

Öğretmen Annelerin Meslek İçinde Karşılaştığı Sorunlar ve Başa Çıkma Yollarına İlişkin Görüşler

(The Opinions of Teacher Mothers about Their Problems Encountered in Professional Life and Coping Ways)

Mürüvvet Kartal Baş^a, Doç. Dr. A. Faruk Levent^b

(a) MEB, Şehit Salih Alışkan Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, İstanbul

(b) Marmara Üniversitesi, Atatürk Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, İstanbul

Özet

Bu araştırmanın amacı öğretmen annelerin meslek içinde karşılaştığı sorunlarına ve başa çıkma yollarına ilişkin görüşleri incelemektir. Araştırmanın çalışma grubu, 2019 yılında İstanbul’da yaşayan ve 0-6 yaş aralığında çocuğu olan 20 kadın öğretmenden oluşmuştur. Veri toplama aracı olarak görüşme ve yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Görüşmeler, katılımcılardan izin alınmak suretiyle ses kaydı alınıp yazıya aktarılmıştır, sonrasında ait oldukları kişilere gönderilerek ekleme-çıkarma yapmalarına izin verilmiştir. Her bir katılımcının ses kaydı dinlenerek yazılı metne dönüştürülmüş ve daha sonra bu metinler kullanılarak kodlar oluşturulmuştur. Katılımcılar, meslek içinde çeşitli zorluklarla karşılaştıklarını, bu zorluklardan bazılarının mesleğe özgü olduğunu bazılarının ise cinsiyete dayalı zorluklar olduğunu söyleyerek, öğretmenlik mesleğinin ev hanımlığının ve anneliğin bir uzantısı olarak kabulünden dolayı, kadınlara daha uygun olarak görüldüğü fakat bu algının da kendileri üzerinde daha fazla stres oluşturduğunu ifade etmişlerdir. Elde edilen bulgulara göre, doğum izninin yetersizliği, annelerin bebeklerinden erken ayrılmak zorunda kalmalarının ve bebeğini emanet edebileceği ailesinden birinin olmaması durumunda işe başlamak zorunda kalan öğretmen annelerin işe rahatlıkla konsantre olmadıkları tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Öğretmenlik mesleği, cinsiyet, annelik, aile, stres.

Abstract

The purpose of this study was to examine the opinions of teacher mothers about their problems encountered in professional life and coping ways. Individual and organizational solution proposals for dealing with the identified problems are presented at the end of the study. The sampling of the study consisted of 20 female teachers living in İstanbul in 2019 and children aged 0-6. Semi-structured interview form was used as data collection tool. Interviews were conducted face to face in appropriate environments and times in the schools of the participants. Interviews were taken to the audio record after being authorized by the participants and then sent to the persons they belong to. Participants were coded in a specific system. The voice records of each participant was transformed to written text, and then codes were generated using these texts. Participants stated that they encountered various difficulties within the profession, some of them were occupational difficulties, some of them were gender-based difficulties and they stated that general acceptance that implies teaching profession is an extension to being a mother of housewife causes more stress on teacher mothers.

Key Words: Teaching profession, gender, maternity, family, stress

(a) MEB, Şehit Salih Alışkan Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, İstanbul, vrdngbrg@live.com

GİRİŞ

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

Türk Dil Kurumu Sözlüğünde cinsiyet, “*Bireye, üreme içinde ayrı bir rol veren ve erkekle dişiği ayırt ettiren yaradılış özelliği, eşey, cinslik*” olarak tanımlanmaktadır. Kavram, Latince "section" yani bölünme kavramından türemiştir. Cinsiyet kavramı genel tabirle kadın ve erkek olarak adlandırılan iki türden herhangi birinin diğer türe ait davranış ve özellikleri göstermemesi anlamını taşımaktadır. Ecevit (2003) ise genel olarak toplumsal cinsiyetin, kadın ve erkekler için toplumsal olarak oluşturulmuş roller ile öğrenilmiş davranış ve beklentilere işaret etmek için kullanılan bir kavram olduğunu belirtmektedir.

Cinsiyet hem biyolojik hem toplumsal temele dayanmaktadır. Biyolojik cinsiyetin oluşumunda hormonlar ve beyin etkiliyken, geleneksel değer yargıları, toplumsal normlar, gelenekler, önyargılar, kalıplaşmış düşünceler ve beklentiler toplumsal cinsiyetin temelini oluşturmaktadır. Kadın ve erkeğin cinsel rolünün oluşmasında genlerden gelen miras etkilidir ancak bireyin cinsiyet kimliği genetik mirasın üstüne kültürel doktrinlerin eklenmesi sonucu oluşur. Nitekim kadınların bilişsel yeteneklerini fazla kullanamamaları, güçlü ve sert yapıda olmamaları, aksine sabır ve duygusallık içeren davranışlar sergilemeleri, toplumun onlardan biyolojik farklılıklarına bağlı olarak beklediği özelliklerdir (Akyol, 2015: 7).

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

Örneğin Türk kadını; toplumsal konumundan, kimin eşi ya da kızı olduğu gerçeğinden, aile yapısı ve cinsiyetinden ötürü içinde bulunduğu toplumca biçilmiş rolleri benimsemek zorundadır. Somut dışıl varlık olarak görülen ve erkeklerle aynı anlamda birey olamayan ya da olması engellenen kadına, sosyopsikolojik verilerin kuşatması altında iyi eş ve anne olma çerçevesinde “güvenli” bir yaşam alanı yaratılmaktadır (Eliuz, 2011: 222-227).

Kadının, toplumun öngördüğü en önemli kimliklerinden biri olan annelik kimliğinde kadın, edilgen ve iradeye sahip olamayan bir varlıktır. Eski kuşak anneler de bu rol ve statüyü kabullenmekle kalmayıp çocukları aracılığıyla bir sonraki nesle aktararak toplumsal cinsiyet ayrımını devam ettirmiştir. Oysa literatürde yapılan annelik tanımlarına bakıldığında anneliğin sadece biyolojik bağ ile ilgili olmadığı “bakmakla yükümlü olunan” ya da “sahiplenilen çocuk” gibi ifadeler görülür. Anne, toplum tarafından beklenildiği gibi pasif ve eve kapanan değil, etken ve dış dünyaya açık olmalıdır (Sürgevil, 2015).

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

Çalışma, kadınlar için temel etkinlik alanı olarak görülmemiş, bu durum kadınlar tarafından da içselleştirilmiştir (Fidan ve İşçi, 2004). Kadının çalışma hayatı denilince akla ilk olarak evde temizliğin, yemeklerin nasıl ve kim tarafından yapılacağı, çocuklarla kimin ilgileneceği gelir. Önce kadının evdeki görevleri düşünülürken daha sonra kariyeri düşünülür. Bazı annelerin aynı zamanda ücretli bir işte çalışması sonucu ortaya çıkan “çalışan anne” kimliğinde kadının istihdam statüsünün onun anne olan temel kimliğini değiştirdiğine tanık olunmaktadır (Kelly, 2005: 34). Kadının konumu ile ilgili tüm gelişmelerle birlikte kadına yasal olarak verilen haklardan yararlanma imkânlarının daha çok üst tabakadaki kadınlarla kısıtlı kalması sebebi ile “kadın eğitimi” hala istenilen düzeye ulaşamamıştır (Demir, 2010: 8). Kadının istediği düzeyde eğitim alamaması onun çalışma hayatında da istediği yerde olmasını engellemektedir.

Toplumdan topluma farklılık gösterse de kadının geleneksel rolü, evde çocuklarla birlikte olmak, ev işleriyle vakit geçirmek ve dışarda çalışan erkeğe hizmet ile sınırlandırılmış ya da çalışan kadının üst mevkilere ulaşması bir şekilde engellenmeye çalışılmıştır. Oysa kadınlar tarihin her döneminde çeşitli biçim ve statülerde ekonomik faaliyetlere katılıp, işgücüne gerekli desteği sağlamışlardır. Fakat buna rağmen kadınların ücretli bir şekilde çalışması Sanayi Devrimi'nden sonrasına denk gelir. Kadının çalışma hayatına katılmasıyla aile içindeki dengeler değişmeye başlamıştır. Değişen dengeler çalışan kadının ailedeki annelik rolünü de etkilediğinden pek çok problemi de beraberinde getirmiştir. Kadınları çalışma hayatında erkeklerle eşit tutan yasalar artırılmış olsa da kadınlar, yalnızca kadın olmaları sebebiyle, çalışma hayatında daha fazla zorlukla karşılaşmaktadırlar. Kadının çalışma hayatına oluşu, yalnızca ailesinde değil, çalışma hayatında da onlara zorluk çıkarmaktadır. Özellikle gebelik süreci, kadınların kariyerlerini erkeklerin kariyerlerinden ayırt eden en önemli biyolojik durumlardan biridir. İşverenler, hamile kadın çalışanın doğumdan sonra işine bağlılık duymayacağı hatta geri dönmeyeceği yönünde inancı taşımaktadırlar. Çocuğun doğumunu takip eden süreçte ise eşlerin her ikisi de çocuğun doğumu ile birlikte artan sorumlulukların ve gereksinimlerin farkında olmakla birlikte, kadınlar ailevi sorumlulukları genellikle daha çok üstlenmektedir. Anne olan kadın artan bu sorumlulukları yönetebilmek için iş gücü piyasasından çekilebilmektedir (Werbel, 1998: 372). Ülkemizde kadının çalışmasına etki eden faktörler inceleyen araştırmalar incelendiğinde bu faktörlerin eğitim eksikliği, eşin yaklaşımı, ev işleri ve çocuk bakımının olduğu görülmektedir. Kadının toplumsal rolü nedeniyle, ev hayatı ve iş hayatı arasında denge kurmak zorunda olması, kadınların annelik, eşlik rolünün bir uzantısı gibi değerlendirilen öğretmenlik, hemşirelik, sekreterlik gibi mesleklere yönelmelerine yol açmıştır.

YÖNTEM

Araştırmanın deseni

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

Çalışma grubu

Bu araştırmanın çalışma grubu basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılarak, 2018-2019 eğitim-öğretim yılında İstanbul ilinde çeşitli okullarda görev yapan ve 0-6 yaş çocuğu olan öğretmenlerden gönüllü olanlardan oluşturulmuştur. Çalışma grubuna ait demografik bilgiler Tablo 1’de yer almaktadır.

Tablo 1. Çalışma Grubuna Ait Demografik Bilgiler

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

Veri toplama araçları

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

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

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

Verilerin toplanması ve analizi

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

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

Veriler dört adımda analiz edilmiştir: 1) Verilerin kodlanması, 2) Kodlanan verilerin temalarının belirlenmesi, 3) Kodların ve temaların düzenlenmesi, 4) Bulguların tanımlanması ve yorumlanması (Yıldırım ve Şimşek, 2008: 228).

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

BULGULAR

Öğretmen annelerin meslek içinde karşılaştığı sorunlar ve başa çıkma yollarına ilişkin görüşleri incelenmiş ve bu görüşler kodlanarak temalar elde edilmiştir. Bu bağlamda 10 ana tema belirlenmiştir. Bunlar: 1) Öğretmenlik mesleğini seçme nedenleri, 2) Öğretmenlik mesleğine ilişkin cinsiyet algısı, 3) Kadın öğretmenlerin öğretmenlikteki zorlukları, 4) Mesleğin aileye etkisi, 5) Doğum izni, 6) Doğum sonrası çalışma, 7) Okuldan memnuniyet durumu, 8) Mesleki sorunlar, 9.) İdareci olarak sorunların çözümü, 10. Bakan olarak sorunların çözümü.

1. Öğretmenlik mesleğini seçme nedenleri

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

Tablo 2. Öğretmenlik Mesleğini Seçme Nedenlerine İlişkin Görüşler

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

1.1. Ailenin öğretmenliği seçmeye etkisi

Öğretmenlik mesleğini seçme nedenleri görüşme yapılan 20 öğretmene sorulmuştur. Öğretmenler, mesleğini seçmesine ilişkin farklı birçok neden sıralamışlardır. Görüşme yapılan öğretmenlerden biri öğretmenliği aile mesleği olduğunu öğretmenlik yapan birçok kişinin bulunduğunu ailesinde belirtmiştir.

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

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

1.2. Lisedeki bölümün etkisi

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

1.3. Çocukları ve mesleği sevmek

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

1.4.Öğretmenliği sevmemek

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

1.5.Öğretmenlerin etkisi

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

1.6.Değerlerin etkisi

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

2. Öğretmenlik mesleğine ilişkin cinsiyet algısı

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

Tablo 3. Öğretmenlik Mesleğine İlişkin Cinsiyet Algısına İlişkin Görüşler

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

2.1.Öğretmenlikte cinsiyet önemli değildir

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

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

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

2.2. Öğretmenlik kadınlara uygun meslektir

Görüşme yapılan öğretmenlerden bazıları özellikle çalışma saatlerinin uygunluğu dolayısıyla öğretmenliğin ev hayatına fırsat tanınması nedeniyle kadına uygun bir meslek olduğunu düşündüklerini aktarmışlardır.

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

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

3. Kadın öğretmenlerin öğretmenlikteki zorlukları

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

Tablo 4. Kadın Öğretmenlerin Öğretmenlikteki Zorluklarına İlişkin Görüşler

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

3.1.Öğretmenlik zor bir meslektir

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

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

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

3.2.Kadın öğretmen daha avantajlıdır

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

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

3.3.Kadınlar öğretmenlikte zorluklar yaşar

Görüşme yapılan öğretmenlerden biri haberlerde sık sık kadınlara uygulanan psikolojik ve fiziksel şiddet haberlerini gördüklerini dolayısıyla kadın öğretmen olmanın zor olduğunu dile getirmiştir.

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

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

3.4.Kadın ve erkek öğretmen olmak açısından farklılık yoktur

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

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

4. Mesleğin aileye etkisi

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

Tablo 5. Mesleğin Aileye Etkisi İlişkin Görüşler

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

4.1.İşimi eve taşımiyorum

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

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

4.2.Aileye olumsuz yansımalar

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

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

4.3.Aileye olumlu yansımalar

Görüşme yapılan öğretmenlerden bazıları öğretmen olmanın avantajlarından bahsetmişler, kendisine daha çok değer verildiğinden ve eşiyle çocukların sorumluluklarını birlikte aldıklarından bahsetmiş, yaşam becerilerine olumlu yansıdığını aktarmışlardır.

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

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

5. Doğum izni

Bu tema altında üç tema oluşturulmuştur. Bunlar; doğum izni süresi yetersizdir, okul yöneticilerin doğum iznine yaklaşımları, okul arkadaşlarının doğum iznine yaklaşımlarıdır.

Tablo 6. Doğum İznine İlişkin Görüşler

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

5.1. Doğum izni süresi yetersizdir

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

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

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

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

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

5.2. Okul yöneticilerin doğum iznine yaklaşımları

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

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

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

5.3. Okul arkadaşlarının doğum iznine yaklaşımları

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

“Bu konuda hiç sorun yaşamadım.” (K2)

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

7. Doğum sonrası çalışma

Doğum sonrası çalışma temasının altında alt tema oluşturulmamıştır.

Tablo 7. Doğum Sonrası Çalışmaya İlişkin Görüşler

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

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

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

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

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

7.Okuldan memnuniyet durumu

Okuldan memnuniyet durumu ana temasının altında alt tema oluşturulmamıştır.

Tablo 8. Okuldan Memnuniyet Durumuna İlişkin Görüşler

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

Görüşme yapılan öğretmenlerden bazıları okulundan memnun olduğunu belirtmiştir. Okuldaki yorgunluğun eve yansımalarının doğal olduğunu ifade etmiştir.

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

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

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

8. Mesleki sorunlar

Bu tema altında 6 alt tema oluşturulmuştur. Bunlar; kadınların sorun algılamalarındaki farklılıkları, velilerin ilgisizliği, eğitim sistemindeki değişiklikler, iletişimsizlik, öğrencilerin saygısızlığı ve isteksizliği, fiziki ortamın yetersizliği.

Tablo 9. Mesleki Sorunlara İlişkin Görüşler

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

8.1.Kadınların sorun algılamalarındaki farklılıkları

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

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

8.2. Velilerin ilgisizliği

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

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

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

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

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

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

8.3. Eğitim sistemindeki değişiklikler

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

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

8.4. İletişimsizlik

Katılımcı öğretmenlerin görüşlerine bir diğer sorun ise insanların iletişim sorunu olduğu aktarılmıştır.

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

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

8.5. Öğrencilerin saygısızlığı ve isteksizliği

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

“Meslek içinde karşılaştığım sorunlar öğrencinin almaya istekli olmaması daha çok efor sarf ettiğimi düşünüyorum enerjimin hepsini okulda bırakıyorum. Veli profili de bu anlamda değişti velilerle uğraşmanın zor olduğu bir dönemdeyiz onun dışında çocukların kapasitesi çok düşük artık mesleğime başladığımdaki öğretmenliğimle şimdiki arasında fark var eskiden çok detaylı öğretirken şimdi çok basite indiriyorum öğrettiklerimi. Çünkü çocuklar genelde fiziksel aktivite olarak çok az katılıyorlar. Aynı zamanda çocuklar çok fazla kaygılılar. Kaygılı yetiştirildiği için bir stres durumu var çocuklardan o stresi yaşıyoruz. Hem ergenlik hem de kaygılı velinin verdiği stresli öğrenciler var, konuşma iletişim kurma çok zor çocukla. Çocukların çoğunluğu böyle ani patlamalar oluyor bağırıyorlar tabii ki on yıl önceki öğretmenliğimle aynı değil.” (K8)

8.6.Fiziki ortamın yetersizliği

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

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

9.İdareci olarak sorunların çözümü

Bu tema altında dört alt tema belirlenmiştir. Bunlar: İletişim kurarak sorunun kaynağını araştırmak, grup çalışmaları yapmak, adaletli davranmak, çözüm odaklı olmak.

Tablo 12. İdareci Olarak Sorunların Çözümüne İlişkin Görüşler

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

9.1.İletişim kurarak sorunun kaynağını araştırmak

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

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

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

9.2.Grup çalışmaları yapmak

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

“Daha çok grup çalışmaları yapardım bu organizasyonlara velileri de davet ederdim. Veli çok önemli bir ayak bizim işimizde. (K3)

“Kesinlikle öğretmenler arasında adaletli olurum öğretmenlerle iş birliği içinde çözüm yolları aramaya çalışırdım.” (K4)

9.3. Adaletli davranmak

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

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

9.4. Çözüm odaklı olmak

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

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

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

10. Sorunlarla ilgili çözüm önerileri

Bu tema altında: Çok Sesli Farklı Uygulamaları Başlatmak, Araştırmacı Olmak, Çocuklara Odaklanmak, Eğitim Uygulamalarına İlişkin Öneriler, Eğitim programına İlişkin Öneriler, Mevzuata İlişkin Öneriler olarak 6 alt tema oluşturulmuştur.

Tablo 11. Sorunlarla İlgili Çözüm Önerilerine İlişkin Görüşler

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

10.1. Çok sesli farklı uygulamaları başlatmak

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

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

10.2. Araştırmacı olmak

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

“Her ilde çeşitli semtlerdeki okullarda temsilci öğretmenler seçip her branş için tek tek bir araya gelip çözüm önerilerini konuşur bu önerilerin üzerinden tartışır çözüm yolları aramaya bu şekilde çalışırdım.” (K2)

10.3.Çocuklara odaklanmak

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

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

10.4.Eğitim uygulamalarına ilişkin öneriler

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

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

10.5.Eğitim programına ilişkin öneriler

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

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

10.6.Mevzuata ilişkin öneriler

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

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

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Öğretmen annelerin meslek içinde karşılaştığı sorunlar ve başa çıkma yollarına ilişkin görüşler incelendiğinde 10 ana tema oluşmuştur. Bu temalardan ilki kadınların “öğretmenlik mesleğini seçme nedenleri”dir. Kadınların mesleklere dağılımına bakıldığında toplumsal cinsiyet kalıpları ve bu kalıpların kadınlarda oluşturduğu baskı görülmektedir. Bilhassa ülkemizde toplumsal cinsiyete yönelik algılar, meslek gruplarının “erkek işi” ve “kadın işi” olarak ayrılmasına neden olmaktadır. Cinsiyete dayalı iş bölümü algısının doğal bir sonucu olarak kadınlar “kadına uygun” olarak kabul edilen kısmen düşük statülü ve nitelik gerektirmeyen işlere yoğunlaşmaktadırlar. Tezcan (1991) öğretmenlik mesleğinin kadınlar tarafından tercih edilmesinde birçok güdünün rol oynadığını söylemektedir.

Kadın öğretmenler için çocuk sevgisi, toplumun kadın yaşam biçimine bakış açısının ve iş yönelimlerinin bu mesleğe çok uygun olduğu, öğretmenlik mesleğinde güven fazladır. Bu husus

öğretmenlerin çoğunun kamu kuruluşlarında devlet güvencesi ile memur olma arzularından kaynaklanmaktadır. Yine tatillerin diğer mesleklere oranla daha uzun oluşu da önemli bir etkidir. Kadın öğretmenlerin evde kendi çocuklarına bakmalarına imkân sağlayan yarım gün çalışma saatleri, şubat tatili, yaz tatillerinin iki ay gibi uzun olması öğretmenlik mesleğinin çekici duruma gelmesinde bir başka etkidir.

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

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

Katılımcılara doğum izinleri hakkındaki görüşleri sorulduğunda ise Görüşme yapılan öğretmenlerin tamamı doğum sonrası 8 haftalık iznin yetersiz olduğunu ifade etmişlerdir. Bazı katılımcılar doğum iznini özellikle anne ve çocuğun duygusal ihtiyaçlarını karşılamak için olduğu fakat çocuğun anne sütüne ihtiyacı olduğunun göz ardı edildiği ve bu iznin en az 6 ay olarak uygulanması gerektiği belirtmişlerdir (K8, K9, K11, K12, K13, K14, K15).

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

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

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

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

Okulların ve sınıfların fiziki yetersizliği, yeterince temiz olmaması bir diğer problem olarak ifade edilmiştir. Katılımcılardan gelen bu görüşler, Pines (1993)'ün "öğretmenlerde yaşanan tükenmişliğinin nedenleri olarak, öğrenci velilerinin tutumlarını, kötü okul yönetimini, disiplin problemlerini,

motivasyon düşüklüğünü, öğrencilerin eğitime ilgisizliğini, kırtasiyeciliği ve yetersiz kaynakları tespit etmiştir.” ifadesini desteklemektedir.

Bu araştırmada elde edilen bulgular doğrultusunda şu öneriler geliştirilebilir:

İdarecilerden okul içindeki sorun karşısında adil olmaları beklenmektedir. Bu nedenle idarecilerin tüm okul çalışanlarına, velilere ve öğrencilere de karşı adaletli olduğu, çözüm odaklı düşünüldüğü, iletişim dilinin ortak olduğu bir okul ortamı oluşturulabilir.

Araştırmanın sonucunda doğum izninin yetersizliği öğretmen annelerin ortak problemlerinden biri olarak görülmüştür. Bebek beslenmesi ve sağlığı ile ilgili yapılan araştırmalar, bebeğin sağlıklı bir şekilde büyüüp gelişebilmesi için ilk 6 ay sadece anne sütüyle, sonrasında da diğer besin maddeleriyle birlikte yaklaşık iki yaşına kadar anne sütü desteğiyle beslenmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Bu nedenle de doğum sonrası yasal izin hakkının en az 6 ay olması önerilebilir.

İhtiyaç duydukları zamanlarda, çocuklarının yanında daha fazla olabilmelerini sağlayacak izinler, çalışma saatleriyle ilgili yasal düzenlemeler yapılabilir.

Öğretmenlik mesleğini yeniden eski saygınlığına kavuşturulması için mücadele edilebilir, öğretmenler manevi olarak da desteklenerek eğitim sürecindeki verimleri artırılabilir.

Eğitim sistemindeki yanlışlar düzeltilebilir, yeni sistem hem öğretmenlerin hem idarecilerin hem de öğrencilerin dahil olduğu bir süreç sonunda oluşturulabilir.

Var olan sorunlar için önce sorun tespit çalışması yapılabilir. Her ilde ve her okul türünde farklı sorunlar yaşanabileceği için sorun yaşanan illerden ve okul türlerinden temsilciler seçilip yaşadıkları problemler dinlenebilir ve onlara yönelik çözüm önerileri oluşturulabilir.

Öğretmenler için katılabilecekleri hizmet içi eğitim, kurs ve seminerlerin artırılıp, çocuk gelişimi eğitimi gibi eğitimlerin zorunlu olarak verilebilir, ihtiyaç duyduklarında psikolojik destek ve rehberlik hizmeti sağlanabilir.

Okulların fiziksel şartlarının daha iyi olması için çalışılabilir, teknolojik donanımın ülkenin tüm sınıflarına sağlayıp, eğitim öğretimin her yerde, her okulda eşit hale getirilmesi önerilebilir.

Kaynakça / References

Batlaş, Z. & Batlaş, A. (1998). *Stres ve başa çıkma yolları*. İstanbul: Remzi Yayınları.

Cihangiroğlu, E. (2018). “*Reklamda kadın temsiliinde cinsiyetçi yaklaşımlar ve femvertising kavramı*”. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Damarlı, Ö. (2006). “*Ergenlerde toplumsal cinsiyet rolleri, bağlanma stilleri ve benlik kavramı arasındaki ilişkiler*”. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Demir, M. (2010). “*Sınıf rehber öğretmenlerinin rehberlik anlayışı ve rehberliğe yönelik tutumları*”. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.

Dökmen, Z. Y. (2004). *Toplumsal cinsiyet, sosyal psikolojik açıklamalar*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.

Ecevit, Y. (2003). Toplumsal cinsiyetle yoksulluk ilişkisi nasıl kurulabilir? Bu ilişki nasıl çalışılabilir? *Cumhuriyet Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 25(4), 83-88.

Eliuz, Ü. (2011). Cinsel kimlik paniği: kadın olmak/panic of sexual identity: being a woman. *TURKISH STUDIES-International Periodical for the Language, Literature and History of Turkish or Turkic*, 221-232.

Fidan, F. & İşçi, Ö. (2004). “Çalışan kadın aslında çalışmak istemiyor mu? zorunluluk mu? gereklilik mi?”, *Kadın Çalışmalarında Disiplinler arası Buluşma Sempozyumu*, Yeditepe Üniversitesi, Güzel Sanatlar Fakültesi, İstanbul: 33-41.

Hıdıroğlu, S., Topuzoğlu, A., Ay, P., & Karavuş, M. (2006). Kadın ve çocuklara karşı fiziksel şiddeti etkileyen faktörlerin değerlendirilmesi: İstanbul'da sağlık ocağı tabanlı bir çalışma. *Yeni Symposium Dergisi*, 44(4), 196202.



İlgar, M. Z., & İlgar, S. C. (2013). Nitel bir araştırma deseni olarak gömülü teori (temellendirilmiş kuram). *İZÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(3), 197-247.

Patton, W. & McMahon, M. (2014). *Career development and systems theory: Connecting theory and practice*. Rotterdam: Sense Publishers.

Sürgevil, O. (2015). *Çalış anne: kadın akademisyenlerin kaleminden çalışma yaşamında annelik* (1.Baskı). Ankara: Nobel Yayıncılık.

TDK. (2005). *Türkçe sözlük* (10. baskı). Ankara: Türk Dil Kurumu.

Tezcan, M. (1991). *Sosyolojiye giriş: "temel kavramlar"*. Ankara: Ankara Üniversitesi Yayınları.

TNSA. (2014). *2013 Türkiye nüfus ve sağlık araştırması*. Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü, Ankara. Erişim adresi: http://www.hips.hacettepe.edu.tr/tnsa2013/rapor/TNSA_2013_ana_rapor.pdf

Werbel J. (1998). Intent and choice regarding maternal employment following childbirth. *Journal of Vocational Behavior*, 53, 372-385.

Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2008). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (6.Baskı), Ankara: Seçkin Kitabevi,

Yörükoğlu, A. (1998). *Çocuk ruh sağlığı*. İstanbul: Özgür Yayıncılık.

Yüksel, A. & Yüksel, F. (2003). Measurement of tourist satisfaction with restaurant services: A segment based approach, *Journal of Vacation Marketing*, 9(1), 52-68.

MARMARA
ÜNİVERSİTESİ