

Kadın Öğretmenlerin Kariyer Geliştirme Engelleri

Yusuf İNANDI, Saynur ÖZKAN, Sevinç PEKER, & Ümide ATİK

Özet – Bu araştırmanın ana amacı, kadın ve erkek öğretmenlerin görüşlerine göre, ilköğretim okullarında çalışan kadın öğretmenlerin kariyer geliştirmeleri önündeki engelleri belirlemektir. Araştırmanın alt amaçları ise katılımcıların, cinsiyet, medeni durum ve kıdem değişkenlerine göre görüşleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığının araştırılmasıdır. Genel tarama modeli kullanılan araştırmanın çalışma evrenini Adana, Mersin ve Hatay ili merkez resmi ilköğretim okullarında çalışan kadın ve erkek öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise yansız olarak seçilen 479 kadın, 515 erkek toplam 994 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın sonucunda kadın ve erkek öğretmenler, “ ailevi nedenler, toplumsal cinsiyet kalıp yargılar ve yaş, eğitim durumu, cinsiyet ve ekonomik nedenler boyutunda” birbirinden anlamlı derecede farklı düşünmektedirler. Kadınlar bu boyutlardaki maddelerin kariyerlerini erkek öğretmenlere göre daha fazla engellediğini belirtmişlerdir. Medeni durum değişkenine göre, bekar öğretmenler boşanmış ve evli öğretmenlerden “toplumsal cinsiyet kalıp yargılar” boyutunda anlamlı derecede farklı düşünmektedir. Kıdem değişkenine göre “ ailevi nedenler ve kadınların kendi bakış açıları” boyutlarında öğretmenlerin bakış açılarında anlamlı bir farklılık çıkmıştır.

Anahtar kelimeler: Kariyer, kariyer geliştirme, cinsiyet kalıp yargılar, kadın öğretmenlerin kariyer engelleri.

Abstract – The Barriers of Carrier Advancement of the Female Teachers – The main purpose of this study is to determine barriers to career advancement of female teachers working in elementary school according to views of male and female teachers. The sub aims of the study are to find out whether there is a meaningful difference among the views of the participants in terms of the variables of gender, marital status and seniority. In this research, general scanning model is used. The female and male teachers working in state primary schools which are in the city center of Adana, Mersin and Hatay Provinces constitute the population of the research. 994 teachers, who are randomly selected, constitute the sample of the research. The sample includes 515 male teachers and 479 female teachers. According to the findings of the study, there is meaningful difference among the views of male and female teachers in terms of the dimensions of the domestic factors, social gender stereotypes and age, level of education, gender and economic reasons. In comparison with male teachers, more female teachers have the opinion that the items in these dimensions hinder their career. According to variable of marital status, there is a meaningful difference among the views of the single teachers and, married and divorced teachers in terms of dimension of social gender stereotypes. According to the variable of seniority, there is a meaningful difference among the views of teachers in terms of the dimensions of domestic factors and women’s their own points of view.

Key words: Career, career advancement, gender stereotypes, barriers to careers of female teachers.

Yusuf İnandı, Yrd. Doç. Dr. Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü, <inandiyusuf@gmail.com>; Saynur Özkan, yüksek lisans öğrencisi, Milli Eğitim Bakanlığı öğretmen; Sevinç Peker, Yrd. Doç. Dr. Yıldız Teknik Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü; Ümide Atik, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi.

Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt 5, Sayı 1, Haziran 2009, ss. 77-96.

Mersin University Journal of the Faculty of Education, Vol. 5, Issue 1, June 2009, pp. 77-96.

Giriş

Bu çalışmada kadın ve erkek öğretmenlerin görüşlerine göre ilköğretim okullarında çalışan kadın öğretmenlerin kariyer geliştirme engellerinin neler olduğu tespit edilmeye çalışılmıştır. Alanyazın incelendiğinde çalışanların örgüt içindeki bireysel ihtiyaçları arasında meslekte yükselme (kariyer), iş doyumu ve parasal kazanç sağlamanın başı çektiği görülmektedir. Öyle ki insan kaynakları yönetiminde çalışanların mesleki gelişimi ve eğitiminin örgütsel amaçlar bakımından stratejik bir öneme sahip olduğu ileri sürülebilir (Forster, 1999). Bireyler, kendi yeteneklerine uygun bir meslek seçmek, bu meslek alanında kendini geliştirerek kariyer yapmak istemekte; örgüt yöneticisi ise bireylerin bu isteklerini gerçekleştirecek olanaklar hazırlayarak iş başında en iyi ürünü elde edecek nitelikli iş gücünü elde etmeye çalışmaktadır.

Dünya geneline bakıldığında ilköğretimde çalışan kadın ve erkek öğretmenlerin sayısı birbirine yakınken, yöneticilik konumuna yükselmeye erkeklerin lehine bir durum söz konusudur. Bu durum Türkiye için de geçerlidir. Türkiye’de ilköğretim kademesinde yaklaşık olarak 390 bin öğretmen bulunmaktadır. Bunların 172 bini kadın, 218 bini ise erkektir. İlköğretimde toplam 16.454 müdür bulunmaktadır. Bu müdürlerden sadece 477’si kadındır. Okul müdürü koltuğundaki kadınların oranı sadece % 3’tür. Bu da erkekler lehine bir durumun olduğunun açık göstergelerinden biri olarak karşımıza çıkmaktadır (Otaran, Sayın, Güven, Gürkaynak & Atakul, 2003). Batı ülkelerine baktığımızda ise bu ayrım Türkiye’deki kadar derin olmasa da yine de erkekler lehinedir. Örneğin Hollanda’da ilköğretim okulu müdürlerinin sadece % 13, Yunanistan’da % 41, Macaristan’da % 33, İrlanda ve İtalya’da % 46’sı kadınlardan oluşmaktadır (Athanasoula-Reppa & Koutouzis 2002). Bu noktada kadınların öndeki kariyer yapma engellerinin tespit edilip değerlendirilmesi önemli görülebilir. Alanyazın incelendiğinde kadınların kariyer yapmalarını engelleyen başlıca etkenlerin şu başlıklar altında toplandığı görülmektedir; (1) cam tavan [*glass ceiling*]; (2) toplumsal cinsiyet kalıp yargıları; (3) aile kaynaklı engeller; (4) kadınların yöneticiliğe bakış açıları; (5) eğitim, çalışma saati, yaş, ekonomik nedenler ve medeni durumdan kaynaklı engeller; (6) okul ve çevre kaynaklı kariyer engelleri. Kadınların kariyer gelişimlerini engelleyen bu faktörlerin kısaca ele alınması, çalışmanın amacına ulaşması açısından önemlidir.

Cam Tavan [Glass Ceiling]

1970’lerde ABD’de ortaya çıkan, kişilerin tutumları ve organizasyonların önyargılarından doğan cam tavan kavramı, kadınlar ile üst düzey yönetim arasında yer alan ve kadınların niteliklerini dikkate almaksızın ilerlemelerini engelleyen, görülmeyen ve geçilemeyen engeller olarak tanımlanmaktadır (Çelikten, 2005; ILO, 1997). Dünya geneline bakıldığında kadınların işgücüne ve eğitime katılım oranlarındaki hızlı artışa rağmen, birçok kadın iş dünyasında mesleki ayrımlarla

karşılaşmakla beraber üst düzey yönetsel ve profesyonel pozisyonlarda da karşılına bu tavan çıkmaktadır (Simpson, 1997). Kadınların daha düşük statülü işlerde çalışmaları içinde buldukları toplumlar tarafından daha uygun karşılanırken yöneticilik gibi yüksek güç, prestij ve statü sağlayan mesleklere girişleri ve bu mesleklerde yükselmeleri oldukça zor olmuştur. İnsani Kalkınma Göstergeleri'nde ilk sırayı alan Norveç'te dahi kadın yöneticilerin oranı ancak % 25 civarındadır (UNDP, 2003).

Cam tavan kadınların sadece kadın oldukları için ve geleneksel kültürün etkisi altındaki örgütün üst düzey gruplarının önyargılı tutumlarından dolayı karşılaştıkları, açıklanamayan ama hissedilen bir etkiye sahiptir (Özbilgin ve Woodward, 2004). Kadınların kısa bir süredir çalışma yaşamında yönetici durumunda görev almaları, işgücüne aralıklı olarak katılmaları, geleneksel olarak çalıştıkları belli alanların bulunması ve üst düzey yönetimlerin işe alma ve terfi politikaları bu tutumun başlıca nedenleri olarak görülebilir.

Toplumsal Cinsiyet Kalıp Yargılar

Toplumların ve bireylerin, kadınların üst düzey pozisyonlarda yer alma konusunda sahip oldukları önyargılar ve toplumsal normlar, kadınların aleyhine bir durumun oluşmasına sebep olmaktadır. Kadınların yönetim kademesine yükselmesini engelleyen bu önyargıların temelini cinsiyet kalıp yargılar oluşturmaktadır. Bu kalıp yargıların en yoğun olarak görüldüğü alanlardan birisi de eğitim kurumlarıdır (Usluer, 2000).

Toplumsal cinsiyet kalıp yargılar, “kadınların erkeklerden farklı olduğu” ve bu sebeple etkin bir yönetimin gerekliliğini yerine getiremeyeceği başka bir ifadeyle erkekler kadar yöneticilik için gerekli vasıflara sahip olmadığı düşüncesine sahip kültürlerin ve bu cinsiyet kalıp yargılarının etkisinde kalan erkeklerin tutumları kadınlar aleyhine süregelen ve devam eden bu olumsuz durumun devamına katkı sağlamaktadır (Porat, 1991). Bu tip bir cinsiyet kalıp yargısı kadınların yönetsel pozisyonlara gelmelerini engellemenin dışında, bu pozisyonlarda çalışan kadınların yetkilerini kullanma biçimini de etkilediği göz ardı edilemez. Birçok kadının yönetici olduğu kurumlarda “erkeksi” bir tutum sergilemesi de bu durumdan kaynaklanmaktadır (Conner ve Sharp, 1992; Simpson, 1997). Üst düzey yönetim pozisyonlarında beğenilme ve kabul edilme için erkeksi bir tavır takınmanın gerektirdiği inancında olan ve bu psikolojik baskı altında kalan kadınlar daha demokratik, esnek ve katılımcı bir liderlik modeli çizme çabası gösterirken, erkek egemen bir yönetim çevresinde kararsız, otoriter olamayan dolayısıyla da güvenilmeyen liderler olarak tanımlanmaktadır.

ABD’de yapılan bir araştırmada 1990’larda ilköğretimde görev yapan öğretmenlerin çoğunu kadınların oluşturmasına rağmen (% 66) müdür koltuğunda sadece % 39,7 oranında kadın müdürün görev yaptığı saptanmıştır. Kadınların

yönetimde bu kadar az oranda temsil edilmesinin bir diğer önemli faktörü olarak da “kadınların eğitim yönetiminde liderlik özelliklerinin” yanlış algılanmasıdır. Evetts (2000) tarafından kadınların kariyer geliştirme sürecinde kültür boyutu (aile, feminen ideolojiler ve örgüt kültürü) içinde yer alan ve yöneticiliği otoriter, kararlı, kontrolcü olan ve duygusal olmayan erkeklerin işi olarak görme ve kadın yöneticileri kararsız, otoriter olamamakla tanımlanma eğilimi cinsiyet kalıp yargılarından sadece birisini oluşturmaktadır. Diğer taraftan, kadın ve erkek öğretmenlerin nasıl bir lider ile çalışmak istediklerine dair sorulan soruya, hem erkek hem de kadın yöneticilerin aynı özellikleri taşımaları gerektiği cevabının verilmesi dolayısıyla da kadınların erkeksi bir yönetim tarzı oluşturmasının beklendiği dikkati çekmektedir. Sonuç olarak bu durum kadın yöneticileri, yönetimde erkek yöneticiler gibi davranmaya sevk etmektedir (Hudson ve Rea, 1998).

Erkek ve kadın yöneticilerin kendilerine verilen yetkileri algılamadaki bakış açılarının da farklı olduğu görülmektedir. Kadın yöneticiler eğitim süreci içindeki bütün unsurları harekete geçirmek için yetkilerini diğerleri ile paylaşmayı tercih ederken bunu sağlamak için ise, erkeklerle aralarında olan statü farklılığını en az düzeyde hissettirmeye çalışmaktadırlar (Conner ve Sharp, 1992). Kadınların bu tutumu onları erkek yöneticilerin aksine daha az ciddiyet sahibi olarak göstermektedir. Temelde erkek yöneticilerin bir araya gelerek korumaya çalıştıkları kültür yine erkekler tarafından yönetilmekte, tekrar tekrar oluşturulmakta ve böylece erkek davranışlarının ve kariyerinin norm olarak kabul edilmesi sağlanmaktadır (Caven, 2006; Simpson, 1997; Thompson, 2003).

Aile Kaynaklı Engeller

Kariyer geliştirmenin hem kültürel hem de yapısal boyutu içinde yer alan ve Simpson (2003) tarafından kadınlara yönelik “rol tuzaklarından” biri olarak tanımlanan “kadınların ilk önceliğinin annelik ve iyi eş olması” gibi toplumsal inançlar, kadınların yönetici olma sürecini olumsuz etkilemekle beraber kadınların kariyer geliştirme engellerini yeniden üretmekte ve muhafaza etmeye yardımcı olmaktadır (Evetts, 2000; Rimmer ve Rimmer, 1997; Thompson, 2003).

Annelik ve iyi eş olma rollerinin yıllar boyu empoze edildiği kadınlar okuyup kendini geliştirecek zaman bulamamakta, mesleğin sıradan etkileri dışına taşabilecek hizmet içi eğitim programlarına, konferanslara, araştırma geliştirme projelerine ya da sendikal örgütlenme etkinliklerine mesafeli durmaktadırlar. Çelikten (2004) bu geleneksel rolleri benimseyen kadınlar, kamusal alandaki rollerini ikinci plana atmakta ve yönetici olmayı değil, öğretmen olmayı kendilerine daha uygun görmektedirler. Ayrıca, kadınlar üst düzey yönetsel pozisyonlarda görev almak isterken eşlerinden yeteri kadar destek de görememektedirler. Türk toplumunda erkekler ev işleri ve çeşitli nedenlerden dolayı eşlerinin kendilerinden daha fazla evde bulunmalarını

istemektedirler. Ayrıca kendilerinden daha fazla ücret alan, daha başarılı ve zeki eşler istememektedirler (Çelikten, 2005). Bununla beraber, kadınlar işleri için ailelerini geri plana atarak başka bölgelerde çalışma konusunda yeteri kadar gönüllü olamamaktadırlar. Kadınların iş yaşamları ve kişisel yaşamlarını birbirinden ayırma konusunda da rol çatışması yaşadıkları söylenebilir.

Kadınların Yöneticiliğe Bakış Açıları

Kadınların kariyer edinmelerinde bir diğer engel ise kadınların kendilerine güvenlerinin yeterli düzeyde olmayışıdır. Yönetici konumunda bulunan kadınların hep başkaları tarafından bu pozisyona itildiklerini, itilmeyi beklediklerini dile getirmeleri ve başkalarının (eşlerinin, erkek ve kadın öğretmenlerin, erkek yöneticilerin) onayını ya da desteğini dikkate almaları, kadınların kendilerine güvenmediklerinin göstergesidir. Bu durum Evetts'in (2000) tanımını yaptığı eylem boyutu içinde (kadınların seçimleri ve kullandıkları stratejilerden) yer almaktadır.

Kadınların yönetici olmak için yeteri kadar kendilerine güven duymayışları, Türk toplumunda pasif karakterler olarak algılanmalarına neden olmaktadır. Fakat kadınların pasif kişilikler olarak algılanmasına içinde yetiştikleri Türk kültürü sebep olmaktadır. Ataerkil aileler içinde büyüyen kadınlara hiçbir zaman öncelikle kendilerini düşünme ve kendilerine güven desteği verilmeyişi, erkek hegemonyasının yıllar boyu aşılması toplumda pasif bireyler olarak yer almalarına neden olmuştur (Merle, 1999; Zarafullah, 2000). Yıllar boyu eğitim ve öğretim işi ile ilgilenen ve asıl mesleklerinin öğretmenlik olarak etiketlendiği kadınlar, eğitim ve öğretimi yöneticilik işlerinden daha cazip bulmaktadırlar. Bundan dolayı yöneticilik görevlerine ve yönetici olma fikrine sıcak bakmamaktadırlar (Shakeshaft, 2000). Bununla beraber diğer kadınların tutum ve davranışlarının kadınların yöneticiliğe bakış açılarını önemli düzeyde etkilediği görülmektedir. Yapılan araştırmalarda kadın öğretmenler kadın yöneticilerle çalışmak istemediklerini dile getirmişlerdir. Bu durum sadece eğitim-öğretim alanında değil kadınların istihdam edildiği her alanda kendisini göstermektedir. Örneğin Ernst ve Young'ın (2005) yaptığı *İş'te Kadın Olmak* araştırmasında, kadın ve erkeklerin iş yerindeki yöneticilerinin cinsiyeti üzerine tercihleri araştırılmış ve bu konuda yanıt veren 1003 kişiden 405'i yöneticisinin erkek olmasını, 85 kişi ise kadın olmasını istediğini belirtmiştir. Yöneticisinin kadın ya da erkek olmasının önemli olmadığını belirten kişi sayısı ise 513'tür. Katılımcıların yarısından fazlası cinsiyet ayrımı yapmazken, geriye kalan kesim ise daha çok erkek yöneticilerle çalışmayı tercih etmişlerdir. Diğer taraftan kadın yönetici ile çalışmak istemeyen kesimin büyük çoğunluğunu kadınların oluşturması önemli bir ayrıntıyı ortaya çıkarmaktadır. Araştırmaya katılan erkeklerin yüzde 14,66'sı yöneticisinin kadın olmasını tercih ederken, kadın yöneticiyi tercih eden kadınların oranı sadece yüzde 6,8'dir.

Eğitim, Çalışma Saati, Yaş, Ekonomi ve Medeni Durum

Eğitim, çalışma saati, yaş, ekonomi ve medeni durum kadınların kariyer geliştirme sürecinde önemli bir rol oynamaktadır. Kadınların yöneticilik pozisyonunda öğretmenlik mesleğinin çalışma saati dışında mesleğe dönük çalışma yapmak zorunda olmaları onların yöneticiliğe bakış açılarını etkilemektedir. Çocuklarını yetiştirme önceliği de, onların ancak uzun yıllar sonra yöneticiliğe ilgi duymalarına sebep olmaktadır. Bu süreç içerisinde yönetim ile ilgili eğitim görmeye ve sertifikalar almaya çalışmaları; bu alanda kendilerini yetersiz gördüklerinin, özgüven eksikliklerinin ve aldıkları belgelerle kendilerine olan güvenlerini sağlamaya çalıştıklarının göstergesidir (Çelikten, 2004; Hudson ve Rea, 1998).

Evliliği ve çocuk sahibi olmayı, yöneticiliğin önündeki en önemli etmen olarak gösteren Çelikten'in (2004) yaptığı bir araştırmada, yaş ve medeni durumun kadınların kariyer geliştirme sürecindeki diğer önemli faktörlerden bazıları olduğunu göstermektedir. Bu araştırmada deneklerin (kadın yöneticilerin) demografik bilgilerine bakıldığında yöneticilik pozisyonunda olan kadınların yarısından fazlasının yaş ortalamasının 36–45 yaşları arasında olduğu, yine yarısından fazlasının evli olduğu ve bunlarında % 73'ünün en az bir çocuğu olduğu görülmektedir. Sonuç olarak kadın yöneticilerin yaş, medeni durum ve çocuk sahibi olmaları yöneticilikte önemli etkenler olarak kabul edilmektedir. Yine yönetici olmanın bir çok iş ve uğraşı beraberinde getirirken ekonomik olarak belirgin bir farkın olmayışı da bu öğretmenlerin yöneticiliğe sıcak bakmamalarına neden olabilmektedir.

Okul ve Çevre

Erkek öğretmenlerin, yönetici olmaları gerekliliğinin vurgulandığı toplumsal norm ve yargılar, okul gibi formal örgütlerde yeniden üretilmekte ve muhafaza edilmektedir (Thomson, 2003). Yönetim ve örgüt kültürünün erkeksi yapılar üzerinde temellendirildiği kurumlarda (Evetts, 2000) kadınlardan beklenen davranış biçimleri ve kadınların kariyer geliştirmeye karar verme durumu olumsuz yönde gerçekleşmektedir. Diğer taraftan, erkeklerin yönetici olması gerektiğinin önemle vurgulandığı toplumsal norm ve inançlar aileler üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Aileler de erkek yöneticileri ya da erkek gibi davranan kadın yöneticileri tercih etmektedir. Çünkü çocuklarını denetim altına almak isteyen veliler, otoriter erkek öğretmenler ve yöneticilerle ya da erkek yöneticiler gibi otoriter olabilen kadın yöneticilerle eğitimde ciddi bir ortamın oluşacağı fikrine sahiptirler (Smulyan, 2000). Ayrıca veliler, kadın yöneticilerin erkek çocukları disiplin altına alamayacakları konusunda endişeye düşmektedirler (Coleman, 2005). Bu nedenlerle kadınların yönetici olma isteğine farkında olarak ya da olmayarak zarar vermektedirler.

Kadınların eğitim yönetiminde üst düzey yönetsel pozisyonlarda yer alamayışı evrensel bir boyuta sahiptir. Dünya geneline bakıldığında, ilköğretimde çalışan

kadınların öğretmen olarak büyük oranlarda istihdam edilmesine rağmen yönetici (müdür) olarak istihdam oranında tam tersi bir durum söz konudur. Toplumda yer alan cinsiyet kalıp yargıları, kadınların yöneticiliğe bakış açıları, yöneticiliğin kadınların aleyhine gelişen tarihsel süreci, ülkelerin eğitim sistemlerindeki atama yönetmelikleri ve bu yönetmeliklerdeki aranan şartlar gibi unsurlar kadınların eğitimde sadece öğretmen olarak görev almasına olanak sağlarken yöneticilik statüsünü erkeklerin lehine çevirmektedir. Bu nedenle bu çalışmada, öğretmen görüşlerine göre ilköğretim okullarında çalışan kadın öğretmenlerin kariyer yapmaları önündeki engeller belirlenmeye çalışılmıştır.

Problem Cümlesi

Resmi ilköğretim okullarında çalışan kadın ve erkek öğretmenlerin görüşlerine göre, ilköğretim okullarında çalışan kadın öğretmenler ne derecede kariyer engeli yaşamaktadırlar. Bu amaca ilişkin aşağıdaki belirtilen sorulara yanıt aranmıştır.

Alt Problemler

Resmi ilköğretim okullarında çalışan kadın ve erkek öğretmenlerin görüşlerine göre;

- 1- İlköğretim okullarında çalışan kadın öğretmenler ne derece kariyer engeli yaşamaktadırlar?
- 2- Katılımcıların cinsiyet değişkenine göre, ilköğretim okullarında çalışan kadın öğretmenlerin yaşadıkları kariyer engelleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
- 3- Katılımcıların medeni durum değişkenine göre, ilköğretim okullarında çalışan kadın öğretmenlerin yaşadıkları kariyer engelleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
- 4- Katılımcıların kıdem değişkenine göre, ilköğretim okullarında çalışan kadın öğretmenlerin yaşadıkları kariyer engelleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?

Yöntem

Betimsel nitelikte olan bu çalışmada tarama modellerinden genel tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır (Karasar, 1995). Yine bu çalışmada farklı grupların belirtilen bu değişkenler açısından karşılaştırılması söz konusudur. Dolayısıyla bu araştırma aynı zamanda ilişkisel bir çalışmadır (Erkuş, 2005).

Cilt 5, Sayı 1, Haziran 2009

Çalışma Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın çalışma evrenini, 2007-2008 öğretim yılında Adana, Mersin ve Hatay ili merkez resmi ilköğretim okullarında çalışan kadın ve erkek öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmada evrendeki her bir bireyin eşit seçilme şansına sahip olması nedeniyle oransız eleman örnekleme yoluna gidilmiş yansız olarak seçilen 479 kadın, 515 erkek, toplam 994 öğretmen araştırmanın örneklemini oluşturmuştur.

Veri Toplama Süreci ve Verilen Analizi

Araştırmanın verileri kadın öğretmenlerin kariyer engellerine ilişkin yerli ve yabancı literatür taranarak ayrıca İnandı (2008) tarafından geliştirilen ölçek aracılığıyla toplanmıştır. Ölçek iki bölümden oluşmaktadır. Ölçeğin ilk bölümünde öğretmenlere ait kişisel bilgiler, ikinci bölümünde ise kadın öğretmenlerin kariyer engellerine ilişkin 27 madde bulunmaktadır.

Ölçeğin geçerliği için öncelikle alan uzmanlarının görüşlerine başvurularak kapsam geçerliği sağlanmaya çalışılmış ve bu doğrultuda 31 madden oluşan ölçek pilot çalışmaya hazır hale getirilmiştir. Pilot çalışmada 170 kişiye uygulanan ölçek sonucunda ölçeğin yapı geçerliğine bakmak için açıklayıcı faktör analizi yapılmış ve her bir faktör için alt ve üst faktör yükleri verilmiştir. Buna göre ölçek beş bileşenli ve iki faktörlü bir yapı oluşturmuştur. Bu iki faktör toplam varyansın yüzde 63'ünü açıklamaktadır. Alt boyutlara ilişkin faktör yüklerine de bakılmış; aile kaynaklı kariyer engelleri alt faktörü için faktör yükleri 0,69 ile 0,87; okul çevre kaynaklı kariyer engelleri alt faktörü için 0,69 ile 0,80; eğitim, çalışma saati, yaş, ekonomik nedenler ve medeni durum alt faktörü için 0,52 ile 0,70; toplumsal cinsiyetten kalıp yargılar alt faktörü için 0,46 ile 0,78; kadınların yöneticiliğe bakış açıları alt faktörü için 0,75 ile 0,81 çıkmıştır.

Yine madde geçerliği için testten alınan toplam puanla her bir madde ilişkisine bakılmış tüm maddelerde toplam korelasyonu 0,40'dan yukarı olan maddeler ölçekte kalmış ve düşük yük veren 4 madde ölçekten atılmıştır. Geriye 27 madde kalmış ve ölçek 27 maddelik haliyle çalışmada kullanılmıştır.

Ölçeğin tüm madde bazında ve her boyutu için güvenilirliğine bakılmış, tüm ölçek için *Cronbach Alpha* 0,92 bulunmuştur. Faktör bazında bu değer aile kaynaklı kariyer engelleri alt faktörü için 0,91; okul çevre kaynaklı kariyer alt faktörü için 0,87; eğitim, çalışma saati, yaş, ekonomik durum ve medeni durum alt faktörü için 0,82; toplumsal cinsiyet kalıp yargılar alt faktörü için 0,83; kadınların yöneticiliğe bakış açıları alt faktörü için değeri 0,81 çıkmıştır.

Ayrıca örneklemin uygun olup olmadığına bakmak için *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* testi uygulanmış bu değer 0,92 bulunmuştur. Bu değer örneklemin oldukça uygun olduğunu göstermektedir. Ayrıca dağılımın normal olup olmadığına bakmak için *Bartlett's Test of Sphericity* değerlerine bakılmış

($\chi^2=21.515,451$; $df=351$; $p<0,000$) olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara bakıldığında çok değişkenli normal dağılım sağlanmıştır.

Uygulanan ölçek sonucunda verilerin çözümü, derecelendirme ölçeği kullanılarak sayısallaştırılmıştır. Ölçekte beşli dereceleme kullanıldığından, beşli ölçekteki dört aralık için ($5-1=4$) hesaplanan aralık katsayıları ise şöyledir ($4/5=0,80$). Hiç katılmıyorum 1,00–1,79, katılmıyorum 1,80–2,59, kararsızım 2,60–3,39, katılıyorum 3,40–4,19 ve tamamen katılıyorum 4,20–5,00 aralıklarındadır.

Ölçek formları ile toplanan veriler, uygulama öncesinde araştırmacı tarafından her ölçek sorusuna verilen kodlara uygun olarak bilgisayara yüklenmiştir. Yükleme işlemi tamamlanan veriler, araştırmacının amacına uygun olarak işlenmiş ve analizler yapılmıştır. Verilerin analiz edilmesinde *SPSS 11* adlı bilgisayar programı kullanılmıştır. Bu program aracılığıyla kadın ve erkek öğretmenlerin, kadın öğretmenlerin kariyer engellerine ilişkin genel görüşleri aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri ile belirlenmiştir. Cinsiyet değişkenlerine göre deneklerin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için bağımsız gruplar için t-testi uygulanmıştır. Katılımcıların kıdem ve medeni durum değişkenlerine göre, görüşleri arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığına ilişkin olarak tek yönlü varyans analizi yapılmış, farklılığın çıktığı durumlar için ise *Tukey HSD* testi uygulanmıştır. Sonuçlar bu bağlamda yorumlanmıştır. Anlamlılık düzeyi $p<0,05$ ile $p<0,01$ alınmıştır.

Bulgular

Birinci Alt Probleme Yönelik Bulgular

Araştırmacının birinci alt amacı “resmi ilköğretim okullarında çalışan kadın ve erkek öğretmenlerin görüşlerine göre ilköğretim okullarında çalışan kadın öğretmenler ne derece kariyer engeli yaşamaktadırlar? Biçiminde ifade edilmişti. Bu amaca ilişkin sonuçlar Tablo 1, 2, 3, 4, 5 de açıklanmıştır.

Tablo 1’de kadın ve erkek öğretmenlerin görüşlerine göre, kadın öğretmenlerin “ailevi nedenlerden” dolayı yaşadığı kariyer engelleri aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri görülmektedir. Tablo incelendiğinde, kadın öğretmenlerin görüşlerinin iki grupta toplandığı görülmektedir. Kadın öğretmenler “evlilik, başlı başına kadın öğretmenlerin kariyer gelişimini engellemektedir” maddesine ($\bar{X}=2,96$) aritmetik ortalama ile “kararsızım” diyerek görüş belirtmişlerdir. Kadın öğretmenlerin bunun dışında kalan diğer maddelere ilişkin görüşleri “katılıyorum” aralığındadır.

Erkek öğretmenlerin görüşlerinin tamamı aynı grupta toplanmıştır ($\bar{X}=2,60$ ile 3,01). Erkek öğretmenler kadın öğretmenlerin ailevi nedenlerden dolayı yaşadığı kariyer engelleri konusundaki maddelere “kararsızım” diyerek görüş belirtmişlerdir.

Tablo 1: Kadın Öğretmenlerin “Ailevi Nedenlerden” Dolayı Yaşadığı Kariyer Engelleri Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	Kadın öğretmen			Erkek öğretmen		
	N	\bar{X}	ss	N	\bar{X}	ss
Çocuk bakımı sorumluluğunun kadınların üzerinde olması	479	3,47	1,24	515	2,83	1,28
Kadınların ev yaşamlarına daha bağlı olmaları	479	3,46	1,22	515	2,92	1,18
Kadınların ev işlerini ve anneliği ihmal etme endişesi	479	3,55	1,17	515	3,01	1,18
Kadınların aile içindeki görevlerini aksatırım düşüncesi	479	3,44	1,18	515	2,94	1,13
Kadınların eve yönelik işleri kendi görevleri gibi algılaması	479	3,46	1,18	515	2,84	1,16
Evlilik, başlı başına kadın öğretmenlerin kariyer gelişimini engellemektedir	479	2,96	1,23	515	2,60	1,18
Genel ağırlıklı aritmetik ortalama	479	3,39	1,03	515	2,86	0,96

Tablo 2’de kadın ve erkek öğretmenlerin görüşlerine göre, kadın öğretmenlerin “okul ve çevreden” dolayı yaşadığı kariyer engelleri aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri görülmektedir. Tablo incelendiğinde, kadın öğretmenlerin görüşlerinin tümünün aynı grupta toplandığı görülmektedir ($\bar{X}=2,29$ ile 2,42). Kadın öğretmenler okul ve çevreden kaynaklı kariyer engelleri konusundaki maddelere “katılmıyorum” diyerek görüş belirtmişlerdir.

Tablo 2: Kadın Öğretmenlerin “Okul ve Çevreden” Dolayı Yaşadığı Kariyer Engelleri Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	Kadın öğretmen			Erkek öğretmen		
	N	\bar{X}	ss	N	\bar{X}	ss
Kadın öğretmenlerin kariyer yapmalarına, okul çalışanlarının olumsuz yaklaşması	479	2,42	1,15	515	2,42	1,10
Erkek öğretmenlerin kariyer yapmış kadın öğretmenlere karşı olumsuz tavır takınmaları,	479	2,39	1,12	515	2,29	1,08
Bir kadının yönetici olmasının, erkek öğretmen ve diğer çalışanların performanslarını olumsuz yönde etkileyeceği düşüncesi	479	2,42	1,11	515	2,42	1,12
Meslekte kariyer yapan kadın öğretmenlere alışkın olmayan öğrenciler, öğretmenler ve velilerin, olumsuz düşünceleri	479	2,38	1,09	515	2,45	1,13
Kadınların kariyer yapma isteğine diğer kadınların olumsuz bakmaları	479	2,29	1,09	515	2,44	1,13
Kadın öğretmenlerin, kariyer yapmaları sonucu okul çevresine söz geçiremem düşüncesi	479	2,32	1,13	515	2,57	1,14
Genel ağırlıklı aritmetik ortalama	479	2,37	0,90	515	2,43	0,86

Erkek öğretmenlerin görüşlerinin tamamı da aynı grupta toplanmıştır ($\bar{X}=2,29$ ile 2,57). Erkek öğretmenler kadın öğretmenlerin okul ve çevreden dolayı yaşadığı kariyer engelleri konusundaki maddelere “katılmıyorum” diyerek görüş belirtmişlerdir.

Tablo 3’te kadın ve erkek öğretmenlerin görüşlerine göre, kadın öğretmenlerin “eğitim, çalışma saati, ekonomik neden, yaş ve medeni durumdan” dolayı yaşadığı kariyer engelleri aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri görülmektedir. Tablo 3 incelendiğinde, kadın öğretmenlerin görüşlerinin tümünün aynı grupta toplandığı görülmektedir ($\bar{X}=2,68$ ile 3,24). Kadın öğretmenler eğitim, çalışma saati, ekonomik neden, yaş ve medeni durum kaynaklı kariyer engelleri konusundaki maddelere “kararsızım” diyerek görüş belirtmişlerdir.

Tablo 3: *Kadın Öğretmenlerin “Eğitim, Çalışma Saati, Ekonomik, Yaş ve Medeni Durumdan” Dolayı Yaşadığı Kariyer Engelleri Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri*

	<i>Kadın öğretmen</i>			<i>Erkek öğretmen</i>		
	<i>N</i>	<i>\bar{X}</i>	<i>ss</i>	<i>N</i>	<i>\bar{X}</i>	<i>ss</i>
Kariyer yapmanın maddi boyutunun yüksek oluşu	479	2,68	1,16	515	2,57	1,16
Kariyer yaparken harcanan paranın, kariyer sonrası dönüşünün düşük olması	479	2,89	1,17	515	2,62	1,15
Öğretmenlik mesleğinin çalışma saati dışında da, mesleğe dönük çalışmalar yapmayı zorunlu kılması	479	3,18	1,23	515	2,89	1,13
Belirli bir yaşı geçtiğine inanan kadın öğretmenlerin kariyer yapma yaşını geçtim düşüncelerine kapılmaları	479	3,24	1,20	515	3,11	1,11
Kadın öğretmenlerin kendilerini mesleki açıdan yeterli görmeleri	479	2,76	1,11	515	2,76	1,05
Kariyer yapmanın genellikle gençlerle özdeşleştirilmesi	479	2,92	1,16	515	2,84	1,09
Kariyer geliştirme çalışmalarına genellikle bekâr öğretmenlerin tercih edildiği inancı	479	2,81	1,21	515	2,77	1,12
Genel ağırlıklı aritmetik ortalama	479	2,92	0,82	515	2,79	0,75

Erkek öğretmenlerin görüşlerinin ise iki grupta toplandığı görülmektedir. Erkek öğretmenler “kariyer yapmanın maddi boyutunun yüksek oluşu” maddesine ($\bar{X}=2,57$) aritmetik ortalama ile “katılmıyorum” diyerek görüş belirtirken. Bunun dışında kalan maddelere “kararsızım” diyerek görüş belirtmişlerdir.

Tablo 4’de kadın ve erkek öğretmenlerin görüşlerine göre, kadın öğretmenlerin “toplumsal cinsiyet kalıp yargılardan” dolayı yaşadığı kariyer engelleri aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri görülmektedir. Tablo incelendiğinde, kadın öğretmenlerin görüşlerinin tümünün aynı grupta toplandığı görülmektedir ($\bar{X}=2,73$ ile 3,12). Kadın öğretmenlerin toplumsal cinsiyet kalıp yargılar kaynaklı kariyer engelleri konusundaki maddelere ilişkin görüşleri “kararsızım” aralığındadır.

Tablo 4: Kadın Öğretmenlerin “Toplumsal Cinsiyet Kalıp Yargılardan” Dolayı Yaşadığı Kariyer Engelleri Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	Kadın öğretmen			Erkek öğretmen		
	N	\bar{X}	ss	N	\bar{X}	ss
Toplumsal yapımızın kariyer yapmayı erkek işi olarak kabul etmesi	479	2,89	1,22	515	2,85	1,19
Toplumda yaygın olarak öğretmenlik işinin kadınlara göre olduğu düşüncesi	479	2,73	1,22	515	2,54	1,11
Kariyer gelişim planlarının genelde erkeğe yönelik olarak yapılması	479	3,01	1,17	515	2,67	1,17
Toplumda erkek egemen kültürün oluşu,	479	3,12	1,24	515	2,84	1,21
Kadına karşı olan cinsiyet ayrımı	479	2,95	1,24	515	2,68	1,21
Genel ağırlıklı aritmetik ortalama	479	2,94	0,97	515	2,71	0,89

Erkek öğretmenlerin görüşlerinin ise iki grupta toplandığı görülmektedir. Erkek öğretmenler “toplumda yaygın olarak öğretmenlik işinin kadınlara göre olduğu düşüncesi” maddesine ($\bar{X}=2,54$) aritmetik ortalama ile “katılmıyorum” diyerek görüş belirtirken. Bunun dışında kalan maddelere “kararsızım” diyerek görüş belirtmişlerdir.

Tablo 5’te kadın ve erkek öğretmenlerin görüşlerine göre, kadın öğretmenlerin “kendi bakış açılarından” dolayı yaşadığı kariyer engelleri aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri görülmektedir. Tablo incelendiğinde, kadın öğretmenlerin görüşlerinin tümünün aynı grupta toplandığı görülmektedir ($\bar{X}=2,92$ ile $3,27$). Kadın öğretmenlerin yöneticiliğe ilişkin kendi bakış açıları kaynaklı kariyer engelleri konusundaki maddelere ilişkin görüşleri “kararsızım” aralığındadır.

Tablo 5: Kadın Öğretmenlerin “Kadınların Yöneticiliğe Bakış Açılarında” Dolayı Yaşadığı Kariyer Engelleri Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	Kadın öğretmen			Erkek öğretmen		
	N	\bar{X}	ss	N	\bar{X}	ss
Kadın öğretmenlerin kendi algıları gereği kariyer yapma konusunda isteksiz oluşları	479	3,27	1,15	515	3,08	1,14
Kadın öğretmenler kariyer yapma konusunda kendine olan güvenlerinin olmayışı	479	2,98	1,20	515	3,05	1,12
Kadınların doğaları gereği kendilerini duygusal olarak algılamaları yöneticilikte bazı kararları almak zorunda kalmaları	479	2,92	1,16	515	2,95	1,12
Genel ağırlıklı aritmetik ortalama	479	3,06	1,02	515	3,03	0,94

Erkek öğretmenlerin görüşlerinin tamamı da aynı grupta toplanmıştır ($\bar{X}=2,95$ ile 3,08). Erkek öğretmenler kadın öğretmenlerin yöneticiliğe ilişkin kendi bakış açıları kaynaklı yaşadığı kariyer engelleri konusundaki maddelere “kararsızım” diyerek görüş belirtmişlerdir.

İkinci Alt Probleme Yönelik Bulgular

Araştırmanın ikinci alt amacı “cinsiyet değişkenine göre, ilköğretim okullarında çalışan kadın öğretmenlerin yaşadıkları kariyer engelleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?” biçiminde ifade edilmiştir. Bu amaca ilişkin sonuçlar Tablo 6’da açıklanmıştır.

Tablo 6: *Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin Kadın Öğretmenlerin Yaşadıkları Kariyer Engellerine Yönelik Görüşleri Arasında Anlamlı Bir Farklılık Olup Olmadığına İlişkin Olarak Yapılan t Testi Sonuçları*

	<i>Cinsiyet</i>	<i>N</i>	\bar{X}	<i>S</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Aile	<i>Kadın</i>	479	3,39	1,03	8,45	0,000**
	<i>Erkek</i>	515	2,86	0,96		
Toplumsal cinsiyet kalıp yargılar	<i>Kadın</i>	479	2,94	0,97	3,85	0,000**
	<i>Erkek</i>	515	2,71	0,89		
Okul çevre	<i>Kadın</i>	479	2,37	0,90	-1,06	0,287
	<i>Erkek</i>	515	2,43	0,86		
Yaş, eğitim, ekonomik durum, cinsiyet	<i>Kadın</i>	479	2,92	0,82	2,59	0,010**
	<i>Erkek</i>	515	2,79	0,75		
Kadınların kendi bakış açıları	<i>Kadın</i>	479	3,06	1,02	0,46	0,656
	<i>Erkek</i>	515	3,03	0,94		

**p<0,01

Tablo 6’da cinsiyet değişkenine göre kadın ve erkek öğretmenlerin, ilköğretim okullarında çalışan kadın öğretmenlerin yaşadıkları kariyer engellerine yönelik görüşleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığına ilişkin olarak yapılan t testi sonuçları görülmektedir. Bu sonuçlara göre, cinsiyet değişkeni “ailevi nedenler, toplumsal cinsiyet kalıp yargılar, yaş, eğitim, ekonomik durum ve cinsiyet” boyutlarında anlamlı bir farklılığa neden olmuştur. Okul ve çevrenin etkisi ile kadınların kariyere bakış açıları boyutlarında öğretmenlerin görüşleri arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Kadınların ailevi nedenlerden dolayı yaşadığı kariyer engellerine kadınların bakış açısı ($\bar{X}=3,39$), erkeklerin bakış açısı ($\bar{X}=2,86$)’dır. Buna göre kadın ve erkek öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık vardır ($t=8,45$; $p<0,000$). Kadınların toplumsal cinsiyet kalıp yargılarından dolayı yaşadığı kariyer engellerine,

kadınların bakış açısı ($\bar{X}=2,94$), erkeklerin bakış açısı ($\bar{X}=2,71$)'dir. Buna göre kadın ve erkek öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık vardır ($t=3,85$; $p<0,000$). Kadınların yaş, eğitim, ekonomik durum ve cinsiyetten dolayı yaşadığı kariyer engellerine, kadınların bakış açısı ($\bar{X}=2,92$), erkeklerin bakış açısı ($\bar{X}=2,79$)'dur. Buna göre kadın ve erkek öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık vardır ($t=2,59$; $p<0,010$). Her üç boyutta da farkın kaynağı kadınların bakış açılarıdır.

Üçüncü Alt Probleme Yönelik Bulgular

Araştırmanın üçüncü alt amacı “medeni durum değişkenine göre kadın ve erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlerin yaşadıkları kariyer engellerine yönelik görüşleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır? biçiminde ifade edilmiştir. Anlamlı farklılığa ilişkin olarak yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları ise Tablo 7’de yer almaktadır.

Tablo 7: Medeni Duruma Göre, Öğretmenlerin n, Ortalama ve Standart Sapma Değerleri ile Kadın Öğretmenlerin Kariyer Engellerine Yönelik Görüşleri Arasındaki Anlamlı Farklılığa İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi ve Sonuçları

Değişkenler	Gruplar	n	\bar{X}	ss	Varyansın kaynağı	KT	df	KO	F	p
Aile kaynaklı	Evli	619	3,09	1,04	grp. arası	1,37	2	0,68	0,64	0,527
	Bekar	356	3,16	1,02	grup içi	1054,39	991	1,06		
	Boşanmış	19	3,01	0,98	toplam	1055,76	993			
	Toplam	994	3,11	1,03						
Toplumsal cinsiyet kalıp yargılar	Evli	619	2,76	0,92	grp. arası	7,49	2	3,72	4,29	0,014*
	Bekar	356	2,94	0,96	grup içi	860,50	991	0,87		
	Boşanmış	19	2,86	0,82	toplam	867,95	993			
	Toplam	994	2,82	0,93						
Okul ve çevre	Evli	619	2,37	0,87	grp. arası	1,67	2	0,84	1,09	0,337
	Bekar	356	2,46	0,89	grup içi	760,61	991	0,77		
	Boşanmış	19	2,36	0,86	toplam	762,29	993			
	Toplam	994	2,40	0,88						
Çalışma saati, yaş, ekonomik, med.durum	Evli	619	2,82	0,82	grp. arası	2,29	2	1,15	1,84	0,159
	Bekar	356	2,90	0,73	grup içi	617,42	991	0,62		
	Boşanmış	19	3,07	0,74	toplam	619,71	993			
	Toplam	994	2,86	0,79						
Kadınların kendi bakış açıları	Evli	619	3,01	0,98	grp. arası	1,19	2	0,59	0,62	0,537
	Bekar	356	3,09	0,97	grup içi	945,82	991	0,95		
	Boşanmış	19	3,09	1,20	toplam	947,00	993			
	Toplam	994	3,04	0,98						

* Farkın kaynağı (Tukey HSD), * $p<0,05$

Tablo 7’de medeni durum değişkenine göre, kadın ve erkek öğretmenlerin n, ortalama ve standart sapma değerleri ile kadın öğretmenlerin kariyer engellerine yönelik görüşleri arasındaki anlamlı farklılığa ilişkin tek yönlü varyans analizi ve sonuçları verilmiştir. Kadın ve erkek öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre “toplumsal cinsiyet kalıp yargılar” boyutuna yönelik görüşleri arasında ($F=4,29$; $sd=(2-991)$; $p<0,014$), anlamlı bir farklılık vardır. Farkın kaynağını belirlemek için *Tukey HSD* testi yapılmış ve farkın kaynağını bekar öğretmenler oluşturmuştur. Diğer boyutlara ilişkin deneklerin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Dördüncü Alt Probleme Yönelik Bulgular

Araştırmanın dördüncü alt amacı “kıdem değişkenine göre kadın ve erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlerin yaşadıkları kariyer engellerine yönelik görüşleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır? biçiminde ifade edilmiştir. Anlamlı farklılığa ilişkin olarak yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları ise Tablo 8’de yer almaktadır.

Tablo 8’de kıdem durumu değişkenine göre, kadın ve erkek öğretmenlerin n, ortalama ve standart sapma değerleri ile kadın öğretmenlerin kariyer engellerine yönelik görüşleri arasındaki anlamlı farklılığa ilişkin olarak yapılan tek yönlü varyans analizi ve sonuçları verilmiştir. Kadın ve erkek öğretmenlerin kıdem durum değişkenine göre “ ailevi nedenler ilişkin görüşlerinde ($F=2,41$; $sd=(4-989)$; $p<0,048$), ve kadınların kariyere kendi bakış açıları boyutuna yönelik görüşleri arasında ($F=2,59$; $sd=(4-989)$; $p<0,035$), anlamlı bir farklılık vardır. Farkın kaynağını belirlemek için *Tukey HSD* testi yapılmış ailevi nedenlerde farkın kaynağını 1-5 ve 6-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlerle 11-15 yıl kıdeme sahip öğretmenler oluşturmuştur. Kadınların kendi bakış açılarına yönelik nedenlerde 1-5 yıl kıdeme sahip öğretmenlerle 11-15 yıl ve 21 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenler farkın kaynağını oluşturmuştur. Belirtilen boyuta yönelik olarak 1-5 yıl kıdeme sahip öğretmenler kadınların kendi bakış açılarının onların kariyer yapmaları önünde önemli bir engel olduğunu diğerlerine göre daha belirgin bir şekilde ifade etmişlerdir. Diğer boyutlara ilişkin katılımcıların görüşleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Sonuç ve Tartışma

Yapılan araştırmada kadın ve erkek öğretmenlerin görüşlerine göre ilköğretim okullarında çalışan kadın öğretmenlerin kariyer yapmaları önündeki engeller belirlenmeye çalışılmıştır. Bulgulara göre kadın ve erkek öğretmenlerin, kadınların kariyer geliştirmesi önündeki engellere yönelik görüşleri her iki grup içinde farklılık göstermektedir. İlk olarak cinsiyet değişkenine göre kadın ve erkek öğretmenlerin görüşleri arasında “ailevi nedenler”, “toplumsal cinsiyet kalıp yargılar” ve “eğitim, medeni durum, ekonomik neden, yaş ve cinsiyet” boyutlarında anlamlı bir farklılık çıkmıştır. Her üç boyutta da farkın kaynağını kadın öğretmenler oluşturmuştur.

Tablo 8: *Kideme göre Öğretmenlerin n, Ortalama ve Standart Sapma Değerleri ile Kadın Öğretmenlerin Kariyer Engellerine Yönelik Görüşleri Arasındaki Anlamlı Farklılığa İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi ve Sonuçları*

Değişkenler	Gruplar	n	\bar{X}	ss	Varyansın kaynağı	KT	df	KO	F	p
Aile kaynaklı	1-5 yıl	389	3,18	1,05	grp. arası	10,19	4	2,55		
	6-10 yıl	276	3,18	1,04	grup içi	1045,57	989	1,06		
	11-15 yıl	168	2,94	1,00	toplam	1055,76	993		2,41	0,048*
	16-20 yıl	68	3,14	1,06						
	21 yıl +	93	2,95	0,92						
	Toplam	994	3,11	1,03						
Toplumsal cinsiyet kalıp yargılar	1-5 yıl	389	2,89	0,94	grp. arası	5,62	4	1,41		
	6-10 yıl	276	2,78	0,96	grup içi	862,33	989	0,87		
	11-15 yıl	168	2,70	0,88	toplam	867,95	993		1,61	0,169
	16-20 yıl	68	2,92	1,00						
	21 yıl +	93	2,85	0,84						
	Toplam	994	2,82	0,93						
Okul ve çevre	1-5 yıl	389	2,46	0,91	grp. arası	4,30	4	1,08		
	6-10 yıl	276	2,31	0,88	grup içi	757,99	989	0,77		
	11-15 yıl	168	2,38	0,84	toplam	762,29	993		1,40	0,231
	16-20 yıl	68	2,37	0,87						
	21 yıl +	93	2,50	0,77						
	Toplam	994	2,40	0,88						
Çalışma saati, yaş, ekonomik, medeni durum	1-5 yıl	389	2,89	0,80	grp. arası	1,07	4	0,27		
	6-10 yıl	276	2,84	0,81	grup içi	618,65	989	0,63		
	11-15 yıl	168	2,84	0,79	toplam	619,71	993		0,43	0,790
	16-20 yıl	68	2,79	0,80						
	21 yıl +	93	2,84	0,70						
	Toplam		2,86	0,79						
Kadınların kendi bakış açıları	1-5 yıl	389	3,14	1,00	grp. arası	9,82	4	2,46		
	6-10 yıl	276	3,05	1,00	grup içi	937,18	989	0,95		
	11-15 yıl	168	2,89	0,97	toplam	947,00	993		2,59	0,035*
	16-20 yıl	68	3,00	0,91						
	21 yıl+	93	2,90	0,86						
	Toplam	994	3,04	0,98						

* Farkin kaynağı (Tukey HSD), * p<0,05

Kadın öğretmenler, erkek öğretmenlere göre ailevi nedenlerin kadınların kariyer yapmaları önünde daha fazla engel taşıdığını ifade etmektedirler. Bunun nedeni ise günümüz toplumlarında erkeklerin kadınların öncelikli görevlerinin annelik, ev hanımlığı ve eş olarak sınıflandırması iken kariyer geliştirme faaliyetlerinin ise erkek işi olarak algılanması gösterilebilir (Ayan, 2000, s. 2; Usluer, 2000). Kariyer geliştirme ve üst düzey konumlarda görev alma sürecinde uzun çalışma saatlerinin olması ve eve

iş getirme durumlarının varlığı, çocuk bakımı ve ev işleri gibi öncelikli görevlerini yerine getirmesi beklenen kadınları zorlamaktadır. Bu durum kadınların bu görevlerini gerçekleştirmelerine olanak sağlayan öğretmenlik mesleğinin geleneksel olarak kadın işi olarak algılanmasına sebep olmaktadır (Usluer, 2000; Altınışik, 1988). Bu nedenle kısa çalışma saatleri olan ve uzun tatiller içeren öğretmenlik mesleği toplum tarafından kabul görürken, kadınların bu tür görevlerini yerine getirmelerini engelleyen kariyer geliştirme süreçleri ise desteklenmemektedir (Wilson, 2002). Sonuç olarak kadınlar, kendilerinden sayıca üstün olan üst düzey konumdaki erkeklerin ve onlar tarafından kurulmuş olan ve muhafaza edilen erkek egemen örgüt kültürünün etkisiyle, kariyer geliştirme sürecine girmek istememektedirler (Procter ve Maureen, 1999).

Kadın öğretmenler, erkek öğretmenlere göre toplumsal cinsiyet kalıp yargıların kadınların kariyer yapmaları önünde daha fazla engel taşıdığını ifade etmektedirler. Bazı bulgularda bu görüşü destekler niteliktedir. Kadınların eğitim alanındaki istihdam oranlarına bakıldığında dünya genelinde kadınların lehine bir durum söz konudur (Oplatka, 2006). Örneğin İngiltere’de öğretmenlerin %92’sini kadınlar oluşturmaktadır (Wilson, 2002). Aynı zamanda ABD’de kadınların %56’lık bir oranla eğitimde istihdam edildiği dikkati çekmektedir. Aslında kadınların eğitim alanında yüksek oranlarda görev alması onların erkeklerle eşit haklara sahip olduğunu ya da en azından onlar kadar işgücüne katıldığı görüşünü destekler nitelikte değildir; çünkü bu tür sayısal veriler diğer iş kollarına yönelik sayısal verilerle karşılaştırıldığında kadınlara karşı oluşturulan cinsiyet ayrımının ve cinsiyet eşitsizliğinin var olduğu gerçeğini desteklemektedir.

ABD’de kadınların en önemli şirketlerin üst düzey pozisyonlarında % 4 oranında istihdam edildikleri, politikada %13’nün senatör olduğu, askeri alanda % 2 oranında üst düzey konumlarda yer aldıkları, hukuk alanında sadece kadınların % 30’unun avukat olarak istihdam edildiğini gösteren sayısal veriler (Carli & Eagly, 2001) kadınların sadece öğretmen olabileceklerini, öğretmenlik mesleğinin kadınlara daha çok yakıştığını, kadınların üst düzey pozisyonlara ilişkin görevleri yerine getiremeyeceği ve bu pozisyonların gerektirdiği liderlik özelliklerini sergileyemeyecekleri gibi toplumsal cinsiyet kalıp yargılarının günümüz toplumlarında hala varlığını sürdürmekte olduğunun en açık şekilde ortaya koymaktadır. Tan 1996 yılında kadınların durumunu gösteren bir çalışmada okulöncesi eğitim ve kız teknik öğretim genel müdürlüğü alanlarının genel olarak kadınları ilgilendirmesine rağmen buralardaki üst düzey yöneticilerin bile çoğunluğunu erkeklerin oluşturduğunu ifade etmektedir. Yine yazılı kurullarla belirlenmese de adına cam tavan denilen yapı nedeniyle toplum tarafından kadınların üst düzey görevlerde rol almasını engelleyen durum karşımıza çıkmaktadır (Usluer, 2000, s. 2). Yine okul yönetimi gibi önemli bir kariyer evresinin sadece erkek işi olarak algılanması, öğretmenlik mesleğinin bir kadın mesleği, eğitim yöneticiliğinin ise bir erkek mesleği olarak görülmesi toplum tarafından uzun zamandır oluşturulmuş bir kalıp yargıdır. Bu nedenle erkekler bu konuda kadınlardan farklı düşünmüş olabilirler. Sonuç olarak, kadınlara yönelik oluşturulan cam tavan yani bu tür

önyargılar ve ayrımcılık içeren görüşler yine toplum tarafından üretilmekte ve varlığını etkin bir biçimde sürdürmektedir (Charles ve Davies, 2002; Kerr, Miller ve Reid, 2000).

Medeni duruma göre, toplumsal cinsiyet kalıp yargılar boyutunda bekar öğretmenler evli ve boşanmış öğretmenlerden farklı yönde bir görüş belirtmiştir. Bekar öğretmenler toplumsal cinsiyet kalıp yargıların bekar öğretmenler aleyhine bir durum yarattığını belirtmektedirler. Türk toplumunun geleneksel yapısı içinde özellikle yönetici konumunda bir bekar öğretmenin bulunması, özellikle de bunun kadın olması çok alışıla gelmiş bir durum değildir. Diğer öğretmenler, veliler ve çevre tarafından da bekar öğretmenlerin yönetici konumunda olmasına yönelik önyargılar bekar öğretmenlerin bu yönde bir görüş belirtmelerine neden olmuş olabilir.

Kıdem değişkenine göre ailevi nedenler boyutunda 1-5 ve 6-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlerle 11-15 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı bir fark çıkmıştır. Yine kadınların kendi bakış açılarına yönelik boyutta ise 1-5 yıl kıdeme sahip öğretmenlerle 11-15 yıl ve 21 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenler farkın kaynağını oluşturmuştur. 11-15 yıl kıdem evresi, deneycilik ve aktivizm evresi olarak bilinmektedir. Öğretmenler bu evrede, yüksek seviyede fiziksel ve zihinsel yeteneğin elde edildiği ve bunun enerji hırs gayret ve kendine güvenden kaynaklandığı bilinmektedir (Bakioğlu, 1996; Bakioğlu ve İnandı, 2002). Dolayısıyla kendini araştırmaya, alanın gereklerini yerine getirmeye ve sorgulamaya vermiş bir öğretmenin olayları daha objektif değerlendirebileceği söylenebilir. Diğer taraftan mesleğin ilk yıllarında öğretmenlerin alan tecrübesinin olmaması ve bir acemilik sürecinin yaşanması yine özellikle meslekte son yıllarına yaklaşmış öğretmenlerin bağlantısızlık basamağının özelliğini taşımaya başlamaları kendine olan güvenlerinin, coşkularının eksilmesi ve yorgunluklarının gündeme gelmesi (Bakioğlu, 1996) öğretmenlerin bu yönde bir görüş bildirmelerine neden olmuş olabilir.

Kadınların kariyer yapmaya yönelik kendi bakış açıları boyutunda ise 1-5 yıl kıdeme sahip öğretmenler diğer grup öğretmenlere göre, kadınların kendi bakış açılarının, kadınların kariyer yapmaları önünde önemli bir engel olduğunu belirtmişlerdir. Mesleğe yeni başlayan birçok öğretmen zaman içinde yükselmek ve kendini geliştirmek istemektedir. Ancak zaman ilerledikçe özellikle emeklilik yaklaştıkça öğretmenlerin bakış açıları da değişmektedir. Mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin mesleğe yönelik acemilikleri söz konusu olmakta, özellikle kendilerine yeterince güvenmemeleri, istekli olmamaları ve başaramam duysusu ile diğer grup öğretmenlerden farklı görüş belirtmelerine neden olmuş olabilir.

Bütün belirtilen nedenler göz önüne alındığında kadınların kariyer yapmalarını engelleyen önemli etkenlerin olduğu açıktır. Bunun için hem toplum nezdinde hem de Milli Eğitim Bakanlığı nezdinde kadınların kariyer yapmalarına uygun ortamların yaratılması, gerekli hizmetiçi eğitim etkinliklerinin düzenlenmesi ve onları kariyer yapmaları konusunda cesaretlendirmelidirler. Toplumsal cinsiyet kalıp yargıların

kırılması ve kadın öğretmenlerden yönetici olarak ta yararlanması eğitim sistemine farklı bakış açıları ve farklı yönetim etkinlikleri kazandıracaktır.

Kaynakça

- Altınışık, S.(1988). *Kadın öğretmenlerin okul müdürü olmasının engelleri*. Yayınlanmamış doktora tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Athanassoula-Reppa, A. ve Koutouzis, M. (2002). Women in managerial positions in Greek education: Evidence of inequality. İçinde Glass, G.V. (Edt.) *Education Policy Analysis Archives*, 10 (11). 3 Mayıs 2006 tarihinde <<http://epaa.asu.edu/epaa/v10n11.html>> adresinden alınmıştır.
- Ayan, F.(2000). *Bayan öğretmenlerin yöneticilikleri ve öğretmen görüşleri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- Bakioğlu, A. ve İnandı, Y. (2001). Öğretmenin kariyer gelişiminde müdürün görevleri. *Eğitim Yönetimi*, 7(28), 513-529.
- Bakioğlu, A., (1996). Öğretmenlerin Kariyer Evreleri. II. Ulusal Eğitim Bilimleri Sempozyumu. M.Ü Atatürk Eğitim Fakültesi Yayınları
- Carli, L.L. ve Eagly, A. H. (2001). Gender, hierarchy, and leadership: an introduction. *Journal of Social Issues*, 57, 629-636.
- Caven, V. (2006). Choice, diversity and ‘false consciousness’ in women careers. *International Journal of Training and Development*, 10, 41-54.
- Charles, N. ve Davies, C. A. (2000). Cultural stereotypes and gendering of senior management. The editorial Board of the *Sociological Review*, ?, 544-567.
- Coleman, M. (2005). Gender and secondary school leadership. *Gender Issues in Leadership*, 33(2), 3-20. 16 Mayıs 2006 tarihinde <<http://search.epnet.com/login.aspx?direct=true&db=aph&jid=CER>> adresinden alınmıştır.
- Conner, N.L. ve Sharp, W. L.(1992). Restructuring schools: will there be a place for women?. 3 Mayıs 2006 tarihinde <<http://search.epnet.com>> adresinden alınmıştır.
- Çelikten, M. (2004). Okul müdürü koltuğundaki kadınlar: Kayseri ili örneği. *E.Ü. Eğitim Fakültesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2, 91-118.
- Çelikten, M. (2005). The women at principals’ chair in Turkey. *The Journal of American Academy of Business*, 6, 85-94.
- Erkuş, A. (2005). *Bilimsel araştırma sarmalı*. Ankara: Seçkin Yayınları.
- Evetts, J. (2000). Analysing change in women’s careers: culture, structure and action dimensions. *Gender, Work and Organization*, 7, 57-67.
- Forster, N. (1999). Another “glass ceiling?”: the experiences of women professionals and managers on international assignments. *Gender, Work and Organization*, 6, 79-90.
- Hudson, J. ve Rea, D. (1998). Teacher’s perceptions of women in the principalship. A current perspective. *Advancing Women In Leadership*. 1 Haziran 2006 tarihinde <<http://www.advancingwomen.com/awl/summer98/HUD.html>> adresinden alınmıştır.
- ILO, 1997, <<http://www.ilo.org>>.
- İnsan Kaynakları. (2005). İş’te kadın olmak. 2 Haziran 2006 tarihinde <<http://www.insankaynaklari.com>> adresinden alınmıştır.

- Karasar, N. (1995). *Bilimsel araştırma yöntemi: Kavramlar, ilkeler ve teknikler*. Ankara: Sim Matbaası.
- Kerr, B., Miller, W. ve Reid, M. (2002). Sex-based occupational segregation in U.S. state bureaucracies. *Public Administration Review*, 62, 412-423.
- Merle, A. (1999). Women's journeys to educational administration positions. 4 Mayıs 2006 tarihinde <<http://www.ssta.sk.ca/research/leadership/00-08.htm>> adresinden alınmıştır.
- Oplatka, I. (2006) Women in educational administration within developing countries. Towards a new international research agenda. *Journal of Educational Administration*, Vol. 44 No. 6, pp. 604-624.
- Otaran, N., Sayın, A., Güven, F., Gürkaynak, İ., ve Atakul, S. (2003). A gender review in education, Turkey 2003 (7). Education process (teachers & principals). 13 Mayıs 2006 tarihinde <<http://www.unicef.org/turkey/gr/ge21g.html>> adresinden alınmıştır.
- Özbilgin, F.M. ve Woodward, D. (2004). "Belonging" and "otherness": Sex equality in banking in Turkey and Britain, *Gender, Work and Organization*, 11, 668-688.
- Porat, K. L. (1991). Women in administration: the difference is positive. 3 Mayıs 2006 tarihinde <<http://search-epnet.com>> adresinden alınmıştır.
- Procter, I. ve Maureen, P. (1999). Work orientation and women's work: a critique of Hakim's theory of the heterogeneity of women. *Gender, Work and Organization*, 6, 152-161.
- Rimmer, R. ve Rimmer, S. (1997). Employment breaks, pay and career development among Australian women. *Gender, Work and Organization*, 4, 202-217.
- Shakeshaft, C. (2000). Women in educational management in the United States. 7 Haziran 2006 tarihinde <http://people.hofstra.edu/faculty/charol_s_shakeshaft/Publications/women.pdf> adresinden alınmıştır.
- Simpson, R. (1997). Have times changed? career barriers and the token women manager. *British Journal of Management*, 8, 121-130.
- Smulyan, L. (2000). Feminist cases of nonfeminist subjects: Case studies of women principals. *Qualitative Studies in Education*, 13, 589-609.
- Tan, M.(1996). Eğitim yönetiminde kadın azınlık. *Amme İdaresi Dergisi*. 29(4).
- Thompson, A. (2003). Special series on girls and women in education caring in context: four feminist theories on gender and education. *Curriculum Inquiry*, 33(1).
- UNDP (2003). *Human development report 2003*. 23 gender empowerment measure. 15 Mayıs 2006 tarihinde <hdr.undp.org/reports/global/2003/indicator/pdf/hdr03_table_23.pdf> adresinden alınmıştır.
- Usluer, L. (2000). *Kadın öğretmenlerin yönetici konumlara yükseltilmeme nedenleri konusundaki öğretmen ve yönetici görüşlerinin değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Wilson, F. M. (2002). Management and the professions: how cracked is that glass ceiling? *Public Money & Management*, ?, 15-20.
- Zafarullah, H. (2000). Through the brick wall, and the glass ceiling: Women in civil service in Bangladesh. *Gender, Work and Organization*, 7, 97-209.