

ÖĞRETMEN ALGILARINA GÖRE KADIN ÖĞRETMENLERİN KARIYER ENGELLERİNİN İNCELENMESİ

Yüksel GÜNDÜZ¹

ÖZET

Bu araştırmanın amacı, öğretmen algılarına göre, ilköğretim kurumlarında görev yapan kadın öğretmenlerin “ailevi nedenler”, “toplumsal yapı”, “ekonomik durum”, “okul ortamı ve çevre”, “eğitim, cinsiyet, çalışma saati, yaş ve medeni durum”dan dolayı ne düzeyde kariyer engeli yaşadıklarını ortaya koymaktır. Araştırmanın evrenini İstanbul ili Bayrampaşa ilçesinde bulunan 25 ilköğretim okulunda görev yapan 950 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise, evrenden Basit Tesadüfî Örnekleme yöntemiyle seçilen 450 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma nicel bir araştırma olup, verileri toplamak için Köstek tarafından geliştirilen 31 maddelik bir ölçek kullanılmıştır. Kullanılan ölçeğin maddeleri Likert tipi olup, değerlendirme beşli skala üzerinden yapılmıştır. Ölçeğin öğretmenlere uygulanması sonucu elde edilen veriler, yüzde, frekans, ortalama, standart sapma, t testi ve tek yönlü varyans analizi (anova) ile çözümlenmiştir. Buna göre öğretmenlerin algıları, kadın öğretmenlerin, “ailevi nedenlerden” ve “eğitim, cinsiyet, çalışma saati, yaş ve medeni durumundan” dolayı “orta” düzeyde; “toplumsal yapıdan”, “okul ortamı ve çevreden” ve “ekonomik nedenlerden” dolayı da “biraz” düzeyinde kariyer engeli yaşadıkları yönünde olmuştur. Öğretmenlerin görüşleri arasında, cinsiyet, çocuk sayısı ve mesleki kıdem değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Kadın öğretmen, kariyer, kariyer yapma, kariyer engeli

A STUDY OF CARRIER BARRIERS BASED ON FEMALE TEACHERS' PERCEPTIONS

ABSTRACT

The aim of this study is to identify the perceptions of female primary school teachers on carrier barriers that stem from reasons related to “family”, “social structure”, “economic conditions”, “school environment and neighborhood”, and “education, gender, working hours, age, and marital status”. The population in this research consists of 406 teachers who work at 25 primary schools in the Bayrampaşa district in İstanbul and who were selected through simple random sampling out of 950 teachers working in the same district. The research is quantitative by nature. A questionnaire that consists of 31 items was used in the research. The scale was developed by Köstek. The items in the questionnaire were 5-point Likert type. T- test and Single-sided Variance were used for data analysis and values such as percentage, frequency, medium, and standard deviation were computed. Based on the data, it was found that female teachers experienced medium level carrier barriers due to “family”, “education, gender, working hours, age and marital status” and low level carrier barriers due to “social structure”, “school environment and neighborhood conditions” and “economical circumstances”. Significant differences in the variables gender, number of children and length of service were also found.

Key Words: Female teacher, carrier, making a carrier, carrier barrier

1. GİRİŞ

Kariyer, bir insanın çalışabileceği yıllar boyunca her hangi bir iş alanında adım adım ve sürekli olarak ilerlemesi, deneyim ve beceri kazanması olarak tanımlanmaktadır (Aytaç,1997). Kariyer, aynı zamanda bireyin çalıştığı işteki konumunu, tutum ve davranışlarını da gösterir. Bir işte çalışan insanlarda kariyer yapma, işte yükselme eğilimi her zaman var olmuştur ve var olmaya da devam edecektir. Bu eğilim insanın doğasından kaynaklanmaktadır.

Kariyer seçiminde ve kariyer sürecinin oluşumunda bireyi yönlendiren içsel (kişiliğin oluşumunda etki yapmış olan duygular, düşünceler, başarılar) ve dışsal (aile, çevre, eğitim, sosyo-ekonomik olgular vb.) faktörlerden söz edilebilir (Kaynak, 1997). Çalışanları örgüt içinde motive edebilmek için, bireylerin kariyer haritaları, amaç ve planlamaları hakkındaki istek ve arzularını bilmek, kariyer gelişimi için oldukça önem taşımaktadır (Varol, 2001). Bu konu, yönetim biriminde bulunanların çok hassas olmalarını gerektirir. Çünkü kariyer geliştirmenin örgüt açısından önemli yararları bulunmaktadır.

Kariyer geliştirme ile örgütte mal ve hizmetlerin sayı ve kalitesi artar, kazalar azalır, enerji tasarrufu sağlanır, örgütte çalışanlar arasında olumlu ilişkiler gelişir, bireylerin bilgi ve becerileri artar, işgörenlerin moralleri yükselir, meslekte daha kolay ilerleme olanağı sağlanır ve işten doyum artar (Baron,1989; Aktaran: Çinkir, 2003). Bu nedenle işgörenlerin bireysel gelişme çabaları örgüt içi ve dışı eğitsel çabalarla desteklenmelidir (Sabuncuoğlu, 1991).

Amaç insan yetiştirmek olan öğretmenlerin de hem eğitim sistemini hem de kendilerini geliştirmeleri yönünden kariyer yapmalarının sağlanması gerekmektedir. Ancak kariyer sürecinin önünde birtakım engellerin olduğunu da kabul etmek gerekir. Kadın olma özelliğinden ve yüklenen misyondan dolayı kadın öğretmenlerin bu engellerle daha çok karşılaştıkları belirtilmektedir (Aldemir ve diğerleri, 2001; Alkan, 1981; Aytaç, 2001; Eyuboglu, 1999; Mavin, 2001; Mohan, 2001; Şimşek ve diğerleri, 2004; TÜSİAD, 2000; Usluer, 2000; Wentling, 2003; Wirth, 2004). Bu çalışmada, mevcut kadronun yarısına yakını oluşturulan kadın öğretmenlerin (MEB, 2008), kariyer engelleri üzerinde durulmuştur.

Literatürden de yararlanarak, kadın öğretmenlerin kariyer yapma sürecinde karşılaştıkları muhtemel engelleri “ailevi”, “toplumsal”, “ekonomik” nedenler ile “okul ortamı ve çevre” koşulları, “eğitim durumu, cinsiyet, çalışma saati, yaş ve medeni durumun” olarak sıralamak olasıdır. Aşağıda da bunlara ilişkin açıklamalar bulunmaktadır.

Ailevi Nedenlerden Kaynaklı Kariyer Engelleri

Kadının öğretmenlerin, günün büyük bir kısmını okullarında çalışarak geçiriyor olmaları, onların ev ve aileye karşı sorumluluklarını hafifletmez. Ev işlerinin de büyük bir bölümü kadına bırakılmıştır. Bu anlamda aile faktörü kariyerin önünde en büyük engeli oluşturmaktadır. Toplumsal yapıdaki bu cinsiyete dayalı rol yüklemeleri nedeniyle, aile içinde erkek egemen yapı çoğunlukla ağırlığını sürdürmektedir (Özkalp 1991). Bu anlayışta erkekler kadının üstün konuma gelmesini kabul edemez ve kadının enerjisini eve çekmek için sorun yaratır (Ayan, 2000). Bu ataerkil bir yapının varlığının devamı demektir. Bu kavram, yalnızca kadının emeğinin değil, aynı zamanda kadının cinselliğinin, bedeninin ve doğurganlığının denetlendiği bir toplumsal sisteme gönderme yapmaktadır (Berktaş, 1996). Ataerkil sistem “anneliği” kadının en temel ve öncelikli toplumsal rolü olarak tanımlamış ve kadının birincil sorumluluğunun ev işleri, aile, çocuk ve yaşlı bakımı olduğunu belirtmiştir (Erkanlı, 2002). Burada, işte sorumluluk alma, başarı gösterme ve kariyer yapma çoğunlukla erkekte beklenmektedir (Kurtsan, 2000). Bu beklentiler, ev ve çocuklarına bakmakla birinci derecede sorumlu görülen kadınlar üzerinde baskı yaratmaktadır (Gill ve Davidson, 2001). Çalışan kadınların eve ve ailesine karşı olan birinci sorumlulukları çalışma yaşamının ilk on ile on beşinci yılları arasında kendisini baskın olarak

¹ Yrd. Doç. Dr. Artvin Çoruh Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Sınıf Öğretmenliği Ana Bilim Dalı, Cep: 05355537910, E-mail: gunduz0735@hotmail.com

hissetirmekte ve kadın çalışan kariyer planını ancak bu sorumluluklarından bir ölçüde kurtulabildiği yaşlarda yapabilmektedirler (Çarıkçı, 2001). Bu aşamadan sonra da kadın öğretmenlerde bundan sonra kariyer yapsam ne olur düşüncesinin ağırlık kazandığı söylenebilir.

Kadın öğretmenler enerjilerinin büyük bir kısmını ev ve aileye karşı olan sorumluluklarını yerine getirirken harcamaktadırlar. Dolayısıyla da daha fazla sorumluluk ve zaman gerektirecek işlerden kaçınmaktadırlar (Erkanlı, 2002).

Toplumsal Yapıdan Kaynaklı Kariyer Engelleri

Kadın öğretmenler, toplumsal yapıdan kaynaklı çeşitli şekillerde kendini hissettiren kariyer engeli ile karşılaşmaktadırlar. Tarihi bir süreçte oluşan bu engeller, çoğu kez dolaylı yollardan kendini göstermektedir.

Türklerde kadınlar İslamiyet öncesinde erkeklerle eşit oranda toplumsal hayatın içinde yer alırken, hükümdar olabılırken, törenlerde, toplantılarda, ayinlerde, savaş ve barış görüşmelerinde yer bulurken, Nizamülmülk ile beraber akıl yönünden eksik olarak görülmüşlerdir (Doğramacı, 1997). Bundan sonra toplum, kadından sadece iyi bir eş ve anne olmasını beklemiştir. Bu da, toplumun gelişme ve ilerlemesini engellemiştir (İnan, 1982). Toplumsal cinsiyet yaklaşımı, kadın ve erkeği farklı şekilde toplumsallaştırmıştır. Buna bağlı olarak kadın ve erkeğin iş hayatında farklı eğilimler sergilemelerine neden olmuştur. Toplumsal cinsiyet düzeni ile şekillenen yapı içinde, kadınlar aleyhine oluşan ayrımcılık, tüm toplumsal sistemde, örgütsel düzeyde, iş ve meslek düzeyinde, çalışma ilişkilerinde, yaşamın her alanında görülmektedir (Savcı, 2000). Dolayısıyla kadın öğretmenler de kariyer yapma sürecinde bu yapıdan olumsuz yönde etkilenmişlerdir.

Okul Ortamı ve Çevreden Kaynaklı Kariyer Engelleri

Okullarında kendilerine karşı var olan önyargılı davranış ve tutumların yarattığı engellerden dolayı, kadın öğretmenlerin kariyer yapma cesareti kırılmakta ve yükselmeleri engellenmektedir.

Kariyer ve iş tanımlarının erkek değerlerine ve erkek ihtiyaçlarına uygun bir şekilde tanımlanmış olmasından (Rutherford, 2001) dolayı, kadınlar çalışma ortamında erkek egemen kültürün yarattığı bir baskı ile karşı karşıya olduklarını düşünmektedirler (Appelbaum, Audet ve Miller, 2003). Kadın öğretmenler, kariyer sürecinde okul ortamında ve çevrede bulunanların olumsuz tutumlarından etkilenmektedirler. Ataay (1998), üst düzeydeki erkeklerin kadınlarla çalışmaktan kendilerini rahatsız hissetmelerini, kadınların çalışma yaşamında karşılaştıkları en önemli ve soyut engellerden biri olarak olarak göstermiştir. Buradan hala yöneticilerin kadın çalışanlara karşı önyargılarının bulunduğunu söylemek mümkündür.

Ekonomik Kökenli Kariyer Engelleri

Kariyer sürecinin belli bir harcamayı gerektirdiğini kabul etmek gerekir. Ancak kariyer yaparken harcanan para ve emeğin kariyer sonucunda dönüşünün düşük ve yeterli olmayışı, kadın öğretmenlerin kariyer yapmalarının önünde ciddi bir engel olarak görülmektedir.

Kariyer gelişimi için yapılan harcamalarının ev bütçesini zorladığı durumlarda da sorunlar yaşanabilir. Özellikle evli kadın öğretmenlerin yapacakları harcamalar, hem ailece yapılan bir plana hem de karşılıklı rızaya bağlıdır. Bu durumda erkek eşin göstereceği olumsuz tavır, kadın öğretmenin kariyer sürecini olumsuz etkiler.

Eğitim, Cinsiyet, Çalışma Saati, Yaş ve Medeni Durumdan Kaynaklı Kariyer Engelleri

Öğretmenlik eğitimiyle yetinme, eğitim programına bağlı kalma, bilgilerinin eskimiş olduğunun farkına varamama, öğrenmenin hazzına ulaşamama gibi öğretmenin kendisinden kaynaklı bazı kariyer engellerinin olduğunu da söylemek mümkündür (Başaran, 2000). Kadın öğretmenlerin kariyer çalışmaları, çevre genişlemesine, dolayısıyla da sosyal aktivitelerinin artmasına neden olabilir. Bu da kadının ev ve aileye karşı görevlerinde az da olsa gevşeme yaratabilir. Oysa kadınların çoğunlukla eşlerine destek olabilecekleri, aile ve ev işlerini aksatmayıcı nitelikte işlerde çalışmaları yeterli görülmektedir (Kurtsan, 2000). Toplumsallaşma ile kadına dayatılan bu cinsiyet rolleri, kadınların çalışma hayatına etki etmekte ve kariyer konusundaki beklentilerini de olumsuz yönde etkilemektedir. Yine kadın çalışanların üst kademelere ilerlemesi cinsel kimliklerinden ve çalışan kadına olan tutumlardan dolayı engellenmektedir (Şimşek ve diğerleri, 2004, s. 197). Geleneksel cinsiyete dayalı değer ve tutumların yanı sıra, erkek egemen örgütsel yapılarda kadınların kariyer gelişimlerini etkilemektedir.

Kadın öğretmenler, hem mesleki hem de ev işlerinden dolayı yoğun bir iş yükü altındadırlar. İş yükünün fazlalığı, hem ailesine karşı sorumluluğunu yerine getirmeye çalışan hem de kariyerini geliştirmeye çalışan kadına ek bir baskı yapmaktadır (Rutherford, 2001). Kadın öğretmenlerin, özellikle çocuk sahibi olanların iş yükü ve zaman baskısını hafifletmek için çalışma saatlerinin düzenlenmesi gerekmektedir.

Belirli bir yaşı geçtiğine inanan kadın öğretmenlerin, kariyer yapma yaşını geçtim düşüncelerine kapılmaları da kariyer gelişiminin önünde bir engel olarak görülebilir.

Burada, ilköğretim kurumlarında görev yapan kadın öğretmenlerin yukarıda belirtilen alanlara ilişkin olarak ne düzeyde kariyer engeli yaşadıklarının bilinmesi ve gerekli önlemlerin alınmasının önemi ve gerekliliği ortaya çıkmaktadır.

Buna göre yapılan çalışmanın amacı, öğretmen görüşlerine göre, ilköğretim kurumlarında görev yapan kadın öğretmenlerin “ailevi nedenlerden”, “toplumsal yapıdan”, “ekonomik durumdan”, “okul ortamı ve çevre koşullarından”, “eğitim cinsiyet, çalışma saati, yaş ve medeni durumdan” dolayı ne düzeyde kariyer engeli yaşadıklarını ortaya koymaktır. Bu amaçla yapılan çalışmada aşağıdaki soruların yanıtları aranmıştır.

- 1-Öğretmenlerin, kadın öğretmenlerin “ailevi nedenlerden”, “toplumsal yapıdan”, “ekonomik durumdan”, “okul ortamı ve çevre koşullarından” ve “eğitim cinsiyet, çalışma saati, yaş ve medeni durumdan” dolayı yaşadıkları kariyer engeline ilişkin genel algıları nelerdir?
- 2-Öğretmenlerin, kadın öğretmenlerin “ailevi nedenlerden”, “toplumsal yapıdan”, “ekonomik durumdan”, “okul ortamı ve çevre koşullarından” ve “eğitim cinsiyet, çalışma saati, yaş ve medeni durumdan” dolayı yaşadıkları kariyer engellerine ilişkin algıları arasında cinsiyet, çocuk sayısı, mesleki kıdem, eğitim durumu ve hizmet içi eğitim değişkenine göre anlamlı bir farklılık var mıdır?

2. YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma, İstanbul İli, Bayrampaşa İlçesi'ne bağlı okullarda çalışan öğretmenlerin, kadın öğretmenlerin kariyer engellerine ilişkin görüşlerini belirlemeyi amaçladığından, araştırmada genel tarama modeli kullanılmıştır.

2.2. Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini, 2008–2009 eğitim-öğretim yılında İstanbul İli Avrupa yakası Bayrampaşa İlçesinde bulunan 25 ilköğretim okulunda görev yapan (n=950) öğretmen oluşturmaktadır. Bu çalışmanın örneklemini ise, İstanbul İli Avrupa yakası Bayrampaşa İlçesinde bulunan ilköğretim okullarında görev yapan ve araştırmanın amacına uygunluğu nedeniyle, Basit Tesadüfi Örnekleme yöntemiyle seçilen (n=450) öğretmen oluşturmaktadır. Dağıtılan 450 ölçme aracından sadece 406'sı geri dönmüş ve 406'sı da geçerli sayılmıştır.

2.3. Verileri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak, Köstek (2007) tarafından geliştirilen “Kadın Öğretmenlerin Kariyer Engelleri Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçekte kadın öğretmenlerin kariyer engellerine ilişkin 31 madde bulunmaktadır. Ölçek, “aile kaynaklı kariyer engelleri”, “okul ve çevre kaynaklı kariyer engelleri”, “toplumsal yapıdan kaynaklı kariyer engelleri”, “ekonomik nedenlerden kaynaklı kariyer engelleri” ve “eğitim, çalışma saati, yaş ve medeni durum kaynaklı kariyer engelleri” olmak üzere beş alt boyuttan oluşmuştur. Uygulanan ölçek sonucunda verilerin çözümü, beşli Likert derecelendirme ölçeği kullanılarak sayısallaştırılmıştır. Beşli ölçekteki dört aralık için (5-1=4) hesaplanan aralık katsayıları ise şöyledir (4/5=0,80): Hiç engellemez 1.00-1.79, biraz engeller 1.80- 2.59, orta düzeyde engeller 2.60-3.39, çok engeller 3.40-4.19 ve tam engeller 4.20-5.00 aralıklarındadır. Ölçeğin bütünü için Cronbach Alpha katsayısı 0.92'dir. Alt boyutlar için ise, “aile kaynaklı kariyer engelleri” için Cronbach Alpha katsayısı 0.86; “okul çevre kaynaklı kariyer engelleri” için Cronbach Alpha katsayısı 0.83; “toplumsal yapıdan kaynaklı kariyer engelleri” için Cronbach Alpha katsayısı 0.81; “ekonomik nedenlerden kaynaklı kariyer engelleri” için Cronbach Alpha katsayısı 0.77; ve “eğitim, çalışma saati, yaş ve medeni durumdan kaynaklı kariyer engelleri” için Cronbach Alpha katsayısı 0.81 olarak hesaplanmıştır. Bu araştırmada ölçeğin tüm maddeleri bazında Alpha katsayısı 0.94 olarak hesaplanırken, “aile kaynaklı kariyer engelleri” için Cronbach Alpha katsayısı 0.89; “okul çevre kaynaklı kariyer engelleri” için Cronbach Alpha katsayısı 0.81; “toplumsal yapıdan kaynaklı kariyer engelleri” için Cronbach Alpha katsayısı 0.85; “ekonomik nedenlerden kaynaklı kariyer engelleri” için Cronbach Alpha katsayısı 0.86; “eğitim, çalışma saati, yaş ve medeni durum kaynaklı kariyer engelleri” için Cronbach Alpha katsayısı 0.86 olarak hesaplanmıştır. Bu da ölçeğin güvenilirliğinin yüksek olduğunu göstermektedir.

2.4. Verilerin Analizi

Araştırmada kullanılan “Kadın Öğretmenlerin Kariyer Engelleri Ölçeği”nden elde edilen verilerin analizinde SPSS 11.00 paket programı kullanılmıştır. Araştırmanın alt problemleri dikkate alınarak aşağıdaki teknikler kullanılmıştır.

1-Araştırmada, “Öğretmenlerin, kadın öğretmenlerin ailevi nedenlerden, toplumsal yapıdan, ekonomik durumdan, okul ortamı ve çevre koşullarından, eğitim cinsiyet, çalışma saati, yaş ve medeni durumdan dolayı yaşadıkları kariyer engeline ilişkin genel algıları nelerdir?” şeklinde birinci alt problem için sorulara verilen yanıtların frekans, yüzde, aritmetik ortalama ve standart sapmaları hesaplanmıştır.

2-Araştırmada, “Öğretmenlerin, kadın öğretmenlerin ailevi nedenlerden, toplumsal yapıdan, ekonomik durumdan, okul ortamı ve çevre koşullarından, eğitim cinsiyet, çalışma saati, yaş ve medeni durumdan dolayı yaşadıkları kariyer engeline ilişkin algıları arasında cinsiyet, çocuk sayısı, mesleki kıdem, eğitim durumu ve hizmet içi eğitim değişkenine göre anlamlı bir farklılık var mıdır?” şeklindeki ikinci alt problemi için, cinsiyet değişkenine ilişkin t testi, çocuk sayısı, mesleki kıdem, eğitim durumu ve hizmet içi eğitim değişkenine ilişkin tek yönlü varyans analizi

(Anova) yapılmış, farklılığın çıktığı durumlar için ise Tukey HSD testi uygulanmıştır. Çalışmaya ilişkin anlamlılık düzeyi $p<0,05$ olarak alınmış ve sonuçlar bu bağlamda yorumlanmıştır.

3. BULGULAR VE YORUM

Katılımcıların, 212 kadın, 194 erkektir. 140'nin 1 çocuğu, 126'nın 2 çocuğu, 28'nin 3 çocuğu olduğu halde, 112'nin de hiç çocuğu yoktur. Öğretmenlerin, 174'ü 6-10 yıl, 117'si 11-15 yıl, 47'i 16-20 yıl, 22'si 21-25 yıl, 46'sı da 26 ve üstü kıdeme sahiptirler. Eğitim durumu olarak, öğretmenlerin 46'ı ön lisans, 344'ü lisans, 13'ü yüksek lisans mezunudurlar. Yine katılımcıların 174'ü 1-3 kez 117'si 4-6 kez, 47'si 7-10 kez, 22'si 11'den fazla hizmet içi eğitim alırken, 46'sı da hiç hizmet içi eğitim almamıştır.

Tablo 1. Kadın Öğretmenlerin Ailevi Nedenlerden Dolayı Yaşadıkları Kariyer Engeline İlişkin Öğretmen Algıları

Maddeler	Algılama Düzeyleri						\bar{X}	SS
	f	f	f	f	f	f		
	%	%	%	%	%	%		
1.Çocuk bakımı sorumluluğunun, kadınların üzerinde olması	24	74	90	170	48	406	3.35	1.08
2.Kadınların, ev yaşamına daha bağlı olmaları	63	88	133	95	27	406	2.83	1.14
3.Kadınların, ev işlerini ve anneliği ihmal etme endişesi.	37	76	116	133	44	406	3.17	1.13
4.Kadınların, aile içindeki görevlerimi aksatırım düşüncesi.	44	93	132	108	29	406	2.96	1.10
5.Kadınların, eve yönelik işleri kendi görevleri gibi algılaması	43	71	140	110	42	406	3.09	1.13
6.Kadınların, aile içinde huzursuzluk çıkar düşüncesi	78	103	112	68	45	406	2.75	1.25
7. Evlilik	94	115	106	60	31	406	2.55	1.21
ORTALAMA	23.2	28.3	26.1	14.8	7.6	100	2.9	.89

Tablo incelendiğinde, öğretmen algılarına göre, kadın öğretmenlerin “ailevi nedenlerden” dolayı $\bar{X}=2,96$ ortalama ile “orta” düzeyde kariyer engelleri yaşadıkları görülmektedir. Öğretmenler, kadın öğretmenlerin “ailevi nedenlerden” dolayı karşılaştıkları kariyer engellerine ilişkin “evlilik” maddesine $\bar{X}=2,55$ ortalama ile “biraz” düzeyinde engeller yönünde en düşük katılımı gösterirken, en büyük engel olarak $\bar{X}=3,35$ ortalama ile “çocuk bakımı sorumluluğunun kadınların üzerinde olmasını” göstermişlerdir. Burada öğretmenler, “evliliğin” diğer maddelere göre daha az kariyer engeli yarattığını vurgularken, “çocuk bakımı sorumluluğunu” en büyük engel olarak görmüşlerdir. Bunda ataerkil düşüncenin, anneliğin ve dolayısıyla da çocuk bakımının, kadının en temel ve öncelikli toplumsal rolü olarak görmesinin etkisi vardır denebilir.

Tablo 2. Kadın Öğretmenlerin Toplumsal Yapıdan Dolayı Yaşadıkları Kariyer Engeline İlişkin Öğretmen Algıları

Maddeler	Algılama Düzeyleri						\bar{X}	SS
	Hiç Engellemez	Biraz Engeller	Orta Düzeyde	Çok Engeller	Tam Engeller	Toplan		
	f %	f %	f %	f %	f %	f %		
8.Eğitim kurumlarında, kadın öğretmenlerin kariyer yapma girişimlerinin desteklenmemesi	124 30,5	94 23,2	88 21,7	56 13,8	44 10,8	406 100	2.51	1.33
9.Toplumsal yapımızın, kariyer yapmayı erkek işi olarak kabul etmesi	117 28,8	98 24,1	91 22,4	59 14,5	41 10,1	406 100	2.52	1.31
10.Kadın öğretmenlerin kariyer yapmayı, sadece erkek işi olarak algılaması	175 43,1	95 23,4	66 16,3	42 10,3	28 6,9	406 100	2.14	1.26
11.Toplumda yaygın olarak öğretmenlik işinin kadınlara göre olduğu düşüncesi	144 35,5	94 23,2	98 24,1	41 10,1	29 7,1	406 100	2.30	1.24
12.Kadın öğretmenlerin, kariyer yapımları sonucu okul çevresine söz geçiremem düşüncesi	220 54,2	78 19,2	52 12,8	38 9,4	18 4,4	406 100	1.90	1.19
ORTALAMA							2.27	1.00

Tabloda, öğretmen algılarına göre, kadın öğretmenlerin “toplumsal yapıdan” dolayı $\bar{X}=2,27$ ortalama ile “biraz” düzeyinde kariyer engeli yaşadıkları görülmektedir. Burada en büyük engel olarak $\bar{X}=2,52$ ortalama ile “toplumsal yapımızın, kariyer yapmayı erkek işi olarak kabul etmesi” görülürken, en düşük engel olarak da $\bar{X}=1,90$ ortalama ile “kadın öğretmenlerin, kariyer yapımları sonucu okul çevresine söz geçiremem” düşüncesi görülmektedir. Toplumsal anlayışın, kadınların çoğunlukla eşlerine destek olmaları, aile ve ev işlerini aksatmayıcı nitelikte işlerde çalışmaları, işte sorumluluk alma, başarı gösterme ve kariyer yapma işinin çoğunlukla erkekten beklenmesi yönünde olması, böyle bir algının ortaya çıkmasına neden olmuştur denebilir. Toplumumuz daha çok erkek egemen bir toplum özelliği gösterdiği için önemli işlerin yapılması genelde erkeklerden beklenmektedir.

Tablo 3. Kadın Öğretmenlerin Okul Ortamı ve Çevreden Dolayı Yaşadıkları Kariyer Engeline İlişkin Öğretmen Algıları

Maddeler	Algılama Düzeyleri						\bar{X}	SS
	Hiç Engellemez	Biraz Engeller	Orta Düzeyde	Çok Engeller	Tam Engeller	Toplan		
	f %	f %	f %	f %	f %	f %		
13.Kariyer yapma çalışmalarının zamanlamasının kadın öğretmenlere uymaması	93 22,9	117 28,8	110 27,1	62 15,3	24 5,9	406 100	2.52	1.17
14.Kariyer yapma faaliyetlerine, yöneticilerin genellikle erkekleri uygun görmesi	106 26,1	87 21,4	92 22,7	73 18,0	48 11,8	406 100	2.67	1.34
15.Meslekte kariyer yapan kadın öğretmenlerin sayısının az oluşu	128 31,5	95 23,4	98 24,1	63 15,5	22 5,4	406 100	2.39	1.22
16.Kadın öğretmenlerin kariyer yapımlarına, okul çalışanlarının olumsuz yaklaşması	173 42,6	100 24,6	74 18,2	36 8,9	23 5,7	406 100	2.10	1.21
17.Erkek öğretmenlerin kariyer yapmış kadın öğretmenlere karşı olumsuz tavır takınmaları	197 48,5	96 23,6	56 13,8	33 8,1	24 5,9	406 100	1.99	1.21
ORTALAMA							2.33	.93

Tabloya göre öğretmenler, kadın öğretmenlerin “okul ortamı ve çevre koşulları” nedeni ile $\bar{X}=2,33$ “biraz” düzeyinde kariyer engeli yaşadıkları yönünde görüş belirtmişlerdir. Öğretmenler en büyük engel olarak $\bar{X}=2,67$ ortalama ile “kariyer yapma faaliyetlerine,

yöneticilerin genellikle erkekleri uygun görmesini” vurgularken, en düşük engel olarak da $\bar{X}=1,99$ ortalama ile “erkek öğretmenlerin kariyer yapmış kadın öğretmenlere karşı olumsuz tavır takınmalarını” vurgulamışlardır. Kariyer yapma faaliyetlerine, yöneticilerin genellikle erkekleri uygun görmesi yönündeki algının oluşmasında, müdürlerin çeşitli nedenlerden dolayı kadın öğretmenlere karşı olan tutum ve davranışlarından kaynaklandığı söylenebilir. Özellikle erkek yöneticilerin kadınlar hakkındaki olumsuz düşünceleri, kadınların çalışma hayatında yükselmelerine engel olmaktadır (Karaca, 2007).

“Erkek öğretmenlerin kariyer yapan kadın öğretmenlere karşı olumsuz tavır takınmalarının”, kadınların kariyer yapımlarının önünde en düşük engelleyici olarak görülmesini, kadın öğretmenlerin kariyer yapımlarının kanıksanması olarak açıklamak mümkündür.

Tablo 4. Kadın Öğretmenlerin Ekonomik Nedenlerden Dolayı Yaşadıkları Kariyer Engeline İlişkin Öğretmen Algıları

Maddeler	Algılama Düzeyleri						\bar{X}	SS
	Hiç Engellemez	Biraz Engeller	Orta Düzeyde	Çok Engeller	Tam Engeller	Toplan		
	f %	f %	f %	f %	f %	f %		
18.Kariyer yapmanın maddi boyutunun yüksek oluşu	101 24,9	93 22,9	94 23,2	78 19,2	40 9,9	406 100	2.66	1.30
19.Kariyer yaparken harcanan paranın, kariyer sonrası dönüşünün düşük olması	83 20,4	100 24,6	99 24,4	86 21,2	38 9,4	406 100	2.74	1.26
20.Ekonomik gücün genelde erkekte olması	107 26,4	109 26,8	86 21,2	57 14,0	47 11,6	406 100	2.57	1.32
21.Kadınların kariyer yapımlarının aile, toplum ve çevre tarafından olumlu bulunmaması	135 33,3	104 25,6	95 23,4	50 12,3	22 5,4	406 100	2.31	1.20
22.Kariyer gelişim planlarının genelde erkeğe yönelik olarak yapılması	120 29,6	100 24,6	91 22,4	59 14,5	36 8,9	406 100	2.48	1.29
23.Erkek egemen kültür oluşu	99 24,4	101 24,9	84 20,7	74 18,2	48 11,8	406 100	2.68	1.33
24.Kadına karşı olan cinsiyet ayrımı	125 30,8	85 20,9	99 24,4	55 13,5	42 10,3	406 100	2.51	1.32
ORTALAMA							2.56	.96

Öğretmenler, kadın öğretmenlerin kariyer yapımlarının önünde “ekonomik nedenleri” $\bar{X}=2,56$ ortalama ile “biraz” düzeyinde engeller bulmuşlardır. Tabloda, en büyük engel olarak $\bar{X}=2,74$ ortalama ile “kariyer yaparken harcanan paranın, kariyer sonrası dönüşünün düşük olması” ve en düşük engel olarak da $\bar{X}=2,31$ ortalama ile “kadınların kariyer yapımlarının aile, toplum ve çevre tarafından olumlu bulunmaması” görülmektedir. Ev ve aile işlerinin çok büyük bir kısmının sorumluluğunun yanında, özel gayretle yapılan kariyer sonucunda emeğin karşılığı doğal olarak beklenir. Kariyer aşamalarında yapılan maddi harcamaların, kariyer sonrası dönüşünün yeterli olmayışının bu düşüncenin oluşmasında belirleyici olduğu söylenebilir. Gerçekte insan doğası gereği, harcadığı emeğinin karşılığını almak ister, alamadığında da emeğini harcamaktan kaçınır.

Kadın öğretmenler zaten ekonomik olarak belli bir güce sahip olduğundan, “ekonomik nedenler”, kadın öğretmenlerin kariyerleri önünde “biraz” düzeyinde engeller bulunmuştur.

Tablo 5. Kadın Öğretmenlerin Eğitim, Cinsiyet, Çalışma Saati, Yaş ve Medeni Durumdan Dolayı Yaşadıkları Kariyer Engeline İlişkin Öğretmen Algıları

Maddeler	Algılama Düzeyleri						\bar{X}	SS
	Hiç Engellemez	Biraz Engeller	Orta Düzeyde	Çok Engeller	Tam Engeller	Toplan		
	f %	f %	f %	f %	f %	f %		
25.Kadın öğretmenlerin aldıkları eğitime bağlı olarak sosyal aktivitelerinin artması	90 22,2	105 25,9	114 28,1	68 16,7	29 7,1	406 100	2.60	1.20
26.Aile ve okuldaki çocukların eğitiminin fazla zaman alması	51 12,6	102 25,1	121 29,8	91 22,4	41 10,1	406 100	2.92	1.17
27.Öğretmenlik mesleğinin çalışma saati dışında da, mesleğe dönük çalışmalar yapmayı zorunlu kılması	51 12,6	100 24,6	116 28,6	96 23,6	43 10,6	406 100	2.95	1.18
28.Belirli bir yaşı geçtiğine inanan kadın öğretmenlerin, kariyer yapma yaşını geçtim düşüncelerine kapılmaları	47 11,6	86 21,2	97 23,9	101 24,9	75 18,5	406 100	3.17	1.27
29.Kadın öğretmenlerin, mesleki birikimlerini yeterli görmeleri	113 27,8	97 23,9	115 28,3	60 14,8	21 5,2	406 100	2.45	1.18
30.Kariyer yapma işinin genellikle gençlerle özdeşleştirilmesi	75 18,5	120 29,6	91 22,4	73 18,0	47 11,6	406 100	2.74	1.27
31.Kariyer yapma çalışmalarına, genellikle bekâr öğretmenlerin tercih edildiği inancı	97 23,9	105 25,9	94 23,2	62 15,3	48 11,8	406 100	2.65	1.31
ORTALAMA							2.78	.91

Tabloda, öğretmenler, kadın öğretmenlerin kariyer yapmalarının önünde “eğitim, cinsiyet, çalışma saatini, yaş ve medeni” durumu $\bar{X}=2,78$ ortalama ile “orta” düzeyde engeller bulmuşlardır. Burada en büyük engel olarak $\bar{X}=3,17$ ortalama ile “belirli bir yaşı geçtiğine inanan kadın öğretmenlerin, kariyer yapma yaşını geçtim düşüncelerine kapılmaları” görülürken, en düşük engel olarak da $\bar{X}=2,45$ ortalama ile “kadın öğretmenlerin, mesleki birikimlerini yeterli görmeleri” görülmüştür. Belirli bir yaşı geçtiğine inanan kadın öğretmenlerin, kariyer yapma yaşını geçtim düşüncelerine kapılmalarının en büyük engelleyici olarak görülmesinde, kadınların eve ve ailesine karşı olan sorumlulukları çalışma yaşamının ilk on ile on beşinci yılları arasında kendisini baskın olarak hissettirmesidir. Bu ağır sorumluluk sürecinde kendilerini geliştirmeleri yönünde bir çalışmanın yapılması ertelenebilmektedir. Yine on, on beş yıl kıdeme sahip kadın öğretmenlerin artık emeklilik zamanlarının yaklaşmış olmasının da etkisi düşünülebilir.

Tablo 6. Öğretmenlerin, Cinsiyet Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Kariyer Engelleri Ölçeğinden Aldıkları Puanlara İlişkin t Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Cinsiyet	N	\bar{X}	S	t	p
Ailevi Nedenler	Kadın	212	3.23	.89	6.88	.00**
	Erkek	194	2.65	.79		
Toplumsal Yapı	Kadın	212	2.37	1.12	2.05	.04*
	Erkek	194	2.17	.85		
Okul Ve Çevre	Kadın	212	2.47	1.03	3.03	.00*
	Erkek	194	2.19	.80		
Ekonomik Nedenler	Kadın	212	2.65	1.07	1.83	.06
	Erkek	194	2.47	.82		
Eğitim, Çalışma Saati, Yaş Ve Medeni Durum	Kadın	212	2.87	1.00	2.08	.03*
	Erkek	194	2.68	.80		

*p<0.05 **p<0,01

Öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre, “ailevi nedenler”, “toplumsal yapı”, “okul ve çevre” ve “eğitim, çalışma saati, yaş ve medeni durum” alt boyutlarında aldıkları puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar elde edilmiştir. Öğretmenlerin, “ekonomik nedenler” alt boyutunda aldıkları puanlar arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin, kadın öğretmenlerin “ailevi nedenlerden” dolayı yaşadıkları kariyer engeli algılamaları arasında anlamlı bir fark vardır (p<0.05). Farklılığa kadın öğretmenlerin algıları neden olmuştur. Kadın öğretmenler ($\bar{X}=3,23$), erkek öğretmenlere ($\bar{X}=2,65$) göre “ailevi nedenlerden” dolayı daha çok kariyer engeli yaşadıklarını düşünmektedirler. Bu algının oluşmasına, kadın öğretmenlere toplumsal yapıdaki cinsiyete dayalı rol yüklemeleri nedeniyle, ev işleri, aile, çocuk ve yaşlı bakımı, eşlerine destek olma sorumluluklarının ağırlıklı olarak verilmesi neden olmuş olabilir. Yine kadın öğretmenler evliliklerinin ilk on ile on beşinci yıllarında bu sorumlulukları baskın olarak hissetmektedirler.

Öğretmenlerin, kadın öğretmenlerin “toplumsal yapıdan” kaynaklı yaşadıkları kariyer engeli algılamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur (p<0.05). Kadın öğretmenlerin algıları bu farklılığı yaratmıştır. Kadın öğretmenler ($\bar{X}=2,37$), erkek öğretmenlerden ($\bar{X}=2,17$) “toplumsal yapının” kariyer yapma konusunda kendilerini daha çok engellediğini düşünmektedirler. Toplumsal anlayışın, kadınların çoğunlukla aile ve ev işlerini aksatmayıcı işlerde çalışması, işte sorumluluk alma, başarı gösterme ve kariyer yapma işinin çoğunlukla erkekten beklenmesi yönünde olması bunda etkili olmuştur denebilir.

Kadın öğretmenlerin, “okul ve çevreye” bağlı olarak yaşadıkları kariyer engeline ilişkin öğretmenlerin algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur (p<0.05). Farklılık kadın öğretmenlerin algılarından kaynaklanmaktadır. Kadın öğretmenler ($\bar{X}=2,47$), erkek öğretmenlere ($\bar{X}=2,19$) göre, kariyer yapmada “okul ve çevrenin” engelleyici etkisini daha çok hissettiklerini vurgulamışlardır. Bunda kadın öğretmenlerin okul ortamı ve çevreden aldıkları tepkinin etkisi olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin, kadın öğretmenlerin “eğitim, çalışma saati, yaş ve medeni durum” nedeniyle yaşadıkları kariyer engeli algılamaları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir (p<0.05). Burada da farklılığı kadın öğretmenlerin algıları yaratmıştır. Kadın öğretmenler ($\bar{X}=2,87$), belirtilen konularda erkek öğretmenlere göre ($\bar{X}=2,68$), kariyer yapma konusunda daha çok engellendiklerini belirtmektedirler.

Öğretmenlerin, “ekonomik nedenler” alt boyutunda aldıkları puanlar arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bunda kariyer yapmanın ekonomik olarak belli bir bedelinin olduğunun taraflarca kabullenişinin etkisi vardır denebilir.

Tablo 7. Öğretmenlerin, Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Kariyer Engelleri Ölçeğinden Aldıkları Puanlara İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (Anova) Sonuçları

Alt Boyutlar	Varyansın Kaynağı	KT	df	KO	F	P
Ailevi Nedenler	Gruplar Arası	7.52	3	2.50	3.16	.02*
	Gruplar İçi	318.81	402	.79		
	Toplam	326.33	405			
Toplumsal Yapı	Gruplar Arası	16.72	3	5.57	5.67	.00*
	Gruplar İçi	395.00	402	.98		
	Toplam	411.72	405			
Okul Ve Çevre	Gruplar Arası	11.42	3	3.80	4.43	.00*
	Gruplar İçi	345.35	402	.85		
	Toplam	356.77	405			
Ekonomik Nedenler	Gruplar Arası	20.66	3	6.88	7.73	.00*
	Gruplar İçi	358.16	402	.89		
	Toplam	378.83	405			
Eğitim Çalışma Saati, Yaş Ve Medeni Durum	Gruplar Arası	19.72	3	6.57	8.24	.00*
	Gruplar İçi	320.79	402	.79		
	Toplam	340.51	405			

*p<0.05 , **p<0,01

Öğretmenlerin çocuk sayısı değişkenine göre, “ailevi nedenler”, “toplumsal yapı”, “okul ve çevre”, “ekonomik nedenler” ve “eğitim, çalışma saati, yaş ve medeni durum” alt boyutlarında aldıkları puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar bulunmuştur.

Çocuk sayısı değişkenine göre, kadın öğretmenlerin “ailevi nedenlere” bağlı olarak yaşadıkları kariyer engeline ilişkin öğretmen görüşleri arasında anlamlı bir farklılık vardır. Farkın kaynağını belirlemek için Tukey HSD testi yapılmış, farkın kaynağını 3 çocuklu öğretmenler ile 2 çocuklu öğretmenler oluşturmuştur. Burada 3 çocuklu öğretmenler, 2 çocuklulara göre “ailevi nedenleri” kadın öğretmenlerin kariyer yapmalarının önünde daha engelleyici bulmuşlardır. Ailede çocuk bakımı sorumluluğunun kadının üzerinde olması, kadını yapacağı diğer işlerden alıkoymaktadır. Bunu üç çocuklu olanlar daha iyi fark etmişlerdir.

Aynı değişkene göre öğretmenlerin, kadın öğretmenlerin “toplumsal yapı” ve “ekonomik nedenlerden” dolayı yaşadıkları kariyer engeline ilişkin algılamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Farkın kaynağını 1 çocuklu öğretmenler ile 2 çocuklu öğretmenler oluşturmaktadır. 1 çocuklu öğretmenler, 2 çocuklulara göre, “toplumsal yapının” ve “ekonomik nedenlerin” kadın öğretmenlerin kariyer yapmalarının önünde daha büyük bir engel olduğunu belirtmişlerdir.

Yine çocuk sayısı değişkenine göre öğretmenlerin, kadın öğretmenlerin, “eğitim, çalışma saati, yaş ve medeni durum” ile “okul ve çevreden” kaynaklı karşılaştıkları kariyer engeline ilişkin algılamaları arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Farkın kaynağını 1 çocuklu öğretmenler ile 3 çocuklu öğretmenler oluşturmaktadır. 1 çocuklu öğretmenler, 3 çocuklulara göre “eğitim, çalışma saati, yaş ve medeni durum” ile “okul ve çevreyi” kadın öğretmenlerin kariyer yapmalarının önünde daha engelleyici bulmuşlardır.

Tablo 8. Öğretmenlerin, Mesleki Kıdem Değişkenine Göre “Kadın Öğretmenlerin Kariyer Engelleri Ölçeği”nden Aldıkları Puanlara İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (Anova) Sonuçları

Alt Boyutlar	Varyansın Kaynağı	KT	df	KO	F	P
Ailevi Nedenler	Gruplar Arası	3.04	4	.76	.94	.43
	Gruplar İçi	323.28	401	.80		
	Toplam	326.33	405			
Toplumsal Yapı	Gruplar Arası	12.39	4	3.10	3.11	.01*
	Gruplar İçi	399.32	401	.99		
	Toplam	411.72	405			
Okul Ve Çevre	Gruplar Arası	8.50	4	2.12	2.44	.04*
	Gruplar İçi	348.26	401	.86		
	Toplam	356.77	405			
Ekonomik Nedenler	Gruplar Arası	4.67	4	1.16	1.25	.28
	Gruplar İçi	374.15	401	.93		
	Toplam	378.83	405			
Eğitim Çalışma Saati, Yaş Ve Medeni Durum	Gruplar Arası	10.67	4	2.66	3.24	.01*
	Gruplar İçi	329.84	401	.82		
	Toplam	340.51	405			

*p<0.05 **p<0,01

Tablo değerlendirildiğinde, öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre, “toplumsal yapı”, “okul ve çevre” ve “eğitim, çalışma saati, yaş ve medeni durum” alt boyutlarında aldıkları puanlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar vardır. Öğretmenlerin, “ailevi nedenler” ve “ekonomik nedenler” alt boyutunda aldıkları puanlar arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Mesleki kıdem değişkenine göre, öğretmenlerin, kadın öğretmenlerin “toplumsal yapıdan” dolayı yaşadıkları kariyer engeline ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Farkın kaynağını belirlemek için Tukey HSD testi yapılmış, farkın kaynağını 16-20 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenler ile 26 ve üstü kıdeme sahip öğretmenler oluşturmuştur. Burada 16-20 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenler, 26 ve üstü kıdeme sahip öğretmenlerden “toplumsal yapıyı” kadın öğretmenlerin kariyer yapmalarının önünde daha engelleyici bulmuşlardır. Aynı değişkene göre, öğretmenlerin “okul ve çevreye” ilişkin görüşleri ile “toplumsal yapıya” ilişkin görüşleri benzer sonuçlar vermiştir.

Kadın öğretmenlerin “eğitim, çalışma saati, yaş ve medeni durum” nedeniyle karşılaştıkları kariyer engeline ilişkin öğretmen algıları arasında da anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Farkın kaynağını 21-25 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenler ile 26 ve üstü kıdeme sahip öğretmenler oluşturmuştur. Burada 21-25 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenler, 26 ve üstü kıdeme sahip öğretmenlerden, “eğitim, çalışma saati, yaş ve medeni durumu” kadın öğretmenlerin kariyer yapmalarının önünde daha engelleyici bulmuşlardır. Mesleki kıdem değişkenine göre, “ailevi” ve “ekonomik nedenlere” ilişkin öğretmen görüşleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

4. TARTIŞMA

Öğretmen algılarına göre, ilköğretim kurumlarında görev yapan kadın öğretmenlerin “ailevi nedenlerden”, “toplumsal yapıdan”, “ekonomik durumdan”, “okul ve çevreden” ve “eğitim, cinsiyet, çalışma saati, yaş ve medeni durumdan” dolayı ne düzeyde kariyer engeli yaşadıklarını ortaya koymayı amaçlayan araştırmada, kadın öğretmenlerin “ailevi nedenlerden”

dolayı $\bar{x}=2,96$ ortalama ile “orta” düzeyde kariyer engeli yaşadıkları sonucuna varılmıştır. Bu sonucu Ayan’ın (2000) yaptığı ve “bir kadının öncelikli görevi, evine ve ailesine karşıdır” ifadesine, kadınların *kararsızım*, erkeklerin ise *katılıyorum* diyerek görüş belirttikleri araştırmayı dolaylı olarak desteklemektedir. Mohan’ın (2001) çalışmasında da kadınların lider olmasının önündeki en büyük engellerden biri olarak evdeki sorumlulukları gösterilmektedir. Yine Köstek’in (2007) yaptığı çalışma da “ailevi nedenlerin” kadınların kariyer gelişimini orta düzeyde engellediğini göstermektedir. Gönen ve Hablemit (2004)’e göre, kadınlar ev işlerinin yaklaşık yüzde 70’ini yapmaktadırlar. Bu tespit bile, “ailevi nedenlerin” kadın öğretmenlerin kariyer yapmalarının önündeki en büyük engellerden biri olduğunu göstermektedir. Mevcut öğretmen kadrosunun yarıya yakınına oluşturan kadın öğretmenlerin hem kendilerini geliştirme hem de işinde verimli olabilmesi için, kariyer gelişimleri konusunda önlerindeki engellerin bir şekilde kaldırılması gerekliliği vardır. İncelemeyen, araştırmayan, okumayan, alanıyla ilgili gelişmeleri takip etmeyen ve kısaca kendini geliştirmeyen öğretmenlerin sisteme katkıları sorgulanmaya muhtaçtır.

Araştırmaya katılanlar, “ailevi nedenleri” kadın öğretmenlerin kariyer yapmalarının önünde en büyük engel olarak görmektedirler. Bu sonuç (Berktay, 1996; Çarıkçı, 2001; Erkanlı, 2002; Gill ve Davidson, 2001; Kurtsan, 2000; Özalp, 1991) tarafından da desteklenmektedir. Eker (1994), araştırmasında, ev işlerinin farklı alanlarında, kadınların, kadınlara özgü ev işlerine katılımlarının hem erkeklerle özgü ev işlerine katılımlarından, hem de erkeklerin kadınlara özgü ev işlerine katılımlarından daha fazla olduğunu belirlemiştir. Ev işlerinin paylaşımındaki eşitsizlik, işlerin çoğunu erkeklerle kıyasla kadınların yapmasına neden olmaktadır (Thomson 1991). Dolayısıyla kadınlar yeterli desteği göremediklerinde kendilerini yetersiz hissedebilmekte, işe ve yaşama yabancılaşabilmektedirler (Büyükbeş ve diğerleri, 2002). Toplumsal yapı kadına birinci sorumluluk olarak, ev işleri, aile, çocuk ve yaşlı bakımı görevini vermiştir. Bu görev çalışan kadınlara daha ağır bir yük getirmiştir. Böyle ortamlarda kadın öğretmenlerin kariyer yapma şansları ya hiç yoktur, ya da çok sınırlı kalmaktadır. Zaten kadınlardan da istenen eşlerine destek olabilecekleri, aile ve ev işlerini aksatmayıcı nitelikte işlerde çalışmalarıdır. Aile ve ev işlerini aksatacak çalışmaların yapılması aile bireylerince hoş karşılanamayan bir durumdur. Kadın öğretmenlerin kariyer gelişimlerini tamamlamaları konusunda aile bireylerinin yardımcı olması özlenen bir durumdur.

Öğretmen algılarına göre, kadın öğretmenlerin “toplumsal yapıdan” dolayı $\bar{x}=2,27$ ortalama ile “biraz” düzeyinde kariyer engeli yaşadıkları görülmektedir. Bu sonuç Köstek’in (2007) yaptığı araştırma sonucu ile örtüşmektedir. Toplumsal yapının bireyler üzerindeki etkisini doğrudan gözlemleyebilmek bazen zor olabilir. Ancak, burada toplumsal yapının kadın öğretmenlerin kariyer yapmalarının üzerindeki engelleyici etkisinin azalarak da olsa hala var olduğunu söylemek mümkündür.

Kadın öğretmenlerin “okul ortamı ve çevre” koşulları nedeni ile $\bar{x}=2,33$ ortalama olarak “biraz” düzeyinde kariyer engeli yaşadıklarını belirten öğretmen algılarına karşın, Köstek (2007) yaptığı benzer araştırmada bu engelin “orta” düzeyde yaşandığını tespit etmiştir. Geçen zaman içinde okul ortamının ve çevrenin kadın öğretmenlerin kariyer yapmalarına ilişkin algılarında birtakım olumlu değişimler yaşanmış olabilir. Usluer’in (2000) yaptığı çalışmada gerek kadın gerekse erkek öğretmen ve yöneticilerin ‘ataerkil değerleri’ içselleştirdikleri görülmektedir. Buradan, kadınların, erkek yöneticilerin önyargılarına maruz kalmalarından dolayı, geleneksel olarak daha düzensiz kariyere sahip oldukları (Mavin, 2001) söylenebilir.

Katılımcılar, kadın öğretmenlerin kariyer yapmalarının önünde “ekonomik nedenleri” $\bar{x}=2,56$ ortalama ile “biraz” düzeyinde engeller bulmuşlardır. Kariyer sürecinde ödenen bedelin, yapılan kariyerin durumuna bağlı olarak belli oranda bir geri dönüşü söz konusudur. Yapılan

harcama ile dönüşün miktarındaki uyum bireyleri teşvik açısından önemlidir. Bunun yanında kariyerin bir çeşit statü aracı olarak da düşünülmesi gerekir. Statü boyutundan bakıldığında ekonomik durumun engelleyici özelliği minimize olmuş olur.

Öğretmenler, kadın öğretmenlerin kariyer yapmalarının önünde “eğitim, cinsiyet, çalışma saati, yaş ve medeni durumu” $\bar{x}=2,78$ ortalama ile “orta” düzeyde engeller bulmuşlardır. Türker’in (2007) yaptığı araştırmada “çalıştığım kurumda yükselme ve terfilerde cinsiyet ayrımcılığı yapılmaz” yargısına örneklemin %27,9 si kesinlikle katılmıyorum ve katılmıyorum demişlerdir. Böylece kısmen de olsa, kadın çalışanların üst kademelere ilerlemesi cinsel kimliklerinden ve çalışan kadına olan tutumlardan dolayı engellenmiştir (Şimşek ve diğerleri, 2004). Boydak ve Akpınar (2002) tarafından yapılan araştırmaya göre de, ülkemizde ilköğretim okullarında görev yapan kadın öğretmenlerin oranı % 44 olduğu halde, aynı okullardaki kadın yöneticilerin oranı sadece %5,7 ‘dir. Bu sonuç, Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü’nün (2001) verilerince de desteklenmektedir. Genel müdürlüğün verilerinde yönetici kadın oranı % 4 olarak verilmiştir. Buradan, kariyer yapmak isteyen kadın öğretmenlere, cinsiyetinden dolayı birtakım engellerin yaşatıldığını söylemek mümkündür.

Cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin “ailevi nedenlere”, “toplumsal yapıya”, “okul ve çevreye” ve “eğitim, çalışma saati, yaş ve medeni duruma” ilişkin kadın öğretmenlerin yaşadıkları kariyer engellerini algılamaları arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Buna göre kadın öğretmenler, bu boyutlara ilişkin olarak erkek öğretmenlerden daha çok kariyer geliştirme engeli ile karşılaştıklarını düşünmektedirler. Türker’in (2007) yaptığı araştırmada da yaş değişkeninin kariyer gelişiminde anlamlı bir farklılığa neden olduğu bulunmuştur. Gerçek sorunla yüz yüze olan kadınların, sorunu algılamaları erkeklerden daha üst düzeyde olmuştur.

Genelde çocuk sayısı az olan öğretmenler, çocuk sayısı çok olan öğretmenlere göre, kadın öğretmenlerin, “toplumsal yapıdan”, “okul ve çevreden”, “eğitim, çalışma saati, yaş ve medeni durumdan” dolayı daha çok kariyer geliştirme engeli ile karşılaştıklarını belirtmişlerdir. Bir çocuklu öğretmenlerin, çocuk sayısı çok olan öğretmenlere göre, çevrelerinde gelişen olaylara karşı duyarlılıkları da farklılaşmıştır.

Mesleki kıdemi az olan öğretmenler, mesleki kıdemi yüksek olan öğretmenlerden, kadın öğretmenlerin “toplumsal yapı” ile “okul ve çevre” etkisinden dolayı daha çok kariyer engeli yaşadıklarını dile getirmişlerdir. Bunda kıdemi az öğretmenlerin hem kariyer gelişimlerini destekler tutumlarının hem de çevresine karşı olan duyarlılığının etkisi vardır denebilir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırma bulgularına göre öğretmenler, kadın öğretmenlerin “ailevi nedenlerden” ve “eğitim durumu, cinsiyet, çalışma saati, yaş ve medeni durumdan” dolayı “orta” düzeyde kariyer engeli yaşadıklarını belirtirken, “toplumsal yapıdan”, “okul ortamı ve çevreden” ve “ekonomik nedenlerden” dolayı da “biraz” düzeyinde kariyer engeli yaşadıklarını belirtmişlerdir. Yine öğretmenler, “ailevi nedenleri” kadın öğretmenlerin kariyer yapmalarının önünde en büyük engel olarak görürken, “ekonomik nedenleri” de en az engel olarak görmüşlerdir.

Cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin, “ailevi nedenlere”, “toplumsal yapıya”, “okul ve çevreye” ve “eğitim çalışma saati, yaş ve medeni duruma” ilişkin, kadın öğretmenlerin yaşadıkları kariyer engellerini algılamaları arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Kadın öğretmenler, erkek öğretmenlerden bu alt boyutlara ilişkin daha çok kariyer engeli ile karşılaştıklarını düşünmektedirler.

Çocuk sayısı değişkenine göre öğretmenlerin “ailevi nedenlere”, “toplumsal yapıya”, “okul ve çevreye”, “ekonomik nedenlere” ve “eğitim, çalışma saati, yaş ve medeni duruma”

ilişkin kadın öğretmenlerin yaşadıkları kariyer engellerini algılamaları arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Genelde az çocuklu öğretmenler çok çocuklulara göre kadın öğretmenlerin belirtilen alanlara ilişkin daha çok kariyer yapma engeli yaşadıklarını vurgulamışlardır.

Mesleki kıdem değişkenine göre, öğretmenlerin “toplumsal yapı”, “okul ve çevreye” ve “ekonomik nedenlere” ve “eğitim, çalışma saati, yaş ve medeni duruma” ilişkin kadın öğretmenlerin yaşadıkları kariyer engellerini algılamaları arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Burada mesleki kıdemi az olan öğretmenler, mesleki kıdemi yüksek olan öğretmenlerden, “toplumsal yapı” ile “okul ve çevreyi” kadın öğretmenlerin kariyer geliştirmesinde daha engelleyici bulmuşlardır.

Çalışmaya ilişkin olarak şu öneriler getirilebilir.

- 1-Çocuk bakımı sorumluluğu yalnız kadına bırakılmamalı, bu sorumluluk aile bireylerince paylaşılmalıdır.
- 2-Toplumsal yapının, kariyer yapmayı erkek işi olarak gören anlayışı eğitim yoluyla değiştirilmelidir.
- 3-Yöneticiler, kariyer yapmak isteyen kadın ve erkek öğretmenlere adil davranmalıdırlar.
- 4-Yapılan kariyer sonucunda, bir önceki duruma göre maddi bir artış sağlanmalıdır.
- 5-Kariyer yapma işi, bir gelişim biçimi olarak yaşam boyu devam edeceği konusu öğretmenlere benimsetilmelidir.

KAYNAKÇA

- Aldemir, C., Budak, G. ve Ataoğlu, A. (2001). *İnsan kaynakları yönetimi*. İzmir: Barış Yayınları.
- Alkan, T. (1981). *Kadın-erkek eşitsizliği sorunu*. Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları.
- Appelbaum, S. H., Audet L., Miller, J. C. (2003). Gender and leadership? Leadership and gender? A journey through the landscape of theories. *Leadership & Organization Development Journal*, 24, (1), 43-51.
- Atay, A. N. (1998). *Kadın yöneticilerin kariyer boyutları ve etmenleri, 20. yüzyılın sonunda kadınlar ve gelecek*. (Ed: Oya Çitçi), Ankara: TODAİE Yayınları,
- Ayan, F.(2000). *Bayan öğretmenlerin yöneticilikleri ve öğretmen görüşleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aytaç, S. (1997). *Çalışma yaşamında kariyer yönetimi planlaması geliştirilmesi sorunları*. İstanbul: Epsilon Yayıncılık.
- Aytaç, S. (2001). *Çifti kariyerli esler ve çalışma yaşamındaki yeri*. Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları.
- Başaran, İ.E. (2000). Öğretmenin kendini yetiştirme sorumluluğu. *Öğretmen Dünyası Dergisi*, sayı: 251, Yıl 21, 5-8.
- Berktaş, F. (1996). *Tektarırlı dinler karşısında kadın*. İstanbul: Metis Kadın Araştırmaları, Metis Yayınları.
- Boydak, M. ve Akpınar, B. (2002). Okul yönetiminde kadın yöneticilerin başarısı. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12, (2), 219- 234.
- Büyükbey, T., Karayılan, D. ve Çelik, A. (2002, Mayıs). *Kadın işgörenlerin sorunlarına ilişkin Gaziantep ve Kahramanmaraş tekstil işletmelerinde karşılaştırmalı bir araştırma*. 10. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresinde Sunulan Bildiri, Antalya, Türkiye.
- Çarıkcı, İ.H. (2001). *Banka çalışanlarının iş ve aile rollerinin çatışması*. Yayınlanmış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Çınkır, Ş. (2003). *Örgütlerde personel geliştirme. Yönetimde çağdaş yaklaşımlar uygulamalar ve sorunlar*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Doğramacı, E. (1997). *Türkiye’de kadının dünü bugünü*. Ankara: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Eker, F.F. (1994). *Babaların çocuk bakımı ve ev işlerine katılım düzeyleri ve belirleyicileri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Erkanlı, H.(2002). *Kadın ve kariyer: Bolu’da üst düzey kadın çalışanlar üzerin araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Eyuboglu, D. (1999). *Kadın işgücünün değerlendirilmesinde yetersizlikler*. Ankara: Millî Prodüktivite Merkezi Yayınları, Yayın No: 637.
- Gill, S. and Davidson, M. J. (2001). Problems and pressures facing lone mothers in management and professional occupations – a pilot study. *Women in Management Review*, 16, (8), 383-399.
- Gönen, E.ve Hablemit, Ş. (2004). *Akademisyen kadınlar*. İstanbul: Toplumsal Dönüşüm Yayınları.
- İnan, A. (1982). *Tarih boyunca türk kadınının hak ve ödevleri*. İstanbul: Millî Eğitim Yayınları.
- Karaca, A. (2007). *Kadın yöneticilerde kariyer engelleri: cam tavan sendromu üzerine uygulamalı bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kaynak, T. (1997). *Kariyer planlama. İnsan kaynakları yönetimi*. Eskişehir: T.C.Anadolu Üniversitesi İşletme Fakültesi Ders Kitapları Yayını No:20.
- Köstek, H. (2007). *Resmi ilköğretim okullarında çalışan yönetici ve öğretmen görüşlerine göre, kadın öğretmenlerin kariyer engelleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- K.S.S.G.M. (1999). *Cinsiyete dayalı ayrımcılık ve kadın çalışanlara karşı tutumlar.Türkiye de eğitim sektörü örneği*. Ankara: Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları.
- Kurtsan, M. (2000). Dünyada ve Türkiye’de girişimci kadının konumu. İstanbul: Peryön Dergisi, Mayıs-Haziran, 90-105.
- Mavin, S. (2001). Women’s career in theory and practice: time for change? *Women In Management Review*, 16, (4), 183-192.
- MEB. (2008) *Millî Eğitim istatistikleri, örgün eğitim 2007-2008*. http://sgb.meb.gov.tr/istatistik/meb_istatistikleri_org. ERİŞİM [5Kasım 2009]
- Mohan, Y. (2001). *Kadın yöneticilerin liderlik stilleri ve bir uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özkalp, E. (1991). *Davranış bilimlerine giriş*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Rutherford, S. (2001). Organizational cultures, women managers and exclusion. *Women in Management Review*, 16, (8), 371-382.
- Sabuncuoğlu, Z. (1991). *Personel yönetimi*. İstanbul: Teknoğrafik Matbaacılık.
- Savcı, İ. (2000). Veri girişi işinde kadın çalışanlar: iş ve iş dışı deneyimleri. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 55, (4), 143-168.
- Şimşek, M. Ş., Çelik, A., Akgemici, T., Abdullah, S. (2004). *Kariyer yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Thomson, L. (1991). Family work. women’s sense of fairness. *Journal of Family Issues*, 12, (2), 181-187.
- Türker, F. (2007). *Örgüt kültürünün kadın çalışanların kariyer gelişimi üzerindeki etkisi (Trabzon ilinde kamu sektörü örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- TÜSİAD. (2000). *Kadın-erkek eşitliğine doğru yürüyüş: eğitim, çalışma yaşamı ve siyaset*. No.Tüsüad-t/2000-12.

- Usluer, L.(2000). *Kadın öğretmenlerin yönetici konumlara yükseltilmeme nedenleri konusundaki öğretmen ve yönetici görüşlerinin değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Varol, E. S. (2001). *Kariyer yönetimi, planlaması ve yeni gelişmeler*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları.
- Wentling, Rose M. (2003). The career development and aspirations of women in middle management-revisited. *Women In Management Review*,18, (6), 311- 324.
- Wirth, L. (2004). *Breaking through the glass ceiling: women in management international*. Geneva: Labour Office.