

TC
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME YÖNETİMİ ANABİLİMDALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİMDALI

**GENEL LİSELERDE ÇALIŞAN YÖNETİCİ VE ÖĞRETMEN
GÖRÜŞLERİNE GÖRE, KADIN ÖĞRETMENLERİN
KARİYER ENGELLERİ**
(Yüksek Lisans Tezi)

Tezi Hazırlayan: **A.Gülnur AVUKA**

İstanbul ,2009

TC
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME YÖNETİMİ ANABİLİMDALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİMDALI

**GENEL LİSELERDE ÇALIŞAN YÖNETİCİ VE ÖĞRETMEN
GÖRÜŞLERİNE GÖRE, KADIN ÖĞRETMENLERİN
KARİYER ENGELLERİ**
(Yüksek Lisans Tezi)

Hazırlayan:
A.Gülnur AVUKA
Öğrenci No:
060712056

Danışman:
Yrd.Doç.Dr. Sevinç PEKER

İSTANBUL,2009

YEMİN METNİ

Sunduğum Yüksek Lisans Tezimi Akademik Etik İlkelerine bağlı kalarak, hiç kimseden akademik ilkelere aykırı bir yardım almaksızın bizzat kendimin hazırladığına and içerim. 30/06/2009

Ayşe Gülnur AVUKA

T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ
TEZLİ YÜKSEK LİSANS SINAV TUTANAĞI

30.12.2009

Enstitümüz *İşletme Yönetimi* Anabilim dalı *Eğitim Yönetimi ve Denetimi* Bilim dalı yüksek lisans öğrencilerinden 060712056 numaralı *Ayşe Gülnur Avuka'nın* "Beykent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim - Öğretim ve Sınav Yönetmeliği"nin ilgili maddesine göre hazırlayarak, Enstitümüze teslim ettiği tezini, Yönetim Kurulumuzun 06.04.2009 tarih ve 2009/08 sayılı toplantısında seçilen ve 24/04/2009 tarihinde Taksim Kampüsünde toplanan biz jüri üyeleri huzurunda savunmuş ve kendisine düzeltme verilmiştir. Aday, "**GENEL LİSELERDE ÇALIŞAN YÖNETİCİ VE ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİNE GÖRE, KADIN ÖĞRETMENLERİN KARIYER ENGELLERİ**" adlı düzeltilmiş tezini Taksim Kampüsünde toplanan biz jüri üyeleri huzurunda, ilgili yönetmeliğin (c) bendi gereğince (90) dakika süre ile aday tarafından savunulmuş ve sonuçta adayın tezi ~~oyçokluğu/oybirliği~~ ile **Kabul veya Red** kararı verilmiştir.

İşbu tutanak, 7 nüsha olarak hazırlanmış ve Enstitü Müdürlüğü'ne sunulmak üzere tarafımızdan düzenlenmiştir.

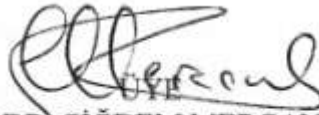
DANIŞMAN
YRD.DOÇ.DR. SEVİNÇ PEKER



ÜYE
YRD.DOÇ.DR. ENGİN YÖRÜK



ÜYE
YRD.DOÇ.DR. ÇİĞDEM MERCANLIOĞLU



GENEL LİSELERDE ÇALIŞAN YÖNETİCİ VE ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİNE GÖRE, KADIN ÖĞRETMENLERİN KARIYER ENGELLERİ

Ayşe Gülnur AVUKA

Özet

Araştırma, İstanbul ili Bakırköy ilçesi sınırları içerisinde bulunan genel liselerde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin görüşlerini değerlendirerek kadın öğretmenlerin kariyer engellerinin belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir.

Araştırmada genel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma evrenini, 2007-2008 öğretim yılında İstanbul ili Bakırköy ilçesindeki 7 genel lisede görev yapan 26 yönetici ve 309 öğretmen oluşturmaktadır. Yönetici ve öğretmenlerin doldurmuş olduğu toplam 275 adet ölçek araştırmacı tarafından geçerli sayılmış ve araştırmanın örneklemini oluşturmuştur.

Hakan KÖSTEK tarafından Yrd.Doç.Dr.Sevinç PEKER'in danışmanlığında geliştirilen ölçeğin birinci bölümünde katılımcılara ait kişisel bilgiler, ikinci bölümde ise kadın öğretmenlerin kariyer engellerine ilişkin 31 adet soru bulunmaktadır.

Araştırma sonucunda elde edilen verilerin analizi için SPSS 11,5 paket programı kullanılmıştır. Elde edilen verilerin çözümlenmesinde ise aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri kullanılmıştır. Farklılıkları belirlemek amacıyla cinsiyet, ödül alıp almama, hizmet içi eğitim alıp almama, konum ve eğitim durumu değişkenlerine göre bağımsız gruplar için t-testi uygulanmıştır. Çalışma saati, çocuk sayısı, kıdem ve medeni durum değişkenlerine göre, yönetici ve öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını anlamak için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Araştırma sonucunda ailevi nedenler, okul ve çevre nedenleri, ekonomik nedenler ve eğitim, çalışma saati, yaş ve medeni durum nedenleri boyutlarında cinsiyet değişkenine göre cinslerin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bu boyutlarda cinslere göre kadın öğretmenlerin kariyer gelişimi önündeki en büyük engel ailevi nedenler olarak görülmektedirler. Bu engelleri okul çevre, ekonomik, eğitim, çalışma saati, yaş ve medeni durumdan kaynaklanan nedenler izlemektedir. Yönetici ve öğretmen görüşleri arasında kadın öğretmenlerin kariyer engellerine yönelik; konum, ödül alıp almama ve hizmet içi eğitim alıp almama değişkenlerine göre ailevi nedenler boyutunda anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Kariyer, Kadın Yönetici, Kadın Öğretmen, Kadın ve Kariyer

CAREER IMPEDIMENT OF FEMALE TEACHERS AS TO THE OPINION OF ADMINISTRATORS AND TEACHERS WORKING AT GENERAL HIGH SCHOOLS

Ayşe Gülnur AVUKA

Summary

The survey has been performed in order to determine career impediments of female teachers by evaluating the opinions of administrators and teachers performing duty at general high schools within the territory of the County of Bakırköy in the Province of Istanbul.

In the survey the general screening model has been used. The work scope of the survey consists of 26 administrators and 309 teachers performing duty at 7 general high schools within the County of Bakırköy in the Province of Istanbul during the educational year of 2007-2008. A total of 275 scales filled in by administrators and teachers has been accepted by the researcher as valid and thus formed the sampling of the survey.

The first part of the scale developed by Hakan KÖSTEK under the consultancy of Ass.Prof.Dr.Sevinç PEKER contains questions as to the personal data of the participants, whereas its second part comprises 31 questions relating to career impediments of female teachers.

For the analysis of the data obtained at the end of the survey, the SPSS 11,5 package program has been used. However, for the dissolution of the data obtained arithmetic mean and standard deviation values have been used. In order to determine the differences a t-test has been applied for independent groups according to variables as sex, being or being not awarded, receiving or receiving not in-service-training, position and educational background. In order to determine whether an essential difference existed among the opinions of administrators and teachers according to variables as working hours, number of children, seniority and marital status, a one-way variance analysis has been performed.

At the end of the survey an essential difference among the opinions of the genders based on the variable of sex has been determined as to the dimensions of family reasons, school and environment reasons, economic reasons and reasons of education, working hours, age and marital status. In these dimension, as to the sexes, the largest impediment to the career development of female teachers is regarded to be family reasons. These impediments are followed by environment, economic, education, working hours, age and marital status. An essential difference has been determined between the opinions of

administrators and teachers in the family reasons dimensions with regard to career impediments of female teachers when compared with variables as position, being or being not awarded, receiving or receiving not in-service-training.

Key Words: Carrier, Female Administrator, Female Teacher, Woman and Career

İÇİNDEKİLER

Yemin Metni	
Jüri Sayfası	
Türkçe Özet ve Anahtar Kelimeler	
İngilizce Özet ve Anahtar Kelimeler	
Tablolar Listesi	IV
Şekiller Listesi	VI
Grafikler Listesi	VII
Kısaltmalar	VIII
GİRİŞ	1

I. BÖLÜM

KURAMSAL BİLGİLER

1. KARİYER VE KARİYER DÖNEMLERİ	3
1.1. Kariyer Kavramı ve Tanımı	3
1.2. Kariyerin Önem ve Kapsamı	4
1.3. Kariyer Dönemleri ve Yaşam Dönemleri	5
1.3.1. Yaşam Dönemleri	6
1.3.1.1. Aileden Ayrılma	6
1.3.1.2. Yetişkinlik Dünyasına Geçici Kabul	6
1.3.1.3. Geçiş Dönemi	6
1.3.1.4. Yerleşme	7
1.3.1.5. Potansiyel “Orta Yaş Krizi” Dönemi	7
1.3.1.6. Yenilenme	7
1.3.2. Kariyer Dönemleri	7
1.3.2.1. Keşif	9
1.3.2.2. Kurulma	9
1.3.2.3. Kariyer Ortası	10
1.3.2.4. Kariyer Sonu	12
1.3.2.5. Azalma(Emeklilik)	12
2. ÖĞRETMENLİK MESLEĞİNDEKİ KARİYER DÖNEMLERİ	13
2.1. Kariyere Giriş Dönemi	14
2.2. Durulma Dönemi	14

2.3. Deneycilik Dönemi	15
2.4. Uzmanlık Dönemi	15
2.5. Sakinlik Dönemi	16
2.6. Milli Eğitim Bakanlığı'na Göre Öğretmenlerin Kariyer Basamakları	17
2.6.1. Aday Öğretmenlik	17
2.6.2. Öğretmenlik	18
2.6.3. Uzman Öğretmenlik	18
2.6.4. Başöğretmenlik	18
3. KARİYER SORUNLARI VE KARİYER ENGELLERİ	19
3.1. Kariyerde Karşılaşılan Özel Sorunlar	19
3.1.1. Cinsiyetten Kaynaklanan Sorunlar	19
3.1.2. Çift Kariyerli Eşler	20
3.1.3. Ay Işığı Sorunu	21
3.1.4. Çift Kariyerlilik	22
3.2. Kariyer Dönemi Sorunları	23
3.2.1. Başlangıç Dönemi Sorunları	23
3.2.2. Kariyer Ortası Sorunları	23
3.2.3. Kariyer Sonu Sorunları	25
3.3. Kariyer Engelleri	26
3.3.1. İşten Çıkarılma	26
3.3.2. Gözden Düşme	26
3.3.3. Stres ve Tükenmişlik	27
3.3.4. Engellenme	28
3.4. Kadınların Kariyer Gelişimi Önündeki Engeller	28
3.4.1. Toplumsallaşma Sürecinde Erkeklerle Kadın Arasındaki Farklılıklar	29
3.4.2. Çalışan Kadınlarda Oluşan Çok Rol Üstlenme ve Süper Kadın Sendromu	31
3.4.3. Kadınlar Üzerinde Oluşan Kalıplaşmış Önyargılar	34
3.4.4. Yönetimsel Davranış Açısından Kadınların Karşılaştıkları Engeller	35
3.4.5. Örgütsel Engeller	36
3.5. Öğretmenlik Mesleğindeki Kariyer Gelişimi Engelleri	38
3.5.1. Dışsal Engeller	39
3.5.2. İçsel Engeller	40

4. KADIN MESLEĞİ OLARAK ÖĞRETMENLİK	42
5. KADIN ÖĞRETMENLERİN YAŞADIKLARI KARIYER ENGELLERİ	44
6. KADIN ÖĞRETMENLERİN KARIYER GELİŞİMİ ÖNÜNDEKİ ENGELLER İLE İLGİLİ YAPILAN ARAŞTIRMALAR	45

II.BÖLÜM

GENEL LİSELERDE ÇALIŞAN YÖNETİCİ VE ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİNE GÖRE, KADIN ÖĞRETMENLERİN KARIYER ENGELLERİ (BAKIRKÖY İLÇESİ ÖRNEĞİ)

1. PROBLEM	47
1.1. Problem Cümlesi	49
1.2. Alt Problemler	49
2. ARAŞTIRMANN AMACI	51
3. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ	51
4. YÖNTEM	51
4.1. Araştırmanın Modeli	51
4.2. Araştırmanın Kabulleri	52
4.3. Araştırmanın Sınırlıkları	52
4.4. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	53
4.5. Veri Toplama Aracı	54
4.6. Veri Toplama Süreci ve Verilerin Analizi	55
5. ARAŞTIRMANIN BULGULARI VE YORUMLARI	57
5.1. Birinci Alt Amaca Yönelik Bulgular ve Yorum	57
5.2. İkinci Alt Amaca Yönelik Bulgular ve Yorum	59
5.3. Üçüncü Alt Amaca Yönelik Bulgular ve Yorum	61
5.4. Dördüncü Alt Amaca Yönelik Bulgular ve Yorum	64
5.5. Beşinci Alt Amaca Yönelik Bulgular ve Yorum	66
5.6. Altıncı Alt Amaca Yönelik Bulgular ve Yorum	70
5.7. Yedinci Alt Amaca Yönelik Bulgular ve Yorum	72
5.8. Sekizinci Alt Amaca Yönelik Bulgular ve Yorum	74
5.9. Dokuzuncu Alt Amaca Yönelik Bulgular ve Yorum	76
5.10. Onuncu Alt Amaca Yönelik Bulgular ve Yorum	78
5.11. On birinci Alt Amaca Yönelik Bulgular ve Yorum	80

5.12. On ikinci Alt Amaca Yönelik Bulgular ve Yorum	83
5.13. On üçüncü Alt Amaca Yönelik Bulgular ve Yorum	85
5.14. On dördüncü Alt Amaca Yönelik Bulgular ve Yorum	88
SONUÇ ve ÖNERİLER	91
KAYNAKÇA	96
EKLER	102
EK-1: Valilik Oluru	102
EK-2: Uygulanan Anket Formu	104
ÖZGEÇMİŞ	106

TABLULAR LİSTESİ

<u>Tablo No.</u>	<u>Sayfa</u>
1. Sektörel ve İşteki Duruma Göre Dağılım Tablosu	31
2. Araştırma Kapsamındaki Okullar ve Bu Okullardaki Yönetici ve Öğretmen Sayıları	53
3. Yönetici ve Öğretmen Görüşlerine Göre, Kadın Öğretmenlerin “Ailevi Nedenlerden” Dolayı Yaşadığı Kariyer Engelleri Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	57
4. Yönetici ve Öğretmen Görüşlerine Göre, Kadın Öğretmenlerin “Toplumsal Yapıdan” Dolayı Yaşadığı Kariyer Engelleri Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	59
5. Yönetici ve Öğretmen Görüşlerine Göre, Kadın Öğretmenlerin “Okul Ve Çevreden” Dolayı Yaşadığı Kariyer Engelleri Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	62
6. Yönetici ve Öğretmen Görüşlerine Göre, Kadın Öğretmenlerin “Ekonomik Nedenlerden” Dolayı Yaşadığı Kariyer Engelleri Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	64
7. Yönetici ve Öğretmen Görüşlerine Göre, Kadın Öğretmenlerin “Eğitim,Çalışma Saati,Yaş ve Medeni Durumdan” Dolayı Yaşadığı Kariyer Engelleri Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	67
8. Cinsiyet Değişkenine Göre, Yönetici ve Öğretmenlerin, Kadın Öğretmenlerin Kariyer Engellerine Yönelik Görüşleri Arasındaki Anlamlı Farklılığa İlişkin t Testi ve Sonuçları	70
9. Ödül Alıp Almama Değişkenine Göre, Yönetici ve Öğretmenlerin, Kadın Öğretmenlerin Kariyer Engellerine Yönelik Görüşleri Arasındaki Anlamlı Farklılığa İlişkin t Testi ve Sonuçları	72
10. Hizmet İçi Eğitim Alıp Almama Değişkenine Göre, Yönetici ve Öğretmenlerin, Kadın Öğretmenlerin Kariyer Engellerine Yönelik Görüşleri Arasındaki Anlamlı Farklılığa İlişkin t Testi ve Sonuçları	74
11. Konum Değişkenine Göre, Yönetici ve Öğretmenlerin, Kadın Öğretmenlerin Kariyer Engellerine Yönelik Görüşleri Arasındaki Anlamlı Farklılığa İlişkin t Testi ve Sonuçları	77
12. Eğitim Durumu Değişkenine Göre, Yönetici ve Öğretmenlerin, Kadın Öğretmenlerin Kariyer Engellerine Yönelik Görüşleri Arasındaki	

Anlamli Farklilikğa İlişkin t Testi ve Sonuçları	78
13. Kıdem Değişkenine Göre, Kadın Öğretmenlerin Yaşadığı Kariyer Engelleri Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	80
14. Kıdem Değişkenine Göre, Yönetici ve Öğretmenlerin Kariyer Engellerine Yönelik Görüşleri Arasındaki Anlamli Farklilikğa İlişkin Olarak Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi ve Sonuçları	82
15. Medeni Durum Değişkenine Göre, Kadın Öğretmenlerin Yaşadığı Kariyer Engelleri Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	83
16. Medeni Durum Değişkenine Göre, Yönetici ve Öğretmenlerin Kariyer Engellerine Yönelik Görüşleri Arasındaki Anlamli Farklilikğa İlişkin Olarak Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi ve Sonuçları	84
17. Çocuk Sayısı Değişkenine Göre, Kadın Öğretmenlerin Yaşadığı Kariyer Engelleri Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	85
18. Çocuk Sayısı Değişkenine Göre, Yönetici ve Öğretmenlerin Kariyer Engellerine Yönelik Görüşleri Arasındaki Anlamli Farklilikğa İlişkin Olarak Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi ve Sonuçları	87
19. Çalışma Saati Değişkenine Göre, Kadın Öğretmenlerin Yaşadığı Kariyer Engelleri Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	88
20. Çalışma Saati Değişkenine Göre, Yönetici ve Öğretmenlerin Kariyer Engellerine Yönelik Görüşleri Arasındaki Anlamli Farklilikğa İlişkin Olarak Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi ve Sonuçları	90

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil No.

1. Kariyer Dönemleri Modeli	8
2. Kariyer Kurulma Dönemi Basamakları	10
3. Bireysel Kariyer Grafiği	11
4. Kariyer Düzlüğü İçindeki Yönetimsel Bir Model	24

GRAFİKLER LİSTESİ

Grafik No.

- | | |
|--|----|
| 1. Kamu Kesiminde Mesleklere Göre Kadın Çalışanların Dağılım Oranı | 43 |
| 2. Eğitim Kademelerindeki Öğretmen Sayılarının Cinsiyete Göre Dağılımı | 44 |

KISALTMALAR

MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
KSSGM	: Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü
DİE	: Devlet İstatistik Enstitüsü
PAÜ	: Pamukkale Üniversitesi
GÜ	: Gazi Üniversitesi
a.g.k.	: Adı Geçen Kitap
a.g.m.	: Adı Geçen Makale
a.g.t.	: Adı Geçen Tez
Çev.	: Çeviren
Ed.	: Editör
s.	: Sayfa
ss.	: Sayfa Sayısı

GİRİŞ

Yeryüzündeki her kültür, zaman içerisinde kendine ait çalışma hayatlarını geliştirirken, ekonomik gelir karşılığında çalışmada ve kariyer edinmede, erkekler daima ön plana çıkmışlardır. Erkeğin ön plana çıktığı bu süreç içerisinde kadın, değişen biçim ve statülerde çeşitli ekonomik faaliyetlere katılmıştır. Toplum tarafından belirlenen roller neticesinde kadınlar birçok ekonomik faaliyetlere katılsalar bile maddi açıdan erkeklere bağlı kalmışlardır. Bunun en büyük nedeni, erkeğin eve ekmek getiren kişi konumundayken kadının ev işi ve çocuk bakımı gibi geleneksel ancak maddi karşılığı olmayan işlerle uğraşmasıdır.

Birçok ülkede işlerin kadın ve erkek işleri olarak sınıflandırıldığı görülmektedir. Kadınlar, toplum tarafından kadın işi olarak adlandırılan işlerin yanı sıra, düşük statülü işlerde istihdam edilmekte, buldukları iş kolu veya işyerlerinin alt kademelerinde yoğunlaşmaktadırlar. Bu durum sanayileşmiş ülkelerde azalsa bile hala varlığını sürdürmektedir.

Kadının iş hayatında daha etkin rol alması, gelişen ekonomiler için vazgeçilmez bir zorunluluk halini almıştır. Dünyada olduğu gibi ülkemizde de kadınların iş hayatında daha fazla söz sahibi olabilmeleri, onların üst düzey yönetim kadrolarında yer alabilmelerine bağlıdır. Fakat kadınların çoğunluğu, hemcinslerinin yoğun olarak yer aldıkları mesleklerde çalışmakta ve bunun sonucunda da öğretmenlik, hemşirelik, sekreterlik gibi kadın meslekleri denilen bazı meslekler ortaya çıkmaktadır.

Kadının ekonomik açıdan güç kazanması, statüsünün değişmesine, gelişmesine dolayısıyla kariyer yapmasına yol açarken, bir takım çelişkilere de sebep olmaktadır. Bu çelişkilerden biri de kadını, kariyer yapma aşamasında iki alternatifle karşı karşıya bırakmaktadır. Bu alternatiflerden birincisi kadının bekar kalmasıdır. Böylelikle kadın kariyer yapabilmek için işine gerekli vakti ayırabilecektir. Ne yazık ki bu görüş çoğu toplum tarafından kabul görmeyen bir düşüncedir. Diğer alternatif ise, kadının evlilik ve iş hayatını aynı anda üstlenerek süper kadın olmasıdır. Ancak bu rolü üstlenen kadınlar yaşamlarında biyolojik ve psikolojik bedeller ödemek zorunda kalmışlardır. Bunun

yanında süper kadın olma fikri ile kadın, hem iyi bir anne hem de başarılı bir çalışan olmayı arzulamaktadır.

Kadın mesleği olarak adlandırılan ve toplum tarafından kabul gören “öğretmenlik mesleği” kadınların yoğunlaştığı çalışma alanlarından biridir. Mesleğe başlayarak kendini geliştirme yolunda ilk adımı atan kadınlar, meslek sonrası ilerlemeyi sürdürüp kariyer yapma sürecinde aynı ilgi ve isteği göstermemektedirler.

Tezin amacı, genel liselerde çalışan yönetici ve öğretmenlerin görüşlerine göre, kadın öğretmenlerin kariyer engellerinin belirlenmesidir.

Bu çerçevede tezin birinci bölümünde; kariyerin tanımına, önemine, kapsamına ve kariyer dönemlerine, öğretmenlik mesleğindeki kariyer dönemlerine, kariyer sorunlarına ve kariyer engellerine, kadın mesleği olarak öğretmenliğe ve kadın öğretmenlerin yaşadıkları kariyer engellerine yer verilmiştir.

Tezin ikinci bölümünde; çalışan kadınların ve kadın öğretmenlerin kariyer engellerini, öğretmenlerin kariyer gelişimini etkileyen faktörleri, yöneticilerin kadın yöneticileri algılayışları ve onlara karşı tutumlarını konu edinen yurt içi ve yurt dışında yapılan araştırmalara ve alan araştırmasına yer verilmiştir. Yapılan alan araştırmasında; yönetici ve öğretmen görüşlerine göre kadın öğretmenlerin “ailevi nedenlerden”, “toplumsal (sosyal) yapıdan”, “okul ortamı ve çevre koşullarından”, “ekonomik nedenlerden”, “eğitim durumu, cinsiyet, çalışma saati, yaş ve medeni durumdan” dolayı yaşadıkları kariyer engellerine ve “cinsiyet”, “ödül alıp almama”, “hizmet içi eğitim alıp almama”, “konum”, “eğitim durumu”, “kıdem”, “medeni durum”, “çocuk sayısı”, “çalışma saati” değişkenlerine ait her bir boyuta ilişkin toplanan veriler değerlendirilerek tablolar oluşturulmuş ve yorumlanmıştır.

Sonuç kısmında ise teorik araştırma ile alan araştırması neticesinde elde edilen veriler analiz edilmiş ve ulaşılan sonuçlar bir bütün olarak değerlendirilmiştir. Buna bağlı olarak araştırmanın sonuçları elde edilmiş, uygulayıcılara ve araştırmacılara yönelik öneriler sunulmuştur.

I.BÖLÜM

KURAMSAL BİLGİLER

1. KARİYER VE KARİYER DÖNEMLERİ

1.1. Kariyer Kavramı ve Tanımı

“Kariyer kavramı dünya genelinde yetmişli yıllarda ele alınmaya başlanmış ve bir çok değişik tanımı yapılmıştır. Bu sözcük, Türk diline Fransızca “Carrierre” sözcüğünden geçmiştir. Sözcük, Fransa'nın güneyinde konuşulan Roman kökenli Provençal dilinde “carriera” (araba yolu) anlamına gelmektedir. Fransızca'da sözcük; meslek, diplomatik kariyer, bir meslekte aşılması gereken aşamalar, yaşamda seçilen yön, araba yarışına ayrılmış etrafı çevrili alan gibi anlamlarda kullanılmaktadır.”¹

Kariyeri, kişinin gençlik yıllarından itibaren hayatındaki gelişimini sağlamak amacıyla koyduğu hedefleri yakalamak için verdiği çabaların tümü olarak da düşünebiliriz.

Başka bir açıdan baktığımızda kariyerin oluşumunda iki faktörün önemli olduğunu görmekteyiz. Bu faktörlerden birincisi nesnel olaylar neticesinde kariyerin biçimlenmesi ki bunu bireyin çalışma hayatı boyunca bulunduğu konumların tamamı olarak düşünebiliriz, diğeri de öznel olaylar sonucunda bireyin olayları kavramasına bağlı olarak kendisindeki gelişimleri kapsamaktadır.

Kariyer kavramını genel boyutta ele alırsak, kişinin çalışma hayatı boyunca sorumlu olduğu işlerin bir bütünü olarak tanımlanmakla birlikte daha geniş bir anlam içermektedir. Bireyin kariyeri, sadece onun sahip olduğu sorumluluklarla değil, örgütün kendisine verdiği sorumluluğa ait olarak bu doğrultuda eğitilmesini ve bunların sonucunda edineceği bilgi, beceri, yetenek ve çalışma arzusu ile o örgütte ne kadar ilerleyebileceğini göstermektedir.²

¹ Bingöl, D., İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul, 2006, ss.284-285.

² Yalçın, S., Personel Yönetimi, İstanbul, 1991, ss.100-101.

Kariyer değişik kişiler için değişik anlamlar taşımaktadır. “Kariyerin bu çok değişik kullanımını Kluft, Murdick ve Schuster’e göre birkaç maddeyle özetlemek mümkündür:

- Yaşam süresince birbiri ardına girişilen işler: Burada da kariyerin objektif olarak verilen kişisel bir iş tarihçesi olarak ele alındığı görülmektedir. Örneğin; bireyin yaşamı boyunca yer aldığı dört örgütte yaptığı toplam on yedi ilgili ve ilgisiz iş gibi.
- İlerleme, gelişme: Kariyeri bir şirkette ve profesyonel hiyerarşide hep yukarı doğru gidişi olan bir hareket olarak görülmektedir. Kariyer başarısı, terfi ve maaşla ölçülür.
- Kişisel olarak elde edilen işle ilgili davranış ve tutumlar: Bu görüşe göre kariyer, bir kişinin yaşam süreci içinde, işle ilgili deneyimler ve faaliyetleriyle bağlantılı kişisel olarak elde edilmiş davranış ve tutumlar dizisidir. Bununla birlikte bu tanım, belirli bir kişi için başta sözü edilen ilerleme, gelişme kelimesinin ne anlam ifade ettiği konusunda yargıda bulunmaz. Kişinin kariyerindeki başarı derecesi, başkalarınınki ile değil, o kişinin kendi öz değeriyle ilişkilendirilmelidir.
- Meslek, iş: Bu görüşe göre bazı meslekler (yöneticilik, belli bir konuda uzmanlık, hukuk, tıp ve askeri personel gibi) kariyer olarak görülmekte, diğerleri ise (garsonluk, işçilik, memurluk, daktiloculuk gibi) iş olarak ele alınmaktadır.”³

İnsanlar hayatları boyunca yaşadıkları ortamlarda sürekli etkileşim içindedir. Bireyin bu etkileşimler sonucunda hayatında kazandığı girdilerini, çıktılarına dönüştürmesi ile vardığı noktayı onun kariyeri olarak da düşünebiliriz.

1.2. Kariyerin Önem ve Kapsamı

Kariyer, insan yaşamı içerisinde bir odak ve anlam teşkil etmektedir. Meslek dallarının birçoğu insanlarla bütünleştiğinden daha çok sosyal içerikli bir anlam içermektedir. İnsanın hayatını idame ettirmesi için gereken maddiyatın sağlanmasında ve iş hayatındaki psikolojik tatminin elde edilmesinde en önemli etmen, bireyin mesleğidir.⁴

³ Aytaç, S., Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi, Planlaması, Geliştirilmesi Sorunları, İstanbul, 1997, s.19.

⁴ Aytaç, a.g.k., s.21.

İnsanı insan yapan ve doğasından kaynaklanan nedenlerden dolayı bireylerin, meslek seçiminde davranışlarını baz aldıkları ve bu yolda ilerledikleri görülmektedir. Birey bu etkileşim içerisinde mesleğini seçerken kariyerini de planlamaya başlayacaktır.

Bireyler iş ile ilgili geleceklerini tesadüflere ve şanslara bırakmak istemediklerinden, mesleki geleceklerini planlamalarının önemli bir gereklilik olduğu gerçeği ile yüzleşmektedirler.⁵

Sağlıklı olan her birey, iş yaşamında ilerleyerek statü atlamak, daha çok maddi kazanç sağlamak, güç ve saygınlık elde etmek isteyecektir. Bu olaylar zinciri birey için kariyerin önemini gözler önüne sermektedir. Kariyerin kapsamını ise bireyin ihtiyaçlarının karşılanma isteği teşkil etmektedir.

1.3. Kariyer Dönemleri ve Yaşam Dönemleri

İnsanın hayatında var olan süreklilikle beraber yaşadıkları dönemler, bireyin kariyer dönemlerini etkilemektedir. Bu sebeple bireyin yaşayacağı kariyer dönemlerine bakmadan evvel yaşam dönemlerine bakılması daha uygun olacaktır. İnsanların her yaş dönemine ait farklı bir tutum ve davranışları bulunmaktadır. Bu tutum ve davranışların bireydeki etkileşimi sonucunda kariyerine ait verdiği kararlarla birey, kariyerine değişik bir yön verebilmektedir.

Bireylerdeki farklı kişilik özelliklerine bağlı olarak, her birey için yaşam dönemleri birbirinden farklı olarak incelenemez. Bireye bağlı olarak yaşamın her dönemi kendini takip eden döneme iz bırakmaktadır. Zaman zaman dönem içerisinde kazanılan davranışlar unutulmuş davranışlar olarak tekrar edilebilir.

Başka bir ifade ile bir dönemde ortaya çıkan özellikler bir sonraki dönemin özelliklerine eklenmekle kalmaz, kazanılan davranışlar yeni niteliklerle yoğrulmuş kişiliğe indirilirler. Bir dönemdeki olumsuz gelişme ya da sapmalar sonraki dönemlerde gelişmeyi de bozabilir. Gelişme dönemleri üst üste konan yapı taşları olarak düşünülürse çarpık

⁵ Fındıkçı, İ., Bilgi Toplumunda Yöneticilerde Kendini Geliştirme, İstanbul, 1996, s.124.

yerleştirilen taşlar bir süre sonra dengeyi bozup tüm yapı taşlarını yıkabilir. Alttaki yapı taşlarının sağlamlığı ve dzgnlyę tüm yapının dengeli yükselmesini güvence altına alır.⁶

1.3.1. Yaşam Dönemleri

Yaşama ilk adımın atılmasıyla başlayan her dönemin bireyin kariyer aşamaları ile bağlantılı olduğu bilinmektedir. Bireylerin yaşam dönemleri ile ilgili araştırmalarda Daniel Levinson'un modeline göre şu aşamalardan geçilir:

1.3.1.1. Aileden Ayrılma

Bu dönem 10'lu yılların sonu ile 20'li yılların başını kapsar. Bireyin aile bağlarının zayıflayarak koptuğu ve kendisini bulmaya çabaladığı yıllar olarak kabul edilir. Birey kısmen ailesine bağlıdır. Ailenin sınırını aşmak bu dönemdeki ana gelişim görevidir. Kariyer yaşamındaki yaşadığı başarısızlık sonucunda ebeveynlerine başvurduğundan tam bağımsız değildir.

1.3.1.2. Yetişkinlik Dünyasına Geçici Kabul

Bu dönem bireyin öğrenimini tamamlayıp gelecek arayışları içine girdiği yıllar olarak kabul edilmektedir. Yaşam biçimi ve kariyer seçimi ile ilgili kararlar bu dönemde verilmektedir. Henüz hiçbir şey yerine oturmamıştır. Düşünceler dağınık, yaşam ve kariyerde doyum arayışları sürmektedir.

1.3.1.3. Geçiş Dönemi

Bu dönemde birey yaşamını, bir önceki dönemde edindiği kazanımlarını dikkate alarak değerlendirir. Değerlendirme olumluysa yoluna devam edecek, olumsuz ise radikal değişiklikler içinde bir yaşam karmaşasına düşecektir. Kurulu bir düzeni gerektiren yeni bir şehir, eş ve iş gibi oluşumlardan kaçış şeklinde davranışlar gösterebilir.

⁶ Yrkoğlu, A., ocuk Ruh Sağlığı, Ankara, 1983, s.17.

1.3.1.4. Yerleşme

Bu dönemde birey sosyal ilişkilerini en aza indirir. Tüm gücünü işine vererek güçlenmeye ve kendisini yöneticilerine kabul ettirmeye uğraşır. Genç yöneticiler istedikleri pozisyona ulaşmak için, bir destekleyici yönetici arayışı içindedir.

1.3.1.5. Potansiyel “Orta Yaş Krizi” Dönemi

Birey ilk değerlendirmesini geçiş döneminde, ikinci değerlendirmesini ise bu dönemde yapar. Yaptığı değerlendirme sonunda olumlu duygulara sahip ise sorun yoktur. Bu dönemde birey övünülecek başarılar, tecrübe ve sorumluluk artışları kazanmıştır. Bireyin değerlendirmesi olumsuz ise, orta yaş krizi kaçınılmaz bir son olacaktır. Bunun sonucunda birey ruhsal dengesini yitirebilir. Alkol, iş bırakma, yönetsel kariyerini tehlikeye sokmak gibi geçmişteki kişiliği ile ters düşen bir yaşam biçimine kayabilir.

1.3.1.6. Yenilenme

Potansiyel dönemdeki orta yaş krizini başarı ile atlatan birey, doyum içinde hayata ve işine bağımlılığını sürdürür. Kariyer doyumuna ulaştığı için iş yaşamı dışında başka doyum alanları arayışına girebilir. İş yaşamı nedeniyle zaman ayıramadığı sosyal ilişkileri güçlendirme sorun olarak gündeme gelebilir. Saptanan bu aşamalar her insanda aynı zaman dilimi içinde teşhis edilemeyebilir. Levinson burada kariyer konusunda çalışan kişilere yol göstermek amacıyla bu modeli geliştirmiştir. Modelin bireyden bireye farklılık göstereceği açıktır.⁷

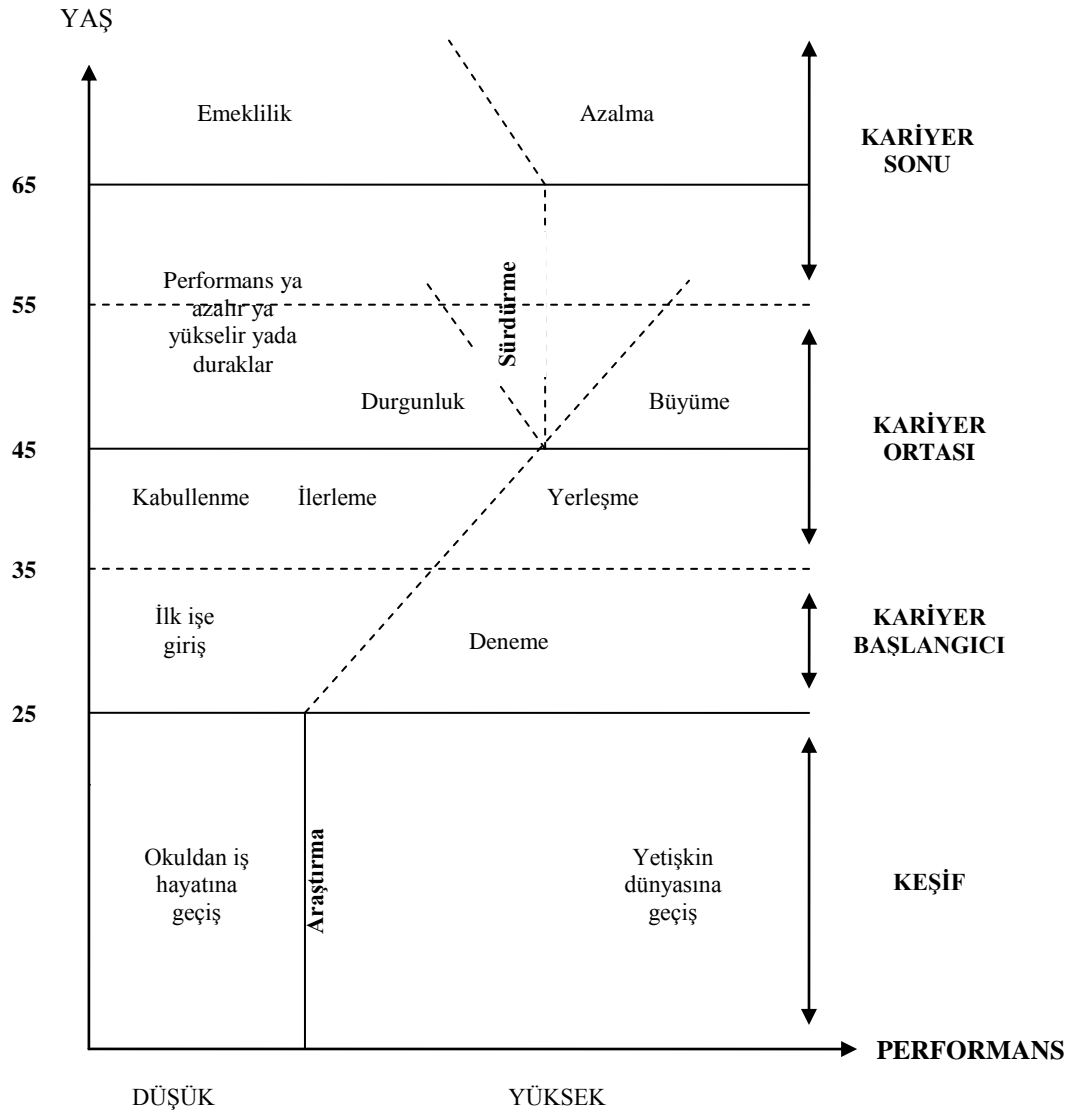
1.3.2. Kariyer Dönemleri

İnsanlar hayatları boyunca çeşitli dönemler yaşamaktadır. Bireylerin geçirdikleri kariyer dönemleri kişiden kişiye değişmekle birlikte, zaman içerisinde yaşam dönemleriyle bir benzerlik göstererek gelişmektedir. Kısaca bireyin yaşam dönemleri ile kariyer dönemleri benzer yapısal özellikler taşıyabilmektedir. Bireyin her kariyer dönemine ait farklı beklentileri ve gereksinimleri olabilir.

⁷ Akat, İ.-Budak, G.-Budak, G., İşletme Yönetimi, İstanbul, 1994, s.409.

Bireyler geçirdikleri kariyer dönemleri içerisinde bazen kariyer gelişimini ertelemek ya da kesmek zorunda kalabilirler. Bu durum genellikle evlilik sonrasında çocukların büyütülmesi sorunu ve ailevi nedenlere bağlı olarak gelişmektedir.

Meslek grubumuz ne olursa olsun kariyer dönemimiz şu beş aşamadan oluşur:



Şekil 1: Kariyer Dönemleri Modeli

Kaynak: : Aytaç, 1997, s.62

1.3.2.1. Keşif

Bu dönem kendini ispatlama ve kariyer alternatiflerini değerlendirme zamanıdır. Birey kariyeriyle ilgili çalışmalarına bu aşamada başlar. Önce kendini anlamaya ve bulmaya çalışır. Hangi işte daha başarılı olabileceğini araştırır. Bir işte çalışmaya başladığında ise o işin gerektirdiği role uygun olup olmadığını araştırır. Kendi kendini keşfetmeye, güçlü ve zayıf, yeterli ve yetersiz yönlerini saptamaya çalışır. Kişiliğini tanır ve geliştirir. Başarılı bir keşif stratejisiyle bütünleştiği takdirde sağlıklı kararlar alınabilir. Kişilik, yetenek ve tutumlar bireyin kariyer seçimini etkiler.⁸

Türkiye’de keşif dönemi ailelerin ekonomik koşulları ve toplumsal baskı sonucu ile şekillenmektedir. Birey kariyerini kendi isteğinden çok ailesi ve yakın çevresine göre belirlemektedir. Gelişmiş ülkelere baktığımızda bu durum farklılıklar göstermektedir. Burada asıl olan Maslow’un ihtiyaçlar piramidinin ilk iki düzeyini oluşturan fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarıdır.

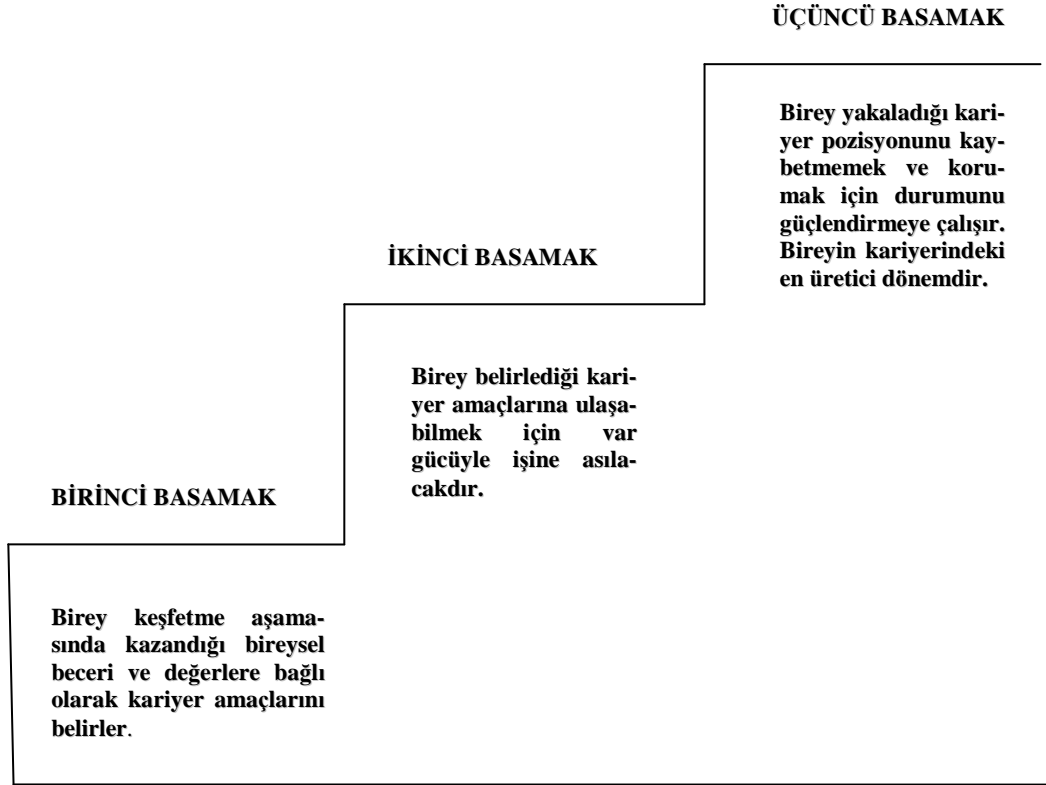
1.3.2.2. Kurulma

Bu dönem işe yerleşme, yetenek kazanma, işi öğrenme ve kabul edilme sürecidir. Kişi güvenlik ve emniyet ihtiyaçlarına ağırlık vermektedir. Bu safhada belirsizlik ve bunalımlar başlayabilir.⁹

Kariyer kurulmasını aşağıdaki şekilde görüldüğü gibi kısaca üç basamakla özetleyebiliriz.

⁸ Sabuncuoğlu, Z., İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul, 2000, s.154.

⁹ Sabuncuoğlu, Z., a.g.k., s.154.



Şekil 2: Kariyer Kurulma Dönemi Basamakları

Kaynak: : Kaynak, 1989, ss.181-182'den adapte edilerek oluşturulmuştur.

Bu dönem sonunda bireyin başarı, saygınlık ve özgürlük gereksinimleri güvenlik gereksiniminin önüne geçmektedir. Birey daha sorumluluk gerektiren işlere yönelme çabası içindedir.¹⁰

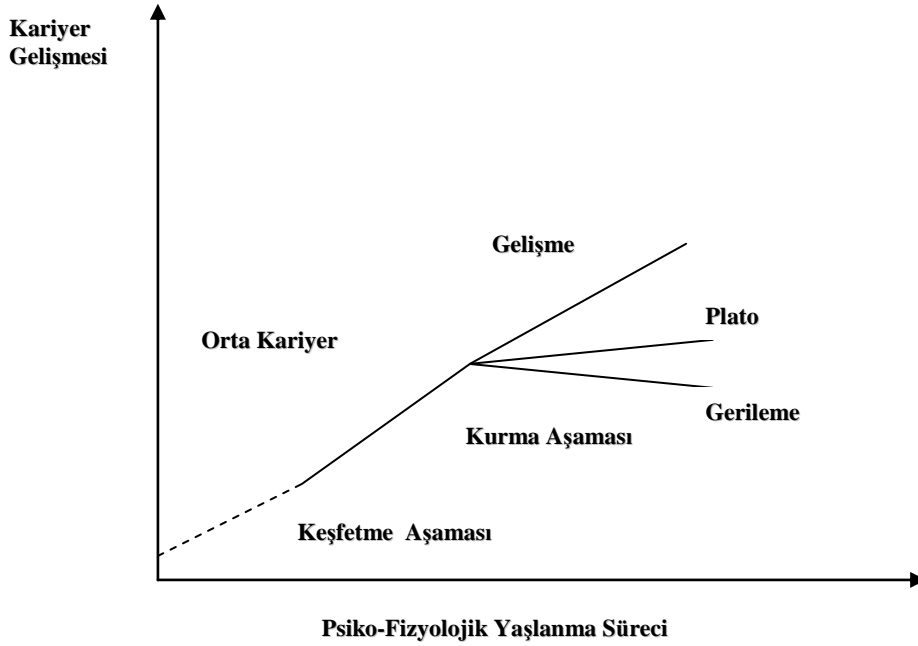
1.3.2.3. Kariyer Ortası

Kariyer ortası döneminde birey, işinde belli bir dönem çalışıp ustalık kazanmış olmasından dolayı tam anlamıyla üretkenliğe geçmiştir. Birey için önemli olan işle ilgili vazifeleridir. Bu aşamada birey yaptığı çalışmalardan ötürü ya cezalandırılacak ya da ödüllendirilerek daha fazla sorumluluk verilecektir. Sonuçta cezalandırılanlar öz eleştiri

¹⁰Can, H.-Akgün, A.-Kavuncubaşı Ş., Kamu ve Özel Kesimde Personel Yönetimi, Ankara, 1995, s.164.

yaparak, kariyer planlarını yeniden gözden geçirip, düzeltmeler yaparlar veya yeni bir iş ararlar.¹¹

Birey, tüm gereksinimlerini elde ettiğinden yeni kazanımlar sağlayamaz ancak var olan kazanımlarını korumaya yönelebilir ve performansını artırıp geliştirmeye devam edebilir.



Şekil 3: Bireysel Kariyer Grafiği

Kaynak: Kaynak ve diğerleri, 2000, s.245

Birey açısından orta kariyer olgusunun sonlarına doğru üç olasılık söz konusudur, bu olasılıkları yukarıdaki bireysel kariyer grafiği üzerinde de gözlemleyebiliriz. Orta kariyer aşamasında ilerleyecek olan birey için bu olasılıklar, Kaynak ve diğerlerine göre şöyledir:

- I. Birey başarısını sürdürüp “gelişme” eğrisine geçerek, geç kariyer sürecinde de yükselmeye devam ederek saygı görme, kendini gerçekleştirme vb. gereksinimlerini giderecektir.

¹¹ Aytaç, a.g.k., s.66.

- II. Bu olasılıkta bireyin orta kariyer aşamasının sonlarında “plato”ya geçmesi halidir. Bireyin kariyer platosuna girmesi, yetkinliklerini geliştirme sürecinin sonuna gelmesinin sonucu olabilir. Bu durum “bireysel odaklı plato”yu ifade eder. Diğer taraftan bireyin bu durağan sürece girmesi organizasyonun yapısından da kaynaklanabilir. Bu durumda “organizasyon odaklı plato”yu ifade eder.
- III. Son olasılıkta bireyin bir gerileme sürecine girmiş olması durumu söz konusudur. Burada birey artık inmekte olan bir kariyer grafiği sergilemektedir.¹²

1.3.2.4. Kariyer Sonu

Kariyer dönemleri içinde en uzun safhası olup, bireyin kariyer yaşamının sonuna geldiği basamaktır. Bazı bireyler bu safhada çalışma hayatlarının en tepe noktalarına varmışlardır. Bireyler bu dönemde performanslarının azaldığını ve uğraştıkları işlerde bir durağanlık yaşadıklarını fark ederler.

Birey bu dönemde emeklilik planları yapma, iş dışında farklı aktivitelere yönelme, örgüt içinde olan diğer bireylere danışmanlık yapma çabası içerisindedir.

1.3.2.5. Azalma(Emeklilik)

Emeklilik dönemi yaklaştıkça bireyin kariyeri, sorumlulukları ve gücü iyice zayıflar. Bu safhada bazı bireyler örgütten kopmayıp kazandığı bilgi ve deneyimlerini danışmanlık yaparak aktarırken bazıları ise emeklilik dönemine yönelik planlar yaparak yeni kariyer fırsatları yakalamaya çalışırlar. Birey bu safhada kariyer ve yaşam dönmelerine ait tatmin olma ihtiyacı içindedir.

Bireyler, yaşın etkisiyle artık daha az ilerleme kaydettiklerini hissederler. Biyolojik nedenlerden dolayı bireyin zihinsel ve fiziksel yeterliliğinde, sağlığında azalma olmaktadır. Bütün bunların neticesinde birey psikolojik olarak statü kaybı yaşamaktadır.¹³

¹² Kaynak, T.-Adal, Z.-Ataay, İ.-Uyargil, C. ve diğerleri, İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul, 2000, ss.245-246.

2. ÖĞRETMENLİK MESLEĞİNDEKİ KARIYER DÖNEMLERİ

Son yüzyılda çok hızlı olarak yaşanan tüm değişimlere ve gelişmelere karşın, eğitim, öğretim ve okul sistemindeki en etkin ve belirleyici unsur tartışmasız “öğretmen”dir.

Öğretmenlerin, yükseköğrenimlerini bitirmesiyle yeterlilik ve yetiştirme sürecinin tamamlandığı düşünülmektedir. Öğretmenlerin kariyerleri içindeki profesyonel davranışları bir gelişme sergilemektedir. Öğretmenler eğitim ve öğretimde görev almaları ile profesyonel gelişimlerini de ilerletmektedirler.¹⁴

Öğretmenlik mesleğinin profesyonelleşmesi süreci, karmaşık bir yapı göstermektedir. Öğretmenin rolü tarihsel, felsefi, toplumsal, sosyal, kültürel ve ekonomik boyutlarıyla birlikte değerlendirilmesi gereken süreçte özel bir görünüm arz etmektedir. Bundan dolayı, öğretmenin özgürlüğü ve özgünlüğü sorunu her dönemde önemini ve güncelliğini korumaktadır.¹⁵

Öğretmenlerin kariyer evreleri bireyden bireye farklılıklar gösterse bile genel olarak beş aşamada incelenebilir.

Bakioğlu'na göre bu dönemler öğretmenlerin görev yıllarına göre aşağıdaki şekilde sıralanabilir:

1. 1 - 5 yıllık öğretmenler giriş,
2. 6 - 10 yıllık öğretmenler durulma,
3. 11 - 15 yıllık öğretmenler deneycilik,
4. 16 - 20 yıllık öğretmenler uzmanlık,
5. 21 ve üstü yıllık öğretmenler sakinlik dönemindedirler.¹⁶

¹³ Aytaç, a.g.k., s.72.

¹⁴ Bakioğlu, A., “Öğretmenlerin Kariyer Evreleri(Türkiye’de Resmi Lise Öğretmenleri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma)”II. Ulusal Eğitim Sempozyumu Bildirileri, İstanbul, 18-20 Eylül 1996, s.19.

¹⁵ Ural, A., “Öğretmenlik Paradoksu” Öğretmenlik Mesleğine Giriş Alternatif Yaklaşım, (Ed. M.N. Karslı), Ankara, 2005, ss.61-63.

¹⁶ Bakioğlu, a.g.m., ss.21-25.

2.1. Kariyere Giriş Dönemi

Bu dönem öğretmenlerini iki açıdan inceleyebiliriz:

Birinci bakış açısında kariyer döngüsü teorilerindeki öğretmenleri, alternatifte açık, mesleki sorumluluktan kaçan, farklı kariyer yolları arayan ve özel hayatlarını düzene koymak isteyen bireyler olarak görmekteyiz.

İkinci bakış açısının da bu dönemdeki öğretmenlerin, mesleki uygulamaları ile verdikleri dersin hedeflerinin örtüşmemesi sonucunda ortaya çıkan yetersizlikleri görülmektedir.¹⁷

Mesleğe yeni başlayan öğretmenler örgüte uyum sağlamada bir takım problemler yaşamaktadır. Gerek örgüte yeni katılmaları gerekse meslekteki ilk deneyimleri olması bu problemlerin ana kaynağıdır. Yeni mezun olan öğretmen kendini yetersiz hissedebilmektedir. Bu doğrultuda öğretmen hayatın gerçekleriyle karşı karşıya kalır. Henüz mesleğin getirmiş olduğu sorumluluğu üstlenmeye hazır değildirler. Başka kariyer yollarında ilerlemek için plan yapabilmektedirler.

2.2. Durulma Dönemi

Bu dönemde öğretmenler, mesleklerine daha profesyonel yaklaşımlarından dolayı sorumluluklarının bilincine varmışlardır. Mesleklerinde yılların verdiği kazanımlarla konulara hakim olup daha yaratıcı ve özgün uygulamalar yapabilmektedir. Örgüt içinde kendilerini kanıtlamış olduklarından dolayı mesleki ilişkilerde de başarılı olmaktadır. Bu dönemdeki öğretmen, mesleğini ilk döneme oranla daha ilginç bulmaktadır.

Kariyer döngüsü teorilerine bakıldığında bu dönemdeki öğretmenler 20'li yaşların sorumsuzluğundan kurtulmuş, hayatın gerçekleri ile yüzleşmiş ve işine büyük bir ciddiyetle sarılmıştır. Bu dönemde “30 yaş geçişi” yaşanmaktadır. Yaşadığı geçişin

¹⁷ Bakioğlu, a.g.m., ss.21-22.

etkisiyle üstüne aldığı sorumluluklar sonucu öğretmenler, yerleşik bir düzen kurmak istemektedirler.¹⁸

Durulma döneminde öğretmenler kendilerini tecrübeli ve ustalık kazandıkları bir dönemde görmektedirler.¹⁹

2.3. Deneycilik Dönemi

Bu dönemde öğretmenler çoğunlukla mesleklerinde yeni atılımlar ve değişiklikler yapma çabası içindedirler.

Bakioğlu'na göre, bu dönemde; öğretmenler bakanlıkça belirlenen müfredatı kendince uyarlayıp bireysel etkilerini artırmaktadırlar. Öğretmen yaptığı uyarılmanın, örgüt içindeki etkilerini bilerek hareket etmek zorundadır. Çünkü karşılaşacağı zorluklar örgüt içinde strese neden olacağından öğretmenin yaratıcılığını engelleyecektir. Ayrıca mesleğinde uzun bir yol alan öğretmen, alanında yeni girişimlere gereksinim duymaktadır.²⁰

Bu dönemdeki öğretmenlerin büyük bir bölümü mevcut kapasitelerini kullanmaktadırlar. Bundan dolayıdır ki uygulama verimliliği bakımından doruk noktasına ulaşmışlardır.

2.4 Uzmanlık Dönemi

Bu dönemde öğretmenler kariyerlerini ilginç bulmaya devam etmekle birlikte, gösterdikleri çaba ve gayretin karşılıksız kaldığı inancındadırlar. Zira öğretmen tüm enerjisini kullandığı halde iş tatminini yaşayamamaktadır. Bu durum bazı sorunları beraberinde getirmektedir. Böylece öğretmen kariyerini tekrar gözden geçirerek yeni planlamalar yapma yoluna gidebilir.

¹⁸ Bakioğlu, a.g.m., s.23.

¹⁹ Day, C., Developing Teachers: The Challenges of Lifelong Learning, London, 1999, s.60.

²⁰ Bakioğlu, a.g.m., s.24.

Öğretmen sınıf yönetimine hakim olduğundan, mesleki bilgilerini daha verimli kullanabilmektedir. Dersin hedeflerine ulaşırken öğrencilerin ilgi ve isteklerini de göz önüne aldığından öğretimde mutlak başarıyı yakalamaktadır.²¹

30'lu ve 40'lı yaşlar aralığında bulunan öğretmenler yaşadıkları ortamdan kaynaklanan sorumluluklarının artması nedeniyle zamanlarını çok iyi programlayamamaktadırlar. Dolayısıyla örgüt dışındaki işlere daha fazla zaman ayırmalarından ötürü meslekteki ilerlemede bir durgunluk yaşamaktadır. Bunun yanında örgüt içerisinde hak ettiğine inandığı ödülü alamayan öğretmenler kariyerlerini tekrar gözden geçirme kararı alırlar.

2.5. Sakinlik Dönemi

Bu dönem öğretmenleri en az 21 yıllık tecrübe sahibi olmalarına rağmen mesleklerini uzmanlık döneminden daha ilginç bulmaktadırlar. Bu dönemde örgüte bağlılık en üst noktaya varabilmektedir. Genelde öğretmenler edindikleri tecrübeleri öğretimlerine en iyi şekilde aktarmaları gerekmesine rağmen yaşlarının getirdiği olumsuzluktan dolayı bu konuda çok da başarılı olamamaktadırlar.

Bakioğlu'nun yaptığı araştırma neticesinde bu dönemde öğretmenler, öğrencilerle yaş farkının açılmasından dolayı bir uzaklaşma yaşamakta olmalarına karşın kendilerini oldukları gibi kabul etmişler ve bir rahatlama aşamasına girmişlerdir. Bu arada öğretim aktivitelerinde uzmanlığın getirdiği sakinlik yaşamaktadırlar. Okul içinde ve kariyerde sosyalleşmenin ve kurumla özdeşleşmenin gerçekleştiği söylenebilir. Kişisel ve mesleki olarak tanınma gerçekleşmiş, kariyerde geleceğe yönelik pek bir beklenti kalmamış olmaktadır. Ayrıca bu dönem öğretmenleri sadece öğrencilerine değil meslektaşlarına da profesyonel yardım sağlamaktadır.²²

²¹ Bakioğlu, a.g.m., s.25.

²² Bakioğlu, a.g.m., s.26.

2.6. Milli Eğitim Bakanlığı'na Göre Öğretmenlerin Kariyer Basamakları

Öğretmenlik mesleğinin kariyer basamakları biçiminde yapılandırılmasının genel gerekçesi eğitim sisteminin çağdaş bir yapıya dönüştürülmesidir. Bununla birlikte öğretmenlerin statü ve niteliklerinin artırılması kaçınılmaz bir hal almıştır. Tasarıda esas gerekçe öğretmenlik mesleğine dinamizm kazandırmaktır. Öğretmenler için bir teşvik sisteminin kurulmasının ana amacı bilgide ve iş başarısında yarışmayı ön plana çıkarmaktır. Bu gereğin bir sonucu olarak öğretmenlik mesleği adaylık döneminden sonra öğretmen, uzman öğretmen ve başöğretmen olarak kariyer basamaklarına ayrılmıştır. Bu uygulamalarla öğretmenlerin kişisel ve mesleki gelişimlerine olanak sağlanması amaçlanmıştır.²³

Öğretmenlik mesleğindeki kariyer basamakları sisteminin getirilmesi ile ilgili çalışmalar MEB'e bağlı Öğretmen Yetiştirme Genel Müdürlüğü'nce başlatılmıştır. Bunu takiben kariyer basamakları ile ilgili çalışmalar ve görevler, MEB'e bağlı Personel Genel Müdürlüğü'ne aktarılmıştır. Bu çalışmaların devamı Personel Genel Müdürlüğüne bağlı İlköğretim Müfettişleri ve Öğretmenlik Kariyer Basamakları Daire Başkanlığı'na aktarılmıştır.

Öğretmenlik kariyer basamakları, “Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükseltme Yönetmeliği'nin 6. maddesinde: “Öğretmenlik, adaylık döneminden sonra öğretmen, uzman öğretmen ve başöğretmen olmak üzere üç kariyer basamağına ayrılır” ifadesi ile belirtilmiştir.²⁴

2.6.1. Aday Öğretmenlik

Öğretmen olabilmek için gerekli olan şartları taşıyan lisans mezunu adaylar Kamu Personeli Seçme Sınavına katılmak zorundadırlar. Bu sınav sonucunda Milli Eğitim Bakanlığı tarafından belirlenen alanlarda, belirlenen kontenjanlarda puan esasına bağlı

²³ <http://uretim.meb.gov.tr/egitekhaber/s83/yonetmelik.htm> (12.05.2009)

²⁴ Resmi gazete, Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükseltme Yönetmeliği(13.08.2005), Sayı.25905, Ankara, 2005.

kalınarak öğretmen atamaları gerçekleştirilmektedir. Bu atama sonucunda öğretmenin göreve başlaması ile öğretmenlerin “aday öğretmenlik” dönemi başlamış olur.

Bu atama sonucu öğretmenlik mesleğine başlayan öğretmenler 2423 Sayılı “MEB Aday Memurların Yetiştirilmesine İlişkin Yönetmelik” çerçevesinde “Temel Eğitim, Hazırlayıcı Eğitim, Uygulamalı Eğitim” yapılmaktadır. Başarılı olmak adaylığın kalkması için zorunlu koşuldur.²⁵

2.6.2. Öğretmenlik

Önceki dönemde eğitimde başarılı olan ve olumlu sicil alan aday öğretmenler, öğretmen olarak atanırlar. Bireyler “Öğretmen” ünvanından göreve atama yetkisi bulunan amir tarafından atanmanın yapıp onaylandığı tarih itibarıyla yararlanırlar.²⁶

Bu dönem öğretmenin kendi isteğiyle işten ayrılması veya bir takım nedenlerden dolayı memuriyetten atılmaları durumu dışında emekliliğe kadar devam etmektedir.

2.6.3. Uzman Öğretmenlik

Öğretmen ünvanını alan ve öğretmenlikte 7 yılını dolduran öğretmenler, “Öğretmenlik Kariyer Basamakları Sınavı”na başvurabileceklerdir.

Ayrıca kendi branşında ya da eğitim bilimleri alanında tezli yüksek lisans yapan öğretmenler bir takım kriterlere (etkinlikler, kıdem, hizmet içi eğitim, sicil derecelerine ve başarı sıralaması) göre branşlarında ayrılan kontenjana göre uzman öğretmen olma hakkına sahip olurlar.

2.6.4. Başöğretmenlik

Kariyer basamaklarının öğretmenler için en üst basamağı başöğretmenliktir. Uzman öğretmenlikte 6 yılını tamamlayan “Öğretmenlik Kariyer Basamakları Sınavı”na başvurabileceklerdir.

²⁵ <http://e-kutuphane.egitimsen.org.tr/pdf/3585.pdf> (12.05.2009)

²⁶ <http://e-kutuphane.egitimsen.org.tr/pdf/3585.pdf> (12.05.2009)

Ayrıca kendi branşında ya da eğitim bilimleri alanında doktora yapan öğretmenler bir takım kriterlere(etkinlikler, kıdem, hizmet içi eğitim, sicil derecelerine ve başarı sıralaması) göre branşlarında ayrılan kontenjana göre başöğretmen olma hakkına sahip olurlar.

3. KARIYER SORUNLARI VE KARIYER ENGELLERİ

Kariyer kavramında karşımıza çıkan zorlukları kariyer sorunları ve kariyer engelleri başlıkları altında aşağıdaki şekilde inceleyebiliriz.

3.1. Kariyerde Karşılaşılan Özel Sorunlar

Yaşadığı çevre ile sürekli etkileşim içinde olan birey, karşılaştığı olumlu ya da olumsuz olaylar neticesinde kariyerini, bu olaylara paralel olarak değiştirebilecektir. Bireyin kariyerindeki bu değişiklik, doğrudan doğruya bireyi etkileyecektir. Sonuç olarak bu durum bireyin hayatında bir takım sorunlar yaşamasına neden olacaktır.

3.1.1. Cinsiyetten Kaynaklanan Sorunlar

Dünyanın globalleşmesiyle kadınların, eğitim düzeylerinde büyük bir artış görülmektedir. Eğitim düzeylerindeki bu değişimle kadınların, iş hayatına katılımları da aynı ölçüde artmaktadır. Günümüzde iş hayatında kadınların sayıca artmalarına rağmen üst düzey yöneticiliklerde çok fazla yer almadıkları gözlenmektedir.

Yapılan araştırmalar, kadınların aile yaşantıları, bunun uzantısı olan evlilik ve çocukların etkisiyle kariyerlerini ve iş hayatlarını planladıkları gibi sürdüremediklerini ortaya koymuştur. Aile yaşamı ve uzantıları erkekler için böyle bir sorun yaratmamaktadır.²⁷

Aile hayatının yarattığı sorunun etkisiyle kadınların, kariyerlerini üst düzey yöneticiliklere yükseltemediğini aşağıdaki araştırmaların sonuçları da doğrulamaktadır.

²⁷ Aytaç, a.g.k., s.220.

Türkiye Kayseri ilinde devlet okullarında 48 kadın okul müdürüne uygulanan anketle okul müdürü koltuğundaki kadınların az olma nedenleri araştırılmıştır. Araştırmanın sonucuna göre kadın okul müdürlerinin kendilerine olan güvensizlik, çevreden destek görememe ve iş-aile arasında seçim yapamama gibi nedenlerden dolayı idareciliği pek de isteyerek yapmadıklarını ortaya koymuştur.²⁸

Yurt dışında yapılan araştırmada; meslekte kadın öğretmenlerin çoğunlukta olmalarına rağmen yönetim düzeyindeki mevcutlarının azlığı araştırılmıştır. Araştırmanın sonucunda, erkeklerin okul yönetiminde kadınlardan daha istekli oldukları ve bu konuda eğitim yada kurs aldıkları saptanmıştır.²⁹

Bununla beraber kadınların iş yaşamında üst düzey yöneticiliğe ulaşmaları ile belli bir düzeyden sonra yükselmelerini sekteye uğratan faktörler bulunmaktadır. Bu faktörlerin tümüne cam tavan sendromu denir. Bu sendromun altında yatan temel düşünce “kadın bir gün gelip ailesi ile kariyeri arasında bir tercih yapması gerekirse aile yaşamını tercih eder, işini aksatır, dahası yarı yolda bırakabilir” şeklindedir.³⁰

“Mumy Truck” olarak adlandırılan programlar sayesinde kadınlar, iş paylaşımı, çocuk bakımı, esnek zaman, evde çalışma, kreş vb. sayesinde rahatlayarak alternatif kariyer yolları elde etmişlerdir. Bu uygulanan programlar, örgütlerin kadın çalışanlara karşı davranışlarının değiştiğinin açık bir göstergesidir. Bunların yanında cinsellik, kadının üst yönetime gelerek başarılı olmasını engellemektedir.³¹

3.1.2.Çift Kariyerli Eşler

Günümüzde kadınların iş hayatına atılmasıyla, çift kariyerli eşler sorunu gündeme gelmiştir. Bu sorun eşlerden her birinin kariyerlerine ait hedeflerinin ve yollarının olması durumunda ortaya çıkmaktadır. Böyle bir durumun neticesinde aile birlikteliği zedelenebilmektedir.

²⁸ Çelikten, M., “Okul Müdürü Koltuğundaki Kadınlar”, Erciyes Üniversitesi Eğitim Fakültesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı.17, Kayseri, 2004, s.91.

²⁹ Altınışık, S., Kadın Öğretmenlerin Okul Müdürü Olmasının Engelleri, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara, 1988, ss.26-27.

³⁰ <http://www.pskonet.com/konu.asp?kid=214> (23.04.2008)

³¹ Aytaç, a.g.k., s.223.

Eşlerin benzer veya farklı kariyer hedeflerinin olması farklı sorunlar doğuracaktır. Benzer durumlarda aralarında bir kıskançlık ve rekabet ortamı oluşacak, farklı olması durumunda ise her kariyerin kendine özgü taşıdığı stres ve zorluklardan dolayı uyumsuzluğu ve çeşitli problemleri beraberinde getirecektir. Bununla birlikte eşlerin farklı kariyer yollarında ilerlemesi ile aile yaşamlarından aldıkları doyumun yüksek olması neticesinde çalışma yaşamlarındaki stresin azalması sağlanacaktır.

Bireylerin yapması gereken, eşlerinin hedeflerine saygılı olması, birbirlerine değer vermeleri, kariyer hedeflerini beraberce belirlemeleridir. Anlayış ve hoşgörü esastır. Her iki kariyerin de yararına düzenlemelere gidilebilir.³²

Çift kariyerli eşlerde genellikle eşlerden birinin kariyerinin diğerine göre öncelik taşınması hakimdir. Özellikle Türkiye’de bu konuda öncelik daima erkekte olmaktadır. Evli çiftlerdeki boşanmayı tetikleyen en büyük etken olarak temeli kariyere dayanan gerginlikleri gösterebiliriz. Çift kariyerli eşlerde çiftlerin başarı ya da başarısızlıkları, yaşamlarını her iki kariyerin yararına düzenlemesine bağlı olarak gelişir.³³

Son olarak denebilir ki, çift kariyerli evliliklerin başarı ya da başarısızlığı bireylerin iç güvenliğine ve yaşamlarını her iki kariyerin yararına düzenleme istek ve yeteneklerine bağlıdır.³⁴

3.1.3. Ay Işığı Sorunu

Bu sorun temel olarak bireyin esas işinin yanında başka bir iş daha yapması olarak belirtilebilir. Bu sorunun nedenleri kısaca hayat standartlarını yükseltme, gelecek endişesi, tecrübe kazanmak vb. olarak sıralanabilir. Bunun neticesinde bireyin enerjisinin iki veya daha fazla işe dağılacağı kaçınılmazdır. Bu dağılma ile bireyin esas işinde aksamalar ve devamsızlıklar olabilir. Bireyin dışarıda vakit geçirmesi sonucu örgütteki ilişkilerinde ve sorumluluklarında zayıflama görülebilmektedir. Bu durumun üstler tarafından tespit edilmesi durumunda bireyin örgüt içindeki kariyer ilerlemesi engellenir.

³² www.ikademi.com/kariyer-planlama/273-kariyerde-karsilasilan-sorunlar.html(27.05.2009)

³³ Aldemir, C.-Ataol, A. ve diğerleri, İnsan Kaynakları Yönetimi, İzmir, 2001, ss.209-210.

³⁴ Palmer, M.-Hyman, B., Yönetimde Kadınlar(Çev. V. Üner), İstanbul, 1993, s.28.

Ay ışığı sorununa örnek olarak, öğretmenlerin okul dışında ders vermesi, kapıcıların apartman işlerinin dışında başka yerlerde kendi hesaplarına çalışmalarını örnek olarak gösterilebilir. Örgüt bu sorununu engellemek için bünyesinde çalıştırdığı bireylere daha iyi olanaklar sağlama yoluna gitmelidir.

Japonya’da verimlilik ve üretim miktarı yıldan yıla hızla artarken, ABD ve Batı Avrupa ülkelerinde bu artış daha az olmaktadır. Verim ve üretimdeki bu artış örgütlerin uyguladığı “ömür boyu istihdam” modelinden kaynaklanmaktadır.³⁵ Bu modelde birey, geleceğinin garanti altında olduğunu bildiğinden büyük bir olasılıkla ay ışığı problemi yaşamayacaktır.

3.1.4. Çift Kariyerlilik

Çift kariyerlilik sorunu, bireyin iki işinin ve iki kariyerinin olması durumunu ifade etmektedir. Buradaki esas sorun, bireyin çift kariyerli olmasından kaynaklanmamaktadır. Birey hangi kariyerine öncelik vereceğini bilemediğinden birçok sorun ortaya çıkmaktadır. Bireyin aynı anda iki işte çalışması zordur. Bu zorluğun sonucunda enerjisi ikiye bölündüğünden iki işte de başarılı olması olanaksızdır. Benzer şekilde iki kariyere sahip olan birey hangi kariyerine öncelik vereceğini bilemediğinden her iki kariyer yolunda da hedeflerine ulaşamaz.

Bu nedenle iki işte birden kariyerini geliştirmek yerine ilgi duyulan, hedeflenen bir kariyer basamağında ilerlemek, bireyin karşılaştığı zorlukları engelleyerek iş tatminini, motivasyonunu artıracaktır.³⁶

3.2. Kariyer Dönemi Sorunları

3.2.1. Başlangıç Dönemi Sorunları

Bu dönemde birey hem kendi mesleki hayaliyle ilgili iş bulur, hem de işi yapmaya başlar. Bireyler başladıkları bu işte istekli ve kararlılırlar. Kısaca bu dönem bireyin okul ortamından iş ortamına geçişini kapsar.³⁷

³⁵ Eren, E., Yönetim ve Organizasyon, İstanbul, 2003, s.99.

³⁶ Aytaç, a.g.k., s.227.

“Birey işe başladığında, iş beklentileriyle gerçeğin çok farklı olduğunu anlar. Bireyler gerçekçi olmayan yüksek beklentilere sahiptirler. Gerçeğin farklı olduğunu gördüklerinde, hayal kırıklığına uğurlarlar. Okullar ve üniversiteler, gerçekten de sadece işin teknik gerekleri konusunda öğrencileri hazırlar. Ancak örgütlerin gereksinim duydukları becerileri ve politikaları ele almayı ihmal ederler. Sonuçta, sadece işin teknik yönleri konusunda hazırlanan öğrenciler, işe girdiklerinde belki önceden hayal edemedikleri bir çevre ile karşı karşıya kalırlar”.³⁸

Birey girdiği örgüte ayak uydurma ve işleri kavrayarak yerine getirme arzusundadır. Örgütün bir elemanı olarak mükemmeli yakalama ve kendini gösterme çabası içindedir. Ancak örgütün beklentileri ile bireyin performansı ve hedefleri aynı çizgide buluşmayınca birey ikilem yaşayacaktır.

Bu dönemin kariyer sorunlarından biri de, örgüt kültürüyle alakalıdır. Örgütün belirlediği kurallara ters düşme ve üstlerle yaşanan iletişim kopukluğu bu soruna örnek olarak gösterebilir.

3.2.2. Kariyer Ortası Sorunları

Bu dönemde bireyin kariyerinde yükselme olanakları azalmıştır. Birey kariyerini daha fazla ilerletebilir veya kariyerinde durağan bir döneme girebilir. Bunun neticesinde birey kariyerini yeniden gözden geçirmek zorunda kalabilir.

Kariyer ortasında bulunan bireyler için yeni ve çağdaş bilgilerle donatılmış bireylerin örgüte dahil olması, onlar için tedirginlik yaratmaktadır. Fazlasıyla rekabet içeren bu ortam çalışanlar için bir dönüm noktası oluşturmaktadır.³⁹ Bu aşırı rekabet ortamında başarısını ispatlayamadığı her durum, birey için bir stres kaynağıdır. Bu stresin sonucunda bireyin verimi düşmekte, buna paralel olarak iş tatmini de azalmaktadır. Yaptığı çalışmalardan tatmin olmayan birey hayatı anlamsız bulmaya başlamaktadır.

³⁷ Özkan, S., Organizasyonlarda Kariyer Geliştirme ve Bir Uygulama, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 1998, s.127.

³⁸ Bingöl, a.g.k, s.291

³⁹ Can, H., Organizasyon ve Yönetim, Ankara, 1994, s.322.

Fiziksel ve zihinsel süreçlerde yavaşlamanın olduğu bu dönemde bireyde orta yaş krizi görülmektedir. Bu kriz bireyden bireye değişiklikler göstermektedir. Bu sebeptendir ki bazı kişiler bu dönemi bunalım olarak görmeyebilir. Bu safhada bireyler iki durumla başa çıkmak zorundadırlar. Başa çıkmak zorunda kalınan en önemli olumsuz özellik, işin yavaşlaması veya durdurulması demek olan kariyer düzleşmesi ile beceri ve yeteneğin yitirilmesi durumlarıdır.⁴⁰

- Kariyer Düzleşmesi: Çoğunlukla orta yaş krizinde ve kariyer ortasında rastlanan bu dönemde bireyin kariyer ilerlemesi durabilir ve uzun bir zaman değişiklik göstermeyebilir.

ŞİMDİKİ PERFORMANS

		ŞİMDİKİ PERFORMANS	
		YÜKSEK	DÜŞÜK
GELECEKTEKİ TERFİ OLASILIĞI	YÜKSEK	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Zirvedekiler 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Yeni düzleşme girenler (öğrenciler)
	DÜŞÜK	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Birey odaklı düzleşme ➤ Etkili kariyer düzleşme ➤ Örgüt odaklı düzleşme ➤ Adamımız (solid citizen) 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Etkisiz kariyer düzleşme ➤ İşe yaramayan (dead wood)

Şekil 4: Kariyer Düzleşmesi İçindeki Yönetimsel Bir Model.

Kaynak: Aytaç, 1997, s.232

Şekil 4’de de görüldüğü gibi şimdiki performansı yüksek olan yönetici, gelecekte performansını düşürürse kariyer düzleşme yaşayacaktır. Bunun aksine yöneticinin gelecekteki performansını yükseltmesiyle, mesleğinde kariyerinin zirvesine adım adım yaklaşacağı aşikardır.

⁴⁰ Aytaç, a.g.k., s.229.

- **Beceri ve Yeteneğin Yitirilmesi:** Bireyin işindeki sorumluluklarını yerine getirecek beceri ve yeteneklerini kaybetmesi durumudur. Yaşın ilerlemesi yada işteki yenilikleri takip etmeme sonucunda oluşur.

Bu aşamada bireyin bu olumsuzluktan kurtulmasının yolu örgüte bağlıdır. Örgüt, sorun yaşayan bireyin zayıf yanlarını yok ederek, güçlü yanlarını öne çıkaran ve geliştiren yeni kariyer programları oluşturmaktadır.⁴¹

3.2.3. Kariyer Sonu Sorunları

Kariyer aşamalarından sonuncusu olan bu dönemin en önemli sorunu kişisel yetkinliklerin yitirilmesi ve adım adım emekliliğe yaklaşılmasıdır. Emekliliğe doğru yaklaşan bireyin, gücü ve sorumlulukları azalabilir. Bunun sonucunda da bireyin kariyerinde bir düşme görülebilir. Yaşanan yılların ardından edinilen tecrübe ile varılan kariyerin son bulma düşüncesi bireyde şok etkisi yapar. Bu şoku yaşamak istemeyen bazı bireyler örgütte kalabildiği gibi, örgüte veya yan kollarına danışmanlık yaparak, tecrübelerini başkalarına aktarabilmektedirler. Mesela savcılık mesleği ile uğraşan kişilerin emekli olduktan sonra örgütlerde avukat olarak danışmanlık yapmalarını buna örnek olarak verebiliriz.

Emeklilik aynı zamanda bir kariyerin bitip yeni bir kariyerin başladığı bir dönem olarak da sayılabilir. Yine de bu safhada iş tatmininin azaldığı gözlenmektedir.

“Emekliliğe uyumu kolaylaştırmak amacıyla işletmelerin alabilecekleri önlemler sadece vasıf sahibi olanları kapsamayıp emekliliği yakın olan diğer tüm çalışanlara da yönelik olmalıdır.”⁴²

⁴¹ Aytaç, a.g.k., s.233.

⁴² Aytaç, a.g.k., s.235.

3.3. Kariyer Engelleri

Kariyerin çeşitli aşamalarında karşılaşılan bazı sorunlar kariyeri engelliyebilecektir. Bu sorunların bir kısmı işten çıkartılmak, engellenmek, gözden düşmek, stres ve tükenmişlik gibi sorunlardır.

3.3.1. İşten Çıkartılma

Bireyin isteğinin dışında örgütten ayrılması durumudur. Bu durum örgüt için bir yönetim uygulaması iken, bireyler için kariyerinin sonu anlamına gelebilmektedir. Örgütler gerek kendi bünyesinden gerekse dış ortamdan kaynaklanan nedenlerle kriz dönemlerinde işten çıkarmaya yönelebilmektedirler. Verimlilikte azalma gözlenmemesi için, işten çıkarmaya iş performansı en düşük olan bireylerden başlanması gerekmektedir. Bu sayede diğer bireyler kendilerini daha güvende hissedebilirler.

Örgütün olumsuz olarak nitelendirilecek küçülme, kapanma vb. nedenlerden dolayı bireyi işten çıkartması, birey için yeni kariyer yolları anlamına da gelmektedir.⁴³

3.3.2. Gözden Düşme

Terfi bekleyen bireyin, çeşitli nedenlerle terfisinin olmaması, geç olması ve geriye doğru olması durumu gözden düşme olarak ifade edilebilir.

Aşırı rekabet hırsı, üst yönetimle iletişim kopukluğu, çevreye karşı kötü iletişim, uyumsuzluk, yeteneksizlik, işverene aşırı bağlılık, kişiler arası çatışma, gözden düşmenin başlıca nedenlerindedir.⁴⁴

Sorun genellikle örgüt kültüründen veya örgütün uyguladığı yanlış politikalardan kaynaklanmaktadır. Gözden düşme sorununun örgüte vereceği zarar büyük boyutlarda olabilmektedir. Bu yüzden örgütün, sorun meydana gelmeden önce gerekli önlemleri alması gerekmektedir.

⁴³ Özden, M.C., Bireysel Kariyer Yönetimi, Ankara, 2001, s.198.

⁴⁴ Aytaç, a.g.k., s.237.

3.3.3. Stres ve Tükenmişlik

Yaşantımızın çoğu döneminde yaşadığımız stres, çeşitli birikimler sonucu bireyde ortaya çıkan psikolojik ruh halidir. Strese yol açan faktörler dış ve iç olmak üzere iki ortam kaynaklıdır. Ekonomik bunalım ve durgunluk, siyasal istikrarsızlık, teknolojik değişim, çevre kirliliği gibi sebeplere bağlı stres dış ortam olaylarından; ölüm, hastalık, boşanma, işsizlik, maddi sıkıntı, ailevi sorunlar gibi sebeplere bağlı stres iç ortam olaylarından kaynaklanabilir.⁴⁵

Kişiler arasındaki aşırı rekabet, bozuk iletişim, rollerin belirsizliği, monotonluk, aşırı iş yükü, aşırı sorumluluk, iş güvenliği, yıldırımaya uğrama, çalışma hayatımızdaki belli başlı stres kaynaklarıdır.

Stresin genel olarak kişisel, örgütsel ve çevresel olmak üzere üç ana kaynağı vardır. İkinci ve Ekici'ye göre;

- Hastalık, iletişim kurmada güçlük, boşanma gibi sorunlar kişisel stres kaynaklarına neden olmaktadır. Kaynağı kişisel olan streslerin etkisinin azaltılması için örgütteki yöneticilerin bu sorunu yaşayan bireylere destek olması gerekmektedir.
- İş güvenliği, üst yönetimin tutumu, arkadaşlık ilişkileri, aşırı rekabet, monotonluk, aşırı çalışma, belirsizlik gibi sorunlar örgütsel stres kaynaklarına neden olmaktadır. Kaynağı örgütsel olan stresler için, örgüt yöneticisi durumu inceleyerek gerekli önlemleri almalıdır.
- Çevre kirliliği, değişime ayak uyduramama, ekonomik krizler, siyasi dalgalanmalar da çevresel stres kaynaklarına neden olmaktadır. Çevresel faktörlerle ilişkili stres kaynakları bir ölçüde örgütsel yapıya bağlı stres kaynaklarını da şekillendirmektedir.⁴⁶

⁴⁵ Aytac, a.g.k., s.239.

⁴⁶ Ekinci, H.,-Ekici, S., "İşletmelerde Örgütsel Stres Yönetim Stratejisi Olarak Sosyal Desteğin Rolüne İlişkin Görgül Bir Araştırma", Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:27, No:1, Sivas, Mayıs 2003, ss.110-112.

Stres, organizmanın dengesini bozan uyaranlardır. Beklenmedik durumlara karşı vücudumuzun verdiği tepkidir. Stres, "bireyin fizik ve sosyal çevredeki uyumsuz koşullar nedeniyle, bedensel ve psikolojik sınırlarının ötesinde harcadığı gayrettir" .⁴⁷

Hayatın yoğun temposu içinde çocukları, ailesi ve arkadaşları arasında denge kurmaya çalışan kadınlar daha fazla strese maruz kalmaktadırlar, bunun sonucunda da bireyde psikolojik ve psikosomatik hastalıklar oluşmaktadır.⁴⁸

3.3.4. Engellenme

Engellenme, çalışma yaşamında bireyin kendine koyduğu kariyer hedefleri ile yaşadığı gerçekler arasında bir fark olması ve bireyin beklentilerinin örgüt politikaları tarafından karşılanamaması durumunda oluşmaktadır. Bu sorunun oluşumu ile bireyin başka bir ekonomik dayanağı yoksa işe devam eder veya ayrılır.

İşten ayrılma sonucu boş kalan pozisyon için yeni eleman temini kaçınılmaz olacaktır. Yeni bireyin işe uyum sağlaması, zaman ve maliyet gerektirmektedir. Şayet birey ekonomik sıkıntılarından dolayı işinden memnuniyetsiz olmasına rağmen çalışmaya devam ederse bu durum, performans ve verimlilik düşüşüne sebebiyet vererek, stres kaynağı oluşturabilecektir.⁴⁹

Engellenmeden kaynaklanan bu sorunun çözümü, bireyden daha fazla örgütün duyarlı olmasına bağlı olarak olumlu sonuçlanabilecektir. Bu tür bir sorunun yaşanmaması için örgüt içinde iyi iletişim ortamı oluşturulmalıdır.

3.4. Kadınların Kariyer Gelişimi Önündeki Engeller

Kadınların kariyer gelişimi önündeki engelleri başlıca beş başlık altında inceleyebiliriz.

⁴⁷ Cüceloğlu, D., İnsan ve Davranışı Psikolojinin Temel Kavramları, İstanbul, 1994, s.321.

⁴⁸ Esin, M.N.-Öztürk, N., "Çalışma Yaşamı ve Kadın Sağlığı", Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, Ankara, 2005, ss.39-40.

⁴⁹ Özden, a.g.k., s.199.

3.4.1. Toplumsallaşma Sürecinde Erkek ve Kadın Arasındaki Farklılıklar

Toplumsallaşmayı, bireyin kişilik kazanarak belli bir toplumsal çevreye hazırlanması, toplumla bütünleşmesi süreci olarak tanımlayabiliriz.⁵⁰

Dünyanın var oluşu ile birlikte kadın ve erkeğin yaşamsal aktiviteleri de başlamıştır. Ancak; kadının hep mağdur olduğu, doğal haklarını kullanamadığı gerçeği ile hep yüz yüze kalmaktayız.⁵¹ 20. yüzyılın ikinci yarısında kalkınmakta olan ülkelerin büyük bir bölümünde toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizlik ibresini eşitlik olma yönüne çevirmiş olmasına rağmen henüz eşitlik yönünde istenilen düzeye gelinememiştir.⁵²

Tarih boyunca kadın birçok şeyden mahrum bırakılırken erkek olarak doğmak bir ayrıcalık olmuştur. Aile yaşamında kadının yeri daima evi, görevi ise annelik ve ev kadınlığı olarak yüklenmiştir. Endüstri devrimine kadar kadının yeri hiç değişmemiştir.

Kalıplara göre düşünme daha doğumla birlikte başlar. Yetiştirilme sürecinde devam eder. Ebeveynin ve arkadaşların neyi uygun göreceğini toplum belirler.⁵³ İçinde yaşadığımız toplum tarafından, kadın ve erkeğin rolleri belirlenmiştir ve her birey bu rolleri üstlenmek zorundadır. Kendine yüklenen rolleri üstlenmeyen birey toplum tarafından dışlanacaktır.

Toplum tarafından oluşturulan geleneksel cinsiyet rolleri; aile, arkadaş, öğretim kurumları ve kitle iletişim araçları ile öğrenilmektedir. Her toplum küçük yaştan itibaren kız ve erkek çocuklara farklı davranışlar sergilemektedir.

Aile içindeki sorumluluk paylaşımı toplumun kadına ve erkeğe yüklediği rollerle pekiştirilmektedir. Ev işlerinde sorumluluk paylaşımına bakıldığında yemek pişirmek, temizlik yapmak, bulaşık yıkamak, ütü yapmak ve çocuk bakımını üstlenmek gibi ev içinde gerçekleştirilen sorumluluklar kadın tarafından üstlenilirken, alış-veriş yapmak,

⁵⁰ <http://www.tdk.gov.tr/TR/SozBul> (15.05.2009)

⁵¹ Şahin, F., Dünyada Kadın Konferansları ve Yansımaları, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2003, s.5.

⁵² Ecevit, Y., "Toplumsal cinsiyetle Yoksulluk İlişkisi Nasıl Kurulabilir? Bu İlişki Nasıl Çalışabilir?", Cumhuriyet Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi Özel Ek, 25(4), Sivas, 2003, s.83.

⁵³ Palmer-Hyman, a.g.k., s.40.

resmi kuruluşlarda iş izlemek gibi ev dışında gerçekleştirilen sorumluluklar erkek tarafından üstlenilmektedir.

Aile, Türk toplumunun temel ve mutlak birimidir. Kadın toplum içinde “bağımsız bir birey” olarak değil, daha çok aile içindeki konumuyla değerlendirilmektedir. Aile kadınıla özdeşleştirilmektedir.⁵⁴

Toplumsallaşma sürecinde kadına verilen roller eğitim sistemiyle de desteklenmektedir. Eğitim sistemimizde toplumsal cinsiyet rollerini sorgulamayan dahası pekiştiren bir eğitim sistemi varlığını sürdürmektedir. Bunun en temel göstergesini ilköğretimden başlayarak her düzeyde var olan cinsiyetçilik temeline dayalı ders kitaplarının varlığında görmekteyiz.⁵⁵ İlköğretimin ilk kademelerindeki kitaplarda kadın figürü genellikle ev içinde fotoğraflanırken, erkek ev dışı mekanlarda fotoğraflanmıştır.

Okullarda, cinsiyet rollerine ilişkin yargılar açık ya da örtülü iletilerle çocuğa aktarılmaktadır. Bunun sonucunda çocuklar, toplum tarafından kabul gören cinsiyet rollerine uyan davranışlara yönelirken, yine toplumun belirlediği başarı ölçütlerini ve sınırlarını da kabullenmektedir.⁵⁶

Tablo 1 incelendiğinde; işteki durum ve ekonomik faaliyete göre, 2004 yılı toplam kadın istihdamının % 53,1’i tarım sektöründe, % 15,9’u sanayi sektöründe ve %31’i de hizmetler sektöründe olduğu görülmektedir. Dolayısıyla kadınlar en fazla tarım sektöründe istihdam etmektedirler. Tarım sektöründe çalışan kadınların ağırlıklı olarak ücretsiz aile işçisi oldukları görülmektedir.

⁵⁴ KSSGM, Kentlerde Kadınların İş Yaşamına Katılımı Sorunlarının Sosyo Ekonomik ve Kültürel Boyutlar, Ankara, 2000d, s.105.

⁵⁵ Çitci, O., “20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek”, Mülkiyeliler Birliği Dergisi, Cilt XXIII, Sayı.215, Ankara, 1999, s.89.

⁵⁶ Kuzgun, Y.,-Sevim, S., “Kadınların Çalışmasına Karşı Tutum ve Dini Yönelim Arasındaki İlişki”, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, Cilt.37, Sayı.1, Ankara, 2004, s.16.

Tablo 1: Sektörel ve işteki duruma göre dağılım,2004

	Kadın		
	Kent	Kır	Türkiye
Sektörel dağılım,%			
Tarım	8,5	86,1	53,1
Sanayi	29,2	6,1	15,9
Hizmetler	62,3	7,8	31
Toplam	100	100	100
İşteki durum-(tarım),%			
Ücretli/Maaşlı/Yevmiyeli	15,5	2	2,9
İşveren/Kendi Hesabına	22,8	13,2	13,8
Ücretsiz Aile İşçisi	61,7	84,9	83,3
Toplam	100	100	100
İşteki durum-(tarım dışı),%			
Ücretli/Maaşlı/Yevmiyeli	87,5	76,8	85,6
İşveren/Kendi Hesabına	7,7	9,3	8
Ücretsiz Aile İşçisi	4,8	13,9	6,4
Toplam	100	100	100

Kaynak: Hane Halkı İşgücü İstatistikleri, DİE

Tablo 1’den de anlaşılacağı gibi toplum içerisinde kadın, aldığı eğitim veya iş kariyeri ne olursa olsun önce kadın ve anne olarak yer almaktadır.

3.4.2. Çalışan Kadınlarda Oluşan Çok Rol Üstlenme ve Süper Kadın Sendromu

Çalışan kadınların kendilerine ayırdıkları zaman, çalışan erkeklerin kendilerine ayırdıkları zamandan daha azdır; bunun nedenlerinin başında kadının evde üstlendiği rolün, henüz bir değişikliğe uğramamış olması gelmektedir. 1950’li yıllarda ekonomik koşulların elverişli olması nedeniyle evlenen kadınların çalışmaları beklenmezdi. Kadın evlendikten sonra tüm gün, ev işleri ve çocuk bakımıyla ilgilenirdi. Ekonominin kötüleşerek ailelerin tek gelire geçinemez hale gelmesi sonucu kadın çalışma hayatına giriş yapmıştır. Ekonominin değişiklik göstermediği yıllarda da, kadın çalışma hayatı içinde yer almaya devam etmiştir.⁵⁷

⁵⁷ Palmer-Hyman, a.g.k., ss.68-69.

Kadınların çalışma hayatına katılmalarıyla, cinsiyetten dolayı üstlerine yüklenen diğer rolleri (ev, aile ve çocuk bakımı) başarı ile yerine getirmeleri beklenmektedir. Bu rollerle çalışma yaşamının üstüne yüklediği işler arasında kalan kadınlar olağan üstü çabalar sarf etmektedir. Geleneksel alışkanlıkların bir uzantısı olarak kadın tüm sorumluluklarını bizzat kendisi yerine getirmeye çalışmaktadır.

Çalışan kadınların, yönetici konumunda da olsalar ev işleri ve çocuk bakımı için birisini çalıştırmak yerine bu yükümlülükleri de kendilerinin üstlendiğini görmekteyiz. Buna örnek olarak kadın doktorların bir toplantısında, toplantıya katılanların yüzde 80'inin evlerini kendilerinin temizlemesini gösterebiliriz. Buradan da anlaşılacağı gibi kadınlar işleri devrederken sorumluluklarını devretmemektedirler.⁵⁸

Hem evdeki yükümlülüklerini en iyi şekilde yerine getirmeye çalışan hem de çalışma hayatı içinde olan kadınlara “süper kadın” adı verilir. İş dünyasında iyi olmakla beraber, mükemmel annelik ve ev kadınlığı rolünü üstlenen kadınlar her işi yapmak isteyip, her ikisini de tam olarak yapamamaktan dolayı fiziki ve psikolojik bedel ödemek zorunda kalmışlardır.⁵⁹

Süper kadınlar genellikle mükemmeliyetçi oldukları için, kendi hayatlarından sürekli olarak ödün vermektedirler. Gece geç saatlere kadar süren bu koşturmaca sonrasında kadınlar bazı ciddi rahatsızlıklarla karşı karşıya kalmaktadırlar.

“İş – gerginlik teorisine göre kadınların işleri ve aileleri ile ilgili üstlendikleri roller kontrol edemeyecekleri kadar fazladır ve bu nedenle daha fazla çatışma yaşamaktadırlar. Çalışan kadınlar iş ve ev sorumluluklarını dengeleyemediklerinden daha çok stres ve baskı altındadırlar. Bunun sonucu olarak kadınlardaki çatışma her iki yönüyle de şiddetli olacaktır.”⁶⁰

⁵⁸ Palmer-Hyman, a.g.k., ss.70-71.

⁵⁹ Gerni, M., Yönetimde Kadınlar, İstanbul, 2001, s.31.

⁶⁰ Çarıkçı, İ., Banka Çalışanlarının İş ve Aile Rollerinin Çatışması, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul, 2001, s.57.

Son dönemlerde “süper kadın” kavramı yerine “çift kariyerli aile” kavramı kullanılmaktadır.

Çift kariyerli aile, genel olarak iki bireyin de ailevi sorumluluklara bağlılığın yanı sıra, kendi ayrı mesleki kariyerini izlediği bir yaşam tarzını ifade eder. Çift kariyerli yaşam tarzı kadınlara aile çıkarlarının yanı sıra, kariyer çıkarlarını da gerçekleştirme olanağı sunmaktadır. Bunun sonucunda meydan okumalar oluşturmakta ve geleneksel evlilik yapısında değişiklikler yaratmaktadır.⁶¹

Çift kariyerli ailelerde çalışmanın sebebi genelde ekonomik nedenler olmaktadır. Bireyler ekonomik nedenlerin dışında çalışma hayatlarına çok önem veriyorlarsa, bunun nedeni kendi kariyerlerinin peşinde koşmalarıdır.

Bireylere daha çocukluktan itibaren öğretilen geleneksel ve toplumsal cinsiyetçi rollerin etkisiyle kadın iş hayatında aldığı yerin dışında, ikinci bir iş gününü de evde ev işleri ile tamamlamak zorundadır. Günümüze gelindiğinde bu toplumsal yargılardan kurtulmaya çalışan kadınlar, daha farklı engellerle de karşılaşmaktadırlar. Bu engellerin başında, çocukların eğitimine ayrılan zamanın artması gelmektedir

Kadınların bu yoğun tempolarının yanında erkekler kadınların üstlendikleri bu işleri paylaşmakta, bunu da “yardım etmek” adı altında yapmaktadır. Çocuk bakımına gelindiğinde ise erkeğin bu faaliyetlere hemen hemen hiç katılmadığı ortaya çıkmaktadır. Çalışan kadın bu faaliyetleri yerine getirirken erkeklerden değil, diğer aile fertlerinden yardım almaktadırlar.⁶²

Sonuçta toplum tarafından belli bir kariyere sahip kadınların, hem aile hayatlarındaki tüm işleri kusursuz olarak yapmaları beklenirken hem de tüm gün çalışmayı başaran, “süper kadınlar” olması beklenmektedir.

⁶¹ Palmer-Hyman, a.g.k., ss.25-26.

⁶² KSSGM, Cumhuriyet’in 75. Yılında Türkiye’de Kadının Durumu, Ankara, 1998, ss.51-53.

3.4.3. Kadınlar Üzerinde Oluşan Kalıplaşmış Önyargılar

Basma-kalıp yargılar (stereotipler), bir grubun en çok hatırlanan özelliklerini tanımlayan yargılardır. Bu yargılar; cinsiyet, ırk, etnik gruplar veya yaşanan coğrafi bölgeye ilişkin olabilmektedir.⁶³

Cinsiyete bağlı önyargılar nedeniyle kadınlar, çalışma yaşamlarında bazı zorluklarla yüz yüze gelmektedirler. Yakın tarihe bakıldığında ataerkil bir toplumdaki geleneğin olmamasından dolayı yüksek kariyerli mesleklerin çoğunluğunun erkekler tarafından doldurulduğunu görmekteyiz. Bununla birlikte toplum tarafından cinsiyete göre belirlenmiş olan mesleklerde, erkeğe uygun olduğu düşünülen işlerde çalışan kadın, birtakım zorluklarla karşı karşıya kalmaktadır. Bu mesleklerde çalışan kadınlar; başarılarının, kariyerlerinin ve maaşlarının kendilerine geri dönmesi sırasında ön yargılarla karşılaşmaktadırlar.

Toplum tarafından geliştirilen ve empoze edilen bu ön yargılara bağlı olarak kadınlara uygun görülen meslek gruplarının ortaya çıktığı görülmektedir. Bunların başında hemşirelik ve öğretmenlik gelmektedir. Toplumda hemşirelik için pek fazla bilgi ve beceri gerekmediğine inanılır. Sevecenlik ve özveri gibi bazı niteliklere sahip olmanın, iyi hemşire olmak için yeterli olduğu görüşü hakimdir.⁶⁴

Cinsiyet alanındaki önyargıların uzantısı olarak kadınlara yönelik yönetim alanında da önyargılar ortaya çıkmaktadır. Kadınların iyi yönetici olamayacakları ile ilgili önyargıda bunlardan birisidir. Bundan dolayıdır ki kadınlar başarılı olabilmek için hala erkeklere oranla daha çok şey yapmak zorundadırlar.⁶⁵

Önyargıların değişmesiyle ilgili olarak kadın erkek eşitliği, Türkiye'nin Avrupa Birliği üyelik müzakerelerinde de gündeme gelen son derece önemli bir konudur. Türkiye bu süreçte birçok reform yapmak zorundadır. Bu amaçla Avrupa Birliği tarafından

⁶³ Katkat, M., Kadının Çalışma Hayatındaki Yeri ve Yükselişi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erzurum, 2000, s.51.

⁶⁴ <http://www.un.org.tr/who/hemsirelikegitimi.htm> (26.03.2008)

⁶⁵ Palmer-Hyman, a.g.k., s.173.

desteklenen Avrupa Birliği yolunda Kadın Konferansı 22-26 Mayıs 2006'da gerçekleştirilmiştir.⁶⁶

3.4.4. Yönetmel Davranış Açısından Kadınların Karşılaştıkları Engeller

“Geçmişten günümüze kadınlar ve erkekler, yaşamın her kesiminde, kadınlar ve erkekler birlikte çalışmışlar, ancak yaptıkları katkılar aynı ölçüde değerlendirilmemiş ve kadınlar ikinci planda kalmışlardır. Daha düşük statülü işlerde çalışmaları nispeten daha doğal karşılanırken, yöneticilik gibi yüksek güç, prestij ve statü sağlayan mesleklere girişleri daha zor olmuştur.”⁶⁷

Cinsiyet ayırımının doğuştan itibaren başladığını, çoğu aileler tarafından erkeklere, kızlara verileden tümüyle farklı olan sorumluluklar verildiğini ve cinsiyet rollerindeki katı ayırımın sosyal, ekonomik ve politik kurumlara da yansıdığı görülmüştür. Kadınların sorumluluk alanını, annelik, ev işleri, kocalarının yardımcılığı gibi roller oluştururken erkeklerin sorumluluk alanını karar verme ve maddi gereksinimlerin karşılanması oluşturmaktadır. Kadınların vermek durumunda oldukları yegane karar ise “kocalarını seçmek”tir.⁶⁸

Kadınların yönetim kademelerine kadar ilerlemesini engelleyen en önemli ön yargıların başında cinsiyete dayanan yargılar gelmektedir. Toplum içinde en iyi yöneticilerin erkek olduğu kanısı yaygın olduğundan, kadının üst düzey yöneticiliğe ulaşması nadiren gerçekleşmektedir.⁶⁹

Frederic Taylor, liderlik özelliklerini erkeklerle bağdaştırılan akılcılık, mantıklı düşünme ve tarafsızlık gibi özellikler olarak tanımlamaktadır.⁷⁰

⁶⁶ [http://www.kagider.org/kadinkonferansibildirgesi\(26.03.2008\)](http://www.kagider.org/kadinkonferansibildirgesi(26.03.2008))

⁶⁷ elikten, M.,-Yeni, Y., “Okul Müdürlerinin Liderlik ve Yöneticilik Özelliklerinin Cinsiyet Açısından Değerlendirilmesi”, Kastamonu Eğitim Dergisi, Cilt.12, No.2, Kastamonu, Ekim 2004, ss.306-307.

⁶⁸ Altınışık, a.g.t., s.13.

⁶⁹ eliten, a.g.m

⁷⁰ Erdem, A.R., “Yönetime Klasik Bilimsel Yaklaşımlar ve Eğitim Yönetimine Etkisi” PAÜ, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı.2, Denizli, 1997, ss.91-104.

Toplumsallaşma sürecinde çocukluktan itibaren kadın ve erkeğe yüklenen rollerin neticesinde toplum arasında kadınların karakterlerine ilişkin önyargılar oluşmuştur. Kadınların karakterlerine yönelik bu önyargılar nedeniyle onların yöneticilik pozisyonunda yeterli başarıyı gösteremeyecekleri kanısı vardır. Toplumun genel fikrine göre kadınlar kırılğan, duygusal, pasif ve mantıksız görülmektedir.

Yönetici adaylarına üniversite eğitiminde, iş yerindeki kişisel duygularla ilgili eğitim verilmez iken iş yaşamında yöneticiler bu duygusal durumlarla sık sık karşı karşıya gelmektedir.⁷¹ Bu kapsamda kadınlar duygusal zekaları ve empati kurma yetenekleri sayesinde yönetsel alanda erkeklerden farklılık yaratmaktadırlar.⁷²

3.4.5. Örgütsel Engeller

Kadınlara örgüt tarafından yapılan adaletsizlik çoğu zaman örgüt içinde gerçekleşse de bazen işe alım pozisyonlarında da bu adaletsizlik göze çarpmaktadır. Örgütlerde işle alakalı sorumluluklar ve görevlerin tanımlanması bireylerin performansına göre değil, cinsiyete dayalı olarak yapılmaktadır.

Kadınların genelde örgüt içerisinde yerleştirildikleri iş pozisyonlarında alt kadrolarda toplandığı göze çarpmaktadır. Bunun nedenlerinin başında örgütün ekonomik, küçülme vb. sebeplerden dolayı kriz aşamasına girmesi durumunda, işten çıkarımlarda kadınlara öncelik vermesi gelmektedir.

“Yasalar kurallardan, kurallar ise gelenek ve göreneklerden kaynaklanır. Kadın ve erkek arasındaki farklılığı, toplumun gelenek ve göreneklerine dayandıran görüşler literatürlerde yer almaktadır. Toplumda kadınların, beceri, yetenek ve davranışlarını geliştirmeleri bakımından erkeklere sağlanan destek, ödül, olanak gibi güdüleyici unsurlardan yararlandırılmadığı ve bu nedenle kadınların ikinci sınıf pozisyonlara itildikleri ileri sürülmektedir.”⁷³

⁷¹ Korkmaz, M., “Okul Yöneticilerinin Yerleştirilmesi: Sorunlar –Çözümler ve Öneriler” GÜ, Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt.25, Sayı.3, Ankara, 2005, s.248.

⁷² Hürriyet, “İşte Kadınların ve Erkeklerin Başarılı Olduğu Alanlar”, 04 Ocak 2009.

⁷³ Altınışık, a.g.t., s.15.

Kadınların iş pozisyonlarında uğradıkları cinsiyete dayalı mağduriyeti, örgüt içindeki bazı sosyal boyutlarda da yaşadığını görmekteyiz.

Kurumlarda çalışan bir kişi temel olarak hayatını kazanmak, fakat aynı zamanda sosyal ihtiyaçlarını karşılamak için çalışır. Doğal ve kendiliğinden oluşan, informal gruplar, diğerleriyle anlamlı ilişkiler kurmak, önemli bilgileri elde etmek ve paylaşmak gibi sosyal ihtiyaçların tatmin edildiği bir araç olmaktadır. Bu gruplara üyelik gönüllüdür. Diğer üyelerin kabulü ile yeni üyeler gruba katılmakta ve kişinin davranışını etkilemede bu gruplar daha etkili olmaktadır.⁷⁴

“Örgüt bünyesindeki bu gruplar sayesinde, yönetimin çeşitli düzeylerini nelerin motive ettiğini öğrenir, hangi projelerin yönetimce ilgi görüp hangilerinin ilgi görmeyeceğini öğrenir, hangi mevkilerin boş olduğunu ve potansiyel olarak bunlara kimin aday olduğunu duyarlar. Kurumsal politika kurumsal yaşamın bir türevidir. Kişi, ayrıca kurum dışı temaslarla yeni iş ve yatırım olanakları vb. konular hakkında bilgi edinir.”⁷⁵

Bu şekilde ifade edilen örgüt içindeki informal grupların içerisine kadınların dahil olamadığı göze çarpmaktadır. Zira grupların birlikteliği çoğunlukla eril özelliklere bağlı olduğundan kadınlar gruba dahil olamamaktadırlar. Örgütlerdeki bu grupların birlikte vakit geçirdikleri zamanlarda tercih ettikleri mekanlar kadınlar için uygun olmadığından, gruptaki paylaşımdan haberdar olamazlar.

Cinsiyete dayalı mağduriyet ve örgütte oluşan informal gruplara dahil olamamalarının yanında kadınlar, astların kadın yöneticiye karşı olan olumsuz tutumlarından da kariyer engeli yaşamaktadırlar.

“Toplumsal norm ve değerler, kadın ve erkeklerin, kendilerini algılamalarında önemli rol oynamaktadır. Türk kadınının yönetici pozisyonunda erkek astlara, yetkinin doğurgusu olan “emri” vermekte güçlük çektiği sezinlenmektedir. Aynı şekilde alışkanlıklar sonucu, erkeklerde kadın amirlerden “emir” almak, onların astı olarak hizmette bulunmakta güçlük çekmektedir. Çünkü yetkiyi destekleyen güç, formal olmaktan

⁷⁴ Ceylan, A., Örgütsel Davranış, İstanbul, 1998, s.97.

⁷⁵ Palmer-Hyman, a.g.k., ss.19-20.

çok soysaldır ve yönetilen gruptan gelir. Yöneticiye ait olan yetki, yönetilenlerin kabul etmesiyle işler. Erkeklerin aile ve toplumdaki yetişme biçimleri, ast olarak kadın yöneticilere karşı tutumlarını bu yönde etkilemektedir.”⁷⁶

Kadın yöneticilerle astları olan kadın çalışanların, hemcins olmalarından dolayı, erkeklerden daha uyumlu, ahenkli ve verimli çalışmaları beklenirken bu düşüncüyü çürüten araştırmalar karşımıza çıkmaktadır.

Kadın memurlar üzerinde yapılan bir araştırmada, katılımcıların “kadınların çoğunlukla, kadın amirle daha rahat iletişim kurabileceği” görüşünde olmadıklarını belirtmişlerdir.⁷⁷ Bu araştırmayı doğrulayan, “İş’te Kadın Olmak” adı altında yapılan bir başka araştırmada “kadın çalışanların kadın yönetici istemedikleri” sonucu ortaya çıkmıştır.⁷⁸ Dolayısıyla kadın yöneticiler erkekler kadar hemcinsleri tarafından da desteklenmemektedirler.

3.5. Öğretmenlik Mesleğindeki Kariyer Gelişimi Engelleri

Çağımızın önemli konularından birisi eğitimidir. Hızla gelişen dünyamızda, bilgiler önceki yüzyıllarda görülmeyen bir biçimde artmakta ve değişmektedir. Endüstrideki büyük ve hızlı gelişmeler, insan unsurunun daha yararlı ve güçlü hale getirilmesi çabalarını geliştirmiştir.⁷⁹ Dünyanın hızlı bir değişim yaşadığı bu süreçte öğretmenler tüm bu değişikliklere hızlı ve etkin bir şekilde ayak uydurmak zorundadırlar.

Bu zorunluluk altında kalan öğretmenler kendilerini daha iyi yetiştirmek için, her konu da daha fazla bilgi sahibi olmalı ve daha fazla şey öğrenmelidirler. Öğretmen öğrenmelidir. “Çünkü;

- Öğretmenlik yeterliliğini arttırmak bir görevdir.
- Yetişme hakkını kullanmak bir sorumluluktur.
- Aydınlanmanın hazzından vazgeçilmemelidir.

⁷⁶ Altınışık, a.g.t., ss.16-17.

⁷⁷ Yıldırım, İ., “Kadın Memurların Kurum İçi Sorunları Üzerine Bir Araştırma” Türk İdare Dergisi, Sayı.423, Ankara, 1999, s.73.

⁷⁸ <http://www.insankaynaklari.com/cn/Co...sp?BodyID=1283> (12.02.2008)

⁷⁹ Tortop, N., Personel Yönetimi, Ankara, 1999, s.235.

- İnsanı insan yapan üretmek ve yaratıcılıktır.
- Meslek etiği sürekli gelişmeyi gerektirir.”⁸⁰

Okul yöneticilerinin, öğretmenler arasından seçilmesi ve atanması “Meslekte aslanan öğretmenliktir” maddesi ile devam etmektedir. Bu madde olumlu sonuçlar doğuracak gibi görünse de, referans olarak kullanılarak bazı engellere sebep vermektedir.

81

Öğretmenlik mesleğine bakıldığında karşılaşılan engelleri içsel ve dışsal engeller olarak gruplayabiliriz.

3.5.1. Dışsal Engeller

Dünyadaki her toplum, her alanda kendini çağın gereklerine uygun olarak yetiştirmiş ve yeterli sayıda öğretmen kadrosuna ulaşmayı istemektedir. Bu amaçla diğer toplumların bu konudaki gelişimlerini takip ederek, kendilerine ait çıkarımlar yapmak zorundadırlar.⁸²

Kendini yetiştirme görevini ve sorumluluğunu üstlenen öğretmenler pek çok engelle karşılaşmanın yığınlığını yaşamaktadırlar.⁸³

Öğretmenin kendini yetiştirmesi kişisel gelişim planlaması yapması ile mümkündür. “Kişisel gelişim planlaması, bir bakıma bireylerin birlikte aktif olarak kendilerinin ve okullarının gelişimleri ile ve hayat boyu sistematik araştırma yapmak ile ilgilenmeleri suretiyle mümkün olduğunu göstermiştir. İkisi birden birbirini tamamlayıcı olarak görülmezse, hiçbiri etkin olarak başarılamayacaktır.”⁸⁴

⁸⁰ Başaran, İ.E., “Öğretmenin Kendini Yetiştirme Sorumluluğu” Öğretmen Dünyası Dergisi, Sayı.251, Ankara, 2000, s.6.

⁸¹ Cemaloğlu, N., “Türkiye’de Okul Yöneticisi Yetiştirme ve İstihdamı: Varolan Durum, Gelecekteki Olası Gelişmeler ve Sorunlar” GÜ, Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt 25, Sayı.2, _Ankara, 2005, s.266.

⁸² Ceylan, E., “Bazı Ülkelerde Öğretmen Yetiştirme” Öğretmen Dünyası Dergisi, Sayı.227, _Ankara, 1998, s.48.

⁸³ Başaran, a.g.m., ss.7-8.

⁸⁴ Day, C., “Düşünce Hareketi Birleştirmek: Öğretmenler İçin Kişisel Gelişim Planlaması”, (Çev. Yr.Doç.Dr. Ayşen Bakioğlu), Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, Sayı.6, İstanbul, 1994, s.80.

3.5.2. İçsel Engeller

Öğretmenlik herhangi birinin yapabileceği sıradan bir iş değil, uzmanlık gerektiren bir meslektir. Öğretmenin kendini eğitime süreci meslek içinde de devam etmelidir.

Başaran'a göre öğretmenin gelişimi önündeki içsel engelleri aşağıdaki gibi sıralayabiliriz:

- Öğretmenlerin almış oldukları eğitimle yetinmeleri
- Okulun belirlediği eğitim ve öğretim çizgilerinin dışına çıkamama
- Öğretmenin bilgilerini güncellemesi gerektiğinin farkında olamaması
- Öğretmenlerin yaşadıkları geçim sıkıntısı
- Öğretmenin öğrenme hazzına ulaşamaması⁸⁵

Öğretmenin eğitim aldığı fakülteyi bitirmesi ve devamında işe başlaması sürecinde aldığı eğitimi yeterli görerek kendini geliştirmemesi kariyeri için önemli bir engeldir. Oysaki öğretmen bu süreçte fakülteden eksik olan bilgilerinin farkında olup hizmet içi eğitim vb. desteklerle bu eksikliklerini giderme yoluna gitmelidir. “Okulda hizmet içi seminerler düzenlenerek bu konuda istekli öğretmenlerin gelişimine yardımcı olunmalıdır. Yapılan araştırmaların sonuçları bunu doğrulamaktadır. Hatta bazı okullarda öğretmenlerin eğitim teknolojileri konusunda öğrencilerin gerisinde kaldıklarını ve hizmet içi eğitime ihtiyaç duyduklarını ortaya koymaktadır.”⁸⁶

Okulların tümü, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı olduğundan bakanlıkça belirlenen müfredat programlarına uymak zorundadırlar. Bu nedenle öğretmenler belirlenen eğitim ve öğretim çizgilerinin dışına çıkamamakta ve kısır bir döngünün içine girmektedirler. Bu konuda uygulayıcı olan öğretmenler geniş perspektife sahip olmalıdırlar. Bu bakış açısı sayesinde öğretmenler, yeni uygulamalar yaparak, öğrenimin çeşitlendirilmesini ve bunun sonucunda da öğrenimdeki başarının artırılmasını sağlamış olurlar.

⁸⁵ Başaran, a.g.m., ss.7-8.

⁸⁶ Bakioğlu, A.-Şentuna, T., “İnternet İle Eğitimde Öğretmen ve Okul Yöneticilerinin Görevleri” PAÜ, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı.9, Denizli, 2001, s.15.

Dünyanın bilgi çağında olması neticesinde var olan bilgiler çok hızlı değişimler göstermektedir. Bu değişimler gelecek nesilleri yetiştiren öğretmenler tarafından sürekli olarak takip edilmelidir. Bu durumun farkında olmayan öğretmenler bilgilerini güncellememektedirler. Böyle bir olumsuzluk yaşayan öğretmenler, çağa ayak uyduran öğrencilerle iletişim kopukluğu yaşamaktadırlar. Bu durum hem öğrenciye hem de öğretmenin kendisine zarar vermektedir.

Öğretmenlerin kendilerini yetiştirememelerinin en önemli nedenlerinden biri de geçim sıkıntısıdır. Mesleklerinin karşılığı olarak aldıkları paranın yetersiz olması nedeniyle, öğretmenler ekonomik sorunlar yaşamaktadırlar. Bu konuda sadece bizim ülkemizde değil, dünyadaki birçok ülkede ne öğretmenler ne de yetkili makamlar öğretmenlerin aldığı ücretlerden memnun değildirler. Bu sorunu yaşayan öğretmenler, kendi mesleklerinin dışında başka bir takım işlerle de uğraşmaktadırlar. Ekonomik açıdan eksikliğini gidermeye çalışan öğretmen, kendine zaman ayıramayacağından mesleki gelişimine de olumlu katkı sağlayamayacaktır.

Öğretmenlik mesleğinde de diğer mesleklerde olduğu gibi “meslek doyumu” önemli bir yer tutmaktadır. Öğretmenin bu doyumu yaşayabilmesi için yaptığı çalışmalar sonucunda olumlu geri bildirimler alması gerekmektedir. Aldığı olumlu dönütlerle kendini mutlu hisseden öğretmen, gelişimini sürdürmeye devam ederek mesleğinde doyum noktasının zirvesine ulaşacaktır.

Bu sebeplerin yanında öğretmenlerin kariyerlerini engelleyen başka bir etken de onların psikolojik sorunlarıdır. Bu sorunların kariyer yolundaki ilerlemelere ne kadar engel olduğu sorusunun cevabını Cemaloğlu ve Kayabaşı tarafından yapılan araştırma sonucuna göre şöyle görmekteyiz: “Öğretmenlerin kendi psikolojik sorunlarını çözmeden, onlardan beklenen istedik öğretmen davranışlarını gerçekleştirmelerinin zor olacağı aşikardır.⁸⁷

⁸⁷ Cemaloğlu, N.-Kayabaşı Y., “Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyi ile Sınıf Yönetiminde Kullandıkları Disiplin Modelleri Arasındaki İlişki” Gazi Üniversitesi, Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt 27, Sayı.2, Ankara, 2007, s.151.

4. KADIN MESLEĞİ OLARAK ÖĞRETMENLİK

Kadınlar toplumsallaşma süreci içinde yüklenen cinsiyet rolleri nedeniyle, ev ve iş hayatı arasında denge kurmak zorunda kalmışlardır. Toplumun sosyo-kültürel yapısı ve öğretmenlik mesleğinin kendine özgü koşullarından dolayı, ülkemiz kadını bu meslekte ön plana çıkmıştır.

Türkiye’de kadının sosyal hayata katılması, ilk kez öğretmenlik mesleği ile olmuştur denebilir.”⁸⁸

“Özdayı tarafından 804 öğretmen üzerinde yapılan araştırmanın sonuçlarına göre öğretmenlik sevilen bir meslektir, çalışma şartlarının uygunluğu dolayısıyla kadınlar erkeklere göre bu mesleği daha çok tercih etmektedir ve kadınlar bu meslekten erkeklerden daha fazla tatmin olmaktadır.”⁸⁹

“Cemaloğlu ve Ertürk’ün 2004-2005 Eğitim ve Öğretim yılında yaptığı araştırma sunucunda Türk toplumunda öğretmenlik mesleğinde kadınlara karşı daha fazla koruyucu kültürün hakim olduğu sonucuna ulaşılmıştır.”⁹⁰

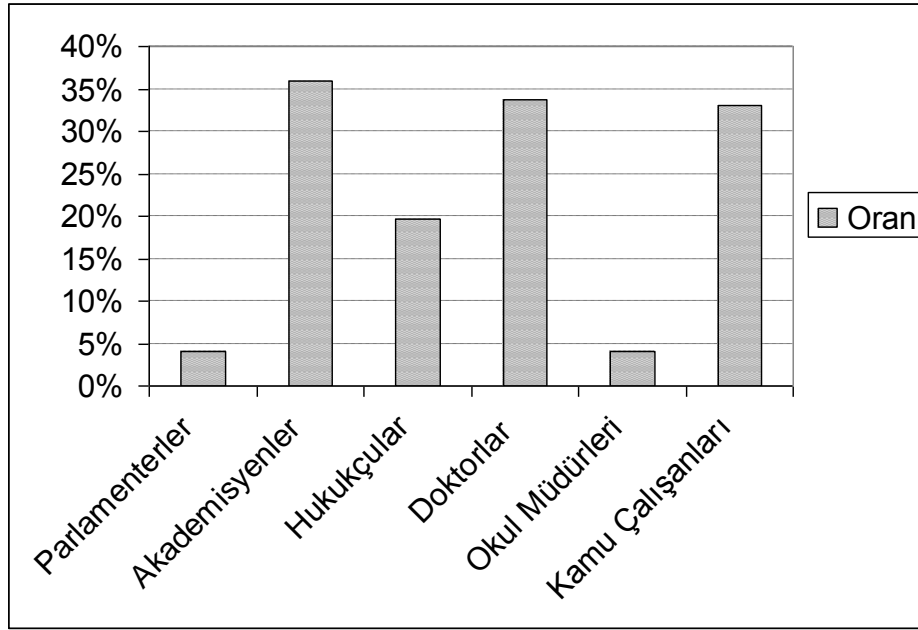
Grafik 1’de kamu kesiminde çeşitli meslek gruplarına göre kadın çalışanların dağılımları verilmiştir. Verilere göre kamu kesiminde çalışan kadınların ağırlıklı olarak akademisyenlik, doktorluk ve memurluk mesleklerinde toplandıklarını görmekteyiz. Grafik sonuçlarından da anlaşılacağı gibi kadınlar meslek seçimlerinde toplumsallaşma sürecinde üzerlerine yüklenen rollere bağlı kalmışlardır. Bunun uzantısı olarak toplumun onlar için uygun gördüğü mesleklerde yoğunlaşmışlardır.

⁸⁸ Doğramacı, E., “Atatürk ve Kadın” Atatürk Araştırma Merkezi Dergisi, Cilt.5, Sayı.13, Ankara, 1988, s.104.

⁸⁹ Özdayı, N., “Öğretmenlik Mesleğini Tercih Eden Öğretmenlerin Mesleki Tercihlerinin İş Tatminine Etkisi” Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, Sayı.4, İstanbul, 1992, ss.184-185.

⁹⁰ Cemaloğlu, N.-Ertürk A., “Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemlerinin Cinsiyet Yönünden İncelenmesi” Gazi Üniversitesi Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, Cilt 5, Sayı 2, Ankara, Bahar 2007, s.358.

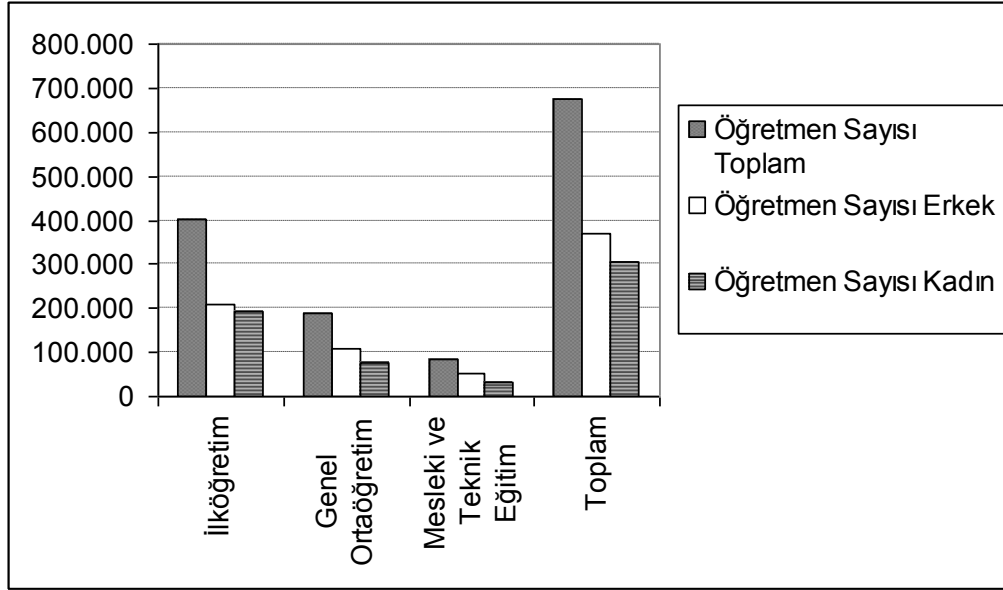
Grafik 1: Kamu Kesiminde Mesleklere Göre Kadın Çalışanların Dağılım Oranı,2001



Kaynak: Türkiye’de Kadın 2001, KSSGM’den aktaran Köstek, 2007, s.31

Grafik 2’de 2006 - 2007 yıllarına göre İlköğretim, Ortaöğretim, Meslek ve Teknik Lise kademelerindeki öğretmen sayılarının cinsiyete göre dağılımları verilmiştir. Grafik 2’de de görüldüğü gibi, bu yıllardaki toplam öğretmen sayısı 674.740’dır. Öğretmenlik her ne kadar bir kadın mesleği olarak görülse de kadın öğretmen sayısı 304.068 ile sınırlı kalmaktadır.

Grafik 2: Eğitim Kademelerindeki Öğretmen Sayılarının Cinsiyete Göre Dağılımı, 2006-2007



Kaynak: Milli Eğitim İstatistikleri Örgün Eğitim , 2006-2007, ss.5-6'dan derlenmiştir.

5. KADIN ÖĞRETMENLERİN YAŞADIKLARI KARIYER ENGELLERİ

Kadın öğretmenlerin yaşadıkları kariyer engellerini her biri diğeri ile iç içe geçmiş beş boyut altında inceleyebiliriz.

1. Kadın öğretmenlerin ailevi nedenler boyutunda yaşadıkları kariyer engelleri: Toplumsallaşma süreci içerisinde cinsiyete dayalı olarak kadına yüklenen roller gereği, kadın öğretmenler için iş önceliğinde ilk sıraları daima evi, eşi ve çocukları almaktadır. Kadın öğretmenler ev yaşamlarına bağlı olmalarında dolayı aile içindeki işleri ve çocuklar üzerindeki sorumlulukları aksatma endişesi ile kariyerlerine ara vermek veya kesmek zorunda kalmaktadırlar.
2. Kadın öğretmenlerin toplumsal yapı boyutunda yaşadıkları kariyer engelleri: Ataerkil bir toplumdan geliyor olmamızdan dolayı toplum tarafından en prestijli işlerde ve mevkilerde çoğunlukla erkeklerin çalıştığı görülmektedir. Kadınlar ise toplumunda yönlendirmesi ile kadın işi olarak tanımlanan bazı meslek dallarında yoğunlaşmaktadırlar. Öğretmenlik mesleği bu mesleklerin başında gelmektedir. Kadın öğretmenlerin kariyer yapılarının toplum tarafından erkek işi olarak görülmesinden dolayı engel yaşamaktadırlar.

3. Kadın öğretmenlerin okul ve çevre boyutunda yaşadıkları kariyer engelleri: Yaşadıkları toplumla etkileşimleri sonucu okul içerisindeki üst düzey yöneticilerin, kariyer geliştirme faaliyetlerini erkekler ve bekarlar için uygun görmelerinden ve kariyer geliştirme çalışmalarının zamanlamasının kadın öğretmenlere uymamasından dolayı kariyer engeli yaşamaktadırlar.
4. Kadın öğretmenlerin ekonomik nedenler boyutunda yaşadıkları kariyer engelleri: Toplum içinde aile ekonomisinden genellikle kadınlar sorumlu olmaktadır. Kariyer geliştirme maddi boyutunun yüksek olması ve kariyer yaparken harcanan paranın kariyer sonrası dönütünün düşük olması nedenleriyle, aile ekonomisinden sorumlu olan kadın öğretmenler bu boyutlarda kariyer engeli yaşamaktadırlar.
5. Kadın öğretmenlerin eğitim, yaş, çalışma saati ve medeni durum boyutlarında yaşadıkları kariyer engelleri:
Mesleki birikimlerini yeterli gören ve belirli bir yaşı geçtiğine inanan kadın öğretmenler bu nedenlerden dolayı kariyer geliştirme çabası içerisine girmemektedirler. Kadın öğretmenler ayrıca evdeki ve okuldaki çocukların eğitimine fazla zaman ayırdıklarından dolayı kendilerine ayıracakları zamanın azalmasından dolayı da kariyer engeli yaşamaktadırlar.

6. KADIN ÖĞRETMENLERİN KARIYER GELİŞİMİ ÖNÜNDEKİ ENGELLER İLE İLGİLİ YAPILAN ARAŞTIRMALAR

Kadın öğretmenlerin kariyer gelişimi önündeki engelleri konusunda birçok araştırma yapılmıştır. Bu bölümde kadın öğretmenlerin kariyer engelleri ile ilgili ulaşılan yüksek lisans ve doktora tezi şeklinde araştırmalardan bazıları özetlenecektir.

Songül Altınışık(1988), “Kadın Öğretmenlerin Okul Müdürü Olmasının Engelleri” konusu üzerinde doktora tezi şeklinde araştırma yapmıştır. Bu araştırmanın çalışma evrenini Ankara ilinin 24 ilçesinde görev yapan ilk ve orta dereceli okullarındaki yöneticiler ve öğretmenler, bu ilde görev yapan okul müdürlüğü koltuğundaki kadın öğretmenler, okul müdürü atama sürecine katılan yönetici ve denetçiler, ilk ve orta dereceli okulların okul aile birliği ya da koruma derneği başkan veya üyeleri oluşturmaktadır.

Araştırmanın sonuçlarında kadınların, aile yaşamlarının çalışma yaşamlarını etkilediğini düşüncesiyle % 43'nün tam zamanlı çalışmayı istemediklerini ve kadınların mesleklerinde yükselemeyişlerinin önündeki engellerin ailevi nedenler, erkeklerin engellemesi ve tam zamanlı çalışmakta olmalarından kaynaklandığı ortaya çıkmıştır.

Bahar Nomer (2002), “Öğretmenlerin Kariyer Gelişimlerini Etkileyen Faktörler” konusu üzerinde yüksek lisans tezi şeklinde araştırma yapmıştır. Araştırmada genel tarama modeli kullanılmıştır. Bu araştırmanın çalışma evrenini İstanbul ilinin Maltepe ve Kadıköy ilçelerinde görev yapan MEB'e bağlı, resmi lise öğretmenleri oluşturmaktadır. Araştırmanın sonucunda öğretmenlerin kariyer gelişimini etkileyen faktörlerin dışsal engeller olduğu saptanmıştır.

Hakan Köstek (2002), “Resmi İlköğretim Okullarında Çalışan Yönetici ve Öğretmen Görüşlerine Göre, Kadın Öğretmenlerin Kariyer Engelleri” konusu üzerinde yüksek lisans tezi şeklinde araştırma yapmıştır. Araştırmada genel tarama modeli kullanılmıştır. Bu araştırmanın çalışma evrenini İstanbul ilinin Bahçelievler ilçesinde görev yapan MEB'e bağlı, resmi ilköğretim okullarında çalışan yönetici ve öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmanın sonucunda; kadınların erkeklere göre, kadın öğretmenlerin kariyer gelişimi önünde ailevi nedenleri daha fazla engel olarak gördüklerini ve ödül almayanların ödül alanlara göre, ailevi nedenler, okul ve çevre, ekonomik nedenler boyutlarını kariyer önünde daha fazla engel olarak gördüklerini saptamıştır.

II. BÖLÜM

GENEL LİSELERDE ÇALIŞAN YÖNETİCİ VE ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİNE GÖRE, KADIN ÖĞRETMENLERİN KARIYER ENGELLERİ (BAKIRKÖY İLÇESİ ÖRNEĞİ)

1. PROBLEM DURUMU

Geçmişten günümüze dünyada her alanda hızlı bir gelişim ve değişim görülmektedir. Dünyada yaşanan bu gelişimin ve değişimin en önemli faktörlerinden biri teknolojidir.

Ancak bütün bunların üzerinde zekası ve bilgisi ile kaynakları yönlendiren, teknolojiye hükmeden ve yapay girdileri anlamlı çıktılara dönüştüren bir başka unsur yer almaktadır. Bu unsur kimi zaman sorunlar altında ezilen ve sorunun bir parçası olan, kimi zamanda sorunları bir fırsata dönüştürebilen ve işletmeye özgü kültür profilini oluşturan “insan” unsurudur.¹

Yapılan bilimsel araştırmalar toplumun ilk çıkışının kadınla gerçekleştiğini göstermektedir. Değişen yaşam koşulları insanları küçük topluluklar halinde yaşamaya sevk etmiştir. Bunun sonucunda erkek; doğaya ve hemcinslerine karşı bir mücadele sürdürürken kadın; annelik sezgilerinin etkisiyle kendisi ve çocuğu için yaşam sorumluluğunu üstlenmiştir. Dolayısıyla kadın yaşam karşısında erkeğe nazaran daha aktif bir konumda bulunmuştur. Kadın bu özelliğini kullanarak toplumun sosyalitesini düzenleyen yasalar oluşturmuştur. Anaerkil olarak tanımlanan bu süreçte kadın toplumun öncüsü konumuna gelmiştir. Zamanla toplumsallaşmanın gelişmesiyle birlikte ihtiyaç düzeyinin arttığı, bu artışın üretimi, üretimin de kaba gücü ihtiyaç haline getirdiği görülmektedir. Bunun sonucunda anaerkillikten ataerkilliğe geçilen bu dönemde ilk kadın erkek çatışması ortaya çıkmıştır. Erkeğin giriştiği bu savaştan galip çıkması toplumun kaderini değiştirmiştir. Üretimle birlikte fiziki gücünün farkına varan erkek kendi iktidarını geliştirerek, kadın üzerinde iktidarlaşarak kadın sömürüsüne adeta ilk adımı atmıştır.²

¹ Kavrakoğlu, İ., Toplam Kalite Yönetimi, İstanbul, 1992, s.62.

² <http://www.exforum.net/kadina-iliskin-farkli-bir-bakis-acisi-t-12418.html>(21.08.2008)

Her dönemde ekonomik ve toplumsal yaşamın bir yanını kadınlar, diğer yanını da erkekler teşkil etmişlerdir. Ancak kadınların ekonomik yaşama katılımları ile toplumsal ve ekonomik kalkınmadan yararlanma düzeyleri, doğru orantılı değildir. Bu durum her ne kadar ülkelerin gelişim düzeyleriyle ilişkilendirilse de genelde kadınların tüm toplumlarda erkeklerin gerisinde kaldıkları bir gerçektir.³

Çalışma hayatındaki aktif tempo içinde hem örgütlerin hem de çalışanların ihtiyaç ve beklentileri de devamlı bir şekilde gelişim ve değişim göstermektedir. Son yıllarda eğitim düzeyinde görülen artış ile birlikte uzun yıllar boyunca çalışma yaşamı içinde yeri ve konumu pek önemsenmeyen kadın çalışanların, ekonomik ve sosyal hayatın tüm alanlarında yer almaya başladıkları görülmektedir.⁴

Kadınların her zaman başarılı erkeklerin arkasında ve onu destekler konumda yer alması günümüzde kadınların iş hayatına girmesi ve kendi kişisel başarılarını talep etmesiyle yeniden şekillenmiştir.⁵ Bu kişisel başarılar kadınların önünde yeni vizyonlar açıp onların kariyer basamaklarında yükselmesine olanak sağlamıştır. Kadınlar bu yükselme süreçlerinde birçok engellerle karşılaşmaktadırlar.

Kadınların kariyer gelişimi önündeki engelleri; toplumsallaşma sürecinde kadınla erkek arasındaki farklılıklar, çalışan kadınlarda oluşan çok rol üstlenme ve süper kadın sendromu, kadınlar üzerinde oluşan kalıplaşmış önyargılar, yönetsel davranış açısından kadınların karşılaştıkları engeller ve örgütsel engeller oluşturmaktadır.

Kadın çalışanların kariyer yapmaları önündeki en büyük engellerden biriside aile faktörüdür. Türk aile yapısında söz sahibi olan çoklukla babadır. Alınan kararların uygulamaya geçmesinde babanın onayı gereklidir. Toplumsal yapıdaki cinsiyete dayalı rol

³ Kocacık, F.-Gökkaya, V.B., “Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları”, Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt.6, Sayı.1, Sivas, 2005, s.195.

⁴ Tüzen, E., Çalışan Kadınlarda Kariyer Planlama Süreçlerini Etkileyen Kişisel Faktörlerin İncelenmesi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir, 2002, s.XVIII.

⁵ <http://www.ntvmsnbc.com/news/313447.asp>(16.03.2008)

yüklemeleri nedeniyle, kentsel aile içindedeki erkek egemen yapı çoğunlukla ağırlığını sürdürmektedir.⁶

Kadınlar iş hayatlarında karşılaştıkları engeller neticesinde bazı meslek dallarında yoğunlaşmışlardır. Yoğunlaşılan bu meslek dallarından birisi de öğretmenliktir. Kadının kendine bu mesleği uygun görmesinin birçok sebebi vardır. Bu sebeplerin başında toplumsallaşma sürecinde kadına yüklenen roller gelmektedir. Kadınlar, kendilerine yüklenen rolleriyle örtüşen öğretmenlik mesleğinde de, diğer meslek gruplarında olduğu gibi çeşitli kariyer engelleri ile karşılaşmaktadırlar. Bu sorunların kaynakları belirlenerek çözüm bulunması yoluna gidilmedi.

1.1. Problem Cümlesi

Bu araştırmada, “genel liselerde çalışan yönetici ve öğretmen görüşlerine göre kadın öğretmenlerin kariyer engellerinin neler olduğu” sorusuna cevap aranmıştır.

1.2. Alt Problemler

1- Kadın öğretmenler, genel liselerde çalışan yönetici ve öğretmen görüşlerine göre ailevi nedenlerden dolayı ne derece kariyer engelleri yaşamaktadırlar?

2- Kadın öğretmenler, genel liselerde çalışan yönetici ve öğretmen görüşlerine göre toplumsal (sosyal) yapı nedeni ile ne derece kariyer engelleri yaşamaktadırlar?

3- Kadın öğretmenler, genel liselerde çalışan yönetici ve öğretmen görüşlerine göre okul ortamı ve çevre koşulları nedeni ile ne derece kariyer engeli yaşamaktadırlar?

4- Kadın öğretmenler, genel liselerde çalışan yönetici ve öğretmen görüşlerine göre ekonomik nedenlerden dolayı ne derece kariyer engeli yaşamaktadır?

5- Kadın öğretmenler, genel liselerde çalışan yönetici ve öğretmen görüşlerine göre eğitim durumu, cinsiyet, çalışma saati, yaş ve medeni durumdan dolayı ne derece kariyer engeli yaşamaktadır?

6- Yönetici ve öğretmen görüşlerine göre kadın öğretmenlerin yaşadıkları kariyer engelleri cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılığa neden olmaktadır?

⁶ Özkalp, E., Davranış Bilimlerine Giriş, Eskişehir, 1991, s.72.

7- Yönetici ve öğretmen görüşlerine göre kadın öğretmenlerin yaşadıkları kariyer engelleri ödül alıp almama değişkenine göre anlamlı bir farklılığa neden olmaktadır mıdır?

8- Yönetici ve öğretmen görüşlerine göre kadın öğretmenlerin yaşadıkları kariyer engelleri hizmet içi eğitim alıp almama değişkenine göre anlamlı bir farklılığa neden olmaktadır mıdır?

9- Yönetici ve öğretmen görüşlerine göre kadın öğretmenlerin yaşadıkları kariyer engelleri konum değişkenine göre anlamlı bir farklılığa neden olmaktadır mıdır?

10- Yönetici ve öğretmen görüşlerine göre kadın öğretmenlerin yaşadıkları kariyer engelleri eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılığa neden olmaktadır mıdır?

11- Yönetici ve öğretmen görüşlerine göre kadın öğretmenlerin yaşadıkları kariyer engelleri kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılığa neden olmaktadır mıdır?

12- Yönetici ve öğretmen görüşlerine göre kadın öğretmenlerin yaşadıkları kariyer engelleri medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılığa neden olmaktadır mıdır?

13- Yönetici ve öğretmen görüşlerine göre kadın öğretmenlerin yaşadıkları kariyer engelleri çocuk sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılığa neden olmaktadır mıdır?

14- Yönetici ve öğretmen görüşlerine göre kadın öğretmenlerin yaşadıkları kariyer engelleri çalışma saati değişkenine göre anlamlı bir farklılığa neden olmaktadır mıdır?”

2. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araştırmanın amacı genel liselerde çalışan yönetici ve öğretmen görüşlerine göre, kadın öğretmenlerin yaşadıkları kariyer engellerini “ailevi nedenler”, “toplumsal (sosyal) yapı”, “okul ortamı ve çevre koşulları”, “ekonomik nedenler”, “eğitim, çalışma saati, yaş ve medeni durum” boyutlarında incelemek ve yönetici ve öğretmenlerin, kadın öğretmenlerin kariyer engellerine dair görüşlerinin “cinsiyet”, “ödül” “hizmet içi eğitim”, “konum”, “eğitim durumu”, “kıdem”, “medeni durum”, “çocuk sayısı” “çalışma saati” değişkenlerine göre farklılaşma gösterip göstermediğini saptayarak kariyer engellerini belirlemektir.

3. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Araştırma ile ortaöğretim kurumları içinde yer alan genel liselerde görev yapan kadın öğretmenlerin, yaşamış oldukları kariyer engelleri hakkında edinilen sonuç, ilgili kurumlarca bilimsel veri olarak kullanılabilir. Bu verilerle bağlantılı olarak yetkili kurumlarca, kadının günümüz dünyasındaki hak ettiği yeri bulmasına ve kariyer yapmasına yönelik gerekli tedbirlerin alınması ve değişikliklerin yapılması sağlanabilir.

4. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, araştırmanın kabulleri, araştırmanın sınırlılıkları, araştırmanın evreni ve örnekleme, örnekleme giren okullar ve öğretmenlerle ilgili genel bilgiler, veri toplanma aracının nasıl geliştirildiği, verilerin toplanması ve toplanan verilerin nasıl analiz yapılacağı ile ilgili bilgiler yer almaktadır.

4.1. Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada genel liselerde çalışan yönetici ve öğretmen görüşlerine göre kadın öğretmenlerin kariyer engellerini saptamak amaçlandığından, bu amacı gerçekleştirmeye en uygun yöntem olan “genel tarama modeli” kullanılmıştır. Tarama modelleri, araştırılan

olay, birey ya da konuyu olduğu gibi, değişiklik yapılmaksızın, kendi koşulları içinde göstermeyi amaçlayan bir araştırma yaklaşımı olarak tanımlanmaktadır.⁷

4.2. Araştırmanın Kabulleri

Araştırmada aşağıdaki kabullerden hareket edilmiştir:

- Araştırmada Bakırköy ilçesinde faaliyet gösteren genel liselerin sahip oldukları imkanlar açısından birbirlerinden anlamlı farklılık göstermediği varsayılmaktadır.
- Deneklerin ankette yer alan ifade ve sorulara içten, dürüst ve gerçekçi bir şekilde yanıt vermiş oldukları varsayılmaktadır.
- Verilen cevapların mevcut durumu yansıttığı varsayılmaktadır.
- Geliştirilmiş olan anketin geçerliğine yönelik uzman kanısının, geçerli ve güvenilir olduğu varsayılmaktadır.

4.3. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma aşağıdaki hususları kapsamaktadır:

- Araştırma 2007 ve 2008 eğitim ve öğretim yılı ile sınırlıdır.
- Araştırma yönetici olarak, Bakırköy ilçesindeki genel liselerde çalışan müdür, müdür başyardımcısı ve müdür yardımcılarını; öğretmen olarak Bakırköy ilçesindeki genel liselerde çalışan tüm öğretmenleri kapsamaktadır.
- Araştırmada Anadolu Liseleri, Meslek Liseleri ve Özel Öğretim Kurumları örneklemin dışında bırakılmıştır.
- Araştırma İstanbul ili, Bakırköy ilçesindeki genel liselerde görev yapan yönetici ve öğretmen görüşleri ile sınırlıdır.

⁷ Karasar, N., Bilimsel Araştırma Yöntemi, Ankara, 2005, s.77.

4.4. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın çalışma evrenini, İstanbul ili Bakırköy ilçesinde 2007-2008 Eğitim ve Öğretim yılında açık bulunan genel liselerde görev yapan yönetici ve öğretmenler oluşturmaktadır. Bu ilçede genel liselerde görev yapan 26 yönetici(müdür, müdür başyardımcısı ve müdür yardımcıları) ve 309 öğretmen bulunmaktadır. Yönetici ve öğretmen sayılarının okullara göre dağılımı Tablo 6’da verilmiştir. Yöneticilerden 22’sine uygulanan ölçeklerden 4’ü hatalar sebebiyle dikkate alınmamış olup, 18 yöneticinin ölçeği analiz edilmiştir. Öğretmenlerden ise 280’nine ulaşılmış ve hatalı görülen 23 ölçek kapsam dışında tutularak, toplam 257 öğretmenin doldurmuş olduğu ölçek analize alınmıştır. Çalışma evreninin tamamına ulaşılmaya çalışılması nedeniyle ayrıca bir örneklem seçimine gidilmemiştir. Sonuç olarak araştırmanın örneklemi toplam 275 yönetici ve öğretmen oluşturmıştır.

Tablo 2. Araştırma Kapsamındaki Okullar ve Bu Okullardaki Yönetici Ve Öğretmen Sayıları

	OKUL ADI	YÖNETİCİ	ÖĞRETMEN
1	GÜRLEK NAKİPOĞLU	4	39
2	ATAKÖY CUMHURİYET LİSESİ	5	62
3	ATAKÖY LİSESİ	4	46
4	BAKIRKÖY LİSESİ	4	52
5	SABRİ ÇALIŞKAN LİSESİ	2	26
6	YAHYA KEMAL BEYATLI LİSESİ	5	47
7	YEŞİLKÖY 50.YIL LİSESİ	3	37
	TOPLAM	26	309

4.5. Veri Toplama Aracı

Araştırmada kullanılan ölçek Köstek (2007) yılında geliştirilmiştir. Ölçeğin ilk bölümünde öğretmen ve yöneticilere ait kişisel bilgiler, ikinci bölümde ise kadın öğretmenlerin kariyer engellerine ilişkin 31 madde bulunmaktadır.

Köstek (2007) tarafından geliştirilen ölçeğin öncelikle alan uzmanlarının görüşlerine başvurularak kapsam geçerliliği sağlanmaya çalışılmış ve bu doğrultuda 45 maddeden oluşan ölçek pilot çalışmaya hazır hale getirilmiştir. Pilot çalışmada 112 kişiye ölçek uygulanmıştır. Bu uygulama 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 tek faktörlü bir yapı oluşturmuştur. Bu tek faktör toplam varyansın yüzde 60'ını açıklamaktadır. Alt boyutlara ilişkin faktör yüklerine de bakılmış, aile kaynaklı kariyer engelleri alt faktörü için faktör yükleri .61 ile .86; Okul çevre kaynaklı kariyer engelleri alt faktörü için .47 ile .80; Toplumsal yapı alt faktörü için .44 ile .73; Ekonomik nedenler alt faktörü için .53 ile .77; Eğitim, çalışma saati, yaş ve medeni durum ait faktörü için .51 ile .70 bulunmuştur. Yine madde geçerliği için testten alınan toplam puanla her bir madde ilişkisine bakılmış tüm maddelerde “toplam madde korelasyonu” .40'dan yukarı olan maddeler ölçekte kalmış ve düşük yük veren 13 madde ölçekten atılmıştır. Geriye 31 madde kalmış ve ölçek 31 maddelik haliyle çalışmada kullanılmıştır. Ölçeğin tüm madde bazında ve her boyutu için güvenilirliğine bakılmış, tüm ölçek için Cronbach Alpha .92 bulunmuştur. Faktör bazında aile kaynaklı kariyer engelleri alt faktörü için Cronbach Alpha .86; Okul çevre kaynaklı kariyer alt faktörü için Cronbach Alpha .83; Toplumsal yapı alt faktörü için Cronbach Alpha .81; Ekonomik nedenler alt faktörü için Cronbach Alpha .77; Eğitim, çalışma saati, yaş ve medeni durum alt faktörü için Cronbach Alpha .81 çıkmıştır.

Bu çalışmada tüm ölçek için ölçeğin güvenilirlik katsayısına bakılmış ve Cronbach Alpha .94 bulunmuştur. Faktör bazında aile kaynaklı kariyer engelleri alt faktörü için Cronbach Alpha .90; Okul çevre kaynaklı kariyer alt faktörü için Cronbach Alpha .78; Toplumsal yapı alt faktörü için Cronbach Alpha .76; Ekonomik nedenler alt faktörü için Cronbach Alpha .83; Eğitim, çalışma saati, yaş ve medeni durum alt faktörü için Cronbach Alpha .81 çıkmıştır. Görüldüğü üzere Köstek'in 2007'de bulunduğu güvenilirlik katsayıları ile

bu çalışmanın güvenilirlik katsayıları bir birine oldukça yakın çıkmış ve bu çalışmanın amacına uygunluğunu ortaya koymuştur. Ölçeğin bu çalışma içinde uygun olduğu söylenebilir.

4.6. Veri Toplama Süreci ve Verilerin Analizi

Bu aşamada uygulama yapılacak ortaöğretim kurumlarının yöneticileriyle bizzat görüşülmüştür. Ölçeğin uygulamasına yönelik en uygun gün ve saatler öğrenilerek eş zamanlı gün ve saatlerde okullara gidilerek ölçekler uygulanmıştır. Ölçeğin sağlıklı olarak uygulanabilmesi ve farklı etkilerin karışmaması için araştırmacı ölçekleri 2 hafta içinde uygulamış ve toplamıştır. Uygulanan ölçeğin toplanmasında özellikle öğretmenlerin ortamdaki dış etkilerden rahatsız olmadan anketi doldurabilmeleri için öğretmenler odasına boş kutu konmuştur. Uygulamayı yapan öğretmenlerin ölçeği bu kutuya atmaları istenmiştir. Böylece, araştırmanın sonucuna etki edecek etkenlerin ortadan kaldırılması amaçlanmıştır.

Uygulanan ölçek sonucunda verilerin çözümü, derecelendirme ölçeği kullanılarak sayısallaştırılmıştır. Ölçekte beşli dereceleme kullanıldığından, beşli ölçekteki dört aralık için $(5-1=4)$ hesaplanan aralık katsayıları 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
- Tamamen katılıyorum 4.20 – 5.00 aralıklarındadır.

Formlar ile toplanan veriler, uygulama öncesinde araştırmacı tarafından her ölçek sorusuna verilen kodlara uygun olarak bilgisayar ortamındaki Microsoft Excel programına yüklenmiştir. Yükleme işlemi tamamlanan veriler, araştırmanın amacına uygun olarak işlenmiş ve analizler yapılmıştır. Verilerin analiz edilmesinde SPSS 11,5 paket programı kullanılmıştır. Bu paket program vasıtasıyla yönetici ve öğretmenlerin, kadın öğretmenlerin kariyer engellerine ilişkin görüşleri aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri ile bulunmuştur. Bağımsız gruplar için eğitim durumu, ödül alıp almama, konum,

hizmet içi eğitim alıp almama ve cinsiyet değişkenliklerine göre uygulayıcıların görüşleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için t-testi uygulanmıştır. Ayrıca kıdem, medeni durum, ocuk sayısı, çalışma saati değişkenliklerine göre, yönetici ve öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığına ilişkin olarak tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Elde edilen neticeler buna göre yorumlanmıştır. Anlamlılık düzeyi $p < 0,05$ ile $p < 0,01$ alınmıştır.

5. ARAŞTIRMANIN BULGULARI VE YORUMLARI

Araştırmanın bu bölümünde belirlenen problem ve alt problemlere ilişkin olarak toplanan verilerin, araştırmanın amacına uygun olarak işlenmesi ve işlenen verilerin çözümlenmesi sonucunda ortaya çıkan bulgularla, bulgulara ait tablolar ve tablodaki bulgulara ilişkin yorumlar verilmiştir.

5.1. Birinci Alt Probleme Yönelik Bulgular ve Yorum

Araştırmanın birinci alt problemini “ kadın öğretmenler, genel liselerde çalışan yönetici ve öğretmen görüşlerine göre ailevi nedenlerden dolayı ne derece kariyer engelleri yaşamaktadırlar” sorusu oluşturmaktadır. Bu alt probleme yönelik neticeler Tablo 3’de gösterilmiştir.

Tablo 3: Yönetici ve Öğretmen Görüşlerine Göre, Kadın Öğretmenlerin “Ailevi Nedenlerden ” Dolayı Yaşadığı Kariyer Engelleri Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Maddeler		Yönetici			Öğretmen		
		N	\bar{x}	S	N	\bar{x}	S
M1	Çocuk bakımı sorumluluğunun, kadınların üzerinde olması, kariyer yapmalarını engellemektedir.	18	2,9444	,99836	257	3,4358	1,20414
M2	Kadınların, ev yaşamlarına daha bağlı olmaları, kariyer yapmalarını engellemektedir.	18	2,6667	,90749	257	3,1984	1,19386
M3	Kadınların, ev işlerini ve anneliği ihmal etme endişesi, kariyer yapmalarını engellemektedir.	18	2,9444	1,16175	257	3,3930	1,11682
M4	Kadınların, aile içindeki görevlerini aksatırım düşüncesi, kariyer yapmalarını engellemektedir.	18	2,7222	1,01782	257	3,1595	1,18001

Tablo 3- devam

Maddeler		Yönetici			Öğretmen		
		N	\bar{x}	S	N	\bar{x}	S
M5	Kadınların, eve yönelik işleri kendi görevleri gibi algılaması, kariyer yapmalarını engellemektedir	18	2,7778	1,06027	257	3,2023	1,18829
M6	Kadınların, aile içinde huzursuzluk çıkar düşüncesi, onların kariyer yapmalarını engellemektedir.	18	2,7778	,94281	257	2,9961	1,17426
M7	Evlilik, kadın öğretmenlerin kariyer gelişimini engellemektedir	18	2,0556	,80237	257	2,6965	1,26294
Ailevi Nedenler Alt Boyutuna İlişkin Genel Ağırlıklı Aritmetik Ortalama		18	2,6984	,71326	257	3,1545	,94775

Tablo 3’de kadın öğretmenlerin, yönetici ve öğretmen görüşlerine göre “ailevi nedenlerden” dolayı yaşadığı kariyer engelleri aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri verilmiştir.

Tablo 3’e bakıldığında, yöneticilerin “Evlilik, kadın öğretmenlerin kariyer gelişimini engellemektedir” maddesine ($\bar{x}=2,0556$) aritmetik ortalama ile “katılmıyorum” şeklinde yanıt verdikleri görülmektedir. Yöneticilerin bu maddenin dışında kalan diğer maddelere yönelik algıları “kararsızım” aralığındadır.

Öğretmenler ise “çocuk bakımı sorumluluğunun, kadınların üzerinde olması” maddesine ($\bar{x}=3,4358$) aritmetik ortalama ile “katılıyorum” şeklinde yanıt vermişlerdir. Öğretmenlerin bu maddenin dışında kalan diğer maddelere yönelik algıları “kararsızım” aralığındadır.

Genel ağırlıklı ortalamaya bakıldığında yöneticiler ($\bar{x}=2,6984$) ve öğretmenler ($\bar{x}=3,1545$) bu alt probleme yönelik algılarında birbirlerine yakın yanıt vermişlerdir. Yöneticiler öğretmenlere göre ailevi nedenlerin kadın öğretmenlerin kariyer yapmalarının önünde daha az engel olduğu şeklinde yanıt vermişlerdir.

Tüm maddelerin aritmetik ortalamaları ile genel ağırlıklı aritmetik ortalamaya bakıldığında yönetici ve öğretmen görüşleri arasında önemli sayılabilecek bir fark bulunmadığından bu alt probleme yönelik algılarının aynı olduğu söylenebilir.

Yönetici atamalarında belli bir kriter olmadığından yöneticiler genellikle öğretmenler arasından seçilmektedir. Gerek bu nedenden gerekse yönetici ve öğretmenlerin aynı yapıdan geliyor olmalarından dolayı, öğretmen ve yöneticiler benzer görüşler belirtmiş olabilir.

5.2. İkinci Alt Probleme Yönelik Bulgular ve Yorum

Araştırmanın ikinci alt problemini “kadın öğretmenler, genel liselerde çalışan yönetici ve öğretmen görüşlerine göre, toplumsal yapı nedeni ile ne derece kariyer engelleri yaşamaktadırlar” sorusu oluşturmaktadır. Bu alt probleme yönelik neticeler Tablo 4’de gösterilmiştir.

Tablo 4: Yönetici ve Öğretmen Görüşlerine Göre, Kadın Öğretmenlerin “Toplumsal Yapıdan ” Dolayı Yaşadığı Kariyer Engelleri Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Maddeler		Yönetici			Öğretmen		
		N	\bar{x}	S	N	\bar{x}	S
M8	Eğitim kurumlarında, kadın öğretmenlerin kariyer yapma girişimlerinin desteklenmemesi, onların kariyer yapmalarını engellemektedir	18	2,9444	1,25895	257	2,9105	1,28838
M9	Toplumsal yapımızın, kariyer yapmayı erkek işi olarak kabul etmesi, kadın öğretmenlerin kariyer yapmalarını engellemektedir.	18	2,7222	1,22741	257	2,7860	1,21390
M10	Kadın öğretmenlerin kariyer yapmayı, sadece erkek işi olarak algılaması, onların kariyer yapmalarını engellemektedir	18	2,2222	,73208	257	2,3191	1,11425

Tablo 4- devam

Maddeler		Yönetici			Öğretmen		
		N	\bar{x}	S	N	\bar{x}	S
M11	Toplumda yaygın olarak öğretmenlik işinin kadınlara göre olduğu düşüncesi, onların kariyer yapmalarını engellemektedir.	18	2,4444	1,04162	257	2,5447	1,20826
M12	Kadın öğretmenlerin, kariyer yapmaları sonucu okul çevresine söz geçiremem düşüncesi, onların kariyer yapmalarını engellemektedir.	18	1,9444	,72536	257	2,2335	1,05325
	Toplumsal Yapı Alt Boyutuna İlişkin Genel Ağırlıklı Aritmetik Ortalama	18	2,4556	,65009	257	2,5588	,87214

Tablo 4’de kadın öğretmenlerin, yönetici ve öğretmen görüşlerine göre, “toplumsal yapıdan” dolayı yaşadığı kariyer engelleri aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri verilmiştir.

Tablo 4’e bakıldığında, yöneticilerin “kadın öğretmenlerin kariyer yapmayı, sadece erkek işi olarak algılaması, onların kariyer yapmalarını engellemektedir” maddesine ($\bar{x}=2,2222$) aritmetik ortalama ile, “kadın öğretmenlerin, kariyer yapmaları sonucu okul çevresine söz geçiremem düşüncesi, onların kariyer yapmalarını engellemektedir” maddesine ($\bar{x}=1,9444$) aritmetik ortalama ile “Toplumda yaygın olarak öğretmenlik işinin kadınlara göre olduğu düşüncesi, onların kariyer yapmalarını engellemektedir” maddesine ($\bar{x}=2,4444$) aritmetik ortalama ile “katılmıyorum” şeklinde yanıt verdikleri görülmektedir. Yöneticilerin bu maddelerin dışında kalan diğer maddelere yönelik algıları “kararsızım” aralığındadır.

Öğretmenler ise “kadın öğretmenlerin kariyer yapmayı, sadece erkek işi olarak algılaması, onların kariyer yapmalarını engellemektedir” maddesine ($\bar{x}=2,3191$) aritmetik ortalama ile, “toplumda yaygın olarak öğretmenlik işinin kadınlara göre olduğu düşüncesi, onların kariyer yapmalarını engellemektedir.” maddesine ($\bar{x}=2,5447$) aritmetik ortalama

ile ve “kadın öğretmenlerin, kariyer yapmaları sonucu okul çevresine söz geçiremem düşüncesi, onların kariyer yapmalarını engellemektedir” maddesine ($\bar{x}=2,2335$) aritmetik ortalama ile “katılmıyorum” şeklinde yanıt vermişlerdir. Öğretmenlerin bu maddelerin dışında kalan maddelere yönelik algıları “kararsızım” aralığındadır.

Genel ağırlıklı ortalamaya bakıldığında yöneticiler ($\bar{x}=2,4556$) ve öğretmenler ($\bar{x}=2,5588$) bu alt probleme yönelik algılarında birbirlerine yakın yanıt vermişlerdir. Yöneticiler öğretmenlere göre ailevi nedenlerin kadın öğretmenlerin kariyer yapmalarının önünde daha az engel olduğu şeklinde yanıt vermişlerdir.

Tüm maddelerin aritmetik ortalamaları ile genel ağırlıklı aritmetik ortalamaya bakıldığında yönetici ve öğretmen görüşlerinde önemli sayılabilecek bir fark bulunmadığından bu alt probleme yönelik algılarının aynı olduğu söylenebilir. Yöneticiler, öğretmenlere göre çok az farkla toplumsal yapının kadınların kariyer yapmalarının önünde daha az engel olduğu yönünde yanıt vermişlerdir.

Algıların benzer olmasının nedeni erkek egemen bir toplumda yaşıyor olmalarından dolayı, kariyer adımlarının her aşamasında aynı direnç ve engellerle karşılaşılıyor olmaları olabilir.

5.3. Üçüncü Alt Probleme Yönelik Bulgular ve Yorum

Araştırmanın üçüncü alt problemini “kadın öğretmenler, genel liselerde çalışan yönetici ve öğretmen görüşlerine göre, okul ortamı ve çevreden dolayı ne derece kariyer engelleri yaşamaktadırlar” sorusu oluşturmaktadır. Bu alt probleme yönelik yanıtlar Tablo 5’de gösterilmiştir.

Tablo 5: Yönetici ve Öğretmen Görüşlerine Göre, Kadın Öğretmenlerin“Okul ve Çevreden ”Dolayı Yaşadığı Kariyer Engelleri Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Maddeler		Yönetici			Öğretmen		
		N	\bar{x}	S	N	\bar{x}	S
M13	Kariyer geliştirme çalışmalarının zamanlamasının kadın öğretmenlere uymaması onların kariyer geliştirmelerini engellemektedir.	18	2,6667	1,08465	257	3,0039	1,19078
M14	Kariyer geliştirme faaliyetlerine, yöneticilerin genellikle erkekleri uygun görmesi, kadın öğretmenlerin kariyer geliştirmelerini engellemektedir.	18	2,7778	1,16597	257	2,9377	1,21031
M15	Meslekte kariyer yapan kadın öğretmenlerin sayısının az oluşu, kadınların kariyer yapmalarını engellemektedir	18	2,3333	1,13759	257	2,4903	1,06841
M16	Kadın öğretmenlerin kariyer yapmalarına, okul çalışanlarının olumsuz yaklaşması onların kariyer geliştirmelerini engellemektedir	18	2,3333	1,02899	257	2,4669	1,08608
M17	Erkek öğretmenlerin kariyer yapmış kadın öğretmenlere karşı olumsuz tavır takınmaları, kadınların kariyer yapmalarını engellemektedir.	18	2,2778	1,01782	257	2,2840	1,00829
	Okul ve Çevre Alt Boyutuna İlişkin Genel Ağırlıklı Aritmetik Ortalama	18	2,4778	,71666	257	2,6366	,80820

Tablo 5’de kadın öğretmenlerin, yönetici ve öğretmen görüşlerine göre, “okul ve çevreden ”dolayı yaşadığı kariyer engelleri aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri verilmiştir.

Tablo 5’e bakıldığında, yöneticilerin “kariyer geliştirme çalışmalarının zamanlamasının kadın öğretmenlere uymaması, onların kariyer geliştirmelerini engellemektedir” maddesine ($\bar{x}=2,6667$) aritmetik ortalama ile, “kariyer geliştirme faaliyetlerine, yöneticilerin genellikle erkekleri uygun görmesi, kadın öğretmenlerin kariyer geliştirmelerini engellemektedir” maddesine ($\bar{x}=2,7778$) aritmetik ortalama ile “kararsızım” şeklinde yanıt verdikleri görülmektedir. Yöneticilerin bu maddelerin dışında kalan diğer maddelere yönelik algıları “katılmıyorum” aralığındadır.

Öğretmenler ise “kariyer geliştirme çalışmalarının zamanlamasının kadın öğretmenlere uymaması onların kariyer geliştirmelerini engellemektedir” maddesine ($\bar{x}=3,0039$) aritmetik ortalama ile, “kariyer geliştirme faaliyetlerine, yöneticilerin genellikle erkekleri uygun görmesi, kadın öğretmenlerin kariyer geliştirmelerini engellemektedir” maddesine ($\bar{x}=2,9377$) aritmetik ortalama ile “kararsızım” şeklinde yanıt vermişlerdir. Öğretmenlerin bu maddelerin dışında kalan diğer maddelere yönelik algıları “katılmıyorum” aralığındadır.

Maddelere tek tek bakıldığında yönetici ve öğretmenlerin aynı görüşü belirtmiş olmalarının sebebi, bu örnekteki kadın öğretmen ve yöneticilerin dışındaki erkek öğretmen ve yönetici eşlerinin birçoğunun çalışıyor olması olabilir. Yaşadıkları benzer sorunlardan dolayı da, aynı görüşü belirtmiş olabilirler.

Genel ağırlıklı ortalamaya bakıldığında, yöneticilerin ($\bar{x}=2,4778$) ortalamaları ile öğretmenlerin ($\bar{x}=2,6366$) ortalamaları arasında büyük bir farkın olmamasına rağmen yöneticiler “katılmıyorum” derken öğretmenler “kararsızım” yönünde yanıt vermişlerdir. Yöneticiler öğretmenlere göre okul ve çevrenin kadın öğretmenlerin kariyer yapmalarının önünde daha az engel olduğu şeklinde yanıt vermişlerdir.

Yöneticilerin kariyer aşamasında öğretmenlere göre daha fazla yol almış olmaları ve özellikle yöneticilerin çoğunluğunun erkek olması bu yönde görüş belirtmelerine sebep olmuş olabilir.

5.4. Dördüncü Alt Probleme Yönelik Bulgular ve Yorum

Araştırmanın dördüncü alt problemini “kadın öğretmenler, genel liselerde çalışan yönetici ve öğretmen görüşlerine göre, ekonomik nedenlerden dolayı ne derece kariyer engelleri yaşamaktadırlar” sorusu oluşturmaktadır. Bu alt probleme yönelik yanıtlar Tablo 6’da gösterilmiştir.

Tablo 6: Yönetici ve Öğretmen Görüşlerine Göre, Kadın Öğretmenlerin“Ekonomik Nedenlerden ” Dolayı Yaşadığı Kariyer Engelleri Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Maddeler		Yönetici			Öğretmen		
		N	\bar{x}	S	N	\bar{x}	S
M18	Kariyer yapmanın maddi boyutunun yüksek oluşu, kadın öğretmenlerin kariyer yapmalarını engellemektedir.	18	2,6667	1,13759	257	2,8327	1,11419
M19	Kariyer yaparken harcanan paranın, kariyer sonrası dönüşünün düşük olması, kadın öğretmenlerin kariyer yapmalarını engellemektedir.	18	2,6667	1,18818	257	2,9728	1,17062
M20	Ekonomik gücün genelde erkekte olması, kadının kariyer yapma yönündeki isteğini engellemektedir.	18	2,3333	,97014	257	2,8872	1,18541
M21	Kadınların kariyer yapmalarının aile, toplum ve çevre tarafından olumlu bulunmaması kadınların kariyer yapmalarını engellemektedir.	18	2,6667	1,02899	257	2,5370	1,09669
M22	Kariyer gelişim planlarının genelde erkeğe yönelik olarak yapılması, kadınların kariyer yapmalarını engellemektedir.	18	2,7222	1,07406	257	2,7198	1,15891

Tablo 6- devam

Maddeler		Yönetici			Öğretmen		
		N	\bar{x}	S	N	\bar{x}	S
M23	Erkek egemen kültür, kadınların kariyer yapmalarını engellemektedir.	18	2,9444	1,21133	257	3,1401	1,25461
M24	Kadına karşı olan cinsiyet ayrımı, kadın öğretmenlerin kariyer yapmalarını engellemektedir.	18	2,2222	,94281	257	2,6965	1,21245
	Ekonomik Nedenlerden Alt Boyutuna İlişkin Genel Ağırlıklı Aritmetik Ortalama	18	2,6032	,74562	257	2,8266	,83611

Tablo 6’da kadın öğretmenlerin, yönetici ve öğretmen görüşlerine göre, “ekonomik nedenlerden ” dolayı yaşadığı kariyer engelleri aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri verilmiştir.

Tablo 6’ya bakıldığında, yöneticilerin “kadına karşı olan cinsiyet ayrımı, kadın öğretmenlerin kariyer yapmalarını engellemektedir” maddesine ($\bar{x}=2,2222$) aritmetik ortalama ile, “ekonomik gücün genelde erkekte olması, kadının kariyer yapma yönündeki isteğini engellemektedir” maddesine ($\bar{x}=2,3333$) aritmetik ortalama ile “katılmıyorum” şeklinde yanıt verdikleri görülmektedir. Yöneticilerin bu maddelerin dışında kalan diğer maddelere yönelik algıları “kararsızım” aralığındadır.

Öğretmenler ise “kadınların kariyer yapmalarının aile, toplum ve çevre tarafından olumlu bulunmaması kadınların kariyer yapmalarını engellemektedir” maddesine ($\bar{x}=2,5370$) aritmetik ortalama ile “katılmıyorum” şeklinde yanıt vermişlerdir. Öğretmenlerin bu maddenin dışında kalan diğer maddelere yönelik algıları “kararsızım” aralığındadır.

Yöneticiler ($\bar{x}=2,9444$) en yüksek ortalama ile erkek egemen kültürü, kadınların kariyer yapmalarının önünde en büyük engel olarak gördüklerini, bunun yanında

($\bar{x}=2,2222$) en düşük ortalama ile, kadına karşı olan cinsiyet ayrımı, kadın öğretmenlerin kariyer gelişimini en az engelleyen faktörlerden olduğu yönünde görüş bildirmişlerdir.

Yöneticiler, ataerkil bir toplumda yaşıyor olmamızdan dolayı kadınların, fikirlerini hür bir şekilde hayata geçiremediklerini ve erkekler tarafından bastırıldıkları düşüncesinde olduklarını belirtmişlerdir.

Öğretmenler ($\bar{x}=3,1401$) en yüksek ortalama ile erkek egemen kültürü kadınların kariyer yapmalarının önünde en büyük engel olarak gördüklerini, buna karşın ($\bar{x}=2,5370$) en düşük ortalama ile kadınların kariyer yapmalarının aile, toplum ve çevre tarafından olumlu bulunmamasının kadın öğretmenlerin kariyer gelişimini en az engelleyen faktörlerden olduğu yönünde görüş bildirmişlerdir.

Ekonomik gücün genelde erkek elinde olmasından ve kadına karşı cinsiyet ayrımından dolayı oluşan kariyer engellerine, yöneticilerin katılmamasının sebebi, yöneticilerin büyük çoğunluğunun erkek olması ve kariyer basamaklarında diğerlerine göre bir adım ilerde olmaları olabilir.

Genel ağırlıklı aritmetik ortalamaya bakıldığında yöneticiler ($\bar{x}=2,6032$) ve öğretmenler ($\bar{x}=2,8266$) bu alt probleme yönelik algılarında birbirlerine yakın yanıt vermişlerdir. Yöneticiler, öğretmenlere göre ekonomik nedenlerin kadın öğretmenlerin kariyer yapmalarının önünde daha az engel olduğu yönünde yanıt vermişlerdir.

Yönetici gelirlerinin öğretmen gelirlerine göre biraz daha yüksek olması yöneticilerin bu yönde görüş bildirmelerine sebep olmuş olabilir.

5.5. Beşinci Alt Probleme Yönelik Bulgular ve Yorum

Araştırmanın beşinci alt problemini “kadın öğretmenler, genel liselerde çalışan yönetici ve öğretmen görüşlerine göre, eğitim, çalışma saati, yaş ve medeni durumdan dolayı ne derece kariyer engelleri yaşamaktadırlar” sorusu oluşturmaktadır. Bu alt probleme yönelik yanıtlar Tablo 7’de gösterilmiştir.

Tablo 7: Yönetici ve Öğretmen Görüşlerine Göre, Kadın Öğretmenlerin“Eğitim, Çalışma Saati, Yaş ve Medeni Durumdan” Dolayı Yaşadığı Kariyer Engelleri Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Maddeler		Yönetici			Öğretmen		
		N	\bar{x}	S	N	\bar{x}	S
M25	Kadın öğretmenlerin aldıkları eğitime bağlı olarak sosyal aktivitelerinin artması, onların kariyer yapmalarını engellemektedir	18	2,5556	1,04162	257	2,5058	1,05742
M26	Aile ve okuldaki çocukların eğitiminin fazla zaman alması, kadın öğretmenlerin kariyer yapmalarını engellemektedir.	18	2,7778	,87820	257	3,2840	1,09734
M27	Öğretmenlik mesleğinin çalışma saati dışında da, mesleğe dönük çalışmalar yapmayı zorunlu kılması, kadın öğretmenlerin kariyer yapmalarını engellemektedir.	18	2,7222	,95828	257	3,0817	1,18797
M28	Belirli bir yaşa geçtiğine inanan kadın öğretmenlerin, kariyer yapma yaşını geçtim düşüncelerine kapılmaları, onların kariyer yapmalarını engellemektedir.	18	3,2222	1,21537	257	3,3074	1,11228
M29	Kadın öğretmenlerin, mesleki birikimlerini yeterli görmeleri, onların kariyer yapmalarını engellemektedir.	18	2,8333	,98518	257	2,7237	1,12393
M30	Kariyer yapma işinin genellikle gençlerle özdeşleştirilmesi, onların kariyer yapmalarını engellemektedir.	18	2,7222	1,12749	257	3,0350	1,16707

Tablo 7 –devam

Maddeler		Yönetici			Öğretmen		
		N	\bar{x}	S	N	\bar{x}	S
M31	Kariyer geliştirme çalışmalarına, genellikle bekâr öğretmenlerin tercih edildiği inancı, kadın öğretmenlerin kariyer gelişimini engellemektedir.	18	2,6667	1,08465	257	2,7549	1,13461
Eğitim, Çalışma Saati, Yaş ve Medeni Durum Alt Boyutuna İlişkin Genel Ağırlıklı Aritmetik Ortalama		18	2,7857	,73866	257	2,9561	,77338

Tablo 7’de kadın öğretmenlerin, yönetici ve öğretmen görüşlerine göre, “eğitim, çalışma saati, yaş ve medeni durumdan” dolayı yaşadığı kariyer engelleri aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri verilmiştir.

Tablo 7’ye bakıldığında, yöneticilerin “kadın öğretmenlerin aldıkları eğitime bağlı olarak sosyal aktivitelerinin artması, onların kariyer yapmalarını engellemektedir” maddesine ($\bar{x}=2,5556$) aritmetik ortalama ile “katılmıyorum” şeklinde yanıt verdikleri görülmektedir. Yöneticilerin bu maddelerin dışında kalan diğer maddelere yönelik algıları “kararsızım” aralığındadır.

Öğretmenler ise “kadın öğretmenlerin aldıkları eğitime bağlı olarak sosyal aktivitelerinin artması, onların kariyer yapmalarını engellemektedir” maddesine ($\bar{x}=2,5058$) aritmetik ortalama ile “katılmıyorum” şeklinde yanıt vermişlerdir. Öğretmenlerin bu maddenin dışında kalan diğer maddelere yönelik algıları “kararsızım” aralığındadır.

Yöneticiler ($\bar{x}=3,2222$) en yüksek ortalama ile belirli bir yaşı geçtiğine inanan kadın öğretmenlerin, kariyer yapma yaşını geçtim düşüncelerine kapılmalarını, kadınların kariyer yapmalarının önünde en büyük engel olarak gördüklerini, bunun yanında ($\bar{x}=2,5556$) en düşük ortalama ile kadın öğretmenlerin aldıkları eğitime bağlı olarak sosyal aktivitelerinin artmasının, kadın öğretmenlerin kariyer gelişimini en az engelleyen

faktörlerden olduğu yönünde görüş bildirmişlerdir.

Öğretmenler ($\bar{x}=3,3074$) en yüksek ortalama ile belirli bir yaşı geçtiğine inanan kadın öğretmenlerin, kariyer yapma yaşını geçtim düşüncelerine kapılmalarını, kadınların kariyer yapmalarının önünde en büyük engel olarak gördüklerini, buna karşın ($\bar{x}=2,5058$) en düşük ortalama ile kadın öğretmenlerin aldıkları eğitime bağlı olarak sosyal aktivitelerinin artması kadın öğretmenlerin kariyer gelişimini en az engelleyen faktörlerden olduğu yönünde görüş bildirmişlerdir.

Tablo 7’de de görüldüğü gibi yöneticilerle öğretmenlerin en yüksek ve en düşük ortalamaları aynı engeli göstermektedir. Yönetici ve öğretmenlerin benzer eğitim seviyelerinden ve sosyo-kültürel ortamlardan gelmelerinden dolayı aynı düşüncelere sahip oldukları söylenebilir.

Genel ağırlıklı aritmetik ortalamaya bakıldığında yöneticiler ($\bar{x}=2,7857$) ve öğretmenler ($\bar{x}=2,9561$) bu alt probleme yönelik algılarında birbirlerine yakın yanıt vermişlerdir. Yöneticiler, öğretmenlerden farklı olarak eğitim, çalışma saati, yaş ve medeni durumlardan kaynaklanan nedenlerin, kadın öğretmenlerin kariyer gelişimlerinde daha az engel olduğu yönünde yanıt vermişlerdir. Bu görüşteki farklılığın sebebini iki şekilde yorumlayabiliriz:

Birincisi; öğretmenlerin okul dışı (ailede çocukların bakım ve eğitimi ile ilgili olan sorumlulukları, mesleğe yönelik ek çalışma yapma ihtiyacı) faaliyetlerinin yöneticilerden daha yoğun olması olabilir.

İkincisi; Örneklemdaki yönetici ve öğretmenlerin büyük kısmının orta yaş ve üstü olması, yaş faktörünü, kariyer engeli olarak görmelerine sebep olmuş olabilir.

5.6. Altıncı Alt Probleme Yönelik Bulgular ve Yorum

Araştırmanın altıncı alt problemini “ yönetici ve öğretmen görüşlerine göre kadın öğretmenlerin yaşadıkları kariyer engelleri cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılığa neden olmakta mıdır” sorusu oluşturmaktadır. Bu alt probleme yönelik yanıtlar Tablo 8’de gösterilmiştir.

Tablo 8: Cinsiyet Değişkenine Göre, Yönetici ve Öğretmenlerin, Kadın Öğretmenlerin Kariyer Engellerine Yönelik Görüşleri Arasındaki Anlamlı Farklılığa İlişkin t Testi ve Sonuçları

	Cinsiyet	N	\bar{x}	S	t	P
Aile	Kadın	130	3,3538	,92910	3,928	,000**
	Erkek	145	2,9192	,90442		
Toplumsal Yapı	Kadın	130	2,6231	,87076	1,301	,194
	Erkek	145	2,4883	,84586		
Okul ve Çevre	Kadın	130	2,7585	,80721	2,616	,009*
	Erkek	145	2,5076	,78174		
Ekonomik	Kadın	130	2,9429	,85983	2,497	,013*
	Erkek	145	2,6946	,78907		
Eğitim,Çalışma Saati, Yaş ve Medeni Durum	Kadın	130	3,0791	,78550	2,766	,006*
	Erkek	145	2,8246	,73996		

Tablo 8’de yönetici ve öğretmenlerin, cinsiyet değişkenine göre, kadın öğretmenlerin kariyer engellerine yönelik görüşleri arasındaki anlamlı farklılığa ilişkin t testi ve sonuçları verilmiştir.

Kadınların ($\bar{x}=3,3538$) ve erkeklerin ($\bar{x}=2,9192$) görüşleri arasında ailevi nedenler boyutunda anlamlı bir fark görülmektedir ($p<.000$). Kadınlar, ailevi nedenleri kadının kariyeri önünde erkeklerden daha fazla engel olarak görmektedirler.

Kadınlar ($\bar{x}=2,6231$) ile erkeklerin ($\bar{x}=2,4883$) görüşleri arasında toplumsal yapı boyutunda anlamlı bir fark görülmemektedir ($p>.000$).

Kadınlar ($\bar{x}=2,7585$) ile erkeklerin ($\bar{x}=2,5076$) görüşleri arasında okul ve çevre boyutunda anlamlı bir fark görülmektedir ($p<.009$). Kadınlar, okul ve çevre nedenlerini kadının kariyeri önünde erkeklerden daha fazla engel olarak görmektedirler.

Kadınlar ($\bar{x}=2,9429$) ile erkeklerin ($\bar{x}=2,6946$) görüşleri arasında ekonomik nedenler boyutunda anlamlı bir fark görülmektedir ($p<.013$). Kadınlar, ekonomik nedenleri kadının kariyeri önünde erkeklerden daha fazla engel olarak görmektedirler.

Kadınlar ($\bar{x}=3,0791$) ile erkeklerin ($\bar{x}=2,8246$) görüşleri arasında eğitim, çalışma saati, yaş ve medeni durum boyutunda anlamlı bir fark görülmektedir ($p<.006$). Kadınlar, eğitim, çalışma saati, yaş ve medeni durum nedenlerini kadının kariyeri önünde erkeklerden daha fazla engel olarak görmektedirler.

Toplumsal yapı dışında kalan ailevi nedenler, okul ve çevrenin etkisi, ekonomik nedenler ve eğitim, çalışma saati, yaş ve medeni duruma yönelik yönetici ve öğretmen görüşleri arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık vardır.

Anlamlı farklılığın çıktığı tüm boyutlarda farkın kaynağını kadın öğretmenlerin görüşleri oluşturmaktadır.

Kadınlar toplumsallaşma süreci içerisinde kendilerine verilen roller nedeniyle, iş hayatına girmeleriyle birlikte süper kadın rolünü üstlenmek zorunda kalmışlardır. Süper kadın rolünü üstlenmeleri nedeniyle ev işleri, çocuk bakımı ve sorunları ile ilgili tüm sorumluluğu üstlerine alan kadınlar, doğaları gereği anaç olmalarından ötürü erkeklerden farklı görüş belirtmiş olabilirler. Ayrıca kadınlar ailevi nedenler boyutundaki sıkıntıları birebir yaşadıkları için erkeklerden farklı algılamış olabilirler. Erkeklerin bu yöndeki algılarına dair sonuçlar, ailevi nedenlerin kadınların kariyer gelişimlerinde kadınların algılamalarına dair sonuçlardan daha düşüktür.

Okul ve çevreden dolayı özellikle idarecilerin kariyer geliştirme faaliyetlerini erkeklere uygun görmeleri ve kariyer geliştirme zamanlarının kadına uymamasından kaynaklanan sebepleri bizzat yaşayan kadınlar, bu noktada erkeklerden farklı görüş belirtmiş olabilirler. Bu maddelerin etken gösterilmesi altındaki en önemli sebep, kadınların mesai saatleri dışındaki zamanlarını özellikle ailelerine ayırmak zorunda olmaları olabilir.

Ekonomik nedenlerden dolayı kadınlar; yaşadıkları kariyer engellerini, erkek egemen kültüre sahip bir toplumda yaşıyor olmaları, kariyer yapmanın maddi boyutunun yüksek olması ve kariyer sonrası bu maddi harcamaların geriye dönüşünün düşük olması sebepleri ile, erkeklerden farklı olarak algılamış olabilirler. Bu maddelerin ön plana çıkmasındaki sebeplerden biri de maddi ihtiyaçtan çalışan kadınların maddi olarak geriye dönüşü olmayacak bir işe yatırım yapmak istememeleri olabilir.

Eğitim, çalışma saati, yaş ve medeni durum boyutlarındaki kariyer engellerini kadınlar; evli olmalarından ve kariyer yapabilmek için çalışma saatleri dışında ek bir zamana ihtiyaç duymalarından dolayı kendilerine yüklenen sorumlulukları yerine getirememesi düşüncesiyle erkeklerden farklı olarak algılamış olabilirler.

5.7. Yedinci Alt Probleme Yönelik Bulgular ve Yorum

Araştırmanın yedinci alt problemini “ yönetici ve öğretmen görüşlerine göre kadın öğretmenlerin yaşadıkları kariyer engelleri ödül alıp almama değişkenine göre anlamlı bir farklılığa neden olmaktadır” sorusu oluşturmaktadır. Bu alt probleme yönelik yanıtlar Tablo 9’da gösterilmiştir.

Tablo 9: Ödül Alıp Almama Değişkenine Göre, Yönetici ve Öğretmenlerin, Kadın Öğretmenlerin Kariyer Engellerine Yönelik Görüşleri Arasındaki Anlamlı Farklılığa İlişkin t Testi ve Sonuçları

	Ödül	N	\bar{x}	S	T	P
Aile	Aldım	167	3,0257	,96283	-2,187	,030*
	Almadım	108	3,2778	,88621		
Toplumsal Yapı	Aldım	167	2,4731	,80551	-1,905	,058
	Almadım	108	2,6741	,92589		
Okul ve Çevre	Aldım	167	2,5749	,83397	-1,321	,188
	Almadım	108	2,7056	,74756		
Ekonomik	Aldım	167	2,7759	,84100	-,895	,372
	Almadım	108	2,8677	,81627		
Eğitim, Çalışma Saati, Yaş ve Medeni Durum	Aldım	167	2,9085	,78422	-,975	,330
	Almadım	108	3,0013	,75023		

Tablo 9’da yönetici ve öğretmenlerin, ödül alıp almama değişkenine göre, kadın öğretmenlerin kariyer engellerine yönelik görüşleri arasındaki anlamlı farklılığa ilişkin t testi ve sonuçları verilmiştir.

Ödül alanlar ($\bar{x}=3,0257$) ile ödül almayanların ($\bar{x}=3,2778$) görüşleri arasında ailevi nedenler boyutunda anlamlı bir fark görülmektedir ($p<.000$).

Ailevi nedenler boyutundaki farklılığı ödül almayanların görüşleri oluşturmuştur. Bu boyuttaki verilere göre ödül almayanlar ödül alanlara kıyasla kadın öğretmenlerin kariyer gelişimi önünde ailevi nedenleri daha çok engel olarak görmektedirler.

Ödül alanlar ($\bar{x}=2,4731$) ile ödül almayanların ($\bar{x}=2,6741$) görüşleri arasında toplumsal yapı boyutunda anlamlı bir fark görülmemektedir ($p>.000$).

Ödül alanlar ($\bar{x}=2,5749$) ile ödül almayanların ($\bar{x}=2,7056$) görüşleri arasında okul ve çevre boyutunda anlamlı bir fark görülmemektedir ($p>.000$).

Ödül alanlar ($\bar{x}=2,7759$) ile ödül almayanların ($\bar{x}=2,8677$) görüşleri arasında ekonomik nedenler boyutunda anlamlı bir fark görülmemektedir ($p>.000$).

Ödül alanlar ($\bar{x}=2,9085$) ile ödül almayanların ($\bar{x}=3,0013$) görüşleri arasında eğitim, çalışma saati, yaş ve medeni durum boyutunda anlamlı bir fark görülmemektedir ($p>.000$).

Tablo 9’da $p<0,05$ olduğundan kadın öğretmenlerin kariyer engellerine yönelik, yönetici ve öğretmen görüşleri arasında ödül değişkenine göre ailevi nedenler boyutunda anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Toplumsal yapı, okul ortamı ve çevre koşulları, ekonomik nedenler ve eğitim, çalışma saati, yaş ve medeni durumuna yönelik görüşleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Burada ödül alanlar ($\bar{x}=3,0257$) ortalama ile ödül almayanlara ($\bar{x}=3,2778$) göre, ailevi nedenlerin kadın öğretmenlerin kariyer gelişimlerinde daha az engel olduğu görüşündedirler.

Ödül almayan öğretmen ve yöneticiler buldukları kariyerde daha fazla atılım göstermeleri gerektiğinin farkındadırlar. Bu atılımı yapamamalarının esas nedeni olarak ailevi nedenleri görmektedir. Ödül alan yönetici ve öğretmenlerin kariyer yapma yolunda ilerlemiş olmaları, onların ailevi nedenler boyutundan kaynaklanan engelleri önemsemediklerini gösteriyor olabilir. Bu da ödül almayan yönetici ve öğretmenlerin görüşleri ile ödül alan yönetici ve öğretmenlerin görüşleri arasındaki farklılığa sebep olmuş olabilir.

5.8. Sekizinci Alt Probleme Yönelik Bulgular ve Yorum

Araştırmanın sekizinci alt problemini “ yönetici ve öğretmen görüşlerine göre kadın öğretmenlerin yaşadıkları kariyer engelleri hizmet içi eğitim alıp almama değişkenine göre anlamlı bir farklılığa neden olmaktadır” sorusu oluşturmaktadır. Bu alt probleme yönelik yanıtlar Tablo 10’da gösterilmiştir.

Tablo 10: Hizmet içi Eğitim Alıp Almama Değişkenine Göre, Yönetici ve Öğretmenlerin, Kadın Öğretmenlerin Kariyer Engellerine Yönelik Görüşleri Arasındaki Anlamlı Farklılığa İlişkin t Testi ve Sonuçları

	HİE	N	\bar{x}	S	T	P
Aile	Aldım	247	3,0735	,93517	-2,715	,007*
	Almadım	28	3,5765	,87329		
Toplumsal Yapı	Aldım	247	2,5336	,87111	-1,055	,292
	Almadım	28	2,7143	,73521		
Okul ve Çevre	Aldım	247	2,6073	,81177	-1,161	,247
	Almadım	28	2,7929	,70445		
Ekonomik	Aldım	247	2,7929	,83682	-1,127	,261
	Almadım	28	2,9796	,77246		
Eğitim, Çalışma Saati, Yaş ve Medeni Durum	Aldım	247	2,9277	,78234	-1,101	,272
	Almadım	28	3,0969	,65529		

Tablo 10’da yönetici ve öğretmenlerin, hizmet içi eğitim alıp almama değişkenine göre, kadın öğretmenlerin kariyer engellerine yönelik görüşleri arasındaki anlamlı farklılığa ilişkin t testi ve sonuçları verilmiştir.

Hizmet içi eğitim alanlar ($\bar{x}=3,0735$) ile hizmet içi eğitim almayanların ($\bar{x}=3,5765$) görüşleri arasında ailevi nedenler boyutunda anlamlı bir fark görülmektedir ($p<.000$).

Ailevi nedenler boyutunda farklılığı hizmet içi eğitim almayanların görüşleri oluşturmuştur. Bu boyuttaki verilere göre hizmet içi eğitim almayanlar hizmet içi eğitim alanlara kıyasla kadın öğretmenlerin kariyer gelişimi önünde ailevi nedenleri daha çok engel olarak görmektedirler.

Hizmet içi eğitim alanlar ($\bar{x}=2,5336$) ile hizmet içi eğitim almayanların ($\bar{x}=2,7143$) görüşleri arasında toplumsal yapı boyutunda anlamlı bir fark görülmemektedir ($p>.000$).

Hizmet içi eğitim alanlar ($\bar{x}=2,6073$) ile hizmet içi eğitim almayanların ($\bar{x}=2,7929$) görüşleri arasında okul evre boyutunda anlamlı bir fark görülmemektedir ($p>.000$).

Hizmet içi eğitim alanlar ($\bar{x}=2,7929$) ile hizmet içi eğitim almayanların ($\bar{x}=2,9796$) görüşleri arasında ekonomik nedenler boyutunda anlamlı bir fark görülmemektedir ($p>.000$).

Hizmet içi eğitim alanlar ($\bar{x}=2,9277$) ile hizmet içi eğitim almayanların ($\bar{x}=3,0969$) görüşleri arasında eğitim, çalışma saati, yaş ve medeni durum boyutunda anlamlı bir fark görülmemektedir ($p>.000$).

Tablo 10’da $p<0,05$ olduğundan kadın öğretmenlerin kariyer engellerine yönelik, yönetici ve öğretmenlerin görüşleri arasında hizmet içi eğitim değişkenine göre, ailevi neden boyutunda anlamlı bir fark vardır. $p>0,05$ olduğundan toplumsal yapıya, okul ve çevreye, ekonomik nedenlere, eğitim, çalışma saatlerine, yaşa ve medeni duruma ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Hizmet içi eğitim alanlar ($\bar{x}=3,0735$) ortalama ile hizmet içi eğitim almayanlara ($\bar{x}=3,5765$) göre kadın öğretmenlerin kariyer gelişimlerinde ailevi nedenlerin daha az engel olduğunu düşünmektedirler.

Hizmet içi eğitim alamayan yönetici ve öğretmenler bu eğitimlerin büyük kısmının mesai saatleri dışında verilmesini, eğitimi alamamalarının esas sebebi olarak düşünmüş olabilirler. Zira mesai saatleri dışında yönetici ve öğretmenler ailelerine ayırdıkları zamandan fedakarlık edememelerinden dolayı ailevi nedenleri kariyer gelişimi önünde bir engel olarak algılamış olabilirler.

Hizmet içi eğitimi alanlar bu vakti ayırabildiklerinden dolayı hizmet iç eğitim alamayanlarla farklı görüş belirtmiş olabilirler.

Ailevi nedenlerin dışında, yönetici ve öğretmenlerin hizmet içi eğitim alıp almamalarına göre, toplumsal yapıya, okul ve çevreye, ekonomik nedenlere, eğitim, çalışma saatlerine, yaşa ve medeni duruma yönelik görüşleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığından kadın öğretmenlerin kariyer engellerini aynı şekilde algıladıkları görülmektedir. Bunun sonucunda hizmet içi eğitim değişkeninin kadınların kariyer gelişimleri önünde engel olmadığı söylenebilir.

5.9. Dokuzuncu Alt Probleme Yönelik Bulgular ve Yorum

Araştırmanın dokuzuncu alt problemi “ yönetici ve öğretmen görüşlerine göre kadın öğretmenlerin yaşadıkları kariyer engelleri konum değişkenine göre anlamlı bir farklılığa neden olmakta mıdır” sorusu oluşturmaktadır. Bu alt probleme yönelik yanıtlar Tablo 11 de gösterilmiştir.

Tablo 11: Konum Değişkenine Göre, Yönetici ve Öğretmenlerin, Kadın Öğretmenlerin Kariyer Engellerine Yönelik Görüşleri Arasındaki Anlamlı Farklılığa İlişkin t Testi ve Sonuçları

	Konum	N	\bar{x}	S	T	p
Aile	Öğretmen	257	3,1545	,94775	2,559	,018*
	Yönetici	18	2,6984	,71326		
Toplumsal Yapı	Öğretmen	257	2,5588	,87214	,492	,623
	Yönetici	18	2,4556	,65009		
Okul ve Çevre	Öğretmen	257	2,6366	,80820	,811	,418
	Yönetici	18	2,4778	,71666		
Ekonomik	Öğretmen	257	2,8266	,83611	1,103	,271
	Yönetici	18	2,6032	,74562		
Eğitim, Çalışma Saati, Yaş ve Medeni Durum	Öğretmen	257	2,9561	,77338	,906	,366
	Yönetici	18	2,7857	,73866		

Tablo 11’de yönetici ve öğretmenlerin, konum değişkenine göre, kadın öğretmenlerin kariyer engellerine yönelik görüşleri arasındaki anlamlı farklılığa ilişkin t testi ve sonuçları verilmiştir.

Öğretmenler ($\bar{x}=3,1545$) ile yöneticilerin ($\bar{x}=2,6984$) görüşleri arasında ailevi nedenler boyutunda anlamlı bir fark görülmektedir ($p<.000$).

Öğretmenler ($\bar{x}=2,5588$) ile yöneticilerin ($\bar{x}=2,4556$) ile görüşleri arasında toplumsal yapı boyutunda anlamlı bir fark görülmemektedir ($p>.005$).

Öğretmenler ($\bar{x}=2,6366$) ile yöneticilerin ($\bar{x}=2,4778$) görüşleri arasında okul ve çevre boyutunda anlamlı bir fark görülmemektedir ($p>.005$).

Öğretmenler ($\bar{x}=2,8266$) ile yöneticilerin ($\bar{x}=2,6032$) görüşleri arasında ekonomik yapı boyutunda anlamlı bir fark görülmemektedir ($p>.005$).

Öğretmenler ($\bar{x}=2,9561$) ile yöneticilerin ($\bar{x}=2,7857$) görüşleri arasında eğitim, çalışma saati, yaş ve medeni durum boyutunda anlamlı bir fark görülmemektedir ($p>.005$).

Yönetici ve öğretmenlerin ailevi nedenler boyutuna ilişkin görüşleri konumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Yöneticilere göre ailevi nedenler kadın

öğretmenlerin kariyer gelişimine engel olmamasına karşın öğretmenler aynı görüşü paylaşmamaktadır. Buradaki farklılığın en önemli sebebi yöneticilerin okulda daha fazla zaman geçirmesi, öğretmenlerin okulda geçirdikleri zamanın ise genellikle ders saatleri ile sınırlı kalması gösterilebilir. Yöneticiler, kariyer ilerlemesini destekleyecek olan konumda bulunmalarından ve ailevi nedenlerden kaynaklanan engelleri aşmış olmalarından dolayı, ailesine daha fazla vakit ayırmak zorunda oldukları için okulda geçirdikleri zaman mesai saatleri ile sınırlı olan öğretmenlerden bu sebepten ötürü farklı görüş belirtmiş olabilirler.

Ayrıca, yönetici ve öğretmenlerin, toplumsal yapıya, okul ve çevreye, ekonomik nedenlere, eğitim, çalışma saatlerine, yaşa ve medeni duruma ilişkin görüşleri arasında konularına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Çünkü, $p>0,05$ 'dir. Dolayısıyla bu nedenler çerçevesinde yönetici ve öğretmenler kadın öğretmenlerin kariyer engellerini aynı şekilde algılamış olabilirler.

5.10. Onuncu Alt Probleme Yönelik Bulgular ve Yorum

Araştırmanın onuncu alt problemi “ yönetici ve öğretmen görüşlerine göre kadın öğretmenlerin yaşadıkları kariyer engelleri eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılığa neden olmakta mıdır” sorusu oluşturmaktadır. Bu alt probleme yönelik yanıtlar Tablo 12’de gösterilmiştir.

Tablo 12: Eğitim Durumu Değişkenine Göre, Yönetici ve Öğretmenlerin, Kadın Öğretmenlerin Kariyer Engellerine Yönelik Görüşleri Arasındaki Anlamlı Farklılığa İlişkin t Testi ve Sonuçları

	Eğitim Durumu	N	\bar{x}	S	T	p
Aile	Lisans Mezunu	246	3,1417	,93575	,874	,383
	Lisans üstü	29	2,9803	,97992		
Toplumsal Yapı	Lisans Mezunu	246	2,5577	,83798	,321	,748
	Lisans üstü	29	2,5034	1,03457		
Okul ve Çevre	Lisans Mezunu	246	2,6154	,79995	-,646	,519
	Lisans üstü	29	2,7172	,83069		
Ekonomik	Lisans Mezunu	246	2,8322	,82139	1,176	,241
	Lisans üstü	29	2,6404	,90642		
Eğitim, Çalışma Saati, Yaş ve Medeni Durum	Lisans Mezunu	246	2,9396	,75681	-,333	,739
	Lisans üstü	29	2,9901	,89616		

Tablo 12’da yönetici ve öğretmenlerin, eğitim durumu değişkenine göre, kadın öğretmenlerin kariyer engellerine yönelik görüşleri arasındaki anlamlı farklılığa ilişkin t testi ve sonuçları verilmiştir.

Lisans eğitimi alanlar ($\bar{x}=3,1417$) ile lisans üstü eğitim alanların ($\bar{x}=2,9803$) görüşleri arasında ailevi nedenler boyutunda anlamlı bir fark görülmemektedir. ($p>.005$).

Lisans eğitimi alanlar ($\bar{x}=2,5577$) ile lisans üstü eğitim alanların ($\bar{x}=2,5034$) görüşleri arasında toplumsal yapı boyutunda anlamlı bir fark görülmemektedir ($p>.005$).

Lisans eğitimi alanlar ($\bar{x}=2,6154$) ile lisans üstü eğitim alanların ($\bar{x}=2,7172$) görüşleri arasında okul ve çevre boyutunda anlamlı bir fark görülmemektedir ($p>.005$).

Lisans eğitimi alanlar ($\bar{x}=2,8322$) ile lisans üstü eğitim alanların ($\bar{x}=2,6404$) görüşleri arasında ekonomik yapı boyutunda anlamlı bir fark görülmemektedir ($p>.005$).

Lisans eğitimi alanlar ($\bar{x}=2,9396$) ile lisans üstü eğitim alanların ($\bar{x}=2,9901$) görüşleri arasında eğitim, çalışma saati, yaş ve medeni durum boyutunda anlamlı bir fark görülmemektedir ($p>.005$).

Tablo 12’de $p>0,05$ olduğundan kadın öğretmenlerin kariyer engellerine yönelik, yönetici ve öğretmenlerin görüşleri arasında eğitim durumu değişkenine göre, ailevi nedenlere, toplumsal yapıya, okul ve çevreye, ekonomik nedenlere, eğitim, çalışma saatlerine, yaşa ve medeni duruma ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Katılımcıların kadın öğretmenlerin kariyer engellerini aynı şekilde algıladıkları ve buna eğitim durumlarının etki etmediği söylenebilir.

5.11. On Birinci Alt Probleme Yönelik Bulgular ve Yorum

Araştırmanın on birinci alt problemi “ yönetici ve öğretmen görüşlerine göre kadın öğretmenlerin yaşadıkları kariyer engelleri kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılığa neden olmakta mıdır” sorusu oluşturmaktadır. Yönetici ve öğretmenlerin kariyer engellerine ait kıdem değişkenine yönelik görüşleri, aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 13’de, anlamlı farklılığa ilişkin yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları ise Tablo 14’de görülmektedir.

Tablo 13: Kıdem Değişkenine Göre, Kadın Öğretmenlerin Yaşadığı Kariyer Engelleri Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	Kıdem	N	\bar{x}	S
Aile	1-5 yıl	9	3,2857	,92306
	6 – 10 yıl	50	3,1171	,85358
	11 – 15 yıl	79	3,3436	,87512
	16 – 20 yıl	57	3,1028	,93590
	21 yıl ve yukarısı	80	2,9107	1,02548
	Toplam	275	3,1247	,93997
Toplumsal Yapı	1-5 yıl	9	2,5778	,79022
	6 – 10 yıl	50	2,5320	,89590
	11 – 15 yıl	79	2,5797	,87916
	16 – 20 yıl	57	2,6105	,88755
	21 yıl ve yukarısı	80	2,4925	,81749
	Toplam	275	2,5520	,85880
Okul ve Çevre	1-5 yıl	9	2,7556	,84130
	6 – 10 yıl	50	2,5080	,88268
	11 – 15 yıl	79	2,6785	,80538
	16 – 20 yıl	57	2,6596	,81850
	21 yıl ve yukarısı	80	2,6100	,74010
	Toplam	275	2,6262	,80230

Tablo 13 –devam

	Kıdem	N	\bar{x}	S
Ekonomik	1-5 yıl	9	3,2222	,80531
	6 – 10 yıl	50	2,7429	,88676
	11 – 15 yıl	79	2,8662	,79320
	16 – 20 yıl	57	2,7945	,87940
	21 yıl ve yukarısı	80	2,7679	,80343
	Toplam	275	2,8119	,83109
Eğitim, Çalışma Saati, Yaş ve Medeni Durum	1-5 yıl	9	2,9048	,69985
	6 – 10 yıl	50	3,0686	,77618
	11 – 15 yıl	79	3,0235	,78926
	16 – 20 yıl	57	2,8697	,72305
	21 yıl ve yukarısı	80	2,8482	,78948
	Toplam	275	2,9449	,77101

Tablo 13’de bütün kıdem aralıklarında ortalamalar ($\bar{x}=2,60 - 3,39$) aralığındadır. Yani aile boyutuna yönelik engellere katılma durumlarını “kararsızım” şeklinde görüş belirtmişlerdir.

“Toplumsal yapı” boyutuna yönelik kadın öğretmenlerin kariyer engellerini, 16-20 yıl kıdeme sahip öğretmen ve yöneticiler “kararsızım” şeklinde görüş belirtmişlerdir($\bar{x}=2,6105$). Bunun dışındaki tüm kıdem aralıklarında “toplumsal yapı” boyutuna yönelik kadın öğretmenlerin kariyer engellerine, öğretmen ve yöneticiler “katılmıyorum” şeklinde görüş belirtmişlerdir. ($\bar{x}=1,80 - 2,59$).

“Okul ve çevre” boyutuna yönelik kadın öğretmenlerin kariyer engellerini, 6-10 yıl kıdeme sahip öğretmen ve yöneticiler “katılmıyorum” şeklinde görüş belirtmişlerdir($\bar{x}=2,5080$). Bunun dışında tüm kıdem aralıklarında ortalamalar ($\bar{x}=2,60 - 3,39$) aralığındadır. Yani okul ve çevre boyutuna yönelik görüşlerini “kararsızım” şeklinde görüş belirtmişlerdir.

“Ekonomik ” boyuta yönelik kadın öğretmenlerin kariyer engellerine, bütün kıdemlerdeki öğretmen ve yöneticiler “kararsızım” şeklinde görüş belirtmişlerdir($\bar{x} = 2,60-3,39$). .

“Eğitim, çalışma saati, yaş ve medeni durum” boyutuna yönelik kadın öğretmenlerin kariyer engellerine, bütün kıdemlerdeki öğretmen ve yöneticiler “kararsızım” şeklinde görüş belirtmişlerdir ($\bar{x}=2,60$ ile 3,39).

Tablo 14: Kıdem Değişkenine Göre, Yönetici ve Öğretmenlerin, Kadın Öğretmenlerin Kariyer Engellerine Yönelik Görüşleri Arasındaki Anlamlı Farklılığa İlişkin Olarak Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi ve Sonuçları

	VARYANSIN KAYNAĞI	KT	Df	KO	F	P
Aile	Gruplar Arası	7,712	4	1,928	2,221	,067
	Gruplar İçi	234,381	270	,868		
	Toplam	242,093	274			
Toplumsal Yapı	Gruplar Arası	,565	4	,141	,189	,944
	Gruplar İçi	201,521	270	,746		
	Toplam	202,086	274			
Okul ve Çevre	Gruplar Arası	1,150	4	,287	,443	,777
	Gruplar İçi	175,222	270	,649		
	Toplam	176,371	274			
Ekonomik	Gruplar Arası	2,159	4	,540	,779	,540
	Gruplar İçi	187,096	270	,693		
	Toplam	189,255	274			
Eğitim, Çalışma Saati, Yaş ve Medeni Durum	Gruplar Arası	2,338	4	,584	,983	,417
	Gruplar İçi	160,543	270	,595		
	Toplam	162,880	274			

Tablo 14’de yönetici ve öğretmenlerin kıdem değişkenine göre, kadın öğretmenlerin kariyer engellerine yönelik görüşleri arasındaki anlamlı farklılığa ilişkin olarak yapılan tek yönlü varyans analizi ve sonuçları verilmiştir.

Tablo 13 ve Tablo 14 beraber ele alındığında, yönetici ve öğretmenlerin ailevi nedenlere, toplumsal yapıya, okul ve çevreye, ekonomik nedenlere, eğitim, çalışma saatlerine, yaşa ve medeni duruma yönelik görüşleri arasında kıdem değişkenine göre, anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Sonuç olarak kıdem değişkeninin yönetici ve öğretmenlerin görüşleri üzerinde bir etki yaratmadığı söylenebilir.

5.12. On İkinci Alt Probleme Yönelik Bulgular ve Yorum

Araştırmanın on ikinci alt problemi “ yönetici ve öğretmen görüşlerine göre kadın öğretmenlerin yaşadıkları kariyer engelleri medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılığa neden olmakta mıdır” sorusu oluşturmaktadır. Yönetici ve öğretmenlerin kadın öğretmenlerin kariyer engellerine yönelik görüşleri medeni durum değişkenine göre, aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 15’de, anlamlı farklılığa ilişkin yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları ise Tablo 16’da görülmektedir.

Tablo 15: Medeni Durumu Değişkenine Göre, Kadın Öğretmenlerin Yaşadığı Kariyer Engelleri Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	Medeni Durum	N	\bar{x}	S
Aile	Evli	212	3,1280	,93257
	Bekar	53	3,0809	,92731
	Boşanmış	10	3,2857	1,22521
	Toplam	275	3,1247	,93997
Toplumsal Yapı	Evli	212	2,5189	,81840
	Bekar	53	2,6075	,95673
	Boşanmış	10	2,9600	1,11076
	Toplam	275	2,5520	,85880
Okul ve Çevre	Evli	212	2,6226	,78097
	Bekar	53	2,5887	,85881
	Boşanmış	10	2,9000	,97183
	Toplam	275	2,6262	,80230
Ekonomik	Evli	212	2,7844	,81379
	Bekar	53	2,8329	,88762
	Boşanmış	10	3,2857	,82479
	Toplam	275	2,8119	,83109
Eğitim, Çalışma Saati, Yaş ve Medeni Durum	Evli	212	2,9292	,76084
	Bekar	53	2,9704	,81410
	Boşanmış	10	3,1429	,80249
	Toplam	275	2,9449	,77101

Tablo 15’de “aile” boyutuna yönelik kadın öğretmenlerin kariyer engellerini, medeni durum değişkeni boşanmış, evli ve bekar olan öğretmen ve yöneticiler “kararsızım” şeklinde görüş belirtmişlerdir($\bar{x}=2,60 - 3,39$).

Toplumsal yapı “ boyutuna yönelik kadın öğretmenlerin kariyer engellerini, bekar ve boşanmış olan öğretmen ve yöneticiler “kararsızım” şeklinde görüş

belirtmişlerdir ($\bar{x}=2,60 - 3,39$). Bunların dışında kalan evli öğretmen ve yöneticiler ($\bar{x}=2,5189$) ortalama ile “katılmıyorum” şeklinde görüş belirtmişlerdir.

“Okul ve çevre “ boyutuna yönelik kadın öğretmenlerin kariyer engellerini, evli ve boşanmış olan öğretmen ve yöneticiler “kararsızım” şeklinde görüş belirtmişlerdir ($\bar{x}=2,60 - 3,39$). Bunun dışında kalan bekar öğretmen ve yöneticiler ($\bar{x}=2,5887$) ortalama ile “katılmıyorum” şeklinde görüş belirtmişlerdir.

“Ekonomik” nedenler boyutuna yönelik kadın öğretmenlerin kariyer engellerini, evli, bekar ve boşanmış olan öğretmen ve yöneticiler “kararsızım” şeklinde görüş belirtmişlerdir. ($\bar{x}=2,60 - 3,39$).

“Eğitim, çalışma saati, yaş ve medeni durum” boyutuna yönelik kadın öğretmenlerin kariyer engellerini, evli, bekar ve boşanmış olan öğretmen ve yöneticiler “kararsızım” şeklinde görüş belirtmişlerdir. ($\bar{x}=2,60 - 3,39$).

Tablo 16: Medeni Durumu Değişkenine Göre, Yönetici ve Öğretmenlerin, Kadın Öğretmenlerin Kariyer Engellerine Yönelik Görüşleri Arasındaki Anlamlı Farklılığa İlişkin Olarak Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi ve Sonuçları

	VARYANSIN KAYNAĞI	KT	Df	KO	F	P
Aile	Gruplar Arası	,363	2	,182	,204	,815
	Gruplar İçi	241,729	272	,889		
	Toplam	242,093	274			
Toplumsal Yapı	Gruplar Arası	2,061	2	1,030	1,401	,248
	Gruplar İçi	200,026	272	,735		
	Toplam	202,086	274			
Okul ve Çevre	Gruplar Arası	,827	2	,413	,641	,528
	Gruplar İçi	175,545	272	,645		
	Toplam	176,371	274			
Ekonomik	Gruplar Arası	2,429	2	1,215	1,768	,173
	Gruplar İçi	186,826	272	,687		
	Toplam	189,255	274			
Eğitim, Çalışma Saati, Yaş ve Medeni Durum	Gruplar Arası	,478	2	,239	,400	,670
	Gruplar İçi	162,402	272	,597		
	Toplam	162,880	274			

Tablo 16’da yönetici ve öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre, kadın öğretmenlerin kariyer engellerine yönelik görüşleri arasındaki anlamlı farklılığa ilişkin olarak yapılan tek yönlü varyans analizi ve sonuçları verilmiştir.

Tablo 15 ve Tablo 16 beraber ele alındığında, yönetici ve öğretmenlerin ailevi nedenlere, toplumsal yapıya, okul ve çevreye, ekonomik nedenlere, eğitim, çalışma saatlerine, yaşa ve medeni duruma ilişkin görüşleri arasında medeni durumlarına göre, anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Sonuç olarak medeni durum değişkeninin yönetici ve öğretmenlerin görüşleri üzerinde bir etki yaratmadığı söylenebilir.

5.13. On Üçüncü Alt Probleme Yönelik Bulgular ve Yorum

Araştırmanın on üçüncü alt problemi “ yönetici ve öğretmen görüşlerine göre kadın öğretmenlerin yaşadıkları kariyer engelleri çocuk sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılığa neden olmaktadır” sorusu oluşturmaktadır. Yönetici ve öğretmenlerin kariyer engellerine ait çocuk sayısı değişkenine yönelik görüşleri, aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 17’de, anlamlı farklılığa ilişkin yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları ise Tablo 18’de görülmektedir.

Tablo 17: Çocuk Sayısı Değişkenine Göre, Kadın Öğretmenlerin Yaşadığı Kariyer Engelleri Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	Çocuk	N	\bar{x}	S
Aile	Çocuk yok	73	3,0705	,97768
	1 çocuk	81	3,2540	,87860
	2 çocuk	97	3,1325	,93456
	3 Çocuk	18	2,7222	1,06056
	4 Çocuk ve üzeri	6	3,1190	,90087
	Toplam	275	3,1247	,93997
Toplumsal Yapı	Çocuk yok	73	2,6000	,93333
	1 çocuk	81	2,5704	,86262
	2 çocuk	97	2,5546	,82437
	3 Çocuk	18	2,3778	,79967
	4 Çocuk ve üzeri	6	2,2000	,66933
	Toplam	275	2,5520	,85880

Tablo 17–devam

	Çocuk	N	\bar{x}	S
Okul ve Çevre	Çocuk yok	73	2,6329	,86218
	1 çocuk	81	2,7235	,75932
	2 çocuk	97	2,6247	,79753
	3 Çocuk	18	2,4222	,72886
	4 Çocuk ve üzeri	6	1,8667	,57504
	Toplam	275	2,6262	,80230
Ekonomik	Çocuk yok	73	2,8297	,94241
	1 çocuk	81	2,8765	,75787
	2 çocuk	97	2,8144	,80632
	3 Çocuk	18	2,6032	,85932
	4 Çocuk ve üzeri	6	2,3095	,58844
	Toplam	275	2,8119	,83109
Eğitim, Çalışma Saati, Yaş ve Medeni Durum	Çocuk yok	73	2,9843	,83250
	1 çocuk	81	3,0212	,69917
	2 çocuk	97	2,8336	,78698
	3 Çocuk	18	3,0635	,82317
	4 Çocuk ve üzeri	6	2,8810	,40825
	Toplam	275	2,9449	,77101

Tablo 17’de “aile” boyutuna yönelik kadın öğretmenlerin kariyer engellerine ait görüşlerini çocuk sayısı değişkenine göre, tüm öğretmen ve yöneticiler “kararsızım” şeklinde görüş belirtmişlerdir ($\bar{x}=2,60 - 3,39$).

“Toplumsal yapı” boyutuna yönelik kadın öğretmenlerin kariyer engellerini, çocuksuz öğretmen ve yöneticiler “kararsızım” şeklinde görüş belirtmişlerdir ($\bar{x}=2,60$). Bunun dışında kalan çocuklu öğretmen ve yöneticiler “toplumsal yapı” boyutuna yönelik kadın öğretmenlerin kariyer engellerine ilişkin görüşlerini “katılmıyorum” şeklinde belirtmişlerdir ($\bar{x}=1,80 - 2,59$). Bunların dışında kalan evli öğretmen ve yöneticiler ($\bar{x}=2,5189$) ortalama ile “katılmıyorum” şeklinde görüş belirtmişlerdir.

“Okul ve çevre” boyutuna yönelik kadın öğretmenlerin kariyer engellerine ait görüşlerini, çocuksuz, bir çocuklu ve iki çocuklu öğretmen ve yöneticiler “kararsızım” şeklinde belirtmişlerdir ($\bar{x}=2,60 - 3,39$). Bunların dışındaki tüm öğretmen ve yöneticiler

“okul ve çevre” boyutuna yönelik kadın öğretmenlerin kariyer engellerine ilişkin görüşlerini “katılmıyorum” şeklinde belirtmişlerdir. ($\bar{x}=1,80 - 2,59$).

“Ekonomik” nedenler boyutuna yönelik kadın öğretmenlerin kariyer engellerine ait görüşlerini, dört çocuk ve üzeri öğretmen ve yöneticiler “katılmıyorum” şeklinde belirtmişlerdir ($\bar{x}=2,3095$). Bunların dışındaki tüm öğretmen ve yöneticiler “ekonomik” nedenler boyutuna yönelik kadın öğretmenlerin kariyer engellerine ilişkin görüşlerini “kararsızım” şeklinde ifade etmişlerdir ($\bar{x}=2,60 - 3,39$).

“Eğitim, çalışma saati, yaş ve medeni durum” boyutuna yönelik kadın öğretmenlerin kariyer engellerine ait görüşlerini çocuk sayısı değişkenine göre, tüm öğretmen ve yöneticiler “kararsızım” şeklinde görüş belirtmişlerdir ($\bar{x}=2,60 - 3,39$).

Tablo 18: Çocuk Sayısı Değişkenine Göre, Yönetici ve Öğretmenlerin, Kadın Öğretmenlerin Kariyer Engellerine Yönelik Görüşleri Arasındaki Anlamlı Farklılığa İlişkin Olarak Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi ve Sonuçları

	VARYANSIN KAYNAĞI	KT	df	KO	F	P
Aile	Gruplar Arası	4,490	4	1,123	1,276	,280
	Gruplar İçi	237,602	270	,880		
	Toplam	242,093	274			
Toplumsal Yapı	Gruplar Arası	1,486	4	,371	,500	,736
	Gruplar İçi	200,600	270	,743		
	Toplam	202,086	274			
Okul ve Çevre	Gruplar Arası	4,980	4	1,245	1,961	,101
	Gruplar İçi	171,392	270	,635		
	Toplam	176,371	274			
Ekonomik	Gruplar Arası	2,661	4	,665	,963	,428
	Gruplar İçi	186,594	270	,691		
	Toplam	189,255	274			
Eğitim, Çalışma Saati, Yaş ve Medeni Durum	Gruplar Arası	2,064	4	,516	,867	,484
	Gruplar İçi	160,816	270	,596		
	Toplam	162,880	274			

Tablo 18’de yönetici ve öğretmenlerin çocuk sayısı değişkenine göre, kadın öğretmenlerin kariyer engellerine yönelik görüşleri arasındaki anlamlı farklılığa ilişkin olarak yapılan tek yönlü varyans analizi ve sonuçları verilmiştir.

Tablo 17 ve Tablo 18 beraber ele alındığında, yönetici ve öğretmenlerin, ailevi nedenlere, toplumsal yapıya, okul ve çevreye, ekonomik nedenlere, eğitim, çalışma saatlerine, yaşa ve medeni duruma ilişkin görüşleri arasında çocuk sayısına göre anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Sonuç olarak çocuk sayısı değişkeninin yönetici ve öğretmenlerin görüşleri üzerinde bir etki yaratmadığı söylenebilir.

5.14. On Dördüncü Alt Probleme Yönelik Bulgular ve Yorum

Araştırmanın on dördüncü alt problemi “ yönetici ve öğretmen görüşlerine göre kadın öğretmenlerin yaşadıkları kariyer engelleri çalışma saati değişkenine göre anlamlı bir farklılığa neden olmakta mıdır” sorusu oluşturmaktadır. Yönetici ve öğretmenlerin kariyer engellerine ait çalışma saati değişkenine yönelik görüşleri, aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 19’da, anlamlı farklılığa ilişkin yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları ise Tablo 20’de görülmektedir.

Tablo 19: Çalışma Saati Değişkenine Göre, Kadın Öğretmenlerin Yaşadığı Kariyer Engelleri Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	Çalışma Saati	N	\bar{x}	S
Aile	07 15 -12 25	65	3,1319	,94973
	12 25- 17 40	28	3,2857	,80155
	09 00 -03 00	107	3,1989	,92556
	07 15 -17 40	75	2,9524	,99095
	Toplam	275	3,1247	,93997
Toplumsal Yapı	07 15 -12 25	65	2,6031	,84963
	12 25- 17 40	28	2,8929	,89688
	09 00 -03 00	107	2,4972	,85622
	07 15 -17 40	75	2,4587	,83877
	Toplam	275	2,5520	,85880
Okul ve Çevre	07 15 -12 25	65	2,6677	,90917
	12 25- 17 40	28	2,6143	,66873
	09 00 -03 00	107	2,6748	,81797
	07 15 -17 40	75	2,5253	,72914
	Toplam	275	2,6262	,80230

Tablo 19–devam

	Çalışma Saati	N	\bar{x}	S
Ekonomik	07 15 -12 25	65	2,8857	,85349
	12 25- 17 40	28	2,9490	,74100
	09 00 -03 00	107	2,7891	,84842
	07 15 -17 40	75	2,7295	,82252
	Toplam	275	2,8119	,83109
Eğitim, Çalışma Saati, Yaş ve Medeni Durum	07 15 -12 25	65	2,9692	,79359
	12 25- 17 40	28	3,0408	,73551
	09 00 -03 00	107	2,9493	,70867
	07 15 -17 40	75	2,8819	,85533
	Toplam	275	2,9449	,77101

Tablo 19’da “aile” boyutuna yönelik kadın öğretmenlerin kariyer engellerini, çalışma saati değişkeninin tüm aralıklarında çalışan öğretmen ve yöneticiler “kararsızım” şeklinde ifade etmişlerdir($\bar{x}=2,60 - 3,39$).

“Toplumsal yapı” boyutuna yönelik kadın öğretmenlerin kariyer engellerine ilişkin görüşlerini, 07.15–12.25 ve 12.25-17.40 arası çalışan öğretmen ve yöneticiler “kararsızım” şeklinde görüş belirtmişlerdir($\bar{x}=2,60 - 3,39$). Diğer öğretmen ve yöneticiler “toplumsal yapı” boyutuna yönelik kadın öğretmenlerin kariyer engellerine ilişkin görüşlerini “katılmıyorum” şeklinde ifade etmişlerdir($\bar{x}=1,80 - 2,59$).

“Okul ve çevre” boyutuna yönelik kadın öğretmenlerin kariyer engellerine ilişkin görüşlerini, 07.15-17.40 arası çalışan öğretmen ve yöneticiler “katılmıyorum” şeklinde ifade etmişlerdir($\bar{x}=2,5253$). Bunun dışındaki tüm çalışma saati değişkenlerinde “kararsızım” şeklinde ifadede bulunmuşlardır($\bar{x}=2,60 - 3,39$).

“Ekonomik” boyutuna yönelik kadın öğretmenlerin kariyer engellerini, çalışma saati değişkeninin tüm aralıklarında çalışan öğretmen ve yöneticileri “kararsızım” şeklinde ifade etmişlerdir($\bar{x}=2,60 - 3,39$).

“Eğitim, çalışma saati, yaş ve medeni durum” boyutuna yönelik kadın öğretmenlerin kariyer engellerini, çalışma saati değişkeninin tüm aralıklarında çalışan öğretmen ve yöneticileri “kararsızım” şeklinde görüş belirtmişlerdir($\bar{x}=2,60 - 3,39$).

Tablo 20: Çalışma Saati Değişkenine Göre, Yönetici ve Öğretmenlerin, Kadın Öğretmenlerin Kariyer Engellerine Yönelik Görüşleri Arasındaki Anlamlı Farklılığa İlişkin Olarak Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi ve Sonuçları

	VARYANSIN KAYNAĞI	KT	df	KO	F	P
Aile	Gruplar Arası	3,546	3	1,182	1,343	,261
	Gruplar İçi	238,547	271	,880		
	Toplam	242,093	274			
Toplumsal Yapı	Gruplar Arası	4,397	3	1,466	2,009	,113
	Gruplar İçi	197,689	271	,729		
	Toplam	202,086	274			
Okul ve Çevre	Gruplar Arası	1,131	3	,377	,583	,627
	Gruplar İçi	175,240	271	,647		
	Toplam	176,371	274			
Ekonomik	Gruplar Arası	1,445	3	,482	,695	,556
	Gruplar İçi	187,810	271	,693		
	Toplam	189,255	274			
Eğitim, Çalışma Saati, Yaş ve Medeni Durum	Gruplar Arası	,596	3	,199	,332	,802
	Gruplar İçi	162,285	271	,599		
	Toplam	162,880	274			

Tablo 20’de yönetici ve öğretmenlerin çalışma saati değişkenine göre, kadın öğretmenlerin kariyer engellerine yönelik görüşleri arasındaki anlamlı farklılığa ilişkin olarak yapılan tek yönlü varyans analizi ve sonuçları verilmiştir.

Tablo 19 ve Tablo 20 beraber ele alındığında, yönetici ve öğretmenlerin ailevi nedenlere, toplumsal yapıya, okul ve çevreye, ekonomik nedenlere, eğitim, çalışma saatlerine, yaşa ve medeni duruma ilişkin görüşleri arasında çalışma saatlerine göre, anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Sonuç olarak çalışma saati değişkeninin yönetici ve öğretmenlerin görüşleri üzerinde bir etki yaratmadığı söylenebilir.

SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırmadan elde edilen sonuçlar yazılarak, bu sonuçlara dayalı olarak geliştirilen önerilere yer verilmiştir.

SONUÇLAR

Araştırmanın sonuçlarını aşağıdaki gibi sıralayabiliriz:

1- “Ailevi nedenler” boyutunda yaşanan kariyer engellerini;

Yöneticiler, “Evlilik, kadın öğretmenlerin kariyer gelişimini engellemektedir” maddesine “katılmıyorum” diyerek görüş belirtirken aynı maddeye öğretmenler “kararsızım” şeklinde görüş belirtmişlerdir.

Öğretmenler, “çocuk bakımı sorumluluğunun, kadınların üzerinde olması” maddesine “katılıyorum” diyerek görüş belirtirken aynı maddeye yöneticiler “kararsızım” şeklinde görüş belirtmişlerdir.

Bu maddelerin dışındaki tüm maddelere öğretmenler ve yöneticiler “kararsızım” şeklinde görüş belirtmişlerdir:

Öğretmenlerle yöneticiler birbirlerine yakın görüşler bildirmelerine rağmen, öğretmenler az farkla ailevi nedenlerin kadın öğretmenlerin kariyer yapmalarının önünde daha çok engel olduğu yönünde görüşlerini belirtmişlerdir.

2- “Toplumsal yapı” boyutunda yaşanan kariyer engellerini;

Yönetici ve öğretmenler ,“Eğitim kurumlarında kadın öğretmenlerin kariyer yapma girişimlerinin desteklenmemesi” ve “Toplumsal yapımızın kariyer yapmayı erkek işi olarak kabul etmesi” maddelerine “kararsızım” şeklinde görüş belirtmişlerdir.

Yönetici ve öğretmenler bu maddelerin dışındaki maddelere “katılmıyorum” şeklinde görüş belirtmişlerdir.

Genelde yöneticilerle öğretmenlerin görüşleri arasında büyük bir farkın bulunmadığı görülmektedir. Ancak, öğretmenler, kadınların kariyer yapmalarının önünde toplumsal yapının, yönetici görüşlerine göre daha çok engel olduğu yönünde görüş belirtmişlerdir.

3- “Okul ve çevre” boyutunda yaşanan kariyer engellerini;

Yönetici ve öğretmenler, “Kariyer geliştirme çalışmalarının zamanlamasının kadın öğretmenlere uymaması” ve “Kariyer geliştirme faaliyetlerine yöneticilerin genellikle erkekleri uygun görmesi” maddelerine “kararsızım” şeklinde görüş belirtmişlerdir.

Yönetici ve öğretmenler bu maddelerin dışındaki maddelerde “katılmıyorum” şeklinde görüş belirtmişlerdir.

Genelde yöneticiler ile öğretmenler arasında büyük bir görüş farkının bulunmamasına karşın yöneticiler “katılmıyorum” derken öğretmenler “kararsızım” yönünde görüş bildirmişlerdir. Ancak öğretmenler, yöneticilerden farklı olarak, okul ve çevrenin kadın öğretmenlerin kariyer gelişimlerinde daha çok engel olduğu yönünde görüş belirtmişlerdir.

4- “Ekonomik nedenler” boyutunda yaşanan kariyer engellerini;

Yöneticiler, “kadına karşı olan cinsiyet ayrımı, kadın öğretmenlerin kariyer yapmalarını engellemektedir” ile “ekonomik gücün genelde erkekte olması, kadının kariyer yapma yönündeki isteğini engellemektedir” maddelerine “katılmıyorum” şeklinde görüş belirtirken aynı maddelere öğretmenler “kararsızım” şeklinde görüş belirtmişlerdir.

Öğretmenler, “kadınların kariyer yapmalarının aile, toplum ve çevre tarafından olumlu bulunmaması kadınların kariyer yapmalarını engellemektedir” maddesine “katılmıyorum” şeklinde görüş belirtirken aynı maddeye yöneticiler “kararsızım” şeklinde görüş belirtmişlerdir.

Bu maddelerin dışında kalan tüm maddelere yönetici ve öğretmenler, “kararsızım” şeklinde görüş belirtmişlerdir.

Genelde yöneticilerle öğretmenlerin görüşleri arasında büyük bir farkın bulunmadığı görülmektedir. Ancak, öğretmenler, kadınların kariyer yapmalarının önünde ekonomik nedenlerin, yönetici görüşlerine göre daha çok engel olduğu yönünde görüş belirtmişlerdir.

5- “Eğitim, çalışma saati, yaş ve medeni durumdan” boyutunda yaşanan kariyer engellerini;

Yönetici ve öğretmenler, “kadın öğretmenlerin aldıkları eğitime bağlı olarak sosyal aktivitelerinin artması” maddesine “katılmıyorum” şeklinde görüş belirtirken bunun maddenin dışındaki tüm maddelerde “kararsızım” şeklinde görüş belirtmişlerdir.

Genelde yöneticilerle öğretmenlerin görüşleri arasında büyük bir farkın bulunmadığı görülmektedir. Ancak, öğretmenler, kadınların kariyer yapmalarının önünde eğitim,

çalışma saati, yaş ve medeni durum nedenlerinin, yönetici görüşlerine göre daha çok engel olduğu yönünde görüş belirtmişlerdir.

6- Kadın öğretmenlerin yaşadıkları kariyer engellerini cinsiyet değişkenine göre değerlendirdiğimizde, kadın ve erkeklerin görüşleri arasında “toplumsal yapı” dışında kalan diğer boyutlarda anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bu anlamlı farklılığın çıktığı tüm boyutlarda farklılığa kadınların görüşleri neden olmuştur. Ailevi nedenler, okul ve çevre, ekonomik nedenler ve “eğitim, çalışma saati, yaş ve medeni durum” boyutlarını kadınlar erkeklere göre daha fazla engel olarak görmektedirler.

7- Kadın öğretmenlerin yaşadıkları kariyer engellerini ödül alıp almama değişkenine göre değerlendirdiğimizde, ödül alanlarla ödül almayanların görüşleri arasında “ailevi nedenler” boyutunda anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Ailevi nedenleri, ödül alanlar ödül almayanlara göre daha az bir engel olarak görmektedirler. Diğer boyutlarda katılımcıların görüşleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

8- Kadın öğretmenlerin yaşadıkları kariyer engellerini hizmet içi eğitim alıp almama değişkenine göre değerlendirdiğimizde, hizmet içi eğitim alanlar ile hizmet içi eğitim almayanlar arasında “ailevi nedenler” boyutunda anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Ailevi nedenleri hizmet içi eğitim alanlar hizmet içi eğitim almayanlara göre daha az bir engel olarak algılamaktadır. Diğer boyutlarda katılımcıların görüşleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

9- Kadın öğretmenlerin yaşadıkları kariyer engellerini konum değişkenine göre değerlendirdiğimizde, yöneticiler ile öğretmenler arasında “ailevi nedenler” boyutunda anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Ailevi nedenleri yöneticiler öğretmenlere göre daha az bir engel olarak algılamaktadır. Diğer boyutlarda katılımcıların görüşleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

10- Kadın öğretmenlerin yaşadıkları kariyer engellerini eğitim durumu değişkenine göre değerlendirdiğimizde, lisans mezunu ile lisansüstü mezunu görüşleri arasında “ailevi nedenler”, “toplumsal yapı”, “okul ve çevre”, “ekonomik nedenler” ve “eğitim, çalışma saati, yaş ve medeni durum” boyutlarında anlamlı bir farklılık yoktur.

11- Kadın öğretmenlerin yaşadıkları kariyer engellerini kıdem değişkenine göre değerlendirdiğimizde, farklı kariyer dönemlerindeki öğretmenlerin görüşleri arasında “ailevi nedenler”, “toplumsal yapı”, “ekonomik” ve “eğitim, çalışma saati, yaş ve medeni durum” boyutlarında anlamlı bir farklılık yoktur.

12- Kadın öğretmenlerin yaşadıkları kariyer engellerini medeni durum değişkenine göre değerlendirdiğimizde; evli, bekar ve boşanmış yönetici ve öğretmenlerin görüşleri arasında “ailevi nedenler”, “toplumsal yapı”, “ekonomik” ve “eğitim, çalışma saati, yaş ve medeni durum” boyutlarında anlamlı bir farklılık yoktur.

13- Kadın öğretmenlerin yaşadıkları kariyer engellerini çocuk sayısı değişkenine göre değerlendirdiğimizde, çocuksuz ve farklı çocuk sayısına sahip yönetici ve öğretmen görüşleri arasında “ailevi nedenler”, “toplumsal yapı”, “ekonomik” ve “eğitim, çalışma saati, yaş ve medeni durum” boyutlarında anlamlı bir farklılık yoktur.

14- Kadın öğretmenlerin yaşadıkları kariyer engellerini çalışma saati değişkenine göre değerlendirdiğimizde, farklı çalışma saatlerinde görev alan yönetici ve öğretmen görüşleri arasında “ailevi nedenler”, “toplumsal yapı”, “ekonomik” ve “eğitim, çalışma saati, yaş ve medeni durum” boyutlarında anlamlı bir farklılık yoktur.

ÖNERİLER

Bu sonuçlar çerçevesinde önerileri iki grupta toplayabiliriz;

a) Uygulayıcılar için öneriler :

1- Kadınlar için çözümü zor bulunan çocuk bakım yükünün hafifletilmesine yardımcı olması amacıyla okul bünyesinde çalışanlara yönelik kreş ve yuvaların açılması.

2- Milli Eğitim Bakanlığı’na kariyer yapan kadın öğretmenlerin, çeşitli ödüllerle onurlandırılması sağlanmalıdır. Bu çalışmalarını yapan kadın öğretmenlerin diğer

öğretmenlere örnek olmaları ve onları kariyer yapmaya teşvik etmeleri amacıyla, kariyer yapan kadın öğretmenlerin Milli Eğitim Bakanlığı'nca kamuoyuna duyurulması sağlanmalıdır.

3- Milli Eğitim Bakanlığı'nca kadın öğretmenlere yönelik uygun zamanlı ve ekonomik kariyer geliştirme eğitim programlarının ve hizmet içi eğitimlerinin hazırlanması. Hazırlanan bu program ve hizmet içi eğitimlere katılımın artması için kadın öğretmenlerin teşvik edilmesi.

4- Ailevi sorumluluğu sırtında taşıyan kadın öğretmenlerin kariyer gelişimine olanak sağlamak için mesai saatlerinin uygun zamanlara ayarlanması.

b) Araştırmacılar için öneriler:

1- Araştırmanın tek bir ilçede gerçekleştirilmiş olması nedeniyle, sonuçlarının ülke geneli için geçerli olduğunu söylemek mümkün değildir. Bu nedenle araştırmanın kapsamı genişletilerek tekrarlanabilir. Bu şekilde araştırmadan elde edilen sonuçların, geneli temsil edip etmeme özelliğine sahip olabilir.

2- Bu araştırma; meslek liseleri, anadolu liseleri, fen liseleri ve özel ortaöğretim kurumlarında uygulanarak sonuçlar karşılaştırılabilir.

3- Bu çalışmada kullanılan ölçeğin doğruluğunu sınamak amacıyla farklı ölçek kullanılarak benzer bir araştırma yapılabilir.

KAYNAKÇA

Akat, İ.-Budak, G.-Budak, G., İşletme Yönetimi, İstanbul, 1994.

Aldemir, C.-Ataol, A. ve diğerleri, İnsan Kaynakları Yönetimi, İzmir, 2001

Altınışik, S., Kadın Öğretmenlerin Okul Müdürü Olmasının Engelleri, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanamış Doktora Tezi, Ankara, 1988.

Aytaç, S., Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi, Planlaması, Geliştirilmesi Sorunları, İstanbul, 1997.

Bakioğlu, A., “Öğretmenlerin Kariyer Evreleri(Türkiye’de Resmi Lise Öğretmenleri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma)” II. Ulusal Eğitim Sempozyumu Bildirileri, İstanbul, 18- 20 Eylül 1996.

Bakioğlu, A.-Şentuna, T., “İnternet İle Eğitimde Öğretmen ve Okul Yöneticilerinin Görevleri” PAÜ, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı.9, Denizli, 2001.

Başaran, İ.E., “Öğretmenin Kendini Yetiştirme Sorumluluğu” Öğretmen Dünyası Dergisi, Sayı.251, Ankara, 2000.

Bingöl, D., İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul, 2006.

Can, H., Organizasyon ve Yönetim, Ankara, 1994.

Can, H.-Akgün, A.-Kavuncubaşı Ş., Kamu ve Özel Kesimde Personel Yönetimi, Ankara, 1995.

- Cemaloğlu, N., “Türkiye’de Okul Yöneticisi Yetiştirme ve İstihdamı: Varolan Durum, Gelecekteki Olası Gelişmeler ve Sorunlar” GÜ, Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt 25, Sayı.2, Ankara, 2005.
- Cemaloğlu, N.-Ertürk A., “Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemlerinin Cinsiyet Yönünden İncelenmesi” Gazi Üniversitesi Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, Cilt 5, Sayı 2, Ankara, Bahar 2007.
- Cemaloğlu, N.-Kayabaşı Y., “Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyi ile Sınıf Yönetiminde Kullandıkları Disiplin Modelleri Arasındaki İlişki” Gazi Üniversitesi, Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt 27, Sayı.2, _Ankara, 2007.
- Ceylan, A., Örgütsel Davranış, İstanbul, 1998.
- Ceylan, E., “Bazı Ülkelerde Öğretmen Yetiştirme” Öğretmen Dünyası Dergisi, Sayı.227, Ankara, 1998.
- Cüceloğlu, D., İnsan ve Davranışı Psikolojinin Temel Kavramları, İstanbul, 1994.
- Çarıkçı, İ., Banka Çalışanlarının İş ve Aile Rollerinin Çatışması, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul, 2001.
- Çelikten, M., “Okul Müdürü Koltuğundaki Kadınlar”, Erciyes Üniversitesi Eğitim Fakültesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı.17, Kayseri, 2004.
- Çelikten, M.,-Yeni, Y., “Okul Müdürlerinin Liderlik ve Yöneticilik Özelliklerinin Cinsiyet Açısından Değerlendirilmesi”, Kastamonu Eğitim Dergisi, Cilt.12, No.2, Kastamonu, Ekim 2004.
- Çitci, O., “20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek”, Mülkiyeliler Birliği Dergisi, Cilt XXIII, Sayı.215, Ankara, 1999.
- Day, C., Developing Teachers: The Challenges of Lifelong Learning, London, 1999.

Day, C., “Düşünce Hareketi Birleştirmek:Öğretmenler İçin Kişisel Gelişim Planlaması”, (Çev. Yr.Doç.Dr. Ayşen Bakioğlu), Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, Sayı.6, İstanbul, 1994.

Doğramacı, E., “Atatürk ve Kadın” Atatürk Araştırma Merkezi Dergisi, Cilt.5, Sayı.13, Ankara, 1988.

Ecevit, Y., “Toplumsal Cinsiyetle Yoksulluk İlişkisi Nasıl Kurulabilir? Bu İlişki Nasıl Çalışabilir?”, Cumhuriyet Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi Özel Ek, 25(4), Sivas, 2003.

Ekinci, H.,-Ekici, S., “İşletmelerde Örgütsel Stres Yönetim Stratejisi Olarak Sosyal Desteğin Rolüne İlişkin Görgül Bir Araştırma”, Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal BilimlerDergisi, Cilt:27, No:1, Sivas, Mayıs 2003.

Erdem, A.R., “Yönetime Klasik Bilimsel Yaklaşımlar ve Eğitim Yönetimine Etkisi” PAÜ, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı.2, Denizli, 1997.

Eren, E., Yönetim ve Organizasyon, İstanbul, 2003.

Esin, M.N.-Öztürk, N., “Çalışma Yaşamı ve Kadın Sağlığı”, Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, Ankara, 2005.

Fındıkçı, İ., Bilgi Toplumunda Yöneticilerde Kendini Geliştirme, İstanbul, 1996.

Gerni, M., Yönetimde Kadınlar, İstanbul, 2001.

Hürriyet, “İşte Kadınların ve Erkeklerin Başarılı Olduğu Alanlar”, 04 Ocak 2009.

<http://e-kutuphane.egitimsen.org.tr/pdf/3585.pdf> (12.05.2009).

<http://uretim.meb.gov.tr/egitekhaber/s83/yonetmelik.htm> (12.05.2009).

- Karasar, N., Bilimsel Araştırma Yöntemi, Ankara, 2005.
- Katkat, M., Kadının Çalışma Hayatındaki Yeri ve Yükselişi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erzurum, 2000
- Kavrakoğlu, İ., Toplam Kalite Yönetimi, İstanbul, 1992.
- Kaynak, T., İnsan Kaynakları Planlaması, İstanbul, 1989.
- Kaynak, T.-Adal, Z.-Ataay, İ.-Uyargil, C. ve diğerleri, İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul, 2000.
- Kocacık, F.- Gökkaya, V.B., “Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları”, Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt.6, Sayı.1, Sivas, 2005.
- Korkmaz, M., “Okul Yöneticilerinin Yerleştirilmesi: Sorunlar –Çözümler ve Öneriler” GÜ, Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt.25, Sayı.3, Ankara, 2005.
- Köstek, H., Resmi İlköğretim Okullarında Çalışan Yönetici ve Öğretmen Görüşlerine Göre Kadın Öğretmenlerin Kariyer Engelleri, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2007.
- KSSGM, Cumhuriyet’in 75. Yılında Türkiye’de Kadının Durumu, Ankara, 1998.
- KSSGM, Kentlerde Kadınların İş Yaşamına Katılımı Sorunlarının Sosyo Ekonomik ve Kültürel Boyutlar, Ankara, 2000d.
- KSSGM, Türkiye’de Kadın 2001, Ankara, 2001.
- Kuzgun, Y.,-Sevim, S., “Kadınların Çalışmasına Karşı Tutum ve Dini Yönelim Arasındaki İlişki”, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, Cilt.37, Sayı.1, Ankara, 2004.
- Milli Eğitim İstatistikleri, Örgün Eğitim, 2006-2007.

Nomer, B.B., Öğretmenlerin Kariyer Gelişimini Etkileyen Faktörler, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2002.

Özdayı, N., “Öğretmenlik Mesleğini Tercih Eden Öğretmenlerin Mesleki Tercihlerinin İş Tatminine Etkisi” Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, Sayı.4, İstanbul, 1992.

Özden, M.C., Bireysel Kariyer Yönetimi, Ankara, 2001.

Özkalp, E., Davranış Bilimlerine Giriş, Eskişehir, 1991.

Özkan, S., Organizasyonlarda Kariyer Geliştirme ve Bir Uygulama, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 1998.

Palmer, M.-Hyman, B., Yönetimde Kadınlar(Çev. V. Üner), İstanbul, 1993.

Resmi gazete, Öğretmenlik Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği(13.08.2005), Sayı.25905, Ankara, 2005

Sabuncuoğlu, Z., İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul, 2000.

Şahin, F., Dünyada Kadın Konferansları ve Yansımaları, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2003.

Tortop, N., Personel Yönetimi, Ankara, 1999.

Tüzen, E., Çalışan Kadınlarda Kariyer Planlama Süreçlerini Etkileyen Kişisel Faktörlerin İncelenmesi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir, 2002.

Ural, A., “Öğretmenlik Paradoksu” Öğretmenlik Mesleğine Giriş Alternatif Yaklaşım, (Ed. M.N. Karşlı), Ankara, 2005.

www.die.gov.tr/turkish/son1st/1sgucu/250405.xls ((10.07.2008).

www.exforum.net/kadina-iliskin-farkli-bir-bakis-acisi-t-12418.html (21.08.2008).

www.ikademi.com/kariyer-planlama/273-kariyerde-karsilasilan-sorunlar.html
(27.05.2009).

www.insankaynaklari.com/cn/Co...sp?BodyID=1283 (12.02.2008).

www.kagider.org/kadinkonferansibildirgesi(26.03.2008).

www.ntvmsnbc.com/news/313447.asp(16.03.2008).

www.psikonet.com/konu.asp?kid=214 (23.04.2008).

www.tdk.gov.tr/TR/SozBul (15.05.2009).

www.un.org.tr./who/hemsirelikegitimi.htm (26.03.2008).

Yalçın, S., Personel Yönetimi, İstanbul, 1991.

Yıldırım, İ., “Kadın Memurların Kurum İçi Sorunları Üzerine Bir Araştırma” Türk İdare Dergisi, Sayı.423, Ankara, 1999.

Yörükoğlu, A., Çocuk Ruh Sağlığı, Ankara, 1983.

EKLER
EK-1: Valilik Oluru

T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : B.08.4.MEM.4.34.00.18.580/ **197 / 3312**
Konu : **Anket(Ayşe Gülnur AVUKA)**

17Ocak 2008

BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne

- İlgi : a) Valilik Makamının 17/01/2008 tarih ve 18.580 /137/2888 sayılı Oluru.
b)Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurumlarda Yapılacak Araştırma ve Araştırma Desteğine Yönelik İzin ve Uygulama Yönergesi.
c) 10/12/2007 tarih 1678-5597 sayılı yazınız.

Üniversiteniz Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi **Ayşe Gülnur AVUKA** İlimizde ekte adları verilen okullarda uygulanmak üzere "**Kadın Öğretmenlerin Kariyer Engelleri**" konulu anket çalışmalarını yapma istekleri İlgi (a) Valilik Oluru ile uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi, gereğinin İlgi(a) Valilik Oluru doğrultusunda, gerekli duyurunun anketçi tarafından yapılmasını, işlem bittikten sonra 2 (iki) hafta içinde sonuçtan Müdürlüğümüz Kültür Bölümüne rapor halinde bilgi verilmesini arz ederim.


Halim KARAKAYA
Müdür a.
Müdür Yardımcısı

EKLER :
Ek-1. İlgi(a)Valilik Oluru
2. Ek: Anket Soruları.

NOT : Verilecek cevapta tarih, kayıt numarası, dosya numarası yazılması rica olunur.
Adres : İstanbul Millî Eğitim Müdürlüğü A.Blok Ankara cad. No:2 Cağaloğlu
Tel.ve Fax : 212 526 13 82 İnternet : www.istanbul-meb.gov.tr E-mail : apk@istanbul-meb.gov.tr

T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : B.08.4.MEM.4.34.00.18.580/137/2888
Konu : Anket(Ayşe Gülnur AVUKA)

17/01/2008

VALİLİK MAKAMINA

- İlgi: a)Beykent Üniversitesi'nin 10/12/2007 tarih 1678-5597 sayılı yazısı.
b)Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurumlarda Yapılacak Araştırma ve Araştırma Desteğine Yönelik İzin ve Uygulama Yönergesi.
c)Millî Eğitim Bakanlığı Eğitimi Araştırma Geliştirme Dairesi Başkanlığı'nun 11/04/2007 tarih ve 1950 sayılı emri.
d)Millî Eğitim Müdürlüğü Anket Komisyonu'nun 15/01/2008 tarihli tutanağı.

Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Ayşe Gülnur AVUKA İlimizde ekte adları verilen okullarda uygulanmak üzere "Kadın Öğretmenlerin Kariyer Engelleri" konulu anket çalışmalarını yapma istekleri hakkındaki İlgi (a) yazı ve ekleri Müdürlüğümüzce incelenmiştir.

Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Ayşe Gülnur AVUKA İlimizde ekte adları verilen okullarda uygulanmak üzere "Kadın Öğretmenlerin Kariyer Engelleri" konulu anket çalışmalarını yapmaları, bilimsel amaç dışında kullanılmaması koşuluyla, okul idarelerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, İlgi (c) Bakanlık Emri esasları dahilinde uygulanması, sonuçtan Müdürlüğümüze rapor halinde (CD formatında) bilgi verilmesi kaydıyla Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamınızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınıza arz ederim.

M.ATA ÖZER
Millî Eğitim Müdürü

EKLER :
Ek-1. İlgi (a) yazı ve ekleri

OLUR
16/01/2008

Hikmet DİNÇ
Vali Yardımcısı

EGİTİME
%100
DESTEK

4440632

NOT : Verilecek cevapta tarih, kayıt numarası, dosya numarası yazılması rica olunur.
Adres : İstanbul Millî Eğitim Müdürlüğü A.Blok Ankara cad. No:2 Cağaloğlu 526 13 82
E-Mail: kultur34@meb.gov.tr Web: <http://istanbul.meb.gov.tr/bolumler/kultur>

Anket Formu

Değerli meslektaşlarım,

Bu çalışmada “ **Kadın Öğretmenlerin Kariyer Engelleri** ” araştırılmaktadır.Elde edilen sonuçlar topluca değerlendirileceğinden, isminizi yazmanıza gerek yoktur.Sizce uygun seçenek hangisi ise onu (X) ile işaretleyin.Yapılacak bilimsel çalışmalara katkınızdan dolayı şimdiden teşekkür ederim.

Ayşe Gülnur AVUKA

gulnuravuka@hotmail.com

BEYKENT ÜNİVERSİTESİ .SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BÖLÜMÜ
YÜKSEK LİSANS ÖĞRENCİSİ

1.Cinsiyetiniz 1.() Kadın 2.() Erkek	3.Eğitim Durumunuz 1.() Ön Lisans 2.() Lisans 3.() Yüksek Lisans 4.() Doktora 5.()Diğer	5.Ödül Durumunuz 1.()Aldım 2.()Almadım	8.Çocuk Sayınız 1.() 1 2.() 2 3.() 3 4.() 4 ve daha fazla					
2.Mesleki Kıdeminiz 1.() 1-5 yıl arası 2.() 6-10 yıl arası 3.() 11-15 yıl arası 4.() 16-20 yıl arası 5.() 21 yıl üstü	4.Medeni Durumunuz 1.() Evli 2.() Bekar 3.() Boşanmış	6.Hizmet İçi Eğitim 1.() Aldım 2.() Almadım	9.Çalışma Saatiniz 1.() 07 15 - 12 25 2.() 12 25 - 17 40 3.() 09 00 - 15 00 4.() 07 15 - 17 40					
KADIN ÖĞRETMENLERİN KARIYER ENGELLERİ				Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1	Çocuk bakımı sorumluluğunun, kadınların üzerinde olması, Kariyer yapmalarını engellemektedir.							
2	Kadınların, ev yaşamlarına daha bağlı olmaları, kariyer Yapmalarını engellemektedir.							
3	Kadınların, ev işlerini ve anneliği ihmal etme endişesi, kariyer Yapmalarını engellemektedir.							
4	Kadınların, aile içindeki görevlerini aksatırım düşüncesi, kariyer yapmalarını engellemektedir.							
5	Kadınların, eve yönelik işleri kendi görevleri gibi algılaması, kariyer yapmalarını engellemektedir.							
6	Kadınların, aile içinde huzursuzluk çıkar düşüncesi, onların kariyer yapmalarını engellemektedir.							
7	Evlilik, kadın öğretmenlerin kariyer gelişimini engellemektedir.							
8	Eğitim kurumlarında, kadın öğretmenlerin kariyer yapma girişimlerinin desteklenmemesi, onların kariyer yapmalarını engellemektedir.							
9	Toplumsal yapımızın, kariyer yapmayı erkek işi olarak kabul etmesi, Kadın öğretmenlerin kariyer yapmalarını engellemektedir.							
10	Kadın öğretmenlerin kariyer yapmayı, sadece erkek işi olarak Algılaması, onların kariyer yapmalarını engellemektedir.							
11	Toplumda yaygın olarak öğretmenlik işinin kadınlara göre olduğu Düşüncesi, onların kariyer yapmalarını engellemektedir.							
12	Kadın öğretmenlerin, kariyer yapmaları sonucu okul çevresine söz Geçiremem düşüncesi, onların kariyer yapmalarını engellemektedir.							
13	Kariyer geliştirme çalışmalarının zamanlamasının, kadın öğretmenlere uymaması, onların kariyer geliştirmelerini engellemektedir.							

KADIN ÖĞRETMENLERİN KARIYER ENGELLERİ		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
14	Kariyer geliştirme faaliyetlerine,yöneticilerin genellikle erkekleri uygun görmesi,kadın öğretmenlerin kariyer geliştirmelerini engellemektedir.					
15	Meslekte kariyer yapan kadın öğretmenlerin sayısının az oluşu, kadınların kariyer yapmalarını engellemektedir.					
16	Kadın öğretmenlerin kariyer yapmalarına,okul çalışanlarının olumsuz Yaklaşması, onların kariyer geliştirmelerini engellemektedir.					
17	Erkek öğretmenlerin kariyer yapmış kadın öğretmenlere karşı olumsuz Tavrı takınmaları, kadınların kariyer yapmalarını engellemektedir.					
18	Kariyer yapmanın maddi boyutunun yüksek oluşu, kadın öğretmenlerin kariyer yapmalarını engellemektedir.					
19	Kariyer yaparken harcanan paranın,kariyer sonrası dönüşünün düşük olması, kadın öğretmenlerin kariyer yapmalarını engellemektedir.					
20	Ekonomik gücün genelde erkekte olması,kadının kariyer yapma Yönündeki isteğini engellemektedir.					
21	Kadınların kariyer yapmalarının aile,toplum ve çevre tarafından olumlu bulunmaması kadınların kariyer yapmalarını engellemektedir.					
22	Kariyer gelişim planlarının genelde erkeğe yönelik olarak yapılması, kadınların kariyer yapmalarını engellemektedir.					
23	Erkek egemen kültür, kadınların kariyer yapmalarını Engellemektedir.					
24	Kadına karşı olan cinsiyet ayrımı, kadın öğretmenlerin kariyer yapmalarını engellemektedir.					
25	Kadın öğretmenlerin aldıkları eğitime bağlı olarak sosyal aktivitelerinin artması, onların kariyer yapmalarını engellemektedir.					
26	Aile ve okuldaki çocukların eğitiminin fazla zaman alması, kadın öğretmenlerin kariyer yapmalarını engellemektedir.					
27	Öğretmenlik mesleğinin çalışma saati dışında da,mesleğe dönük çalışmalar yapmayı zorunlu kılması kadın öğretmenlerin kariyer yapmalarını engellemektedir.					
28	Belirli bir yaşı geçtiğine inanan kadın öğretmenlerin,kariyer yapma yaşını geçtim düşüncelerine kapılmaları,onların kariyer yapmalarını engellemektedir.					
29	Kadın öğretmenlerin, mesleki birikimlerini yeterli görmeleri onların kariyer yapmalarını engellemektedir.					
30	Kariyer yapma işinin genellikle gençlere özdeşleştirilmesi, onların kariyer yapmalarını engellemektedir.					
31	Kariyer geliştirme çalışmalarına ,genellikle bekar öğretmenlerin tercih edildiği inancı, kadın öğretmenlerin kariyer gelişimini engellemektedir.					

ÖZGEÇMİŞ

25 Eylül 1970 tarihi İstanbul doğumluyum. İlk, Orta ve Lise öğrenimini Bakırköy ilçesinde tamamladıktan sonra Yıldız Teknik Üniversitesi Mühendislik Fakültesi Matematik Mühendisliği Bölümüne kaydoldum. Bu bölümden 1992 yılında mezun oldum. Mezun olduktan sonra İngiltere’de yabancı dil eğitimi gördüm. 1998 yılında Yıldız Teknik Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Öğretmenlik Sertifikası programını tamamladım. 1998 yılı İstanbul ili Bakırköy ilçesinde başladığım matematik öğretmenliği görevime halen aynı lisede devam etmekteyim. 2006 yılında Beykent Üniversitesi Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bölümünde Yüksek Lisans eğitimine başladım.

Özel ilgi alanlarım arasında sosyal sorumluluk projeleri kapsamında Sivil Toplum Kuruluşları projelerine gönüllü olarak destek vermek gelmektedir.

MEB bünyesinde eğitim ile ilgili çeşitli hizmet içi eğitim, kurs ve seminerlere katıldım. Evli ve iki çocuk annesiyim.

Ayşe Gülnur AVUKA