorum. Olumsuz olan algım ise bayan olmanın biyolojik olarak yaşattığı özel (yani muayyen) günlerin öncesinde ve gününde daha duygusal, daha stresli olmaktayım..."</p> <p>K.Y.10: "...Kadın çalışan olarak, anlayışlı ve profesyonel yöneticiler ile çalışırsam huzurlu ve mutlu olurum. Kişisel duygular profesyonel hayatta anlamlı değil..."</p> <p>K.Y.11: "...Kadın bir çalışan olmanın kaynaklı ayrıca olumlu veya olumsuz algılarım bulunmamaktadır..."</p> <p>K.Y.12: "...Kararlarımı net belirlediğim için yaptığım çoğu işte başarılı oldum. Bu başarı beni hep motive etti. Kadın bir çalışan olarak hiçbir şekilde de ayrımcılığa neden olmadığımı düşünüyorum..."</p>	<p>Ekonomik özgürlük ve toplumsal statü, Tek başına ayakta durabilme özgüveni, Öğretme ve başarı motivasyonu, Empati, Yorgunluk ve aileye zaman ayıramama, Hamilelik süreci ve hormonal geçişler, Yalnızlaşma, Aşırı hassasiyet, Erkek egemen feodal yapı, Çalışma hayatında kadınların diğer kadınlara yaşattığı zorluklar.</p>	<p>Çalışma hayatında kişisel duygulara yönelik olumlu algılar, Çalışma hayatında kişisel duygulara yönelik olumsuz algılar.</p>

CAM TAVAN	Bayan Öğretmen Cümleleri	Kodlar	Kategoriler
	<p>K.Y.13: "...Kadın bir çalışan olarak, çok yorulduğumu, fiziksel olarak taşıyabileceğim çok üstünde yükler yüklediğimi düşünmekteyim. Şimdi bunları düşününce olumlu bir algının olmadığını fark edip ayrıca çok üzüldüğümü söyleyebilirim..."</p> <p>K.Y.14: "...Düzenli ve disiplinli olmak, algı katmaktadır. Bazen zaman yetiştirememek olumsuzluğa itmektedir..."</p> <p>K.Y.15: "...Kadın yönetici olarak feodal bir toplumda çalışmak ön yargılar sebebiyle oldukça zor. Kadınların yönetici olamayacağı algısı erkek yöneticiler tarafından bilinç dışına itilmiş olmakla beraber fiili olarak dillendirilmekte ama eylem ve davranışlarda bu algı oldukça hissedilmektedir..."</p>	<p>Ekonomik özgürlük ve toplumsal statü, Tek başına ayakta durabilme özgüveni, Öğretme ve başarı motivasyonu, Empati, Yorgunluk ve aileye zaman ayıramama, Hamilelik süreci ve hormonal geçişler, Yalnızlaşma, Aşırı hassasiyet, Erkek egemen feodal yapı, Çalışma hayatında kadınların diğer kadınlara yaşattığı zorluklar.</p>	<p>Çalışma hayatında kişisel duygulara yönelik olumlu algılar, Çalışma hayatında kişisel duygulara yönelik olumsuz algılar.</p>
	<p>K.Y.1: "...Okulda velilerde karşılaştığım olumsuz durumlar öğrencinin başarısızlığının tek nedeni olarak okul idaresi ve öğretmen kadrosunu görmeleridir. Aile ile okul iş birliğine çok önem vermeyen veliler okula ve öğrenciye karşı suçlama derecesinde sert tepki vermektedir. . Olumlu olan taraf ise bilinçli velilerin bizimle sürekli iletişimde bulunması ve öğrenci öğretmen arası iletişimi de güçlendirecek organizasyonlar düzenlemeleridir. Örneğin piknik gibi ya da öğretmenleri ev ziyaretlerine davet etmek gibi..."</p>	<p>Bilinçli veliler özellikle de anneler ile pozitif ve olumlu iletişim, Okul aile birliği organizasyonları, Okul aile iş birliğine önem vermeme ve ilgisizlik, Öğrenci sorunları ve başarısızlığında günah keçisi olarak öğretmenleri görme, Cinsiyetçi bakış açısı.</p>	<p>Velilerden gelen olumlu davranışlar, Velilerden gelen olumsuz davranışlar.</p>



CAM TAVAN	Bayan Öğretmen Cümleleri	Kodlar	Kategoriler
	<p>K.Y.2: "...Okulda velilerin suçlayıcı rahatsız edici davranışlarıyla karşılaşmadım fakat çocuklarının problemleri davranışlarına dayanak olarak genetik faktörleri dayanak göstermelerini anlamsız buluyorum. Ayrıca velilerin ders esnasında çocuklarıyla görüşmek istemesi konsantre dağıtıcı bir şey. Bunların dışında velilerim son derece güler yüzlü, sahiplenici, fedakâr tavırları var. 'eti senin kemiği benim' anlayışına sahipler. Bu da onlarla iş birliğine gidebilmemize yol açıyor..."</p> <p>K.Y.3: "...Okulda velilerle çoğu zaman birebir iletişimimiz olamıyor. Genellikle olumlu davranışlar sergiliyorlar. Örneğin sınıf seçiminde toplanıp müdür odasına giderek derslerine benim girmem konusunda ricada bulundular. Bu durum benim daha istekle çalışmama, işimi daha da severek yapmama neden oluyor..."</p> <p>K.Y.4: "...Sadece veliler değil erkek öğrencilerin de kadın öğretmenlere bakışı cinsiyetçi. Yıllar içinde bu durumun azalacağına kanaat getirmiştim. Fakat cinsiyetçi bakış açısı günden güne artmakta ve gelecek ile ilgili umutlarım kırılmaktadır..."</p> <p>K.Y.5: "...Okula genellikle çocukların anneleri geldiğinden benimle iletişim kurmaları daha rahat oluyor. Bu durum yönetim sürecini olumlu şekilde etkiliyor. Özellikle kız çocuk anneleri ergen problemleri olan çocukları hakkında daha rahat konuşma platformu buluyorlar..."</p>	<p>Bilinçli veliler özellikle de anneler ile pozitif ve olumlu iletişim, Okul aile birliği organizasyonları, Okul aile iş birliğine önem verme ve ilgisizlik, Öğrenci sorunları ve başarısızlığında günah keçisi olarak öğretmenleri görme, Cinsiyetçi bakış açısı.</p>	<p>Velilerden gelen olumlu davranışlar, Velilerden gelen olumsuz davranışlar.</p>

CAM TAVAN	Bayan Öğretmen Cümleleri	Kodlar	Kategoriler
	<p>K.Y.6: "...Velilerden herhangi bir olumsuz durumla karşılaşmadım..."</p> <p>K.Y.7: "...Gerek bir anne olarak şefkatli gerek bir öğretmen olarak disiplinli olduğum için velilerle yani ailelerle en başta güven ilişkisi kurdum. Onlarla iletişim tarzımın ilişkilerimizi daha da güçlendirdiğini fark ettim. Onlarla çocukları hakkında bilgi paylaşımını gerçekleştirdiğimde hem kendimin hem de velilerin mutlu olduğunu anladım. Yaşanılan bu süreç iş birliği içinde gerçekleştiğinden herhangi bir olumsuz durumu velilerimle yaşamadım..."</p> <p>K.Y.8: "...Kesinlikle böyle bir durumla karşılaşmadım..."</p> <p>K.Y.9: "...Her veli kendi çocuğuna daha fazla ilgi göstermemizi ve onlara destek olmamızı bekliyor. Çünkü veliler de çocuklarının yeteneklerinin keşfedilmesini, başarılı olduklarını görmek istiyorlar. Örneğin, çocuğu başarılı bir velinin, çocuğunun yanında oturan arkadaşının başarısız olması durumunda kendi çocuğuyla diğer çocuğun yan yana oturmasını bile istemiyor. Bu durumu çözüme kavuşturmamızı, sorumluluk üstlenmemiz gerektiğini, bu durumu çözemediğinizde idarenin çözmesi gerektiğini düşünüyorlar. Oysaki biz öğretmenlerle iletişim kurmayı düşünmeyen, yapılan veli toplantılarına ara sıra gelen velilerin bu tip yaklaşımları beni hem yoruyor hem de üzüyor. Üstelik bazı erkek öğrencilerin erkek velilerinin de çocukları ile ilgili herhangi bir sorunu anlatmaktan kaçındıklarını yaşadığım olmuştur..."</p>	<p>Bilinçli veliler özellikle de anneler ile pozitif ve olumlu iletişim, Okul aile birliği organizasyonları, Okul aile iş birliğine önem verme ve ilgisizlik, Öğrenci sorunları ve başarısızlığında günah keçisi olarak öğretmenleri görme, Cinsiyetçi bakış açısı.</p>	<p>Velilerden gelen olumlu davranışlar, Velilerden gelen olumsuz davranışlar.</p>

CAM TAVAN	Bayan Öğretmen Cümleleri	Kodlar	Kategoriler
	<p>K.Y.10: "...Teşekkür her zaman insanı motive eder. Olumsuz pek bir davranış olmaz. Hatta veliler öğretmenlere saygı duyuyor..."</p> <p>K.Y.11: "...Genç olduğum için tecrübesiz olduğum yönünde ön yargı var. Her veli çocuğuna fazla ilgi gösterilmesini istemekte..."</p> <p>K.Y.12: "...Velilerin olumlu durumlar içerisinde olanları da oldu olumsuz duygulara sahip olanları da oldu. Ancak bu tutumlar beni hiçbir şekilde olumsuz etkilemedi. Çünkü iletişim kurduğum her veliyle kişilik farkları olduğundan ve en önemlisi kendi tutum ve davranışlarımda otokontrolü sağladığım yönümü sevmekteyim..."</p> <p>K.Y.13: "...Emek; bizim işimizde karşılık beklenmeden verilmeli diye düşünüyorum. Velilerden herhangi bir beklentiniz olmadığında olumlu ya da olumsuz değerlendirmeler yapmanıza gerek kalmıyor..."</p> <p>K.Y.14: "...Genelde olumlu tepki alıyorum. Bu da beni çok mutlu etmekle motivasyonumu artırmaktadır..."</p> <p>K.Y.15: "...Kadın yöneticilere çok alışkın olmayan bir okulda çalıştığım için veliler erkek yöneticileri daha çok ciddiye alıyor. Kendilerini ifade etmek, çocuklarının sorunlarını anlatma gibi işlerde öncelikli olarak kadın yöneticiyi tercih ederken, idari ve formal işlerde erkek yönetici ile daha kolay işleri halledebileceklerini düşünüyorlar. Kadına bakış açısının toplumda böyle olduğunu bilerek hareket edince durum pek de rencide etmiyor ama yöneticiliği zorlaştırıyor..."</p>	<p>Bilinçli veliler özellikle de anneler ile pozitif ve olumlu iletişim, Okul aile birliği organizasyonları, Okul aile iş birliğine önem verme ve ilgisizlik, Öğrenci sorunları ve başarısızlığında günah keçisi olarak öğretmenleri görme, Cinsiyetçi bakış açısı.</p>	<p>Velilerden gelen olumlu davranışlar, Velilerden gelen olumsuz davranışlar.</p>

CAM TAVAN	Bayan Öğretmen Cümleleri	Kodlar	Kategoriler
	<p>K.Y.1: "... Çalışma sürecinde aile yaşamında hiçbir olumsuz durum söz konusu değildir. Ailem her zaman destekçim durumundadır. Henüz evli ve çocuklu olmadığım için de bu konuda çok ciddi sorumluluğum yok ve aile yaşantımın çalışma hayatıma yansıyan bir olumsuzluğunu da hissetmiyorum..."</p> <p>K.Y.2: "... İlk soruda da söylediğim gibi evime ve aileme zaman zaman yeterli vakit ayıramadığımı hissediyorum. Bunun nedeni okuldaki yaşantılarımdan kaynaklı zihinsel yorgunluktur. Zihnimi dinlendirmekte zorlanıyor, bazen de çok tahammülsüzleşiyorum. Bu da mesleğe ve çalışma hayatına karşı olumsuz tutum geliştirmeye neden oluyor. Yalnız bunun geçici ve de aşılabılır olduğunu belirtmeliyim... Bazen dersi bitince eve giden bayan öğretmenlere imreniyorum."</p> <p>K.Y.3: "... Çalışma sürecinde ailemle herhangi bir olumsuz durumla karşılaşmadım. Sadece onlara daha az vakit ayırmak beni üzüyor..."</p> <p>K.Y.4: "... Bir sivil toplum örgütünde yönetici pozisyonundayım. Eşim bu durumu pek hoş karşılamıyor. İki arada kalıyorum, şevkim kırılıyor, huzursuzluk ve suçluluk duyabiliyorum..."</p> <p>K.Y.5: "... Evde daha az zaman geçiriyorum. Dolayısıyla ev işleri ve çocuk bakımı için başkalarından yardım alıyorum. Bu da maddi ve manevi zorlukları beraberinde getiriyor..." Ailemin çalışma hayatımı destekliyor olması motivasyonumu ve başarıyı artırıyor..."</p>	<p>Destekçi bir eş ve aile, Zihinsel yorgunluk ve aileyi ihmal, Eşlerin memnuniyetsizliği ve aile içi sorunlar, Huzursuzluk ve suçluluk duygusu, Çalışma ve aile hayatında denge, Rol çatışması.</p>	<p>Aile yaşamınızda karşılaştığınız olumlu durumlar, Aile yaşamınızda karşılaştığınız olumsuz durumlar.</p>

CAM TAVAN	Bayan Öğretmen Cümleleri	Kodlar	Kategoriler
	<p>K.Y.7: "...Aile hayatımla çalışma hayatım arasında ortak kararlar, ortak paylaşımlar gerçekleştirdiğimizde dengeyi oluşturmuş bulunuyoruz. Aile hayatındaki yaşanan olumsuz duyguları işe taşımadığım zaman, işteki olumsuz geçen bir günü aile hayatıma yerleştirmedığım anda zaten olumsuzluğu engellemiş oluyoruz..."</p> <p>K.Y.8: "...İşimi severek yaptığım için aile hayatıma olumlu yansımaları oluyor. Ben mutlu, ailem mutlu..."</p> <p>K.Y.9: "...Çalışan kadındaki en büyük sıkıntı suçluluk duygusu olabilir. Çünkü ailesine çocuklarına yeterince zaman ayıramıyor olmak, hastalık durumlarında yanlarında olamamak..."</p> <p>K.Y.10: "...Çocuğunuzun ya da ebeveynlerinizin hastalıklarında yanlarında olamamak olumsuzluk ve çalışma sürecini kötü yani olumsuz etkiliyor. Diğerlerini mantıklı şekilde aşmak ve okul dışında bırakmak gerekiyor..."</p> <p>K.Y.11: "...Ailenin beklentileri açısından yeterince zaman ayıramabiliyorum, ancak mevcut çalışma sürecimi destekliyorlar. Mesleki kariyerimde başarılı olduğum için mutlu oluyorum. Ve aile yaşantım daha sağlıklı oluyor..."</p> <p>K.Y.12: "...Çalışma hayatımda çocuklarıma yakınlarının bakması hem benim açımdan hem de onların açısından farklı dayanışma olduğunu öğretti. Ben ekonomik özgürlüğümü kazanmış bir bireydim. Yakınlarının çocuklarıma bakmalarının hem benim açımdan güven duyduğum kişilerin yanlarında olmaları güzeldi hem de onların ekonomik yönden biraz daha rahat yaşayabilmelerini görmek çok önemliydi..."</p>	<p>Destekçi bir eş ve aile, Zihinsel yorgunluk ve aileyi ihmal, Eşlerin memnuniyetsizliği ve aile içi sorunlar, Huzursuzluk ve suçluluk duygusu, Çalışma ve aile hayatında denge, Rol çatışması.</p>	<p>Aile yaşantınızda karşılaştığınız olumlu durumlar, Aile yaşantınızda karşılaştığınız olumsuz durumlar.</p>

CAM TAVAN	Bayan Öğretmen Cümleleri	Kodlar	Kategoriler
	<p>K.Y.13: "...Aile hayatımda karşılaştığım en olumlu durum dayanışma ve işbölümü adil paylaşımdır..."</p> <p>K.Y.14: "...Çalışma süreci-öğretmen olduğum için aile düzenimi etkilememektedir. Ama bireysel başarımın daha olumlu olması için boş günümün olmasını öğretmenlikte gerekli olduğunu düşünüyorum..."</p> <p>K.Y.15: "...Kızım da benim okulumda öğrencidir. Anne ve okul müdürü rollerimin çatışmamasını sağlamaya çalışıyorum. Eşim, veli rolünü daha çok üstlenerek görevimin odağında genel olarak öğrencilerimin olmasına destek oluyor. Ayrıca yoğun çalışma temposu aile yaşamını etkiliyor..."</p>	<p>Destekçi bir eş ve aile, Zihinsel yorgunluk ve aileyi ihmal, Eşlerin memnuniyetsizliği ve aile içi sorunlar, Huzursuzluk ve suçluluk duygusu, Çalışma ve aile hayatında denge, Rol çatışması.</p>	<p>Aile yaşamınızda karşılaştığınız olumlu durumlar, Aile yaşamınızda karşılaştığımız olumsuz durumlar.</p>
	<p>K.Y.1: "...Çalışma sürecinde birçok kadının ve erkek öğretmenle birlikte organize olarak eşgüdümlü çalışmak zorundayım. Aramızdaki iletişim saygı çerçevesinde olduğu için çok ciddi sorunlarla karşılaşmadım henüz. Ama bazen sert mizaçlı öğretmenlerle iletişim sorunu yaşadığımı düşünüyorum. Özellikle bayan öğretmenlerde karşılaşılan bir durum benim için. Çok fazla yaşandığı zaman bu benim performansımı ister istemez etkiliyor. Olumlu durumlar konusunda ise hafta sonları ya da akşamları yapılan etkinlikler, düzenlenen geziler, tiyatro programları okulun stresini azaltıcı etkiler arasında sayılabilir..."</p> <p>K.Y.2: "...Öğretmenler Odası atmosferi çok önemli. Bu okuldan okula değişiklik gösterir.</p>	<p>Ortak etkinlikler, Sert mizaçlı öğretmenler ile çatışma, Kadın astları kollayan kadın müdürler, Takdir görme, Kadınlar arası dayanışma, Erkek egemen idari yapılanma, Çalışma hayatı-aile hayatı dengesi.</p>	<p>Diğer öğretmenler ile yaşanan olumlu durumlar, Diğer öğretmenler ile yaşanan olumsuz durumlar.</p>

CAM TAVAN	Bayan Öğretmen Cümleleri	Kodlar	Kategoriler
	<p><i>Teneffüslerde hal hatır sorabileceğin, gü-lüp eğlenebileceğin, espriyle hoş sohbetle diğer derse psikolojik olarak hazırlanan öğretmen arkadaşların varlığı şart. Bu ne yazık ki her okulda olmuyor. Öğretmenler çoğu zaman asık suratlı ve keyifsiz olabiliyor ne yazık ki. Bu kimi öğrencilerin sorumsuz ve olumsuz tutumlarından kaynaklanıyor. Dersin nasıl geçtiğiyle de doğrudan ilgili. Genel anlamda ise okuldaki tüm öğretmenlerle selamlaşp konuşmaya çaba gösteririm. Olumsuz davranışla karşılaşmadım. Eklemek istediğim diğer bir husus ise zümreler arasında rekabet ya da ego savaşından kaynaklı olduğunu tahmin ettiğim anlaşmazlıklar bulunuyor..."</i></p> <p>K.Y.3: "...Çalışma sürecinde ilk sene meslektaşlarım soğuk davrandılar. Kendi aralarında yaşanan kişisel problemleri bana yansıtmaya çalıştılar. Ama sonrasında herhangi bir problem yaşanmadı. Dayanışma ruhu içerisinde meslek hayatımıza devam ediyor..."</p> <p>K.Y.4: "...Okulumuzda müdür yardımcılığı pozisyonunda olan kadın arkadaşlarımızın diğer kadın arkadaşlarını daha özenle desteklediklerini görüyorum..."</p> <p>K.Y.5: "...Kendinize güvendiğiniz ve çevrenize kendinizi kanıtladığınız zaman ne kadın meslektaşlarımla ne de erkek meslektaşlarımla olumsuz bir durum yaşamıyorum. Örneğin kariyerim için yapmış olduğum eğitimim kendimi geliştirme çalışmalarım takdirle karşılanmakta. Çünkü bunlar maddiyatla ilgili olduğu için maddi ve manevi olarak aynı durumlarda olmadığımız için çalışma sürecimi etkilemediğini düşünüyorum..."</p>	<p>Ortak etkinlikler, Sert mizaçlı öğretmenler ile çatışma, Kadın astları kollayan kadın müdürler, Takdir görme, Kadınlar arası dayanışma, Erkek egemen idari yapılanma, Çalışma hayatı-aile hayatı dengesi.</p>	<p>Diğer öğretmenler ile yaşanan olumlu durumlar, Diğer öğretmenler ile yaşanan olumsuz durumlar.</p>

CAM TAVAN	Bayan Öğretmen Cümleleri	Kodlar	Kategoriler
	<p>K.Y.6: "...Cinsiyetime yönelik böyle bir ayrım yaşamıyorum. Kadın ve erkek olarak ayırt etmeden yanıtlamak istiyorum. Erkek de olsa kadın da olsa farklı kişiliklerle bir arada çalışmak zor. Aradığım dostluk ve dayanışma ortamının çok sağlanmadığını düşünmekteyim..."</p> <p>K.Y.7: "...Kadın meslektaşlarımda gördüğüm olumlu durum şudur: Yaşanılan bir durum karşısında kadın dayanışması gerçekleşebiliyor. Çünkü kadınlar daha sahiplenici yapıdalar. Erkek öğretmenlerde ise durum daha sabit. Erkek meslektaşlarımda olaylara durumlara bakış açıları daha net, daha keskin ve daha eleştirel bakabiliyorlar. Ben hem bayan hem de erkek meslektaşlarımda bu tutumları karşısında nasıl bir bakış açısına sahip olduğumu değerlendirebiliyorum. Açıkçası biraz daha politik davranıyor olabilirim. Yani ne kadın öğretmenlerle dayanışma veya çatışma içindeyim ne de erkek öğretmenlerle..."</p> <p>K.Y.8: "...Meslektaşlarımızla genelde birbirimize katkıda bulunma anlamında olumlu gelişmeler yaşıyoruz..."</p> <p>K.Y.9: "...Ben iş hayatı dışındaki hayatımda daha sakin, daha sabırlı ve daha yumuşak görünümüne sahibim. Ancak çalışma hayatında daha yoğun bir süreç yaşadığım için bu süreçte çeşitli zorluklarla karşılaşmış bazen daha agresif olabiliyorum. Erkek gibi olmaktan ziyade daha başarılı olma baskısı ve ağırlığının bende oluştuğunu söyleyebilirim. Erkek öğretmenler ise kadın öğretmenlere tanınan bazı imtiyazlardan örneğin ders programlarında bayanların durumu göz önüne alınarak hazırlanmasını,</p>	<p>Ortak etkinlikler, Sert mizaçlı öğretmenler ile çatışma, Kadın astları kollayan kadın müdürler, Takdir görme, Kadınlar arası dayanışma, Erkek egemen idari yapılanma, Çalışma hayatı-aile hayatı dengesi.</p>	<p>Diğer öğretmenler ile yaşanan olumlu durumlar, Diğer öğretmenler ile yaşanan olumsuz durumlar.</p>



CAM TAVAN	Bayan Öğretmen Cümleleri	Kodlar	Kategoriler
	<p>yapılacak etkinliklerde bayanlara önceliklerin tanınmasının kendilerine rahatsızlık verdiğini, aslında erkek öğretmenlerin de kadın öğretmenleri çekemedikleri ve kıskandıkları durumları yansıttıklarını duydum ancak erkek öğretmenlerden bunu kendi adıma yaşamadığımı söyleyebilirim. Bu durumun idare zafiyetinden kaynaklandığını düşünüyorum..."</p> <p>K.Y.10: "...Kadınlar birbirlerini kıskanır, fazla ortam yaratmamak, mütevazı olmak gerekir. Erkeklerle samimiyeti dozunda bırakmak gerekir..."</p> <p>K.Y.11: "...İdari kadrolarda erkek egemen bir durum var. Kadın öğretmenlerin özellikle yönetici durumunda olanlar gerçekten zor insanlar..."</p> <p>K.Y.12: "...Çalışma sürecinde yaşanan tartışmaları bulunduğum ortam dışına taşımadığım zaman huzurlu oluyorum..."</p> <p>K.Y.13: "...Çalışma sürecinde meslektaşlarının tutumları beni artık etkilemiyor..."</p> <p>K.Y.14: "...Bayan öğretmenlerin çoğu daha duygusal. Erkek öğretmenlerde de genelde daha katı bir tutum süregelmekte..."</p> <p>K.Y.15: "...Kadın öğretmenlerle ağırlıklı olarak çalışıyorum. Genel cinsiyet faktörlerinin (kadın ya da erkek olmak) etkisine dayanan bir durumla karşılaşmıyorum. Sorumluluk sahibi ve nitelikli/ yetenekli olup olmamak belirleyicidir. Kadın öğretmenlerin ev işleri ve çocuklarla ilgili sorumlulukları gelişmelerini engelliyor.</p>	<p>Ortak etkinlikler, Sert mizaçlı öğretmenler ile çatışma, Kadın astları kollayan kadın müdürler, Takdir görme, Kadımlar arası dayanışma, Erkek egemen idari yapılanma, Çalışma hayatı-aile hayatı dengesi.</p>	<p>Diğer öğretmenler ile yaşanan olumlu durumlar, Diğer öğretmenler ile yaşanan olumsuz durumlar.</p>

CAM TAVAN	Bayan Öğretmen Cümleleri	Kodlar	Kategoriler
	<p>K.Y.1: "... Çalışma sürecinde öğrencilerle karşılaştığımız olumlu veya olumsuz durumlar örtük programın da değindiği gibi istem dışı olarak sınıf atmosferini etkiliyor. Kalabalık sınıflarda derse harcamamız gereken enerjiyi sınıfı susturmaya ve etkinliklere motive etmeye harcıyoruz. Ne kadar uğraşsak da istenilen verim bu sınıflarda düşük oluyor. Yaşı küçük olan 5. veya 6. sınıflarda söz dinleme gayreti diğer üst sınıflara göre daha fazla. Tabi 7. ve 8. sınıflar ergenlik dönemi ve benmerkezci tutumun da etkisi ile daha dikkat gerektiren hassas bireyler durumundalar. Ben de ona göre daha seçici cümleler kurmaya çalışarak sınıfın hâkimiyetini elimde tutmaya çalışıyorum..."</p> <p>K.Y.2: "...Öğrencilerin hepsi ayrı bir dünya. Sorunlarını bilmek size her zaman kazandırır. Bir de iletişim sürecinde mutlaka içten olmalıyız. En çok problem yaşadığım konu ise öğrencilerin alıngan, agresif ve öfke kontrolünden yoksun olmaları. Bunda yetiştirme tarzının büyük rolü var. Olumlu davranışlar ise size küçük sürprizler yapmaları, yazdıkları hikâyelerde size başrol vermeleri, sımsıcak gülümsemeleridir. Her açıdan onları anlamaya çalışırsanız başa çıkmanız kolaylaşır. Suçlayıcı tavır takınırsanız tam tersi süreç başlar..."</p> <p>K.Y.3: "...Olumlu olan yönü öğrencilerimle arkadaş gibiyim. Herhangi bir problemleri olunca gelip bana anlatırlar. Sorunlara birlikte çözüm aramaya çalışırız..."</p>	<p>Bireysel gelişim ve ergenler, Öğrencilerle birebir iletişim ve koçluk, Saygı ve sevgi ortamı, Kalabalık sınıflar ve sınıf atmosferi, Disiplin ve otorite sorunları, Öğrencilerin sorumsuz davranışları.</p>	<p>Öğrencilerle yaşanan olumlu durumlar, Öğrencilerle yaşanan olumsuz durumlar.</p>

CAM TAVAN	Bayan Öğretmen Cümleleri	Kodlar	Kategoriler
	<p>K.Y.4: "...Öğrencilerimle arkadaş gibiyim. Herhangi bir problemleri olunca gelip bana anlatırlar. Sorunlara birlikte çözüm aramaya çalışırız. Olumsuz olan yönü ise öğrencilerin belli bir amaçları ve hedefleri maalesef yok. Okumanın önemini, belli bir meslek sahibi olmak gibi hedeflerinin olmadığını bunun nedenleri arasında hem aile yapısından kaynaklandığını hem de ileride istedikleri gibi bir çalışma hayatına giremeyeceklerinin belirsizliklerinin olması gibi durumlar beni üzüyor..."</p> <p>K.Y.5: "...Kız meslek lisesinde çalıştığım için öğrencilerle daha iyi iletişim kurabiliyorum. Öğrencilerimiz de bunun bilinciyle bizlerle daha özel paylaşımlarda bulunuyorlar..."</p> <p>K.Y.6: "...Ben pansiyon yöneticisiyim. Öğrencilerimin ailelerinden uzak olması onları daha kırılğan yapıyor. Bu nedenle onlara yaklaşırken bu durumu dikkate almam gerekiyor..."</p> <p>K.Y.7: "...Öğretmenler öğrencilerine karşı daha ılımlı, daha ilgili, daha yönlendirici ve onların dilinden anlama yetisine sahip olabilmeliler. Yani öğrencilerin her yönüyle ilgilenebilmeliler. Onların zayıf ve güçlü yönlerini ortaya çıkarmalarına yardımcı olmalı ve bu durumları velilerle paylaşabilmektir önemli olan. Bunu yaparak kendimin daha profesyonel olduğunu düşünüyorum. Mesela verdiğim ödevi kontrol ettiğimde onları daha yakından tanıma fırsatını yakalayabiliyorum..." Bir toplumun daha bilinçsiz gelecekleri olarak görmek endişe verici..."</p>	<p>Bireysel gelişim ve ergenler, Öğrencilerle birebir iletişim ve koçluk, Saygı ve sevgi ortamı, Kalabalık sınıflar ve sınıf atmosferi, Disiplin ve otorite sorunları, Öğrencilerin sorumsuz davranışları.</p>	<p>Öğrencilerle yaşanan olumlu durumlar, Öğrencilerle yaşanan olumsuz durumlar.</p>

CAM TAVAN	Bayan Öğretmen Cümleleri	Kodlar	Kategoriler
	<p>K.Y.9: "...Öğretmen olarak öğrencilerimin her yönüyle ilgilenerek, onlarla iyi iletişim kurarak, onlara amaçlarının olması gerektiği ve hedef belirlemeleri konusunda çeşitli deneyimlerimi aktardığımı söyleyebilirim. Tabi bunları gerçekleştirirken kurallarımı ve sınırlarımı her daim korudum. Bu konudaki olumlu yönüm, herhangi bir konu hakkında araştırma yapmaları, pozitif ilişkiler çerçevesinde paylaşımcı olduklarını, olaylar ve kişiler arasında empati kurma yeteneklerinin geliştiğini görmek çok umut verici..."</p> <p>K.Y.10: "...Saygı en önemli unsurdur. Saygı olumlu ve huzuru getiren, motive eden en anlamlı durumdur..."</p> <p>K.Y.11: "...Kılık kıyafetimi, gösterdiğim tutum ve davranışları özellikle takip ediyorlar. Öğrencilerle olumsuz davranışları otorite ile sağlamaya çalıştım..."</p> <p>K.Y.12: "...Daha ziyade ailede huzursuz olan, anne ve babaları ayrı olan çocuklarda bazen agresif durumlar olabiliyor. Bizler çocukların bazen annesi bazen öğretmeni bazen de otoriter davranarak çocukların sorunlarını çözüyoruz. Benim sevgim çocuklara bazen yetiyor. Yetmediği zaman ne yaparım diye düşündüğümde mutlaka benden tecrübeleri yüksek olan kişilerle görüşürüm. Yönetimi bu durumda asla karıştırmam..."</p> <p>K.Y.13: "... Duygu yaşları ve takvim yaşlarındaki uçurum elbette çok olumsuz etkiliyor yoruyor..."</p> <p>K.Y.14: "... Öğrencilerimle olumlu bir iletişimimin olduğunu düşünüyorum..."</p> <p>K.Y.15: "...Özellikle asi ruhlu erkek öğrenciler bana diklenebiliyor. Fakat velileri ile görüşerek bu sorunu aşıyorum..."</p>	<p>Bireysel gelişim ve ergenler, Öğrencilerle birebir iletişim ve koçluk, Saygı ve sevgi ortamı, Kalabalık sınıflar ve sınıf atmosferi, Disiplin ve otorite sorunları, Öğrencilerin sorumsuz davranışları.</p>	<p>Öğrencilerle yaşanan olumlu durumlar, Öğrencilerle yaşanan olumsuz durumlar.</p>

CAM TAVAN	Bayan Öğretmen Cümleleri	Kodlar	Kategoriler
	<p>K.Y.1: "...Çalışma hayatım yeni olduğu için ilerleme konusunda çok fazla çaba harcamadım. Şu an yeni durum ve sisteme uyum sürecindeyim. Ama sadece bir bayan olduğum için engel teşkil edeceğini düşünmüyorum..."</p> <p>K.Y.2: "...Yönetimde rol almak benim için olağan bir durum olurdu. Cinsiyetin idarede rol almaya engel olmadığı kanısındayım. Ama idare işinin öğretmenlikten çok farklı olduğunu düşünüyorum..."</p> <p>K.Y.3: "...Cinsiyet benim için bir engel teşkil etmedi. Aksine cinsiyetimin mesleğime daha uygun olduğunu düşünüyorum. Çünkü bayanlarda şefkat duygusunun daha fazla olduğuna inanıyorum..."</p> <p>K.Y.4: "...Üyesi olduğum sivil toplum örgütünde erkekten çok kadınlar yer alıyor ve birbirimize bakışımız cinsiyetçi değil, verdiğiniz emek doğrultusunda kararlarda etkili olabiliyorsunuz..."</p> <p>K.Y.5: "... Kesinlikle bir engel teşkil etmedi..."</p> <p>K.Y.6: "... Hayır..."</p> <p>K.Y.7: "...Mesleğimde ilerleyebilmemde en önce ailemin beni desteklemesi olmuştur. Eleştiri ve önerilere açık olmam, sorumluluk üstlenebilen biri olduğumdan, inandığım şeylerin üstünde yoğunlaşmak beni başarılı kılmıştır. Bu yüzden cinsiyetimin müdür pozisyonuna geçmede bir engel olmadığını söyleyebilirim..."</p> <p>K.Y.8: "...Ben öğretmenliği hep sevdim..."</p> <p>K.Y.9: "...Kadınların daha titiz, daha sahip lenici olduğu çünkü kadınların daha çok sorgulama yaparak ve disiplinli çalışarak yönetim kademesine geldiğini düşünmekteyim. Kendimin de böyle olduğumu düşünüyorum."</p>	<p>İdari görevler ile öğretmenlik alanları arasındaki farklılık, Hamilelik ve doğum izni, Kariyer basamaklarında ilerlemeye yönelik pozitif algı ve tutumlar.</p>	<p>Kariyer basamaklarında ilerlemede cinsiyet engeli</p>

CAM TAVAN	Bayan Öğretmen Cümleleri	Kodlar	Kategoriler
	<p><i>Bu yüzden bazen özel hayatımdan (eş, çocuk, aile) taviz vererek kariyerim için uğraştığımı, cinsiyetin benim için bu anlamda engel teşkil etmediğini söyleyebilirim..."</i></p> <p>K.Y.10: "...Elbette kadın olmak her zaman zordur. Daha profesyonel olmayı ve daha çok çalışmayı gerektirir..."</p> <p>K.Y.11: "...İdari kadrolarda görev aldım. Ancak cinsiyetin engel olmadığını düşünüyorum..."</p> <p>K.Y.12: "...Evet bu sorunla karşılaştım. Çalışma hayatında ilerleyeceğim dönemde hamile olmam, kadın olduğum için bu işin gebeliğim döneminde denk gelmesi en büyük engeli teşkil etti. O dönemde hem mevkiimi elde edemedim hem de bunun sonucu olan ekonomik yönünden de yararlanamadım. Bunun sonucunda da mutsuz olduğum zamanlar olmuştur..."</p> <p>K.Y.13: "...Hayır..."</p> <p>K.Y.14: "... Müdür olma gibi bir düşüncem olmadığı için cinsiyetin engel olmayacağını da tahmin ediyorum..."</p> <p>K.Y.15: "...Erkek öğretmenler, aile reisi olarak üstlendikleri rolle olumsuz geribildirimleri almaktan ve bunu bir kadın yöneticinin yapmasından daha fazla rahatsız olabiliyorlar. Daha az izin talepleri oluyor..."</p>	<p>İdari görevler ile öğretmenlik alanları arasındaki farklılık, Hamilelik ve doğum izni, Kariyer basamaklarında ilerlemeye yönelik pozitif algı ve tutumlar.</p>	<p>Kariyer basamaklarında ilerlemede cinsiyet engeli</p>

CAM TAVAN	Bayan Öğretmen Cümleleri	Kodlar	Kategoriler
	<p>K.Y.1: "...Çalışma sürecinde Cam Tavan Sendromu'nu ara sıra yaşıyorum. Bu çalıştığım yer ile ilgili değil de bir bayanın çalışmasını ya da yükselmesini hoş görmeyen bazı çevrelerde karşılaştığım tepkiler sonucu hissettiğim bir durum. Daha okul yıllarından itibaren kızların okumasına karşı bazı insanların konuşmaları bu sendromu yaşamama sebep oldu. Öyle durumlarla karşılaştığımda güç ve azimle bir yerlere gelmiş bayanları düşünürüm. Onların da böyle engellerle uğraşıp yılmadıklarını kendime hatırlatırım ya da benim gibi düşünen insanlarla konuşarak kendimi rahatlatmaya çalışırım..."</p> <p>K.Y.2: "...Yönetimde rol almayı ya da işimde yükselmeyi düşünmedim ama düşünüyor olsam cesaret ederim çünkü şu an bulunduğum okulda veya çevremde Cam Tavan Sendromu yaşayacağımı düşünmüyorum. Bunu kabullenecek yapıda bir insan değilim. Şu anki idarecim bu bağlamda gayet medeni ve ufku açık bir insan fakat yine de bu sendromun ülkemizde son derece yaygın bir durum olduğu kanısındayım. Bunun sebebi toplumumuzun temelindeki ataerkil yapıdır..."</p> <p>K.Y.3: "...Bu sendromu hissetmedim. Kadınların inanıp azmettikten sonra başarmayacağı hiçbir şey yoktur bence..."</p> <p>K.Y.4: "...Bulduğum çevreler demokrat çevrelerdi. O nedenle bu konuda herhangi bir engelle karşılaşmadım. Ancak toplumun geneline baktığımız zaman kamu görevlilerinin insan hakları, toplumsal cinsiyet, cinsiyetçi bakış açıları üzerine eğitim almalarının muhakkak sağlanması gerektiğini düşünüyorum..."</p>	<p>Kız öğrencilerin eğitimini gereksiz gören çevrelerin mevcudiyeti, Medeni ve ufku açık idarecilerin varlığı, Erkek egemen yapılanma.</p>	<p>Cam Tavan Sendromu mevcudiyeti, Cam Tavan sendromu'nu aşma yöntemleri.</p>

CAM TAVAN	Bayan Öğretmen Cümleleri	Kodlar	Kategoriler
	<p>K.Y.5: "...Hayır hissetmedim..."</p> <p>K.Y.6: "...Asla böyle bir sendrom yaşamadım. Hatta daha avantajlı olduğumu düşündüm. Kadın olmayı güçsüzlük ve acizlik olarak biz görmedikçe kimse görmeyecektir. Ben "insan" olarak çalışıyorum, kadın olarak değil. Bence bunu kullanan biz kadınlız. Yöneticilerimiz değil. İmtiyaz istiyoruz, yanlış olan bu. Her işin üstesinden gelebileceğimizi bilmeliyiz. Kadın olduğumuz için daha geri görevlere talip olursanız tabi ki geride kalırız..."</p> <p>K.Y.7: "...Mesleğimin ilk zamanlarında yani tecrübesiz olduğum dönemlerde hissettim. Bu sendrom bizim ülkemizde maalesef daha fazla. Sebebi, ataerkil yapının etken olmasıdır. Bu algının değişmesi için yapılan çalışmaların başında sivil toplum kuruluşlarının çalışmalarını umut verici görmekteyim. Bu sendromu aşmada biraz daha şanslıyım. Çünkü zamanla meslekte tecrübe kazanmam, kariyerimde ilerlemem için beni teşvik eden kendini yetiştirmiş, ufku geniş yönetimle çalışmak büyük bir avantajdı..."</p> <p>K.Y.8: "...Hissetmiyorum..."</p> <p>K.Y.9: "...Bu sendromu nadiren de olsa hissettim. Nedeni ise şu: Kadınların üst yönetim kademesinde mükemmeliyetçi ve kaprisli olmaları, kadın kadına çalışmayı zorlaştırdığını söyleyebilirim. Tabi erkek egemen toplumda erkeklerin, toplumsal çevrenin kadınların kariyer yolunda ilerlemelerinde engel olduklarını düşünüyorum. Kadınlar kendilerini ispat etmek, başarı elde etmek için çok çaba sarf ediyorlar. Kişisel düşüncem kadınlar ile üst yönetim arasında kişilerarası ilişkileri yöneten, olayları ve tarafları</p>	<p>Kız öğrencilerinin eğitimini gereksiz gören çevrelerin mevcudiyeti, Medeni ve ufku açık idarecilerin varlığı, Erkek egemen yapılanma.</p>	<p>Cam Tavan Sendromu mevcudiyeti, Cam Tavan sendromu'nu aşma yöntemleri.</p>



	Bayan Öğretmen Cümleleri	Kodlar	Kategoriler
CAM TAVAN	<p><i>anlamaya, dinlemeye ve çözüme yönlendiren katılımcı bir yönetime sahip olunması gerekir diye düşünüyorum..."</i></p> <p>K.Y.10: "...Hayır hissetmedim. Bu sorunu aşmak oldukça zor ama yöneticilerin profesyonelliği ile aşılabılır bir süreç olarak düşünüyorum..."</p> <p>K.Y.11: "...Hayır. Çünkü kişiler sorumluluklarının bilincinde olunca üzerine düşen görevi yapınca sorun yok..."</p> <p>K.Y.12: "...Tabii ki hissettim ancak var gücümle çalışsam da başaramadım..."</p> <p>K.Y.13: "...Hiç böyle bir sendrom yaşamadım. Hissetmedim..."</p> <p>K.Y.14: "...Bence böyle bir sorun yok..."</p> <p>K.Y.15: "...Hayır ben böyle bir sorun hissetmiyorum."</p>	<p>Kız öğrencilerin eğitimini gereksiz gören çevrelerin mevcudiyeti, Medeni ve ufku açık idarecilerin varlığı, Erkek egemen yapılanma.</p>	<p>Cam Tavan Sendromu mevcudiyeti, Cam Tavan sendromu'nu aşma yöntemleri.</p>

Oluşturulan kategoriler ve kodlar dâhilinde elde edilen veriler, bireyin ifadelerinde değişiklikler yapılmadan ele alınmıştır. Veriler toplanırken ve analiz edilirken her bir öğretmen adayına Aday-1, Aday-2, ... şeklinde kodlar verilmiştir. Bayan öğretmenlerin, çalışma hayatında kadın, kadınların karşılaştıkları sorunlar ve Cam Tavan Sendromu'na yönelik düşünceleri tablo 2'de verilmektedir.

Tablo 2'de de görüleceği üzere bayan öğretmenlerin; öğretmenlik yaşamında erkek egemen toplumun etkilerinden şikâyetçi olsalar da veliler ve öğrenciler ile iletişim anlamındaki olumlu deneyimlerinin, mesleki bağlılıklarının ağır bastığı görülmektedir. Bayan öğretmenler açısından aşılması gereken temel sorun annelik ve eş rolü ile çalışma hayatını dengelemek ve hamilelik süreci olarak karşımıza çıkmaktadır. Yine örneklemimizde yer alan öğretmenlerin Cam Tavan Sendromu'na ve cinsiyetin onların müdür olmaları açısından engel teşkil edebileceğine dair ciddi bir endişeleri gözükmemektedir.

## 4. Sonuç

**B**u çalışma kapsamında; Türkiye gibi gelişmekte olan bir ekonomiye ve erkek egemen bir kültürde çalışma hayatında yer alan kadınların çalışma hayatındaki konumları, yaşadıkları sorunlar ve Cam Tavan Sendromu'na yönelik algıları bayan öğretmenler ile gerçekleştirilen nitel bir araştırma kapsamında ele alınmıştır. Hem ilgili yazına katkı sağlaması hem de eğitim sektörü özelinde karar verici durumundaki makamlar ve politikacılar açısından bir rehber niteliği taşıması beklenen bu araştırmanın dört önemli sonucu bulunmaktadır.

Öncelikle araştırma bulguları, kadın ve anne olmanın -özellikle de hamilelik sürecinde- duygusal anlamda bir gerginliği beraberinde getirdiğini göstermektedir (Örn. "Hamilelik Sürecinde Zorluklar Yaşadım. Hormonlardan kaynaklı ani duygu geçişleri işimi de sosyal ilişkilerimi de güçleştirdi", "...Kadın çalışan olmak öncelikle hormonal etkilerden dolayı zor. Hormon değişimleri bizleri hassas ve kırılğan yapıyor.") Ancak bu duygusal derinliğin duruma göre bir dezavantaj olmakla birlikte avantaj da olabileceğini düşünen katılımcılar da mevcuttur. (Örn. "Kadın bir çalışan olarak kişisel duygularıma yönelik algım şudur: Empati kurabilme yeteneğine sahibim. Bunun hem bir avantaj olduğunu gördüm hem de beni başarılı kıldığını hissediyorum. Olumsuz algım ise; kadınların doğası gereği olan duygusal yapıya ben de sahibim ve bazı olaylar karşısında hislerimle hareket ettiğimde, mantıklı karar veremediğimde mutsuz olduğum bir gerçektir." gibi) Bu açıdan bakıldığında katılımcı bayan öğretmenlerimizin çalışma hayatına ilişkin olumsuz deneyimleri olsa da en az olumsuzlar kadar olumlu deneyimlerinin de öne çıktığı görülmektedir. Duygusal derinlik ve empati kadın öğretmenlerin öğrenciler ve velileri ile daha kolay iletişim kurmasında temel etmen olarak katılımcı öğretmenlerimizin bir mentor rolü üstlenebilmesine zemin oluşturabilmektedir (Örn. "...Öğrencilerimle arkadaş gibiyim. Herhangi bir problemleri olunca gelip bana anlatırlar. Sorunlara birlikte çözüm aramaya çalışırız.")

Buna ek olarak araştırma bulguları kadın çalışanların en temel sorunu olarak anne ve eş rolü ile profesyonel hayatı dengelemek olduğu gerçeğinin altını çizmekte-

dir. (Örn. "İlk soruda da söylediğim gibi evime ve aileme zaman zaman yeterli vakit ayıramadığımı hissediyorum. Bunun nedeni okuldaki yaşantılarımdan kaynaklı zihinsel yorgunluktur. Zihnimi dinlendirmekte zorlanıyor, bazen de çok tahammülsüzleşiyorum. Bu da mesleğe ve çalışma hayatına karşı olumsuz tutum geliştirmeye neden oluyor. Yalnız bunun geçici ve de aşılabılır olduğunu belirtmeliyim... Bazen dersi bitince eve giden bayan öğretmenlere imreniyorum." ya da "Çocuğunuzun ya da ebeveynlerinizin hastalıklarında yanlarında olamamak olumsuzluk ve çalışma sürecini kötü yani olumsuz etkiliyor. Diğerlerini mantıklı şekilde aşmak ve okul dışında bırakmak gerekiyor..."). Ancak bununla birlikte işteki tatmin ve düzenle birlikte bunu aşabildiğini ifade eden bayan öğretmenler de mevcut: "Ailenin beklentileri açısından yeterince zaman ayıramayabiliyorum, ancak mevcut çalışma sürecimi destekliyorlar. Mesleki kariyerimde başarılı olduğum için mutlu oluyorum. Ve aile yaşantım daha sağlıklı oluyor."

Araştırma bulguları, erkek egemen yapının baskısını üzerinde hissettiğini ifade eden öğretmenleri içermekle birlikte, (Örn. "...Erkek yöneticiler eğer sizi sessiz görürse buldukları her fırsatta sizi incitebilirler. Yani bir erkek öğretmeni karşısına almaktan çekinirken bir bayan öğretmene müdürlüklerini hissettirmek isteyebilirler...") böylesi bir ayrımcılıkla hiç karşılaşmadıklarını söyleyenleri (Örn. "Kadın bir çalışan olmaktan kaynaklı ayrıca olumlu veya olumsuz algılarım bulunmamaktadır..." gibi) açığa çıkartmaktadır. Bu ifadeler erkek egemen kültürün eğitim sektöründe henüz tamamen ortadan kalkmamış olsa da en azından olumlu bir dönüşüm içerisinde olduğunu gözler önüne sermektedir.

Nihayetinde araştırma bulguları Cam Tavan Sendromu'nun varlığı ile ilgili olarak bakıldığında böylesi bir sendromun düşük seviyede de olsa mevcudiyetiyle birlikte çalışma sürecinde bu sendromu ara sıra yaşamakta olduklarını dile getiren, bunları da bizzat iş yerinde değil, kadınların çalışmasını ya da yükselmesini hoş görmeyen bazı çevrelerden gelen tepkiler sonucu deneyimlediklerini söyleyen katılımcılar mevcuttur. Örneğin bir katılımcı daha okul yıllarından itibaren kızların okumasına karşı bazı insanların konuşmalarının bu sendromu yaşamasına neden olduğunu; böylesi olumsuz koşullarla karşılaştığında güç ve azimle bir yerlere gelmiş başarılı kadın rol modellerini düşünerek cesaret bulduğunu dile getirmektedir. İlaveten Cam Tavan Sendromu'nu meslek hayatının ilk dönemlerinde yani acemilik yıllarında daha yoğun bir şekilde hissettiklerini dile getiren katılımcılar bu durumun ataerkil yapının hâkimiyetinden kaynaklandığı yönünde fikir bildirmektedir. Bu ataerkil yapının ve kadına yönelik algıların değişmesi için de sivil toplum kuruluşlarının çalışmaları umut verici gözükmektedir.

Bahsedilenlerle birlikte Cam Tavan Sendromu ile hiç karşılaşmadıklarını (Örn. "Böylesi olumsuz bir uygulama ile hiç karşılaşmadım. Tam aksine zamanla mes-

lekte tecrübe kazanmam, kariyerimde ilerlemem için beni teşvik eden kendini yetiştirmiş, ufku geniş yönetimle çalışmak büyük bir avantajdı.”) veya bu sendromun çok da aşılabilir olmadığını (Örn. “...Asla böyle bir sendrom yaşamadım. Hatta daha avantajlı olduğumu düşündüm. Kadın olmayı güçsüzlük ve acizlik olarak biz görmedikçe kimse görmeyecektir. Ben “insan” olarak çalışıyorum, kadın olarak değil. Bence bunu kullanan biz kadınlardır. Yöneticilerimiz değil. İmtiyaz istiyoruz yanlış olan bu. Her işin üstesinden gelebileceğimizi bilmeliyiz. Kadın olduğumuz için daha geri görevlere talip olursanız tabii ki geride kalırsınız.”) söyleyen katılımcıların olması son dönemlerde özellikle eğitim sektörü açısından önemli bir ilerlemenin varlığına da işaret etmektedir.

Bu araştırma, eğitim sektörü yönetici ve müdürleri ile eğitim sektörü açısından karar verici konumundaki yerel makamlar ve politikacılar için üzerinde hassasiyetle durulması gereken birkaç noktaya işaret etmektedir:

- Kadın öğretmenlerin aktif ve verimli bir şekilde iş gücüne katılımını sağlayabilmede kadının duygusal derinliği dikkate alınmalı; özellikle hamilelik gibi kadınların duygusal anlamda hassas olduğu zamanlar özellikle yönetimden motivasyonel anlamda destek sağlanmalıdır.
- Kadın öğretmenlerin anne ve eş rolü ile çalışma hayatını dengede tutabilmesi yönünde çalışma saatlerinin ayarlanması, okul bünyesinde bir kreşin oluşturulması ya da kreş için ekonomik destek sağlanması da faydalı olabilecektir.
- Kadın öğretmenlerin kariyer basamaklarında ilerleyerek müdür yardımcısı ve müdür konumlarında görev yapabilmesi amacıyla kadınların özgüvenini artırma ve cinsiyet adaleti sağlamayı içeren eğitimlerin kadın erkek tüm eğitim camiasına verilmesi de bir başka öneridir.
- Nihayetinde kadınların çalışma hayatında daha aktif yer alabilmelerine, kadınlara yönelik olumsuz ön yargıların kırılabilmesi ve cinsiyet adaletinin önemi dair toplumsal bir farkındalığın gelişmesinde sivil toplum kuruluşlarına da önemli bir rol düşmektedir.

Kadınların çalışma hayatında yaşadıkları sorunlara ve Cam Tavan Sendromu'na yönelik olarak gelecekte çalışmayı düşünen araştırmacılara;

- Nitel analiz ile birlikte nicel saha araştırmalarına da girerek daha geniş bir örnekleme ulaşmaları ve
- Eğitim sektörü dışındaki alanlarda da çalışmalarını tavsiye edilmektedir.

## Kaynakça

- Açıkalın, A. (2000). İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Dönüşümcü Liderlik Özellikleri İle Empati Becerileri Arasındaki İlişki. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Altınışık, Ö. S. (1988). Kadın Öğretmenlerin Okul Müdürü Olmasının Engelleri. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Anafarta, N., Sarvan, F. ve Yapıcı, N. (2008). Konaklama İşletmelerinde Kadın Yöneticilerin Cam Tavan Algısı: Antalya İlinde Bir Araştırma, *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 15, 111-137.
- Ayan, F. (2000). Bayan Öğretmenlerin Yöneticilikleri ve Öğretmen Görüşleri. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- Aytaç, S. (2005). Kadının Kariyer Gelişiminin Önündeki Engeller. Erişim tarihi: 2014 <http://www.maksimum.com/kadin/haber/49/23837.php>
- Balgalmış, E. (2007). Eğitim Yöneticilerinin Düşünme Stilleri İle Basa Çıkma Davranışları Arasındaki İlişki. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi-osmanpaşa Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Bedük, A. (2005, Bahar). Türkiye'de Çalışan Kadın ve Kadın Girişimciliği. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt. 3 (12)
- Besler, S. ve Oruç, İ. (2010). Türkiye'de Yazılı Basında Kadın ve Kadın Yöneticiler. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10 (1), 17-38.
- Boddy, D. (2002), *Management: An Introduction*, (2. Baskı), London: Prentice-Hall.
- Catalyst, (2005). Women Board Directors of the Fortune 500. Erişim tarihi: 23 Mart 2006, [www.catalystwomen.org](http://www.catalystwomen.org)
- Çelik, V. (2008). Liderlik. İçinde Özden, Y. (Ed.) *Eğitim ve Okul Yöneticiliği*. El Kitabı (s. 187-215). Ankara: Pegem.
- Çepni, S. (2005). *Araştırma ve Proje Çalışmalarına Giriş* (2. Baskı), Trabzon: Üçyol Kültür Merkezi.
- Çınkır, Ş. ve Ergin A. (2005). Eğitim Yönetiminde Kadınlar. *Eğitim Araştırmaları*. Sayı:18, 84-96.

**ÇALIŞMA HAYATINDA KADINLARIN KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR VE CAM TAVAN ALGILARI: KADIN ÖĞRETMENLER ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA**

Doç. Dr. Ayşe Günsel, Selda Koroğlu, Latife Demirci

- Dalkıranoglu, T. (2006). Çalışma Yaşamında Kadın İşgücü ve Cinsiyet Ayrımcılığı: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Anadolu Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Demir, G. (1997). Çalışan Kadınlarda Rol Çatışmaları. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İnönü Üniversitesi/Sosyoloji Anabilim Dalı, Malatya.
- Denzin, N. K., ve Lincoln, Y. S. (1998). *Collecting and Interpreting Qualitative Materials*. London: Sage.
- Devlet Personel Başkanlığı (2015), Kamu Personeli İstatistikleri, Erişim tarihi: 20 Mayıs 2015 <http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/istatistikler/kamu-personeli-istatistikleri>.
- Drucker, P. (1992). *Managing for the future: the 1990s and beyond*. Oxford: Butterworth Heinemann.
- Eğitim Sen 1. Kadın Kurultayı (2005). *Sorgulamak ve Değiştirmek İçin*. Ankara: Eğitim Sen.
- İnandı, Y. (2009). Kadın Öğretmenlerin Okul Müdürü Olmaları Önündeki Engeller (Mersin İli Örneği- Türkiye). *Eurasian Journal of Educational Research*, 36, 161-178.
- Jackson, J. C. (2001). Women Middle Managers' Perception of The Glass Ceiling. *Women in Management Review*, 16 (1), 30-41.
- Karaca, A. (2007). Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri: Cam Tavan Sendromu Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Selçuk Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Kirel, Ç. (2008). *Örgütlerde Psikolojik Taciz (Mobbing) Ve Yönetimi*. No:1806. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Kocacık, F. ve Gökçaya, V. B. (2005). Türkiye'de Çalışan Kadınlar ve Sorunları. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6 (1), 195-219.
- Lincoln, Y. S., ve Guba, E. G. (1985). *Naturalistic Inquiry*. CA: Sage.
- Mizrahi, R. ve Aracı H., (2010). Kadın Yöneticiler ve Cam Tavan Sendromu Üzerine Bir Araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2 (1), 149-156.
- Mitra, A. (2003), *Breaking the Glass Ceiling: African-American Women in Management Positions*, *Equal Opportunies International*, 22 (2), 67-82.
- Örücü, E., Kılıç, R. ve Kılıç, T. (2007). Cam tavan sendromu ve kadınların üst düzey yönetici pozisyonuna yükselmelerindeki engeller: Balıkesir ili örneği, *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 14 (2), 117-135.
- Özkalp, E., Kirel, Ç., Sungur, Z. ve Cengiz, A. A. (2006). Örgütsel Toplumsallaşma Sürecinde Mentorluk ve Mentor'un Yeri ve Önemi: Anadolu Üniversitesi Araştırma Görevlileri Üzerine Bir İnceleme. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 2, 55-70.
- Öztürk, C. (2007). Sosyal Bilgiler: Toplumsal Yaşama Disiplinler Arası Bir Bakış. *Hayat Bilgisi ve Sosyal Bilgiler Öğretimi Yapılandırıcı Bir Yaklaşım* (Ed.) C. Öztürk, (s. 21-50), Ankara: Pegem.

- Strauss, A. L., ve Corbin, J. (1998). *Basics of Qualitative Research* (2nd Ed.), Newbury Park, CA: Sage.
- Temel A, Yakın M., ve S. Misci. (2006). Örgütsel Cinsiyetlerin Örgütsel Davranışa Yansıması. *Yönetim ve Ekonomi* 13 (1), 27-38.
- Tetik, S. (2010). Mobbing Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi, *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi* 12 (18), 81-89.
- Tunçer, P. (2012). Örgütlerde Cinsel Taciz Ve Örgüt Kültürü. *International Journal of Social Science* 5 (7), 707-723.
- Wirth, L. (2001). *Breaking Through The Glass Ceiling: Women in Management*. Geneva: International Labour Office.
- Yıldırım, A., ve Şimşek, H. (2005). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*, Ankara: Seçkin.



# Adalet-Eşitlik Dikotomisi ve Toplumsal Bir Tip / Cinsiyet Olarak İlk Dönem İslam Toplumunda Kadın<sup>\*</sup>

*Dichotomy Between Justice-Equality and  
Woman as a Social Character/Gender in Early  
Period of Islamic Society*

Mehmet BİREKUL<sup>\*\*</sup>

Yrd. Doç. Dr., Necmettin Erbakan Üniversitesi,  
Sosyal ve Beşeri Bilimler Fakültesi, Sosyoloji Anabilim Dalı

---

<sup>\*</sup> 6 Mart 2015 tarihinde, KADEM tarafından düzenlenen "Toplumsal Cinsiyet Adaleti Kongresi"nde bildiri olarak sunulmuştur.

<sup>\*\*</sup> mbirekul@konya.edu.tr