

Kadın Öğretmenlerin Karşılaştıkları Cam Tavan Engelleriyle Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki¹

The Relation Between Glass Ceiling Barriers And Burnout Level Among Female Teacher In Primary School

Emel BODUR BUDAK² , Mustafa ERDEM³ 

Gönderim: 27/07/2023

Düzeltilme: 21/10/2023

Kabul: 31/10/2023

ÖZET

Araştırma kadın öğretmenlerin cam tavan engeline ilişkin algılarıyla tükenmişlik algılarının ilişkisini belirlediğinden ilişkisel tarama modelindedir. Araştırmanın örneklemini 2014-2015 eğitim-öğretim yılında Bursa ili Yıldırım ilçesinde görev yapan 2938 kadın öğretmenden arasından uygun örnekleme yöntemiyle seçilen 357 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma verileri Cam Tavan Engelleri ölçeği ve Tükenmişlik ölçeğiyle toplanmıştır. Verilerin analizinde frekans, aritmetik ortalama, standart sapma, yüzde, karşılaştırmalar için Mann-Whitney U, Kruskal-Wallis, t testi ve ANOVA kullanılmıştır. Farkı belirlemek için Tukeyb testi uygulanmıştır. İlişki analizlerinde Pearson Correlation katsayısı hesaplanmıştır. Tükenmişlik alt boyutlarıyla cam tavan alt boyutları arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Duygusal Tükenmeyle; çoklu rol üstlenme arasında anlamlı, negatif ancak düşük bir ilişki, kadınların kişisel tercih algıları, örgüt kültürü ve politikaları, arasında pozitif ve orta düzeyde bir ilişki vardır. Duyarsızlaşmayla; kadınların kişisel tercih algıları, örgüt kültürü ve politikaları, stereotipler arasında anlamlı, pozitif ve düşük bir ilişki bulunmuştur. Kişisel başarı hissiyle; çoklu rol üstlenme, kadınların kişisel tercih algıları, informal iletişim ağları, mesleki ayırım ve stereotipler arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Anahtar Kelimeler: Cam tavan engeller, tükenmişlik, yönetici, öğretmen, okul.

ABSTRACT

The research is in the relational survey model, as it determines the relationship between female teachers' perceptions of the glass ceiling barrier and their perceptions of burnout. The sample of the study consists of 357 teachers selected by the appropriate sampling method from among 2938 female teachers working in Yıldırım district of Bursa province in 2014-2015 academic year. Research data were collected with the glass ceiling barriers scale and the burnout scale. The Pearson Correlation coefficient was calculated in the correlation analysis. There are significant relationships between burnout sub-dimensions and glass ceiling sub-dimensions. With Emotional Exhaustion; there is a significant, negative but low correlation between multi-role playing and emotional exhaustion. There is a positive and medium-level relationship between women's perceptions of personal preference, organizational culture and policies, and emotional exhaustion. With desensitization; there is a significant, positive and low relationship between women's perceptions of personal preference, organizational culture and policies, stereotypes and desensitization. With a sense of personal accomplishment; there is a significant correlation between multi-role playing, women's perceptions of personal preference, informal communication networks, professional distinction, stereotypes.

Keywords: Glass ceiling barriers, burnout, manager, teacher, school.

Önerilen atıf: Bodur Budak, E., & Erdem, M. (2023). Kadın öğretmenlerin karşılaştıkları cam tavan engelleriyle tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki. *Uluslararası Psiko-Sosyal Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 3(5), 199-228.

¹ Bu çalışma, 2016 yılında ikinci yazar danışmanlığında birinci yazar tarafından hazırlanan yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

² Öğretmen, Millî Eğitim Bakanlığı, emel.bodur87@gmail.com

³ Doç. Dr., Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi, merdem50@gmail.com

GİRİŞ

Kadınlar günümüzde çalışma hayatının pek çok alanında yer almaktadır. Bu durum kadınlara ekonomik, sosyal ve toplumsal açıdan çeşitli katkılar sağlamaktadır. Kadınların çalışma hayatında yer alması kendilerine olan güvenlerini arttırmakta, ekonomik özgürlük ve sosyalleşmelerini sağlamanın yanı sıra yaşam standartlarını yükseltmektedir. Yapılan araştırmalar yönetim basamaklarındaki kadınların azınlıkta olduğunu göstermektedir. Davies ve Ann'e göre kadınlar, örgüt ve meslek hiyerarşisinde alt tabakalarda yoğunlaşmaktadır (Davis ve Ann, 1998; Akt: Başak, 2009). Erkeklerle karşılaştırıldıklarında ise kadınlar daha az kazanç, otorite ve meslekte ilerleme olanaklarına sahiptir.

Kadınlar işe giriş sürecinden başlayarak, işe alınma, ücretlendirme, eğitim ve gelişim programlarına katılma ve terfi gibi birçok süreçte ayrımcılığa maruz kalmaktadır. Terfi sürecindeki ayrımcılığın sonucu olarak hem Dünya'da hem de Türkiye'de üst düzey kadın yönetici sayısı erkeklere oranla çok düşük seviyelerdedir (Taşkın ve Çetin, 2012). Kadınların yönetici olamamalarının önünde birçok engel vardır. Bu engellerden biri de cam tavanıdır. Kadınların yönetim kademelerinde yükselmesini engelleyen belirsiz sorunlar olarak tanımlanan ve 1970'li yıllarda ABD'de ortaya çıkan cam tavan kavramı örgütsel önyargılar ve kalıplar tarafından yaratılan, kadınların üst düzey yönetim pozisyonlarına gelmelerini engelleyen görünmez engeller olarak açıklanmıştır (Wirth, 2001; Akt: Atan, 2011).

Dünya ve Türkiye nüfusunun yarısını teşkil etmelerine karşın, kadınların iş yaşamına katılım oranının, özellikle yönetim kademelerinde, düşük olmasına birçok çalışmada dikkat çekilmiştir (akt: Anafarta ve ark., 2008). TÜİK'in 2010 raporuna göre, Türkiye'de hizmet sektöründe çalışan kadınların oranı %27,6 iken yönetici olarak görev yapan kadınların oranı sadece %18,9'dur (TÜİK, 2010). Bu durumun eğitim örgütlerinde de benzerlik gösterdiğini söylemek mümkündür.

Cam Tavan Engelleri

Cam tavan engelleri (glass ceiling barriers) kavramı ilk defa 1986 yılında Wall Street Journal'ın işkadınları ile ilgili bir raporunda kadınların üst düzeylere ulaşmasının firma geleneği ve basamaklıp yargılar tarafından engellendiğini belirten bir terim olarak kullanılmış ve günümüze kadar birçok çalışmaya konu olmuştur (Anafarta ve ark., 2008). Bir başka tanımda cam tavan, kadınların veya azınlıkların başarısına ve niteliklerine bakılmaksızın işyerinde üst basamaklara yükselmelerini engelleyen, açıkça görünmeyen ve ihlal edilemeyen engeller olarak tanımlanmaktadır (Cotter ve ark., 2001).

Cam tavan engelleri; devlette, işletmelerde, eğitim kurumlarında veya kar amacı gütmeyen kuruluşlarda yüksek mevkilere gelmeyi arzulayan ve bunun için çabalayan kadınların karşılaştıkları engellerdir. Cam tavan kavramı ile anlatılmak istenen, karşılaşılan sorunların belirsizliğidir. Cam tavan bir bireyin üst yönetime ulaşmada yetersizliğine dayanan basit bir engel değildir. Aksine kadınları bir grup olarak, "kadın oldukları için" üst yönetime ulaşmada alıkoyan engellerdir (Taşkın ve Çetin, 2012). 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 (Lordoğlu ve Özkaplan, 2005).

Kadınların karşılaştığı gizli veya hemen fark edilemeyen “cam tavan”, kadınların üst yönetime gelmelerini engelleyen güçlü ve önemli bir engeldir. Kadınlar, örgüte girdikleri andan itibaren yanlılıklar yaşamaktadır. Shwartz profesyonel kadınların kariyer fırsatlarını sınırlayan, açıkça gözükmeyen fakat çok da gizli olmayan şeylerin etkisi olduğunu ileri sürmektedir (Shwartz, 1992, akt. Şahin, 2007). Kadınlar, kariyerlerinin ilk yıllarında hızlı bir yükseliş yapmalarına rağmen, kariyerlerinin orta döneminde “cam tavan” a çarpmaktadır (Şahin, 2007).

Cam tavanın oluşum nedenleri; kadınların (çalışma yaşamında kısa sayılacak bir süre) yönetici durumunda bulunmaları, işgücüne aralıklı olarak katılmaları, geleneksel olarak kadınların çalıştıkları belli alanların bulunması gösterilmektedir (Örücü ve ark., 2007). Çoğu araştırmacı cam tavan engellerinin kaynağını, tipik bir iş yerinin erkek egemen olmasına bağlamıştır. Zel (2002) ise bu sorunun kaynağını beş sebebe bağlamıştır (akt. Örücü ve ark., 2007):

- Kadının tarih içindeki kalıplaşmış konumu.
- Kadınların erkek iş arkadaşları ile biçimsel olmayan iletişim kurmakta zorluk çekmeleri.
- Ulaştıkları yöneticilik makamlarının, örgütlerin tümünü yönetme olanağı tanımaması.
- Kariyer ve iş tanımlarının erkek değerlerine ve erkek gereksinimlerine uygun bir şekilde tanımlanmış olması.
- Erkeklerin kadınlarla birlikte çalışmaktan memnun olmamaları.

Kadını üst yönetim kademelerinden dışlama girişimleri, işyerinde cam tavan olduğunun kanıtıdır. Kadınların üst yönetim kademelerine kabul edilmeleri, erkek ve kadın arasında güç paylaşımı sorununu da beraberinde getirmektedir. Erkek egemen işletme kültürü kadının güç sahibi olmasını istememektedir. Bu nedenle, üst yönetim kademeleri, kadınlara, şeffaf bir cam tavanla kapatılmıştır (Yoğun Erçen, 2008). Literatürde cam tavan engelleri; erkeklerin kadın çalışanların önüne koyduğu engeller, kadın yöneticilerin kadın çalışanların önüne koyduğu engeller ve kadın çalışanların kendi kendine koyduğu engeller olarak sıralanmıştır.

Erkek Yöneticiler Tarafından Konulan Engeller. Literatürde en çok erkekler tarafından konulan cam tavan engellerinden bahsedilmektedir. Bu durum erkek egemen bir örgüt kültürünün varlığından kaynaklanabileceği ifade edilmektedir (Fettahlıoğlu, 2007). Ayrıca üst yöneticilerin büyük bir kısmı erkek olmasından veya erkeklerin de kadını değerlerden çok erkeksi değerlere bağlı olmalarından, yönetim kültürüne erkeksi değerlerin ve normların hakim olmasından da kaynaklanabileceği söylenmektedir (Aktaş ve Algür, 2009). Erkekler tarafından konulan engelleri Örücü 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 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.

Kadın Yöneticiler Tarafından Konulan Engeller. Kadın çalışanlar, gerek bazı kişisel çekişmeler ve kıskançlıklar nedeniyle gerekse örgütteki tek kadın yönetici olma istekleri nedeniyle diğer kadın çalışanların yönetsel pozisyonlarda görev almalarını 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, sepetin üzerini kapatmaya bile gerek yoktur. Kadınlar zaten doğaları gereği bu işlevi üstlenmiştir (Keuthen, 2006; akt. Çalışkan, 2012). Kadın yöneticilerin diğer kadın çalışanların önüne koydukları engelleri şöyle sıralamıştır (Keskin, 2004; akt. Zeybek, 2010):

- Kendini referans alma yanılığı: 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 boyutlu kıyaslama (çok boyutlu kıskançlık): Kadın çalışanların aile sahibi olmalarına ya da taşıdıkları fiziksel özelliklere dayanarak ayrıcalıklı olduklarını düşünerek içinde buldukları tutumdur.
- Erkekler gibi düşünerek, onlardan biri olduğunu gösterme çabası: Kadınların erkekler gibi olduklarını göstermek için uyguladıkları anti-feminist yaklaşımlardır.

Kadın yöneticiler de diğer kadın çalışanların terfi edilmesi aşamasında bir engel oluşturabilmektedir.

Kadınların Kendi Kendilerine Koyduğu Engeller. Kadın çalışanlar özellikle üzerlerine yüklenen ağır sorumluluklar ve karşılaştıkları engellemeler nedeniyle tepe pozisyonlarda çalışmak istememektedir (Doğru, 2010). Toplumsallaşma sürecinin, kadınları yönetmeye yönelik işlerden (yöneticilik, başkanlık, idarecilik, müdürlük vb.) çok, uzmanlık gerektiren işlere (doktorluk, öğretmenlik vb.) yönlendirdiğini böylece cinsiyet rolüne dayalı önyargıların da pekiştirildiği ifade edilmektedir. Kadınların kendilerine koydukları engeller şöyle sıralanmıştır (Örücü ve ark., 2007):

- Rollere ilişkin tutumlar: Kadının nerde durması gerektiğine ilişkin karmaşık duyguların olması
- İçselleştirmek: Kadınların yönetici olmamaları, hatta çalışmamaları gerektiğine dair oluşmuş olan toplumsal düşünceleri içselleştirmek.

- İş-aile çatışması ve suçluluk duygusu ile başa çıkamama,
- Özgüven eksikliği, kararsızlık, ne istediğini bilememe,
- Kendini geliştirmeme, koşullarını değiştirmeme isteği, yapamayacağına duyduğu inanç,
- Toplumsal baskı nedeniyle, sistemin değiştirilemeyeceğinin düşünülmesi ve sistemi destekleme zorunluluğu hissetme,
- Kariyerde yükselmeyi tercih etmeme, kariyer yönelimli olmama,
- Kariyerde yükselmenin gerekliliklerini ve zorunluluklarını göze alamama.

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

Çoklu Rol Üstlenme. Kadınların aile yaşantılarındaki sorumlulukları erkeklere oranla oldukça fazladır. Çalışan bir kadın evlendiğinde “iyi bir eş olma”, çocuk sahibi olduğunda “iyi bir anne olma”, işe gittiğinde “iyi bir çalışan olma” rollerini üstlendiği için ve her rolün kendine özgü birçok güçlüğü var olduğu için çalışan kadınların tüm bu rolleri başarıyla gerçekleştirmeleri oldukça güçtür. Bu sebeple evlenen ya da çocuk sahibi olan kadınların kariyerlerinde ilerlemeleri ya yavaşlamakta ya da işten ayrılarak sona ermektedir.

Aile kurma ve çocuk doğurma sorumluluklarının kadınların çalışma hayatlarında yarattığı olumsuz etkiler sebebiyle yönetici pozisyonuna gelebilmeleri engellenmektedir. Evlendikten sonra çocuk sahibi olmamaya karar veren kadınlara bile en verimli dönemlerinde “her an çocuk sahibi olabilir” gözüyle bakılmaktadır. Çocuk sahibi olan birçok kadının çocuk yetiştirme yılları ise, iş hayatlarında daha fazla sorumluluk alabilecekleri düzeylere yükselme zamanlarına rastlamaktadır (KSGM, 2000).

Kadınların Kişisel Tercih Algıları. Kadınlar kendilerini duygusal bir varlık olarak görmekte ve bu yüzden de kendilerinin gücüne değil güçsüzlüğüne inanmaktadır. Kadınlar kendi güçlerinin farkına varamadıkları için yönetme eğiliminden çok yönetilme eğilimi 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 çevrenin olumsuz algılamalarından çekinmektedir. Bazı kadınlar, alışılmış kalıplar sebebiyle yöneticilik görevini kendilerine uygun görmemektedir. Bazı kadınlar ise üst düzey yönetici pozisyonuna yükseldiklerinde kişiliklerini kaybedecekleri ve erkek gibi kadın olarak anılacaklarını düşünmektedirler (Barutçugil, 2006).

Örgüt Kültürü ve Politikaları. Bir toplum tarafından oluşturulan kadın ve erkeğe ilişkin değerler, roller, davranışlar vb. özellikleri tanımlayan toplumsal cinsiyet kavramı, örgüt içinde çalışanların davranışları üzerinde de belirleyici olmaktadır. Kadın ya da erkeğin toplum içindeki konumu gereği kendisi ile özdeşleştirilen eril ve dişil özellikler iş yapış biçimlerine yansımaktadır. Örgütün “cinsiyete” ilişkin sahip olduğu değerlere bağlı olarak çalışanların örgüt içindeki görevleri, davranışları, değerleri vb. belirlenmektedir. Örgütsel cinsiyet

temelinde kadın ve erkek çalışanlardan beklenenlerin değiştiği, örgüt içinde kadına ve erkeğe farklı koşulların sunulduğu görülmektedir. Erkek egemen örgüt kültürlerinde kadınların kendilerini kanıtlamalarına daha az fırsat verilmekte, kadın yöneticiler bazı görevlere uygun bulunmamaktadır (Temel ve ark., 2006). Bu durum sonucunda kadınların yöneticilik kademelerine ulaşmalarında örgüt kültüründen doğan bir cam tavan durumu söz konusu olmaktadır.

Örgüt politikaları da kadınların kariyer gelişimlerini doğrudan etkilemektedir. Bazı örgüt politikaları kadınların kariyer gelişimlerinde fırsatlar sunarken, bazı örgüt politikaları engeller ortaya koyabilmektedir. İşe alınma, ücretlendirme, görevlendirme gibi konularda kadınlar erkeklere oranla daha fazla ayrımcılığa maruz kalmaktadır. Kadınların evli ve çocuklu olmaları onların uzun seyahat yapmalarına bir engel olarak görüldüğü için bu alanlarda kadınlara yer verilmemektedir.

İnformal (Resmi Olmayan) İletişim Ağları. Resmi olmayan örgütler, örgüt üyeleri arasında ilgi ve arkadaşlıkları üzerine kendiliğinden kurulmuş olan ilişkilerden oluşur (Buchananand & Huczynski, 1997). Resmi yapının içinde resmi olmayan örgüt yapıları her zaman vardır. Resmi olmayan örgüt; resmi yapının içinde tanımlananlara bakılmaksızın, örgütte çalışan insanların etkileşiminden, insanların psikolojik ve sosyal ihtiyaçlarından, grupların kendi ilişkileri ve davranış normlarının gelişiminden meydana gelmektedir (Guirdham, 1995).

Resmi olmayan yapılar resmi olmayan iletişim üzerinden haberleşir. Resmi olmayan iletişim sayesinde kişiler örgütte neler olup bittiğini, hangi mevkilerin boş olduğunu, kimlerin bu mevkilere aday olduğunu, insanların örgüte karşı nasıl bir tutum içerisinde olduğunu, kişilerin hangi motivasyon araçları ile daha iyi motive edildiğini görebilirler. Örgütte başarılı bir çalışan ve yönetici olabilmek için örgüt içindeki ve dışındaki tüm iletişim ağlarının bir parçası olmak gerekmektedir.

Ancak örgütlerde yaygın olarak erkeklerin baskın olduğu iletişim ağları kurulmakta ve kadınlar bu ağlara girmekte zorlanmaktadır. 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).

Mentörlük. Mentor kavramı, danışman, destekleyici, öğretmen, avukat, koç, koruyucu, rol model ve rehber görevlerini kapsayan, akıllı ve güvenilir öğretmen veya kılavuzdur. Türk Dil Kurumu (TDK, 2015) sözlüğünde mentor kavramı, “güvenilir ve akıllı danışman” olarak tanımlanmıştır. Mentörlük ise, koçluk, destekleyicilik ve rehberlik aracılığıyla örgütün deneyimli bir üyesi ile deneyimsiz üyesi arasında yaşanan, bireysel ve profesyonel gelişim sağlamayı amaçlayan, deneyimli ve deneyimsiz üyenin yaşadığı birebir ilişkidir (Ceylan, 2007). İş yaşamında mentörlük ilişkilerinin sıklıkla daha yaşlı ve deneyimli yöneticiler ile daha genç ve kariyerine yeni başlayanlar arasında gerçekleştiği görülmektedir. Mentörler deneyimsiz çalışanlara kariyer planlama tavsiyeleri yapmakta; sosyal teknik ve yönetsel yetenekleri öğretmekte, işle ilgili veya bireysel problemlerde tavsiye vermektedir (Öztürk, 2011).

Örgütlerde kadınların erkeklere oranla daha fazla mentörlük ilişkilerinden yararlanması gerekmektedir. Çünkü örgüt kültürü ve politikaları ya da bireysel engeller gibi birçok faktör kadınların kariyer gelişimlerini olumsuz etkilemektedir. Kadınlar mentörlük ilişkisi sayesinde karşılaştıkları bireysel ve örgütsel engelleri daha rahat aşarak, özgüven kazanabilirler. Kadın çalışanlar kadın mentör eksikliği çekmektedir. Bunun nedeni örgütlerde mentörlük yapacak pozisyonda bulunan kadın yöneticilerin az olmasıdır. Ayrıca yapılan araştırmalar kadınların etkili mentörlük ilişkileri geliştirmede çeşitli engellerle karşılaştıklarını göstermektedir (Öztürk, 2011). Örgütlerde bilgi ağlarına ulaşma, tokenizm, cinsiyet stereotipleri, sosyalizasyon uygulamaları ve çapraz-cinsiyet ilişkileriyle ilgili kabul edilen normlar kadınların erkek mentör bulmakta zorlanmasının sebepleri olarak sıralanmaktadır (Catalyst, 1993; Akt. Öztürk, 2011). Kadınların örgütte mentörlük ilişkilerinden erkekler kadar yararlanamayışı, mentör olabilecek kadın yöneticilerin azlığı kadınların kariyerlerinde bir cam tavan engeli olarak ortaya çıkmaktadır.

Mesleki Ayrım. Yapılan çalışmalar ve istatistiksel veriler, cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılık konusunda çoğunlukla kadınların daha dezavantajlı durumda olduğunu göstermektedir. Bu durum, kadının işgücü piyasasındaki konumunu ve eğitim, gelir, sağlık gibi sosyal değişkenlerini de olumsuz etkilemektedir. Ayrıca, bu olumsuz etkiler gelecek nesillere aktararak cinsiyet eşitsizliğinin ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Parlaktuna, 2010). Kadın ve erkekler aynı seviyede eğitim alsalar dahi yüksek eğitim gerektiren işler çoğunlukla erkeklere teklif edilmektedir. Tecrübe ve işbaşında eğitim gerektiren işler için de erkekler tercih edilmektedir. Neo-klasik ayrımcılık teorisine göre, işverenler kadınlara yüklenen sorumluluklardan dolayı kadınların iş hayatında geçirdikleri sürenin göreceli kısa olduğunu ve sıkça kesintiye uğradığını ve iş eğitimlerine katılmak istemediklerini varsayarlar ve bu nedenle kadınları verimliliği düşük, maliyetleri yüksek işçiler olarak tanımlanmaktadır. Bu durum işverenin kadınlara teklif edeceği işlerin tiplerini etkilemektedir (Lordoğlu ve Özkaplan, 2007).

Stereotipleme. Belirli bir grubun üyelerine ilişkin varsayımlar, inançlar, eylemler ve özelliklerin grubun üyelerini tanımlamak için kullanılmasıdır. Stereotipler toplumların kültürlerinde mevcuttur ve iletişim araçlarıyla ve hikayelerle nesillere aktarılır (Arbak ve ark., 1998). Stereotipleme geçmiş deneyimlere ya da kültürel normlara dayanarak bir insana ait olan özellikleri o insanın bulunduğu kategorideki tüm insanlar için geçerli saymak olarak açıklanmaktadır. Stereotipleme cinsiyet grupları için de yapılmaktadır (Barutçugil, 2006). Buna göre kadın ve erkeklere atfedilen stereotipler birbirinden farklılaşmaktadır. Örneğin, erkeklerin yarışmacı, rasyonel, objektif, kabiliyetli, iddialı, aktif, bağımsız ve duygularını kontrol altına almaya yetenekli oldukları düşünülmektedir. Kadınlar ise bağımlı, zarif, sıcak ve duygusal olarak görülmektedir. Esasında stereotiplerin geliştirilmesi ve kullanılması normaldir. Ancak, bireyin yargılanmasına ya da önyargı oluşturmaya temel teşkil ettiğinde tehlikeli olmaktadır (Arbak ve ark., 1998). Erkeklerin ve kadınların, kadınlara ilişkin önyargıları, kadınların örgüt içinde üst düzey yönetici pozisyonuna gelmeleri önünde bir cam tavan engeli oluşturmaktadır.

Tükenmişlik

Tükenmişlik kavramı ilk kez örgütsel stres üzerinde uzun yıllar çalışmış klinik psikolog Herbert Freudenberger (1983) tarafından, mesleki bir tehlike, başarısız olma, yıpranma, enerji ve güç kaybı veya karşılanamayan istekler sonucu bireyin iç kaynaklarının tükenme durumu

olarak tanımlanmış ve konuya daha çok birey odaklı yaklaşmıştır (akt. Yalçın, 2013). Tükenmişlik, insanlara hizmet veren mesleklerde ya da işlerde çalışan bireylerin sıklıkla yaşadıkları, fiziksel, duygusal ve zihinsel yorgunluğa yol açan bir sendromdur (Akçamete ve ark., 2001). Alanın ileri gelenlerinden Maslach ve Jackson'a (1981) göre tükenmişlik; insanda ortaya çıkan fiziksel bitkinlik, uzun süren yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk duygularıyla birlikte bireyin yaptığı işe, hayata ve diğer insanlara karşı gösterdiği olumsuz tutumları kapsayan fiziksel ve zihinsel boyutlu bir sendromdur.

Cardinell tükenmişliği, insanın hayatında ortaya çıkan ciddi bir rahatsızlık belirtisi, orta yaş krizi olarak görmüştür (Izgar, 2001). Çok sayıda araştırmada, birçok insanın otuz beş ve elli yaşlar arasında yaşamak zorunda olduğu, kariyer ve statü kazanma isteği başta olmak üzere; sosyal içerikli bazı problemler nedeniyle bunalıma girdiği ortaya konulmaktadır (Izgar, 2001). Maslach tükenmişliği; duygusal tükenme (emotional exhaustion), duyarsızlaşma (depersonalization), kişisel başarıda düşme hissi (diminished personal accomplishment) olmak üzere üç boyut olarak ele almıştır (Maslach ve Jackson, 1981).

Duygusal Tükenme (Emotional exhaustion). İşgörene yaptığı iş nedeniyle aşırı yüklenilmesi ve bunun sonucunda tüketilmiş olma duygusu hissetmesi olarak tanımlanmaktadır (Şıklar ve Tunalı, 2012). Duygusal tükenme, işin bireyin hayatında önemli bir yer tutması ve işle ilgili konuları boş zamanlarında da kendine sıkıntı etmesi olarak ifade edilmiştir (Izgar, 2001). Maslach ve arkadaşları (2001) bu boyutu halsizlik, yorgunluk, güçsüzlük, kişinin özgüven ve coşkusunun azalması ile özdeşleştirmiştir (akt. Yalçın, 2013).

Yoğun çalışma hayatının artan temposu nedeniyle kişi kendini talepler karşısında zorlar ve bu duruma tepki olarak duygusal tükenme gelişir. Duygusal tükenme, tükenmişliğin başlangıcıdır ve en önemli boyutu olarak görülmektedir. Bu durum, insanlarla yoğun ve yüz yüze ilişki kurulan mesleklerde daha çok hissedilmektedir. Tükenmişliğin bireysel stres boyutunu yansıtmaktadır. Bu boyut, kişinin duygusal kaynaklarının bitmesi ve enerji eksikliği hissetmesi biçiminde de nitelendirilmektedir. Duygusal yorgunluk, düş kırıklığı ve gerginlik duygularıyla aynı anda var olabilmektedir. Çalışanlar, önceki zamanlara kıyasla kendilerini işe veremediklerini düşünebilmektedir. Ertesi gün tekrar işe gitme beklentisi, çalışanların endişe ve korkuya kapılmalarına neden olmaktadır. Duygusal tükenmişlikte, bireyin birçok duyguya kayıtsız kaldığı gözlenmektedir.

Duyarsızlaşma (Depersonalization). Duygusal kaynakların azalmasına bağlı olarak ortaya çıkan, bireyin çalıştığı kişilere karşı olumsuz, alaycı tutumlar ve duygular geliştirmesi durumudur (Akçamete ve ark., 2001). Duygusal tükenme yaşayan birey, kendini diğer insanların sorunlarını çözmede güçsüz ve yetersiz hisseder. Üzerindeki duygusal yükü hafifletmek için sürekli kaçış yollarına başvurur. İnsanlarla olan ilişkilerini, işin yapılabilmesi için gerekli olan minimum düzeye indirir. Diğer insanları kendine göre kategorize eder ve karşısındaki kişilere kişiselleşmiş kalıplara göre davranır.

Duyarsızlaşan birey bütün hayatının başkaları tarafından ele geçirildiğini düşünür ve bu nedenle insanları hayatından çıkarıp, yalnız kalmak ister. Duyarsızlaşma bir açıdan insanların kendilerini, tükenme ve hayal kırıklığından koruma ve yaşadıkları psikolojik gerginlikten bilinçli bir şekilde uzaklaştırabilmek için uyguladıkları bir savunma stratejisidir. Duyarsızlaşma

yaşayan birey, psikolojik açıdan aldığı zararı azaltabilmek için insanlarla arasına bir tür “duygusal tampon” oluşturmaktadır (Maslach ve Goldberg, 1998; akt. Polatçı, 2007).

Kişisel Başarı Hissi (Diminished personal accomplishment). Kişinin kendisini olumsuz değerlendirme eğiliminde olmasını ifade etmektedir. Bireyin başkaları hakkında geliştirdiği olumsuz düşünceler, bir süre sonra kendisi için de olumsuz düşünceler geliştirmesine neden olmaktadır. Birey etrafındakiler tarafından sevilmediği, karşısındakiyle ilgilenmede yetersiz kaldığı, sorunlarla başa çıkamadığı, işinde başarılı olamadığı gibi duygulara kapılabilir ve bunların bir sonucu olarak da benliğine saygısı azalarak özgüvenini yitirebilir (Yıldırım, 1996). Bu nedenle düşük kişisel başarı hissi; yetersizlik, başarısızlık duygusu, düşük moral, verimlilikte ve üretkenlikte azalma, kişiler arası anlaşmazlıklar, sorunlarla başa çıkmada yetersizlik, kendine güven ve saygıda azalma gibi belirtiler içermektedir (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001; akt. Polatçı, 2007).

Birçok araştırmacı tükenmişliği farklı evrelere ayırmıştır. Bu farklılığın kaynağı tüm bireylerin durum ve koşullara uyum düzeylerinin değişkenliğidir. Genel olarak tükenmişlik dört evreyle açıklanabilir. Bu evreler, tükenmeyi anlamayı kolaylaştırır ancak tükenme kişinin bir evreden diğerine geçtiği kesikli bir süreç değil, sürekli bir olgudur (Ergin, 1992).

I. Evre, şevk ve coşku evresi (Enthusiasm): Bu dönemde meslekteki beklentiler çok yüksek seviyededir. Bunların çoğunluğu gerçekçi değildir. Kişi zor şartları benimser ve uyum sağlamak için çabalar. Kişinin umut ve beklentisi çok yüksek, enerjisi çok fazladır.

II. Evre, durağanlaşma evresi (Stagnation): Bu evredeki birey çektiği zorlukları ve sıkıntıları aklına getirir. Yaptıklarını sorgulamaya ve artan ölçüde rahatsızlık hissetmeye başlar. Giderek umutları ve enerjisi azalır.

III. Evre, engellenme evresi (Frustration): İnsanların yardım ve hizmeti için çalışan kişi sistemi ve olumsuz çalışma koşullarını değiştirmenin zor olduğunu anlar. Yoğun bir engellenmişlik duygusu duruma hakimdir. Kişi bu hissi yoğun biçimde yaşar. Sonuçta kişide kendini çekme veya kaçınma davranışları görülür.

IV. Evre, umursamazlık evresi (Apathy): Bu evrede kişi işini sevdiğinden değil, mecburiyetten yapmaktadır. Umutsuzluk, inançsızlık, işten kopma davranışları, sıkılma ve isteksizlik gözlenir. Kişi için görevi, kaygı ve sıkıntı kaynağı olmaktadır.

Tükenmişliğin sonuçlarıyla ilgilenen araştırmacıların birçoğu tükenmişliğin fiziksel, duygusal ve zihinsel yönlerinin iç içe olduğunu vurgulamaktadır (Tümekaya, 1996). Tükenmişliğin sonuçları incelendiğinde; fizyolojik, psikolojik, davranışsal ve örgütsel sonuçları olduğu görülmektedir (Gündoğdu, 2013). Tükenmişlik sonucunda; kalp damar hastalıkları, solunum sistemi hastalıkları, sindirim sistemi hastalıkları, üreme sistemi hastalıkları, iç salgı bezleri hastalıkları, deri hastalıkları, hareket sistemi rahatsızlıkları oluşabilir (Ekici, 2009). Tükenmişliğin kişinin sadece beden sağlığı ile ilgili değil, aynı zamanda psikolojik sağlığı ile ilgili sonuçları da vardır. Kişisel başarı duygusunda ve benlik saygısında azalma, kişinin kendisi ve işi hakkında kendini kötü hissetmesi ve bu durumun işini kötü yapmasına sebep olması, kolay sinirlenme, diğer kişilere negatif hisler ve şüphecilik besleme bunlardan bazılarıdır (Maslach, 1982; akt. Okutan, 2010).

Tükenmişlik yaşayan bireylerde görülen ciddi sorunlardan biri davranış bozukluklarıdır. Tükenmişlik sonucu psikolojik tatminsizlik yaşayan birey; kolay vazgeçme, ilişkileri kesme, direnme eğilimleri gösterir (Izgar, 2001). Alkol alma eğilimi, sigara, uyuşturucu ve aşırı yemek yeme davranışları söz konusudur (Ekici, 2009). Aynı zamanda, işe geç gelme ya da gelmeme, işten erken çıkma, kuruma ve yöneticilere olan güvenin azalması, kurumsal aidiyetin düşmesi, alışılmış davranışlarda önemli değişiklikler, kaza ve yaralanmalarda artma gibi davranışsal sonuçları ifade edilmektedir (Çoban, 2010; akt. Başak, 2013). Bireylerde performans düşüklüğü, işe devamsızlık ve yabancılaşma görülür (Ekici, 2009). Tükenmişlik duygusuyla yorgun, stresli, işe ve insanlara olumsuz tutumlar geliştiren bireyler yaptıkları işlerde de verimli olamayacaklardır (Aykan, 2007).

Öğretmenlik Mesleği ve Tükenmişlik

Mesleki tükenmişlik, bireyin bir eğitim sonucunda sahip olduğu meslek veya meslek unvanına karşı psikolojik olarak soğuması ve uzaklaşması olarak tanımlanabilir. Meslekte tükenme duygusu bireyin; mesleğinin beklentilerini karşılayamaması, mesleğini isteyerek seçmemesi, mesleğinin gerekleri ile bireysel yeteneklerinin uyuşmaması, mesleğinin sağladığı bilgi ve becerileri kendine uygun bulmaması, mesleğin bireyin geleceğine ilişkin avantajlar sağlamaması ve mesleğine karşı psikolojik bir yakınlık hissetmemesi gibi nedenlerle ortaya çıkmaktadır.

İnsanlarla yüz yüze ve yoğun ilişki içinde çalışmayı gerektiren mesleklerde tükenmişlik daha fazla görülmektedir. Öğretmenlik bu tip mesleklerden biridir. Öğretmenlerin iş gücünde kayıplara yol açacak tükenmişliğin nedenlerinin incelenmesi, 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.

Dworkin (1987) öğretmenlerde işi bırakma arzusu, benzer eğitimli profesyonellere nazaran üç kat daha fazla olduğunu ifade etmektedir (akt. Dinçerol, 2013). Dworkin verilerin, öğretmenlerin gün geçtikçe artan bir oranda mesleği terk etmeye başladıklarını ayrıca büyük bir çoğunluğunun erken emeklilik istediğini, diğer bir kısmının da özel sektöre yöneldiğini gösterdiğini ifade etmektedir. Binlerce öğretmen, fon kısıtlamaları, öğretim üzerinde sınırlı kişisel kontrol ve toplumsal bağlılıktaki eksiklikten olumsuz etkilenecek, tükenmişlik belirtileri göstermektedir. Bu belirtilerin oranı farklı zamanlarda tüm öğretmenlerin %25'inin tükenmişliği yaşadığı yönündedir.

Cam Tavan Engeli ve Tükenmişlik

Toplum içinde var olan kadına yönelik kalıp yargıların ve bu yargıların örgüt içindeki yansımaları, cinsiyete yönelik negatif ayrımcılık ve bu ayrımcılığın neden olduğu politika ve uygulamalar erkek egemen anlayışın örgüt kültürü üzerindeki etkileri, örgüt içinde üyelerinin büyük çoğunluğunun erkeklerin oluşturduğu sosyal ağlara kabul edilememesi ve destek alacak

bir mentöre sahip olamama gibi faktörler, kadın çalışanların önünde bir engel olmanın yanı sıra cam tavanı güçlendirici etkiye sahiptir (Güner, 2011).

Cam tavan, çalışma hayatına zarar veren olgudur. Çünkü kadın çalışanların örgütsel basamaklarda yükselmemesi objektif kriterlere dayanmamaktadır. Kadın, cinsiyetinden dolayı böyle bir engelle karşılaşmakta ve üst yönetim kendisine kapatılmaktadır. Çalışma hayatının kalitesine zarar veren bir diğer olgu da tükenmişlik sendromudur. Bireyin tüm kaynaklarını bitiren, onu ruhsal anlamda yavaş yavaş çöküşe 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 girer, yoğun bir 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 şöyledir. İnandı (2009) 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. Araştırma bulgularına göre, kadın öğretmenlerin karşılaştığı engeller artıkça tükenmişlik seviyeleri de artmaktadır. Yine bulgularda okul ve çevreden kaynaklanan engeller ile kişisel başarı arasında negatif yönlü bir ilişki ortaya çıkmıştır.

Eroğlu Toraman (2011) araştırmada kadınların yönetsel konuma yükselmelerinin önünde engeller olduğu katılımcıların yarısından çoğu tarafından ifade edilmiştir. Yönetici ve öğretmenlerin bakış açılarına göre, kadınlar ve erkeklerin, eğitim örgütlerindeki yönetici konuma yükselmelerinde 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.

Budak ve Sürgevil'in (2005) Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF akademik personelin tükenmişlik düzeylerinin belirli demografik değişkenlere ve unvana göre farklılaşp farklılaşmadığı araştırılmıştır. Bulgularda 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.

Doyle ve Hind (1998), kadın akademisyenlerin algıladıkları iş geriliminin ve tükenmişliğin seviyesini belirlemek amacıyla; İngiltere'deki üniversitelerin, psikoloji bölümlerinde çalışan kadın akademisyenlerle bir araştırma yapmışlardır. Araştırmanın sonucunda ortaya çıkan bulgulara göre; kadınlar akademik hayatta erkek meslektaşlarına göre daha yavaş ilerlemekte ve daha geç yaşlarda terfi alabilmektedirler. Örneğin, 40-49 yaş aralığındaki erkeklerin %39'u öğretim üyesi iken; bu pozisyondaki kadınlar 50-59 yaş aralığında oldukları bulunmuştur. Araştırmada işteki gerilimin yarattığı baskıyı kadınların daha

fazla hissettikleri görülmüştür. Araştırmacılar bunun nedenini, kadın akademisyenlerin genellikle ast durumunda olmalarından kaynaklandığını düşünmüşlerdir.

Ronen ve Pines'in (2008) tükenmişlikteki cinsiyet farklılığı üzerine yaptıkları araştırmada 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 araştırmada 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. Türkiye’de değişik sektörlerde görev yapan kadınların konumlarına bakıldığında, her geçen gün örgütün orta ve üst kademelerinde biraz daha ilerleme kaydetmelerine karşın ne yazık ki, aynı olumlu düşünceyi eğitim yönetimi alanındaki kadın yöneticiler için söylemek güçtür (Çelikten, 2004). Bu çalışmanın problemi, kadın öğretmenlerin karşılaştıkları cam tavan engeller ile tükenmişlik düzeyleri arasında ilişki olup olmadığının sorgulanmasıdır.

Araştırmanın Amacı

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

1. Cam tavan engelleri ve tükenmişlik alt boyutlarında öğretmenlerin görüşleri nedir?
2. Cam tavan ve tükenmişlik düzeyleri öğretmenlerin görüşleri; alan, mesleki deneyim, eğitim durumu, medeni durum ve çocuk sayısına göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
3. Cam tavan engelleri alt boyutlarıyla tükenmişlik alt boyutları arasında anlamlı ilişki var mıdır?

YÖNTEM

Araştırma cam tavan engeliyle tükenmişlik arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçladığından ilişki tarama modelindedir. Araştırmanın hedef 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 olarak belirlenen 28 okuldan, 7’si müdür yardımcısı olmak üzere toplam 357 kadın öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik değişkenlerine göre frekans ve yüzde dağılımları Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Araştırmaya katılan kadın öğretmenlerin demografik değişkenlerine göre dağılımları

		n	%			n	%
Unvan	Öğretmen	365	98,1	Mesleki Deneyim	1-5 yıl	52	14
	Müdür Yardımcısı	7	1,9		6-10 yıl	88	23,7
Branş	Sınıf Öğretmeni	188	50,5	Çocuk sayısı	11-15 yıl	75	20,2
	Branş Öğretmeni	184	49,5		16-20 yıl	100	26,9
Eğitim Durumu	Önlisans	12	3,2	21 ve üzeri	57	15,3	
	Lisans	335	90,1	Yok	97	26,1	
	Yüksek Lisans	25	6,7	1 çocuk	113	30,4	
Medeni durum	Evli	301	80,9	2 çocuk	140	37,6	
	Bekâr	71	19,1	3 ve üzeri	22	5,9	
Genel Toplam					372	100,0	

Tablo 1’de görüldüğü gibi araştırmaya katılan kadın öğretmenlerin yarısı branş, yarısı sınıf öğretmenidir. Öğretmenlerin büyük bölümü lisans mezunudur ve evlidir. 16-20 yıl mesleki deneyime sahip kadın öğretmenler çoğunlukta olup geneli iki çocuğa sahiptir.

Veri Toplama Araçları

Katılımcıların cam tavan engeli ve tükenmişlik algılarını belirlemek için kullanılan form üç bölümden oluşmuştur. Birinci bölümde işisel bilgiler; yaş, medeni durum, eğitim durumu, unvan ve çocuk sayısı ile mesleki deneyim soruları yer almıştır. Örneklem grubunu kadın öğretmenler oluşturulduğundan cinsiyet sorusuna yer verilmemiştir.

Cam Tavan Sendromu Ölçeği. İkinci bölümde, katılımcılardaki cam tavan etkisini belirlemek üzere Karaca (2007)’nin “Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri: Cam Tavan Sendromu Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma” başlıklı tezinde geliştirdiği ve kullandığı veri toplama aracı kullanılmıştır. Ölçek toplamda 34 maddeden ve Çoklu Rol Üstlenme, Kadınların Kişisel Tercih Algıları, Örgüt Kültürü-Politikaları, İnfomal İletişim Ağları, Mentörlük, Mesleki Ayrım ve Stereotipler olmak üzere yedi alt boyuttan oluşmuş beşli likert tipi bir ölçme aracıdır. Ölçme aracının geçerlik ve güvenilirlikle ilgili analizlerine ulaşılamayınca ölçek faktör analizine ve Cronbach Alpha güvenilirlik testine tabi tutulmuştur. Faktör analizi sonucunda Cam Tavan Ölçeği bütüncül bir yapı vermemiştir. O yüzden Cam Tavan ölçeğinin her bir alt boyutu bir ölçek gibi kabul edilip tek tek analize sokulmuştur. Cam tavan alt boyutları, maddeleri Alpha değerleri ve açıkladıkları toplam varyans değerleri Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Cam Tavan Boyutları, maddeleri, Alpha değerleri ve açıkladıkları toplam varyans değerleri

Boyutlar	Soru No	Ters maddeler	Alpha	Açıkladıkları Toplam varyans
Çoklu rol üstlenme	1,2,3,4,5	2	.48	.36
Kadınların kişisel tercih algıları	6,7,8,9,10,11,12	6,7,8,11	.71	.39
Örgüt kültürü ve politikaları	13,14,15,16,17	16	.66	.43
İnfomal iletişim ağları	18,19,20	18,20	.97	.48
Mentörlük	24,25			
Mesleki ayrım	23,24,25,26,27	25	.42	.48

Stereotipler	28,29,30,31,32,33,34	30	.75	.41
--------------	----------------------	----	-----	-----

Tablo 2’de görüldüğü gibi iki maddelik bir alt boyut olamayacağına Mentörlük alt boyuttan çıkarılmıştır. Mesleki ayırımın 26 ve 27’inci maddeleri güvenilirliği düşürdüğü için maddeden çıkarılmıştır. Böylece Cam Tavan Ölçeğinin 6 alt boyutu ve 30 maddesi değerlendirmeye alınmıştır. Alt boyutlardan çoklu rol üstlenme (Alpha=.48) ve mesleki ayırımın (Alpha=.42) Alpha değerleri diğerlerine göre düşük çıksa da kabul edilebilir düzeyde çıkmıştır (Kalaycı, 2005, 405). Kadınların kişisel tercih algıları, örgüt kültürü ve politikaları, informal iletişim ağları ve stereotipler alt boyutların Alpha değerleri oldukça iyi çıkmıştır ($65 < \text{Alpha} < .98$). Alt boyutlarının açıkladığı varyans ise; .36 ile .48 arasında çıkmıştır. Tek faktörlü ölçeklerde açıklanan varyansın .30 ve üzeri yeterli görülmüştür (Büyüköztürk, 2002, 119).

Tükenmişlik Ölçeği. Üçüncü bölümde ise katılımcıların tükenmişlik düzeylerini tespit etmek için Maslach ve Jackson’ın 1981 yılında geliştirdiği Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MTÖ) kullanılmıştır. Ölçek, Ergin (1992) tarafından Türkçe’ye uyarlanmıştır. Ölçek 22 madde ve Duygusal Tükenmişlik (DT, 9 madde), Duyarsızlaşma (D, 5madde) ve Kişisel Başarı Hissi (KB, 8 madde) olmak üzere üç alt boyuttan oluşmuştur. DT ve D boyutları olumsuz ifadelerden oluşmaktadır. Dolayısıyla bu alandan alınan yüksek puanlar tükenmişlik olarak kabul edilmektedir. KB boyutu olumlu ifadelerden oluşmaktadır, dolayısıyla bu alandan alınan düşük puanlar tükenmişlik olarak kabul edilmektedir. Tükenmişlik ölçeğinin özgün formuna ilişkin 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).

Verilerin Analizi

Verilerin çözümlenmesinde frekans, aritmetik ortalama, standart sapma, yüzde gibi betimsel istatistikler kullanılmıştır. Normallik testi 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 kullanılmıştır. Ölçeklere ait cevap seçenekleri ve sayısal sınırları Tablo 3’de verilmiştir.

Tablo 3. 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

İlişki düzeyi için; 0-0,29 arası düşük, 0,30-0,69 arası orta, 0,70 ve üstü yüksek düzeyde bir ilişkin olduğunu göstermektedir (Büyüköztürk ve ark., 2009, s.29).

BULGULAR

Bulgularda öncelikle Cam Tavan ve Tükenmişlik alt boyutlarına ait betimleyici istatistikler, öğretmenlerin; alanlarına göre t-testi, eğitim durumuna göre Kruskal Wallis testi, mesleki deneyime göre ANOVA sonuçları, medeni duruma göre t-testi sonuçları, çocuk sayısına göre Kruskal Wallis testi verilmiş son olarak da cam tavan ve tükenmişlik alt boyutlarına ilişkin Pearson Korelasyon sonuçları verilmiştir. Cam Tavan ve Tükenmişlik alt boyutlarına ait betimleyici istatistikler Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4. Cam Tavan ve Tükenmişliğin alt boyutlarına ait ortalama ve standart sapma

	Alt boyutlar	n	\bar{X}	S
Cam Tavan	Çoklu Rol Üstlenme	372	2,42	0,676
	Kadınların Kişisel Tercih Algıları	372	2,43	0,709
	Örgüt Kültürü ve Politikaları	372	3,21	0,770
	İnformal İletişim Ağları (Networklar)	372	2,76	0,456
	Mesleki Ayrım	372	3,50	0,739
	Stereotipler	372	2,20	0,690
Tükenmişlik	Duygusal Tükenme	372	2,47	0,725
	Duyarsızlaşma	372	2,02	0,650
	Kişisel Başarı Hissi	372	3,62	0,640

Tablo 4'te görüldüğü gibi kadın yöneticilerin Cam Tavanın alt boyutlarına ilişkin algıları, mesleki ayrım ($\bar{X}=3,50$), Örgüt Kültürü ve Politikaları ($\bar{X}=3,21$) alt boyutlarında en yüksek seviyede iken, Stereotipler alt boyutunda en düşüktür ($\bar{X}=2,20$). Buna göre araştırmaya katılan öğretmenler Mesleki Ayrım ($\bar{X}=3,50$) alt boyutuna katıldıklarını belirtirken Örgüt Kültürü ve Politikaları ($\bar{X}=3,21$) ve İnformal İletişim Ağları ($\bar{X}=2,76$) alt boyutlarında Cam Tavan engeli oluşturduğu konusunda kararsız olduklarını belirtmişlerdir. Diğer yandan Stereotipler ($\bar{X}=2,20$), Çoklu Rol Üstlenme ($\bar{X}=2,42$) ve Kadınların Kişisel Tercih Algıları ($\bar{X}=2,43$) alt boyutunda ise Cam Tavan engeli oluşturduğuna katılmadıklarını ifade etmişlerdir. Öğretmenler; duygusal tükenme boyutuna ($\bar{X}=2,47$) ve duyarsızlaşma boyutuna ($\bar{X}=2,02$) katılmadıklarını ifade ederken, kişisel başarı hissi boyutuna ($\bar{X}=3,62$) katıldıklarını belirtmişlerdir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin branş değişkenine göre Cam Tavan ve Tükenmişliğin alt boyutlarına ait t-testi Tablo 5'de verilmiştir.

Tablo 5. Alana göre Cam Tavan ve Tükenmişliğin alt boyutlarına ait öğretmen görüşlerinin t testi analizi

Cam tavan	Alan	n	\bar{X}	S	t	p
Çoklu Rol Üstlenme	Sınıf Öğr.	188	2,37	0,620	-1,641	0,102
	Branş Öğr.	184	2,48	0,727		
Kadınların Kişisel Tercih Algıları	Sınıf Öğr.	188	2,58	0,717	3,979	.000**
	Branş Öğr.	184	2,29	0,674		
Örgüt Kültürü ve Politikaları	Sınıf Öğr.	188	3,18	0,728	-0,845	0,399
	Branş Öğr.	184	3,24	0,812		
İnformal İletişim Ağları	Sınıf Öğr.	188	2,80	0,447	1,564	0,119
	Branş Öğr.	184	2,73	0,464		

Mesleki Ayrım	Sınıf Öğr.	188	3,56	0,698	1,575	0,116
	Branş Öğr.	184	3,44	0,777		
Stereotipler	Sınıf Öğr.	188	2,17	0,604	-0,715	0,475
	Branş Öğr.	184	2,23	0,769		
<i>Tükenmişlik</i>						
Duygusal Tükenme	Sınıf Öğr.	188	2,54	0,781	1,900	0,058
	Branş Öğr.	184	2,40	0,659		
Duyarsızlaşma	Sınıf Öğr.	188	2,01	0,646	-0,605	0,545
	Branş Öğr.	184	2,05	0,656		
Kişisel Başarı Hissi	Sınıf Öğr.	188	3,57	0,700	-1,730	0,084
	Branş Öğr.	184	3,68	0,571		

**p<.001

Tablo 5’de görüldüğü gibi alana göre; Çoklu Rol Üstlenme, Örgüt Kültürü ve Politikaları, İnfomal İletişim Ağları, Mesleki Ayrım ve Stereotipler alt boyutlarında öğretmenlerin görüşleri anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Kadınların Kişisel Tercih Algıları ($t=3,724$; $p<0,01$) alt boyutunda öğretmenlerin görüşleri sınıf ve branş öğretmeni oluşuna göre anlamlı farklılık göstermiştir. Sınıf öğretmenleri ($\bar{X}=2,58$), branş öğretmenlerine ($\bar{X}=2,29$) göre Kadınların Kişisel Tercih Algıları alt boyutuna daha fazla katılmışlardır. Alana göre; Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı Hissi alt boyutlarında öğretmenlerin görüşleri anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Araştırmaya katılan öğretmenlerin eğitim durumuna göre Cam Tavan ve Tükenmişliğin alt boyutlarına ilişkin Kruskal Wallis testi Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6. Eğitim durumuna göre Cam Tavan ve Tükenmişliğin alt boyutlarına ilişkin öğretmen görüşlerinin Kruskal Wallis testi

Cam tavan	Eğitim Durumu	n	Sıra ortalaması	χ^2	p
Çoklu Rol Üstlenme	Önlisans	12	138,96	0,939	0,625
	Lisans	335	188,98		
	Y. Lisans	25	176,14		
Kadınların Kişisel Tercih Algıları	Önlisans	12	148,54	3,655	0,161
	Lisans	335	191,65		
	Y. Lisans	25	135,72		
Örgüt Kültürü ve Politikaları	Önlisans	12	194,79	0,132	0,936
	Lisans	335	185,38		
	Y. Lisans	25	197,52		
İnfomal İletişim Ağları	Önlisans	12	177,46	0,015	0,992
	Lisans	335	186,28		
	Y. Lisans	25	193,74		
Mesleki Ayrım	Önlisans	12	246,46	10,454	0,005*
	Lisans	335	181,44		
	Y. Lisans	25	225,48		
Stereotipler	Önlisans	12	171,79	0,185	0,912
	Lisans	335	186,74		
	Y. Lisans	25	190,4		
<i>Tükenmişlik</i>					
Duygusal Tükenme	Önlisans	12	125,42	3,864	0,145
	Lisans	335	189,37		

	Y. Lisans	25	177,32		
	Önlisans	12	150,63		
Duyarsızlaşma	Lisans	335	188,51	1,463	0,481
	Y. Lisans	25	176,76		

Tükenmişlik	Eğitim Durumu	n	Sıra ortalaması	χ^2	p
	Önlisans	12	226		
Kişisel Başarı Hissi	Lisans	335	181,34	8,741	0,013*
	Y. Lisans	25	236,66		

**p<.001

*p<.05

Tablo 6’da görüldüğü gibi eğitim durumuna göre; Çoklu Rol Üstlenme, Kadınların Kişisel Tercih Algıları, Örgüt Kültürü ve Politikaları, İnfomal İletişim Ağları ve Stereotipler alt boyutlarında öğretmenlerin görüşleri anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>.05$). Eğitim durumuna göre; Mesleki Ayrım alt boyutunda öğretmenlerin görüşleri farklılaşmıştır ($\chi^2=10,454$; $p<0,01$). Sıra ortalamalarına bakıldığında lisans mezunu öğretmenler (sıra ort.=181,44) mesleki ayrım olduğuna en az katılırken, en fazla ön lisans (sıra ort.=246,46) daha sonra yüksek lisans (sıra ort.=225,48) eğitimine sahip öğretmenler gelmiştir. Eğitim durumuna göre; Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma alt boyutlarında öğretmenlerin görüşleri anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>.05$). Eğitim durumuna göre; Kişisel Başarı Hissi alt boyutu anlamlı farklılık göstermektedir ($\chi^2=8,74$; $p<0,05$). Sıra ortalamalarına bakıldığında lisans mezunu öğretmenler (sıra ort.=181,44) kişisel başarı hissine en az katılırken, en fazla yüksek lisans (sıra ort.=236,66) daha sonra ön lisans (sıra ort.=226) eğitimine sahip öğretmenler gelmiştir. Mesleki deneyime göre Cam Tavan ve Tükenmişliğin alt boyutlarına ilişkin öğretmen görüşlerinin ANOVA sonuçları Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7. Mesleki deneyime göre Cam Tavan ve Tükenmişliğin alt boyutlarına ilişkin öğretmen görüşlerinin ANOVA sonuçları

Cam tavan	Mesleki Deneyim	n	\bar{X}	S	F	p
Çoklu Rol Üstlenme	1-5 yıl	52	2,27	0,631	3,71	0,006*
	6-10 yıl	88	2,60	0,778		
	11-15 yıl	75	2,53	0,625		
	16-20 yıl	100	2,30	0,615		
	20 ve üzeri	57	2,38	0,653		
Kadınların Kişisel Tercih Algıları	1-5 yıl	52	2,13	0,731	4,48	0,002*
	6-10 yıl	88	2,43	0,609		
	11-15 yıl	75	2,37	0,716		
	16-20 yıl	100	2,62	0,752		
	20 ve üzeri	57	2,49	0,664		
Örgüt Kültürü ve Politikaları	1-5 yıl	52	3,22	0,899	0,855	0,491
	6-10 yıl	88	3,23	0,722		
	11-15 yıl	75	3,09	0,801		
	16-20 yıl	100	3,30	0,740		
	20 ve üzeri	57	3,18	0,733		
İnfomal İletişim Ağları	1-5 yıl	52	2,74	0,459	0,792	0,531
	6-10 yıl	88	2,72	0,450		
	11-15 yıl	75	2,82	0,408		

	16-20 yıl	100	2,74	0,417		
	20 ve üzeri	57	2,82	0,579		
<i>Cam tavan</i>	Mesleki Deneyim	n	\bar{X}	S	F	p
Mesleki Ayrım	1-5 yıl	52	3,38	0,751	1,265	0,283
	6-10 yıl	88	3,64	0,719		
	11-15 yıl	75	3,50	0,668		
	16-20 yıl	100	3,50	0,765		
	20 ve üzeri	57	3,41	0,798		
Stereotipler	1-5 yıl	52	2,25	0,755	0,718	0,580
	6-10 yıl	88	2,25	0,781		
	11-15 yıl	75	2,24	0,733		
	16-20 yıl	100	2,11	0,541		
	20 ve üzeri	57	2,18	0,662		
<i>Tükenmişlik</i>						
Duygusal Tükenme	1-5 yıl	52	2,22	0,695	2,467	0,045*
	6-10 yıl	88	2,51	0,647		
	11-15 yıl	75	2,50	0,772		
	16-20 yıl	100	2,59	0,794		
	20 ve üzeri	57	2,39	0,638		
Duyarsızlaşma	1-5 yıl	52	1,98	0,689	0,207	0,935
	6-10 yıl	88	2,01	0,621		
	11-15 yıl	75	2,05	0,695		
	16-20 yıl	100	2,06	0,618		
	20 ve üzeri	57	2,00	0,675		
Kişisel Başarı Hissi	1-5 yıl	52	3,77	0,534	2,014	0,092
	6-10 yıl	88	3,70	0,424		
	11-15 yıl	75	3,62	0,656		
	16-20 yıl	100	3,58	0,653		
	20 ve üzeri	57	3,47	0,896		
**p<.001	*p<.05					

Tablo 7’de görüldüğü gibi mesleki deneyime göre; Çoklu Rol Üstlenme alt boyutunda öğretmenlerin görüşleri anlamlı farklılık göstermektedir (F=3,71; p<0,01). Post-Hoc testi sonucuna göre; 1-5 yıl (\bar{X} =2,26) arasında deneyime sahip öğretmenler, 6-10 (\bar{X} =2,61), 11-15 (\bar{X} =2,53) ve 20 ve üzeri (\bar{X} =2,38) yıl arasında deneyime sahip öğretmenlere göre Çoklu Rol Üstlenme alt boyutuna daha az katılmışlardır. Mesleki deneyime göre; Kadınların Kişisel Tercih Algıları alt boyutunda öğretmenlerin görüşleri anlamlı farklılık göstermektedir (F=4,48; p<0,01). Post-Hoc testi sonucuna göre 1-5 yıl (\bar{X} =2,13) deneyime sahip öğretmenler diğer deneyim grubundaki öğretmenlere (2,36< \bar{X} <2,63) göre Kadınların Kişisel Tercih Algıları alt boyutuna daha az katılmışlardır. Mesleki deneyime göre Örgüt Kültürü ve Politikaları, informal iletişim ağları, Mesleki Ayrım ve Stereotipler alt boyutlarında öğretmenlerin görüşleri anlamlı farklılık göstermemektedir (p>.05).

Mesleki deneyime göre; Duygusal Tükenme (F=2,46; p<0,05) alt boyutunda öğretmenlerin görüşleri anlamlı farklılık göstermiştir. Post-Hoc testi sonucuna göre 1-5 yıl (\bar{X} =2,22) deneyime sahip öğretmenler diğer deneyim grubundaki öğretmenlere (2,39< \bar{X} <2,60)

göre duygusal tükenmişlik yaşadıklarına daha az katılmışlardır. Mesleki deneyime göre; Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı Hissi alt boyutlarında öğretmenlerin görüşleri anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>.05$). Medeni duruma göre Cam Tavan ve Tükenmişliğin alt boyutlarına ilişkin öğretmen görüşlerinin t-testi sonuçları Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8. Medeni duruma göre Cam Tavan ve Tükenmişliğin alt boyutlarına ilişkin öğretmen görüşlerinin t-testi sonuçları

Cam tavan	Medeni Durum	n	\bar{X}	S	t	p
Çoklu Rol Üstlenme	Evli	301	2,46	0,687	2,17	0,031*
	Bekâr	71	2,27	0,609		
Kadınların Kişisel Tercih Algıları	Evli	301	2,47	0,712	2,00	0,046*
	Bekâr	71	2,28	0,685		
Örgüt Kültürü ve Politikaları	Evli	301	3,17	0,755	-2,21	0,027*
	Bekâr	71	3,39	0,815		
İnformal İletişim Ağları	Evli	301	2,77	0,464	0,21	0,836
	Bekâr	71	2,75	0,428		
Mesleki Ayrım	Evli	301	3,48	0,733	-1,00	0,319
	Bekâr	71	3,58	0,769		
Stereotipler	Evli	301	2,21	0,666	0,81	0,419
	Bekâr	71	2,14	0,786		
Duygusal Tükenme	Evli	301	2,46	0,717	-0,82	0,412
	Bekâr	71	2,54	0,764		
Duyarsızlaşma	Evli	301	2,01	0,644	-0,98	0,328
	Bekâr	71	2,09	0,678		
Kişisel Başarı Hissi	Evli	301	3,61	0,665	-1,16	0,247
	Bekâr	71	3,71	0,522		

**p<.001

*p<.05

Tablo 8’de görüldüğü gibi medeni duruma göre; Çoklu Rol Üstlenme ($t=2,067$; $p<0,05$) ve Kadınların Kişisel Tercih Algıları ($t=2,00$; $p<0,05$) alt boyutunda öğretmenlerin görüşleri anlamlı farklılık göstermektedir. Evli öğretmenler ($\bar{X}=2,46/2,47$), bekâr öğretmenlere ($\bar{X}=2,27/2,28$) göre Çoklu Rol Üstlenme alt boyutuna daha fazla katılmışlardır. Medeni duruma göre Örgüt Kültürü ve Politikaları ($t=-2,21$; $p<0,05$) alt boyutunda öğretmenlerin görüşleri anlamlı farklılık göstermektedir. Evli öğretmenler bekâr öğretmenler ($\bar{X}=3,39$), evli öğretmenlere ($\bar{X}=3,17$), göre cam tavan engelinde örgüt kültürü ve politikalarının olduğuna daha fazla katılmışlardır. Medeni duruma göre; İnformal İletişim Ağları, Mesleki Ayrım ve Stereotipler ($p>0,05$) alt boyutlarında öğretmenlerin görüşleri anlamlı farklılık göstermemektedir. Medeni duruma göre duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissi alt boyutlarında öğretmenleri görüşleri farklılaşmamıştır ($p>0,05$). Çocuk sayısına göre

cam tavan ve tükenmişliğe ilişkin öğretmen görüşlerinin Kruskal Wallis testi Tablo 9'de verilmiştir.

Tablo 9. Çocuk sayısına göre cam tavan engeli ve tükenmişliğe ilişkin öğretmen görüşlerinin Kruskal Wallis testi

Cam tavan	Çocuk Sayısı	n	Sıra ortalaması	χ^2	p
Çoklu Rol Üstlenme	Yok	97	166,25	1,76	0,624
	1 çocuk	113	184,42		
	2 çocuk	140	200,03		
	3 ve üzeri	22	200,34		
Kadınların Kişisel Tercih Algıları	Yok	97	164,34	3,83	0,28
	1 çocuk	113	186,08		
	2 çocuk	140	201,47		
	3 ve üzeri	22	191,09		
Örgüt Kültürü ve Politikaları	Yok	97	204,92	3,50	0,321
	1 çocuk	113	178,11		
	2 çocuk	140	176,39		
	3 ve üzeri	22	212,7		
İnformal İletişim Ağları	Yok	97	184,47	0,97	0,809
	1 çocuk	113	188,92		
	2 çocuk	140	189,27		
	3 ve üzeri	22	165,36		
Mesleki Ayrım	Yok	97	191,31	5,49	0,139
	1 çocuk	113	178,75		
	2 çocuk	140	184,69		
	3 ve üzeri	22	216,64		
Stereotipler	Yok	97	175,94	0,58	0,901
	1 çocuk	113	187,93		
	2 çocuk	140	190,43		
	3 ve üzeri	22	200,7		
<i>Tükenmişlik</i>					
Duygusal Tükenme	Yok	97	195,67	2,67	0,446
	1 çocuk	113	194,83		
	2 çocuk	140	173,49		
	3 ve üzeri	22	186,07		
Duyarsızlaşma	Yok	97	204,21	6,38	0,095
	1 çocuk	113	185,58		
	2 çocuk	140	174,28		
	3 ve üzeri	22	190,89		
Kişisel Başarı Hissi	Yok	97	200,05	3,20	0,362
	1 çocuk	113	179,02		
	2 çocuk	140	181,51		
	3 ve üzeri	22	196,95		

Tablo 9'da görüldüğü gibi çocuk sayısına göre; Çoklu Rol Üstlenme, Kadınların Kişisel Tercih Algıları, Örgüt Kültürü ve Politikaları, İnformal İletişim Ağları, Mesleki Ayrım ve Stereotipler alt boyutlarında öğretmenlerin görüşleri anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Çocuk sayısına göre; Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı Hissi alt boyutlarında öğretmenlerin görüşleri anlamlı farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Cam Tavan

ve Tükenmişlik alt boyutları arasındaki ilişkiyi belirlemek için yapılan Pearson Korelasyon sonuçları Tablo 10'da verilmiştir.

Tablo 10. Cam Tavan ve Tükenmişlik alt boyutları arasındaki ilişkiyi belirlemek için yapılan Pearson Korelasyon sonuçları

Alt boyutlar	r/p	Tükenmişlik		
		Duygusal tükenme	Duyarsızlaşma	Kişisel başarı
Çoklu Rol Üstlenme	r	-0,122*	0,074	-0,155*
	p	0,019	0,154	0,003
Kadınların Kişisel Tercih Algıları	r	,418**	0,268**	-0,441**
	p	0,000	0,000	0,000
Cam Tan Örgüt Kültürü ve Politikaları	r	0,300**	0,115*	0,056
	p	0,000	0,026	0,284
İnformal iletişim Ağları	r	0,007	0,055	-0,216**
	p	0,898	0,290	0,000
Mesleki Ayrım	r	0,086	-0,072	0,274**
	p	0,100	0,167	0,000
Stereotipler	r	0,087	0,278**	-0,345**
	p	0,096	0,000	0,000

n=371 **p<.001 *p<.05

Tablo 10'da görüldüğü gibi Pearson korelasyonuna göre cam tavan alt boyutlarıyla tükenmişlik alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($p<.05$). Çoklu rol üstlenmeyle duygusal tükenme ($r=-0,12$; $p<0,05$) ve kişisel başarı hissi ($r=-0,16$; $p<0,01$) arasında anlamlı, negatif, düşük bir ilişki bulunurken, duyarsızlaşmayla ($r=-0,07$; $p>0,05$) anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Kadınların Kişisel Tercih Algılarıyla duygusal tükenme ($r=0,42$; $p>0,01$), ve kişisel başarı hissi ($r=0,44$; $p>0,01$) arasında anlamlı, pozitif ve orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Kadınların kişisel tercih algılarıyla duyarsızlaşma arasında anlamlı, pozitif ve düşük düzeyde bir ilişki bulunmuştur ($r=0,27$; $p>0,01$).

Örgüt Kültürü ve Politikalarıyla duygusal tükenme ($r=0,30$; $p<0,01$) arasında anlamlı, pozitif ve orta düzeyde bir ilişki bulunurken, duyarsızlaşma ($r=0,12$; $p<0,05$) arasında anlamlı, pozitif fakat düşük düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Örgüt Kültürü ve Politikalarıyla kişisel başarı hissi arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($p>0,05$).

İnformal İletişim Ağlarıyla duygusal tükenme ($r=0,007$; $p>0,05$) ve duyarsızlaşma ($r=0,05$; $p>0,05$) arasında anlamlı bir ilişki bulunmazken, kişisel başarı hissi ($r=-0,21$; $p<0,05$) arasında anlamlı, negatif, düşük bir ilişki bulunmuştur.

Mesleki ayrımla kişisel başarı hissi ($r=0,27$; $p<0,001$) arasında anlamlı pozitif ve düşük düzeyde bir ilişki bulunurken, duygusal tükenme ($r=0,08$; $p>0,05$) ve duyarsızlaşma ($r=-0,07$; $p>0,05$) arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Stereotiplerle kişisel başarı hissi ($r=0,35$; $p<0,01$) arasında anlamlı, pozitif ve orta düzeyde bir ilişki bulunurken, duyarsızlaşma ($r=0,28$; $p<0,01$) arasında anlamlı, pozitif fakat düşük düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Stereotiplerle duygusal tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($p>0,05$).

TARTIŞMA

Kadın öğretmenler mesleki ayırımın kendilerine cam tavan engeli oluşturduğunu belirtmişlerdir. Örgüt kültürü ve politikaları, informal iletişim ağlarının cam tavan engeli oluşturduğu konusunda öğretmenler kararsız kalmışlardır. Diğer taraftan öğretmenler; çoklu rol üstlenme, kadınların kişisel tercih algıları ve stereotiplerin kendileri için cam tavan engeli oluşturduğuna katılmamışlardır.

Sınıf öğretmenleri branş öğretmenlerine göre kadınların kişisel tercih algılarının cam tavan engeli oluşturduğuna daha fazla katılmışlardır. Sınıf ve branş öğretmenleri; çoklu rol üstlenme, örgüt kültürü ve politikaları, informal iletişim ağları, mesleki ayırım ve stereotiplere ilişkin görüşleri anlamlı farklılık göstermemiştir.

Öğretmenler duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma yaşamamaktadır. Öğretmenler kişisel olarak kendilerini başarılı hissetmektedirler. Meriç ve Erdem (2023) ve Öztürk ve Erdem'in (2020) araştırmasında da bu araştırmanın paralelinde öğretmenler duygusal olarak tükenmediklerini ve duyarsızlaşmadıklarını belirtirken kendilerini başarılı hissettiklerini ifade etmişlerdir.

Sınıf ve branş öğretmenlerin; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıya ilişkin görüşleri anlamlı farklılık göstermemiştir. Izgar (2001) branş değişkeninin sadece duygusal tükenme alt boyutunda, Babaoğlu (2006) ise sadece duyarsızlaşma alt boyutunda farklılık gösterdiği sonucuna ulaşmıştır. Öktem (2009) tarafından yapılan çalışmada ise bu araştırmanın sonuçlarının aksine tükenmişliğin tüm alt boyutlarında sınıf öğretmenlerinin ortalaması branş öğretmenlerinin ortalamasından daha yüksek bulunmuştur. Sonucun nedeni olarak sınıf öğretmenlerinin zamanlarını yaşça daha küçük öğrencilerle geçirmesinin onlarda daha fazla fiziksel ve zihinsel yorgunluk yaratmasına bağlanmıştır. Özipek (2006) tarafından yapılan çalışmada öğretmenlerin branşlarının genel tükenmişlik düzeylerini anlamlı ölçüde etkileyen bir faktör olmadığı sonucuna varılmıştır. Koralay (2014) da yaptığı çalışmada benzer bulgular elde etmiştir. Çalışmamızdan elde edilen sonuçlar bu araştırmaları desteklemektedir.

Çoklu rol üstlenme, kadınların kişisel tercih algıları, örgüt kültürü ve politikaları, informal iletişim ağları ve stereotipler alt boyutlarında öğretmenlerin görüşleri eğitim düzeylerine göre anlamlı farklılık göstermemiştir. Lisans mezunu öğretmenler cam tavan engeline mesleki ayırım olduğuna en az katılırken, en fazla ön lisans daha sonra yüksek lisans eğitimine sahip öğretmenler gelmiştir. Atan'ın (2011) araştırmasında eğitim düzeyi, kadın yöneticilerin cam tavan engellerine ilişkin algılarında Kadınların Kişisel Tercih ve Algıları, Örgüt kültürü ve Politikaları, İnfomal İletişim Ağları, Mesleki Ayırım alt boyutlarını etkileyen değişken olarak görülmüştür. Bu araştırmadan elde edilen bulgular, Atan'ın (2011) mesleki ayırım konusunda elde ettiği sonuçla örtüşmektedir. Yılmaz'ın (2013) araştırmasında kadınların Kişisel Tercih Algıları alt boyutunda yüksek lisans ve lisans eğitim düzeyleri arasında anlamlı fark bulunmuştur. Ancak diğer alt boyutlarda anlamlı bir farklılık tespit edilmediği için Yılmaz (2013), eğitim durumunun cam tavana etki eden bir faktör olmadığını belirtmiştir.

Bu çalışmada eğitim düzeyinde yüksek lisans mezunu öğretmenler; ön lisans ve lisans mezunu öğretmenlere göre kendilerini daha fazla başarılı bulmuşlardır. Lisans mezunu

öğretmenler ön lisanslara göre kendilerini en az başarılı bulmaları ilgi çekicidir. Belki bu durum öğretmenlerin kıdemleriyle ilgili olarak yorumlanabilir. Ön lisans mezunu öğretmenler lisans mezunu öğretmenlere göre daha fazla kıdeme ve daha çok tecrübeye sahip öğretmenlerdir. Tecrübe öğretmenlikte önemlidir, öğretmen nerde, ne zaman, ne yapacağını tecrübesiyle öğrenir, bu durum da öğretmeni başarılı hissettir. Çatır (2014), Gürbüz (2014) ve Özipek (2006) tarafından yapılan araştırmalarda öğretmenlerin eğitim durumlarının tükenmişlik düzeylerini anlamlı düzeyde etkilemediği tespit edilmiştir. Karaman'ın (2009) yöneticiler üzerinde yaptığı araştırmada ise ön lisans mezunu öğretmenler diğer öğretmenlere göre kendilerini daha fazla duygusal tükenmiş ve duyarsızlaşmış olarak görmüşlerdir. Kişisel başarı hissinde öğretmenlerin görüşleri anlamlı farklılık göstermemiştir. Yaptığımız araştırmanın bulguları bu araştırmaların bulgularıyla farklılaşmaktadır.

Mesleki deneyime göre; örgüt kültürü ve politikaları, informal iletişim ağları, mesleki ayırım ve stereotiplere ilişkin öğretmenlerin görüşleri anlamlı farklılık göstermemiştir. 1-5 yıl arası mesleki deneyime sahip kadın öğretmenler diğer kıdem grubundaki öğretmenlere göre; çoklu rol üstlenme ve kadınların kişisel tercih algılarının cam tavan engeli oluşturduğuna daha az katılmışlardır. Bu durum belki 1-5 yıl mesleki deneyime sahip öğretmenlerin henüz meslekte yeni olduğu için daha idealist oluşu, olaylara daha iyimser yaklaşması ve mesleğin tüm yönleriyle karşılaşmamasından kaynaklanabilir. Öztürk (2011) araştırmasında, 1-5 yıl deneyime sahip kadın öğretim elemanlarının diğer kıdem gruplarına göre; örgüt kültürü ve politikası, informal iletişim ağları, mesleki ayırımın cam tavan engeli oluşturduğuna göreceli olarak daha fazla katıldıkları bulgusuna ulaşmıştır. Öztürk'ün bulgusu bizim araştırmanın bulgusuyla paralellik arz etmemiştir. Bu durum araştırma evren ve örnekleminde kaynaklanabilir. Öğretim elemanlığı öğretmenlikten farklı olarak ilk alımdan itibaren; örgüt kültürü ve politikasında, informal iletişim ağlarında, mesleki ayırmda cam tavan engeli olarak kendini gösterebilir. 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 olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Yapılan araştırmalar bizim bulgularımızla farklılaşmaktadır. Bunun nedeni örneklem gruplarından kaynaklanıyor olabilir. Öztürk öğretim elemanları üzerinde çalışmışken, Yılmaz ve Atan kadın yöneticiler üzerinde çalışmıştır.

Mesleki deneyime göre öğretmenlerin; duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissine ilişkin görüşleri anlamlı farklılık göstermemiştir. Bununla birlikte 1-5 yıl mesleki deneyime sahip öğretmenler diğer mesleki deneyim gruplarına göre daha az duygusal tükenmişlik yaşadıklarını ifade etmişlerdir. Mesleki deneyime ilişkin alanyazında farklı sonuçlar ortaya konmuştur. Koç'un (2015) yaptığı araştırmada 3-5 yıl arası deneyime sahip öğretmenlerin diğerlerine göre tükenmişlik algılarının daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Adıgüzel'in (2016) yaptığı araştırmada 6-9 yıl mesleki deneyime sahip öğretmenlerin daha az duyarsızlaşma yaşadığı tespit edilmiştir. Öktem (2009) ise çalışmasında 20 yıl ve üzeri mesleki deneyime sahip öğretmenler diğerlerine göre daha fazla duygusal tükenme ve duyarsızlaşma yaşadığı sonucuna

ulaşmıştır. Yapılan araştırmalar, bu araştırma sonuçları ile paralellik arz etmemektedir. Diğer taraftan Öztürk ve Erdem (2020), Sucuoğlu ve Kuloğlu (1996), İzgar (2000), Çatır (2014), Koralay (2014), Çavuşoğlu (2005) ve Peker'in (2002) çalışmalarında, öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin mesleki deneyime göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşmışlardır.

Evli kadın öğretmenler çoklu rol üstlenme ve kadınların kişisel tercih algılarının cam tavan engeli oluşturduğuna bekar öğretmenlere göre daha fazla katılmışlardır. Diğer yandan bekar öğretmenler evlilere göre örgüt kültürü ve politikalarının cam tavan engeli oluşturduğuna daha fazla katılmıştır. Evli öğretmenlerin iyi bir anne, iyi bir eş ve iyi bir öğretmen olma gibi birden fazla rolünün olması bu sonucun nedeni olabilir. Karaca'nın (2007) araştırmasında medeni durum değişkeninin, kadın yöneticilerin cam tavan algısında bir farklılık yaratmadığı görülmektedir. Öztürk (2011) kadın öğretim elemanlarıyla yaptığı çalışmada medeni durum değişkeninin İnfomal İletişim Ağları alt boyutunda anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna ulaşmıştır. Atan'ın (2011) yaptığı araştırma sonucunda cam tavanın sadece Stereotipler alt boyutunda bekar yöneticilerin lehine anlamlı bir farklılık ortaya çıkmıştır. Diğer alt boyutlarda medeni durum anlamlı bir farklılık oluşturmamıştır. 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 araştırmadan elde edilen sonuçları Stereotipler alt boyutunda destekler niteliktedir.

Bu araştırmada medeni durum göre öğretmenlerin; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissine ilişkin görüşleri anlamlı farklılık göstermemiştir. Medeni duruma ilişkin alanyazında farklı sonuçlar ortaya çıkmıştır. Meriç ve Erdem (2023), Öktem'in (2006) yaptığı araştırmada; evli öğretmenlerin bekar öğretmenlere göre daha fazla duygusal tükenme yaşadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bunun nedeni olarak ev ve okul işlerinin öğretilerde yorgunluk yaratması gösterilmiştir. Dilsiz (2006), Engin (2006) ve Gümüş (2006) ise medeni durum değişkeninin tükenmişliğin tüm alt boyutlarında farklılık yarattığı sonucuna ulaşmışlardır. Şahin ve Avşaroğlu (2002) evli ve boşanmış öğretmenlerin duygusal tükenmişlik düzeylerinin hiç evlenmemiş öğretmenlere göre yüksek olduğu sonucuna varmış, bunun sebebi olarak okulöncesi eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin kadınların ağırlıkta olması ve çalışan kadınların hem ev hem de okuldaki sorumluluklarını yerine getirme zorunluluğunun olmasını göstermiştir. Diğer taraftan bu araştırmanın sonuçlarına paralel Öztürk ve Erdem (2020), Koç (2015), Özipek (2006) ve Çavuşoğlu'nun (2005) yaptığı araştırmada tükenmişlik algısı medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermemiştir. Adıgüzel (2016) de okul öncesi öğretmenlerle ilgili çalışmasında benzer sonuçlar elde etmiştir.

Çocuk sayısına göre öğretmenlerin cam tavana ilişkin görüşleri anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Öztürk (2011) kadın öğretim elemanlarıyla yaptığı araştırmada çocuk sayısının cam tavan algısını etkilediği bulgusuna ulaşmıştır. Buna göre iki çocuğu olan öğretim elemanları çocuğu olmayan veya bir çocuğu olanlara göre; örgüt kültürü ve politikası, informal iletişim ağları ve streotiplerin cam tavan engeli oluşturduğuna daha az katılmışlardır. Soysal ve Baynal (2016) sağlık kurumlarında yaptıkları araştırmada, cam tavan engelleri algılarının sahip

olunan çocuk sayısına göre anlamlı farklılık göstermediği sonucuna ulaşmışlardır. Araştırmamızda elde edilen bulgular bu sonuçla örtüşürken Çetin'in (2011) ve Öztürk'ün (2011) sonucundan farklılık göstermektedir.

Bu araştırmada çocuk sayısına göre öğretmenlerin; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissine ilişkin görüşleri anlamlı farklılık göstermemiştir. Özipek (2006) yaptığı araştırmada çocuk sahibi olan öğretmenler olmayan öğretmenlere göre daha fazla duygusal tükenmişlik yaşadıklarını bulmuştur. Bunun nedeni olarak çocuk sahibi öğretmenlerin, öğrencilere ve öğrencilerle ilgili sorunlara yaklaşımında kendi çocuklarıyla özdeşleştirmesinin olabileceğini belirtmiştir. Araştırma sonucumuz bu bulguyla örtüşmemektedir.

Tükenmişlik alt boyutlarıyla cam tavan boyutları arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Duygusal Tükenmeyle; çoklu rol üstlenme, kadınların kişisel tercih algıları, örgüt kültürü ve politikaları arasında anlamlı ilişki vardır. Duygusal tükenmeyle en yüksek ilişkiyi kadınların kişisel tercih algıları verirken, en düşük ilişkiyi çoklu rol üstlenme vermiştir. Duygusal tükenmeyle çoklu rol üstlenme arasında anlamlı, negatif ancak düşük bir ilişki vardır. Duygusal tükenmeyle kadınların kişisel tercih algıları, örgüt kültürü ve politikaları arasında anlamlı, pozitif ve orta düzeyde bir ilişki vardır. Duygusal tükenmeyle informal iletişim ağları, mesleki ayırım ve streotipler arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Duyarsızlaşma ile kadınların kişisel tercih algıları, örgüt kültürü ve politikaları, stereotipler arasında anlamlı, pozitif ve düşük bir ilişki vardır. Duyarsızlaşmayla en yüksek ilişkiyi stereotipler verirken, en düşük ilişkiyi örgüt kültürü ve politikaları vermiştir. Duyarsızlaşmayla çoklu rol üstlenme, informal iletişim ağları ve mesleki ayırım arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Kişisel başarı hissiyle; çoklu rol üstlenme, kadınların kişisel tercih algıları, informal iletişim ağları, mesleki ayırım ve streotipler arasında anlamlı ilişki vardır. Kişisel başarı hissiyle en yüksek ilişkiyi kadınların kişisel tercih algıları, en düşük ilişkiyi çoklu rol üstlenme vermiştir. Kişisel başarı hissiyle çoklu rol üstlenme, informal iletişim ağları ve mesleki ayırım arasında düşük bir ilişki vardır. Kişisel başarı hissiyle kadınların kişisel tercih algıları ve stereotipler arasında orta düzeyde bir ilişki vardır. Kişisel başarı hissiyle çoklu rol üstlenme, kadınların kişisel tercih algıları, informal iletişim ağları ve streotipler arasında negatif bir ilişki vardır. Kişisel başarı hissiyle mesleki ayırım arasında pozitif fakat düşük bir ilişki vardır. Kişisel başarı hissiyle örgüt kültürü ve politikaları arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

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. 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.

KAYNAKÇA

- Adıgüzel, İ. (2016). *Okul öncesi öğretmenlerinin sınıf yönetimi becerileri ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki*. Yüksek lisans tezi, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Rize.
- Akçamete, G., Kaner, S. ve Sucuoğlu, B. (2001). *Öğretmenlerde tükenmişlik, iş doyumu ve kişilik*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Aktaş, A., Algür, S. ve 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, Eskişehir, Türkiye*.
- Anafarta, N., Sarvan, F. ve 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., Katırlı, A.E., Özmen, O.T. ve Urla Zeytinoğlu, I. (1998). Women Managers In Turkey: The Impact Of Personalities And Leadership Styles. *Journal of management systems*.
- Atan, E. (2011). *İlköğretim okullarında görev yapan kadın okul yöneticilerinin cam tavana ilişkin algılarının incelenmesi*. Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aykan, E. (2007). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel güven ve tükenme davranışı arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Sakarya, Türkiye*.
- 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*.
- Buchanan, D. A. and Huczynski, A. (1997). *Organizational behavior. Prentice Hall, London, Newyork*.
- Budak, G. ve 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*.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı (1. Baskı)*. Ankara: Pegem Akademi yayınları
- Büyüköztürk, Ş., Bököçü, Ö. Ç. ve Köklü, N. (2009). *Sosyal bilimler için istatistik (4. Baskı)*. Ankara: Pegem Akademi yayınları
- Cotter, D., Hermsen, J., Ovadia, S. ve 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 algılamalarına ilişkin bir araştırma*. Yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çatır, V. (2014). *İkili öğretim yapan ilköğretim kurumlarında (ilkokul-ortaokul) görevli yöneticilerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki*. Yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çavuşoğlu, İ. (2005). *Endüstri meslek liselerinde çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ile bazı kişisel değişkenler arasındaki ilişki (Bolu ili örneği)*. Yüksek lisans tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.

- 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*. Yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Diñcerol, C. (2013). *Tükenmişlik Sendromunun Mesleki Tükenmişlik ve İş Tükenmişliği Açısından İncelenmesi: Öğretmenler Üzerinde Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Doğru, A. (2010). *Kadın çalışanların cam tavan engelleri ve iş tatminine etkisi: Afyon Kocatepe Üniversitesi Tıp Fakültesi örneği*. Yüksek lisans tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Ergin, C. (1992). Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve Maslach tükenmişlik ölçeğinin uyarlanması. VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları. *Türk Psikologlar Derneği Yayını*, Ankara.
- Eroğlu Toraman, B. (2011). *Eğitim örgütlerinde kadınların yönetsel konuma yükselmelerinde cam tavan etkisi*. Yüksek lisans tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Fettahlıoğlu, Ö.O. ve Çelik, A. (2007). Kariyer yönetiminde güncel bir kavram olarak cam tavan sendromu ve kadın yöneticiler boyutu. *Kariyer yönetimi ve insan kaynakları uygulamaları* (Editör: Ayten Akatay, M. Şerif Şimşek, Adnan Çelik). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Guirdham, M. (1995). *Interpersonal skills at work*. U.S.A. Prentice Hall.
- Gümüş, H. (2006). *Farklı mesleklerde çalışanların iş ve yaşam doyumlarının tükenmişlik düzeyi açısından karşılaştırılması*. Doktora tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Gündoğdu, G. B. (2013). *Sınıf öğretmenlerinin iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeyleri üzerine bir çalışma: Mersin ili örneği*. Yüksek lisans tezi, Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Güner, E. (2011). *Tükenmişlik sendromunda cam tavan olgusunun rolü*. Yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- 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.
- Kalaycı, Ş. (2005). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Ankara. Asil Yayın Dağıtım.
- Karaca, A. (2007). *Kadın yöneticilerde kariyer engelleri: cam tavan sendromu üzerine uygulamalı bir araştırma*. Yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Karaman, A. M. (2009). *İlköğretim ve ortaöğretim okul yöneticilerinin tükenmişlik seviyelerinin incelenmesi*. Yüksek lisans tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Koç, M. (2015). *İlköğretim öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ile sinizm arasındaki ilişki (Ağrı-Patnos ilçesi örneği)*. Yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Koralay, F.D. (2014). *İlkokullarda görev yapan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyi*. Yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- KSSGM (2000). *Bankacılık sektöründe cinsiyete dayalı ayrımcılık*. T.C. Başbakanlık Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü. Ankara: Cem Web Ofset:132-137.

- Liang, S. C. and 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 iktisadı*. İstanbul: Der Yayınları.
- Maslach, C. and Jackson, S. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*. Vol: 2, 99-113.
- Meriç, E. ve Erdem, M. (2023). Öğretmenlerde sabır ve tükenmişlik ilişkisi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(1), Nisan, 51-83.
- Okutan, E. (2010). *Kişilik özelliklerinin tükenmişliğe etkisi: bir örnek olay incelemesi*. Doktora tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Okutan, M. ve Tengilimođlu, 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*. Yüksek lisans tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Örücü, E., Kılıç, R. ve 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.
- Özipek, A. K. (2006). *Ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerde mesleki tükenmişlik düzeyi ve nedenleri*. Yüksek lisans tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Öztürk, A. (2011). *Kadın öğretim elemanlarının cam tavan sendromu üzerine bir araştırma: Ankara Üniversitesi örneği*. Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Öztürk, M. A. ve Erdem, M. (2020). Sınıf Öğretmenlerinin İş Yükü Algısı ile Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki. *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi (YYU Journal of Education Faculty)*, 17(1):926-958. <http://efdergi.yyu.edu.tr>, doi: 10.33711/yyuefd.751859
- 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.
- Polatçı, S. (2007). *Tükenmişlik sendromu ve tükenmişlik sendromuna etki eden faktörler (Gaziosmanpaşa Üniversitesi akademik personeli üzerinde bir analiz)*. Yüksek lisans tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Sucuoğlu, B. ve Kuloğlu, N. (1996). Burnout among teachers of handicapped children. *Türk Psikoloji Dergisi*. Vol: 11 No:36, 44-60.
- Şahin Seçer, Z. ve Avşaroğlu, S. (2002). Okulöncesi eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Niğde Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim ve Bilim Dergisi*, 44-51.
- Şahin, G. (2007). *Eğitim Örgütlerinde Kadın Yöneticilerin Yeri ve Kariyer Sorunları*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Taşkın, E. ve Çetin, A. (2012). Kadın yöneticilerin cam tavanı aşma stratejilerine etkisi: Bursa örneği. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. Sayı: 33, 49-66.
- TDK (2015). Türk Dil Kurumu. Madde “m”. Ankara.

- TÜİK, (2010). *İstatistik Göstergeler 1923-2010*, Ankara, TÜİK matbaası, yayın No:3641, Aralık.
- Tümkaya, S. (1996). *Öğretmenlerde tükenmişlik görülen psikolojik belirtiler ve başa çıkma davranışları*. Yüksek lisans tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Yalçın, S. (2013). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile stres, psikolojik dayanıklılık ve akademik iyimserlik arasındaki ilişki*. Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Yılmaz, T. (2013). *Kadın ve erkek eğitim yöneticilerinin cam tavan sendromuna ilişkin algıları: İstanbul ili örneği*. Yüksek lisans tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yoğun Erçen, A. E. (2008). *Kadınların cam tavanı aşma stratejileri: büyük ölçekli Türk işletmelerinde bir inceleme*. Doktora tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Zel, U. (2002). İş arenasında kadın yöneticilerin 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*. Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü, Ankara.