

TC
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ YÜKSEK LİSANS
PROGRAMI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

RESMİ İLKÖĞRETİM OKULLARINDA
ÇALIŞAN YÖNETİCİ VE ÖĞRETMEN
GÖRÜŞLERİNE GÖRE, KADIN
ÖĞRETMENLERİN KARIYER
ENGELLERİ

HAKAN KÖSTEK
04705015

TEZ DANIŞMANI
YRD.DOÇ.DR. SEVİNÇ PEKER

İSTANBUL
2007

T.C.
YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**RESMİ İLKÖĞRETİM OKULLARINDA ÇALIŞAN
YÖNETİCİ VE ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİNE GÖRE,
KADIN ÖĞRETMENLERİN KARIYER ENGELLERİ**

HAKAN KÖSTEK
04705015

Tezin Enstitüye Verildiği Tarih: 23.07.2007
Tezin Savunulduğu Tarih: 27.09.2007

Tez Oy birliği / Oy çokluğu ile başarılı bulunmuştur.

	Unvan Ad Soyad	İmza
Tez Danışmanı	: Yrd.Doç.Dr.Sevinç Peker	
Jüri Üyeleri	: Yrd.Doç.Dr.Fulya Şahin	
	: Yrd.Doç.Dr.Erkan Tabanca	

İSTANBUL
TEMMUZ 2007

ÖZ

RESMİ İLKÖĞRETİM OKULLARINDA ÇALIŞAN YÖNETİCİ VE ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİNE GÖRE, KADIN ÖĞRETMENLERİN KARIYER ENGELLERİ

Hakan Köstek

Temmuz, 2007

Bu araştırma ile resmi ilköğretim okullarında görev yapan kadın öğretmenlerin kariyer engellerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla ilköğretim okulu yöneticilerinin ve öğretmenlerinin görüşlerine başvurulmuştur.

Araştırmanın modeli genel tarama modelidir. Araştırmanın evrenini, İstanbul ili Avrupa yakası, Bahçelievler ilçesinde bulunan resmi ilköğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenler oluşturmaktadır. Bahçelievler ilçesinde 140 yönetici ve 1990 öğretmen vardır. Geçerlilik güvenilirlik testleri araştırmacı tarafından yapılmış olan ölçek, 39 yönetici ile 467 öğretmene uygulanmıştır. Toplam 506 yönetici ve öğretmen araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Araştırmada “oransız elaman örnekleme” kullanılmıştır.

Araştırmanın verileri, kadın öğretmenlerin kariyer engellerine ilişkin literatür taraması yapılarak ve araştırmacı tarafından geliştirilen “Kadın Öğretmenlerin Kariyer Engelleri” ölçeği kullanılarak elde edilmiştir. İki bölümden oluşan ölçeğin birinci bölümünü kişisel bilgiler anketi, ikinci bölümünü ise kadın öğretmenlerin kariyer engellerine ilişkin 31 madde yer almaktadır.

Araştırmada elde edilen verilerin analizi için SPSS-11 paket programı kullanılmıştır. Verilerin çözümlenmesinde aritmetik ortalamadan yararlanılmış, konum, ödül alıp almama, hizmet içi eğitim alıp almama ve cinsiyet değişkenlerine göre farklılıkları tespit etmek amacıyla bağımsız gruplar için t-testi uygulanmıştır. Son olarak yönetici ve öğretmenlerin, eğitim durumu, kıdem, medeni durum, çocuk sayısı, çalışma saati değişkenlerine göre, görüşleri arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığına ilişkin olarak tek yönlü varyans analizi yapılmış, farklılığın çıktığı durumlar için ise Turkey HSD testi uygulanmıştır.

Araştırma sonucunda cinsiyet değişkenine göre ailevi nedenler boyutunda kadın ve erkek görüşleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Burada farklılığın kaynağını kadınların görüşleri oluşturmuştur. Bu boyutta kadınlar erkeklere göre kadın öğretmenlerin kariyer gelişimi önünde ailevi nedenleri daha çok engel olarak görmektedirler. Yönetici ve öğretmen görüşleri ödül alıp almama değişkenine göre incelendiğinde, kadın öğretmenlerin kariyer engellerine yönelik olarak ailevi nedenler, okul çevre ve ekonomik nedenler boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuş, kıdem, konum, hizmet içi eğitim, eğitim durumu, medeni durum, çocuk sayısı, çalışma saati değişkenlerine göre ise yönetici ve öğretmen görüşleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

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

ABSTRACT

FROM THE POINT OF VIEW OF THE TEACHERS AND ADMINISTRATORS WHO WORK AT THE STATE PRIMARY SCHOOLS:“THE THINGS THAT PREVENT WOMAN TEACHERS FROM MAKING A CAREER”

Hakan Köstek

July, 2007

The aim of this study is to find out the obstacles that prevent the female teachers who already work in the state primary schools from making a career. In order to achieve this, the teachers and the school administrators were asked their opinions on this issue.

A general scanning model was used for the model .The research was conducted at the schools in the district of Bahçelievler, on the European side of Istanbul. There are 140 school administrators and 1990 teachers in Bahçelievler district. The scales validity and reliability tests were made by researcher and it is applied to 39 administrators and 467 teachers. The sample of the research covers totally 506 administrators and teachers. ‘The disproportionate subject sampling’ was used in the research.

The data for the study was obtained by scanning the literature about career obstacles for female teachers and by using the “The Career Obstacles Scale for the Female Teachers” developed by the researcher. The scale is composed of two parts. There is a questionnaire for personal information about the teachers and the administrators in the first part of the scale, and 31 career obstacles for the female teachers take place in the second.

The SPSS–11 packet program was used for the analysis of data obtained. And, in order to analyze the data, arithmetic approximation and the values of standard variables were used. Also, a t-test for the independent groups was used to find out the differences according to the variables of status, whether they ever got an award or had an in-service education, Finally, to find out whether there is a big difference in their thoughts, the test of Turkey HSD was used according to the variables of the marital status, the educational status, the ranking status, even the working hours and the number of children they have.

As a result of the research, according to the gender variety, a big difference between the thoughts of men and women was observed concerning the family affairs. The difference arises from the thoughts of women. At this point, compared with the men, women see home and family affairs as a big obstacle in front of the careers of females. When the teacher and the administrator opinions were analyzed based on the variety of getting awards, there is a big difference between them on the issue of career obstacles for the females concerning family affairs, economic situation, school and social environment. There is not much difference in what the teachers and the administrators think for the variables of working hours, the number of children, the in-service education, ranking situation, marital and educational status.

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

ÖNSÖZ

Bu araştırma, resmi ilköğretim okullarında görev yapan kadın öğretmenlerin kariyer engellerini bulmaya yönelik olarak yapılan bir çalışmadır.

Araştırmanın her aşamasında birçok kişinin önemli desteği ve katkıları olmuştur. Başta bu araştırmanın planlı bir şekilde yürütülmesinde yapıcı eleştirileri, akademik bilgisi ve deneyimi ile bana yol gösteren danışmanım Sayın Yrd. Doç. Dr. Sevinç PEKER başta olmak üzere yüksek lisans öğrenimim boyunca her türlü destek ve yardımlarını eksik etmeyen sayın Prof. Dr. Ali İlker GÜMÜŞELİ, Sayın Yrd. Doç. Dr. Muharrem KÖKLÜ, Sayın Yrd. Doç. Dr. Erkan TABANCALI' ya ve Yrd. Doç. Dr. Yusuf İNANDI'ya teşekkür ve saygılarımı sunarım.

Ayrıca, bu araştırmanın ortaya çıkmasında, değerli görüşleriyle katkıda bulunan Bahçelievler ilçesinde görev yapan saygıdeğer okul yöneticilerine ve öğretmenlerine, araştırmanın her aşamasında ilgisini ve yardımını eksik etmeyen değerli arkadaşım Bülent KURAN'a, Yüksel GÜNDÜZ'e araştırma boyunca sabır, anlayış ve özveriyle desteğini sürdüren sevgili eşim Devrim'e en içten teşekkürlerimi sunarım.

İstanbul; Temmuz, 2007

Hakan KÖSTEK

İÇİNDEKİLER

ÖZ	iii
ABSTRACT	iiiv
ÖNSÖZ	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLO LİSTESİ	x
KISALTMALAR	xii
1. GİRİŞ	1
1.1. Problem	1
1.2. Amaç	4
1.3. Araştırmanın Önemi	5
1.4. Sayıtlar	6
1.5. Sınırlılıklar	6
2. KURAMSAL BİLGİLER	7
2.1. Geçmişten Günümüze Kadar Türk Kadınının Sosyal Hayat İçindeki Yeri	7
2.2. Osmanlı Devletinde Kadınların Eğitimi İçin Yapılanlar	9
2.2.1. Sıbyan /İptidaiye Okulları.....	9
2.2.2. Rüştiyeler	10
2.2.3. Kız İdâdiler	10
2.2.4. Ebe Okulu	11
2.2.5. Hastabakıcılık ve Hemşirelik Kursları	11
2.2.6. Tıp, Dişçilik ve Eczacılık Eğitimi.....	11
2.2.7. Kız Öğretmen Okulu (Dârülmuallimât).....	11
2.2.8. Islahhane	12
2.2.9. Ana Muallim Okulu	12
2.2.10. Yüksek Öğretim	13
2.3. Cumhuriyetten Günümüze Kadın Eğitimi İçin Yapılanlar	13
2.3.1. İlköğretimdeki Gelişmeler	15
2.3.2. Ortaöğretimdeki Gelişmeler.....	16
2.3.3. Liselerdeki Gelişmeler	17
2.3.4. Yükseköğretimdeki gelişmeler	18
2.4. Kariyer	19
2.4.1. Kariyer Yönetimi	20
2.4.2. Kariyer Planlama	21
2.4.3. Kariyer Geliştirme	21
2.4.4. Kariyer Geliştirmenin Örgüt Açısından Önemi	22
2.4.5. Kariyer Geliştirmenin Birey Açısından Önemi	22

2.5. Öğretmenlerin Kariyer Gelişim Evreleri.....	23
2.5.1. Kariyere Giriş Evresi:	23
2.5.2. Durulma Evresi:	23
2.5.3. Deneycilik Evresi:.....	24
2.5.4. Uzmanlık Evresi:	24
2.5.5. Sakinlik Evresi:.....	24
2.6. Öğretmenlerin Kariyer Gelişiminin Önündeki Zorluklar	24
2.7. Kariyer Gelişiminde Cinsiyet Rollerini	27
2.7.1. Toplumsal Cinsiyet	27
2.7.2. Ataerkillik	28
2.8. Çalışan Kadının Kariyer Görünümü	29
2.9. Bir Kadın Mesleği Olarak Öğretmenlik.....	29
2.10. Kadın Öğretmenlerin yaşadığı kariyer engelleri.....	31
3. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	33
3.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar	33
3.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar	35
4. YÖNTEM.....	36
4.1. Araştırmanın Modeli	36
4.2. Evren ve Örneklem	36
4.3. Veri Toplama Aracı	37
4.4. Veri Toplama Aracının Geliştirilmesi.....	37
4.5. Veri Toplama Süreci ve Verilerin Analizi	38
5. BULGULAR VE YORUM.....	40
5.1. Birinci Alt Amaca Yönelik Bulgular ve Yorum	40
5.2. İkinci Alt Amaca Yönelik Bulgular ve Yorum.....	42
5.3. Üçüncü Alt Amaca Yönelik Bulgular ve Yorum.....	44
5.4. Dördüncü Alt Amaca Yönelik Bulgular ve Yorum	47
5.5. Beşinci Alt Amaca Yönelik Bulgular ve Yorum	49
5.6. Altıncı Alt Amaca Yönelik Bulgular	51
5.7. Yedinci Alt Amaca Yönelik Bulgular.....	52
5.8. Sekizinci Alt Amaca Yönelik Bulgular.....	54
5.9. Dokuzuncu Alt Amaca Yönelik Bulgular.....	56
5.10. Onuncu Alt Amaca Yönelik Bulgular.....	57
5.11. On birinci Alt Amaca Yönelik Bulgular	59
5.12. On ikinci Alt Amaca Yönelik Bulgular	61
5.13. On üçüncü Alt Amaca Yönelik Bulgular	64
5.14. On dördüncü Alt Amaca Yönelik Bulgular	66
6. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	69
6.1. Sonuçlar	69
6.2. Öneriler	75
6.2.1. Uygulayıcılar İçin Öneriler	76
6.2.2. Araştırmacılar İçin Öneriler.....	76
KAYNAKÇA.....	77

EKLER	82
EK 1. Y.T.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Yazısı	82
EK 1a. İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nün Valiliğe Yazısı.....	83
EK 1b. İl Milli Eğitim Müdürlüğünün Valilik oluru doğrultusunda Y.T.Ü Sosyal Bilimler Enstitüsü'ne Yazısı	84
EK 2. Kadın Öğretmenlerin Kariyer Engelleri Ölçeği.....	85
EK 3. Ölçek Uygulanan Okulların Listesi	87
ÖZGEÇMİŞ	88

TABLULAR LİSTESİ

	Sayfa No
Tablo 1: Türkiye’de 1935- 2000 Döneminde Sayım Yılları İtibariyle Cinsiyete Göre Okuryazar Oranı (%)(6+ Yaş).....	14
Tablo 2: Cinsiyete Göre İlkokullardaki Gelişmeler (1923–2006).....	15
Tablo 3: Cinsiyete Göre Ortaokullarda Gelişmeler (1923-1996).....	17
Tablo 4: Cinsiyete Göre Genel Liselerdeki Gelişmeler (1923-2006).....	18
Tablo 5: Yükseköğretimde Öğretim Yılına Göre Birim, Öğretim Elemanı ve Öğrenci Sayıları.....	18
Tablo 6: Kariyer Geliştirme Sisteminin Yararları.....	22
Tablo 7: Kamu Kesiminde Kadın Oranı.....	30
Tablo 8: Ortaöğretimde Bölgelere Göre Öğretmen Sayısı (2003-2004).....	30
Tablo 9: İlköğretimde Bölgelere Göre Öğretmen Sayısı (2003-2004).....	30
Tablo 10: Cinsiyete Göre Öğretmen Sayısı (2003-2004 Öğretim Yılı).....	31
Tablo 11: Yönetici ve Öğretmen Görüşlerine Göre, Kadın Öğretmenlerin“ Ailevi Nedenlerden ”Dolayı Yaşadığı Kariyer Engelleri Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	40
Tablo 12: Yönetici ve Öğretmen Görüşlerine Göre, Kadın Öğretmenlerin“ Toplumsal Yapıdan ”Dolayı Yaşadığı Kariyer Engelleri Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	42
Tablo 13: Yönetici ve Öğretmen Görüşlerine Göre, Kadın Öğretmenlerin“ Okul ve Çevreden ”Dolayı Yaşadığı Kariyer Engelleri Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	45
Tablo 14: Yönetici ve Öğretmen Görüşlerine Göre, Kadın Öğretmenlerin“ Ekonomik Nedenlerden ” Dolayı Yaşadığı Kariyer Engelleri Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	47
Tablo 15: Yönetici ve Öğretmen Görüşlerine Göre, Kadın Öğretmenlerin “Eğitim Durumu, Çalışma Saati, Yaş ve Medeni Durumdan” Dolayı Yaşadığı Kariyer Engelleri Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	49
Tablo 16: Cinsiyet Değişkenine Göre, Yönetici ve Öğretmenlerin, Kadın Öğretmenlerin Kariyer Engellerine Yönelik Görüşleri Arasındaki Anlamlı Farklılığa İlişkin T Testi ve Sonuçları.....	51
Tablo 17: Ödül Alıp Almama Değişkenine Göre, Yönetici ve Öğretmenlerin, Kadın Öğretmenlerin Kariyer Engellerine Yönelik Görüşleri Arasındaki Anlamlı Farklılığa İlişkin T Testi ve Sonuçları.....	53
Tablo 18: Hizmet İçi Eğitim Alıp Almama Değişkenine Göre, Yönetici ve Öğretmenlerin, Kadın Öğretmenlerin Kariyer Engellerine Yönelik Görüşleri Arasındaki Anlamlı Farklılığa İlişkin T Testi ve Sonuçları.....	54

Tablo 19:	Konum Değişkenine Göre, Yönetici ve Öğretmenlerin, Kadın Öğretmenlerin Kariyer Engellerine Yönelik Görüşleri Arasındaki Anlamlı Farklılığa İlişkin T Testi ve Sonuçları.....	56
Tablo 20:	Kıdem Değişkenine Göre, Kadın Öğretmenlerin Yaşadığı Kariyer Engelleri Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	57
Tablo 21:	Kıdem Değişkenine Göre, Yönetici ve Öğretmenlerin, Kadın Öğretmenlerin Kariyer Engellerine Yönelik Görüşleri Arasındaki Anlamlı Farklılığa İlişkin Olarak Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi ve Sonuçları.....	59
Tablo 22:	Eğitim Durumu Değişkenine Göre, Kadın Öğretmenlerin Yaşadığı Kariyer Engelleri Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	60
Tablo 23:	Eğitim Durumu Değişkenine Göre, Yönetici ve Öğretmenlerin Kadın Öğretmenlerin Kariyer Engellerine Yönelik Görüşleri Arasındaki Anlamlı Farklılığa İlişkin Olarak Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi ve Sonuçları.....	61
Tablo 24:	Medeni Durumu Değişkenine Göre, Kadın Öğretmenlerin Yaşadığı Kariyer Engelleri Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	62
Tablo 25:	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.....	63
Tablo 26:	Çocuk Sayısı Değişkenine Göre, Kadın Öğretmenlerin Yaşadığı Kariyer Engelleri Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	64
Tablo 27:	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.....	65
Tablo 28:	Çalışma Saati Değişkenine Göre, Kadın Öğretmenlerin Yaşadığı Kariyer Engelleri Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	66
Tablo 29:	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.....	68

KISALTMALAR

MEB	: Mili Eğitim Bakanlığı
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
KSSGM	: Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü
DPT	: Devlet Planlama Teşkilatı

1. GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problemi tanımlanmış, araştırmanın amacı ve alt amaçları belirtilmiştir. Araştırmanın önemine, sayıtlarına ve araştırmayla ilgili sınırlılıklara yer verilmiş, ilgili tanımlamalar yapılmıştır.

1.1. Problem

Yirmibirinci yüzyılda toplumsal, ekonomik, kültürel, sosyal ve eğitimsel alandaki gelişmeler büyük bir hızla gerçekleşmektedir. Örgütlerin gelişme ve verimliliklerinin de insan faktörü çok önemli bir konuma yükselmiştir. Bundan ötürü örgütler insan gücünün daha fazla geliştirilmesine yönelik çabalarını arttırma yoluna gitmişlerdir.

İnsanlık tarihi boyunca, kadınlar birçok uygarlıklarda, toplumsal ve çalışma yaşamında erkeklerin sahip olmuş olduğu bir konuma çok az sahip olabilmişlerdir. Kadına, yerine göre ikinci planda bir insan, ev işlerini görmesi ve çocuk bakımıyla uğraşması gereken bir kimse ya da süs eşyası olarak bakılmıştır. Toplumsal yapının getirmiş olduğu gelenek ve görenekler ile bu bakış açısı kurallar haline gelmiş dini inançlar ile bu bakış açıları sağlamlaştırılmıştır. Böylece kadın, politik, toplumsal ve ekonomik yaşamda geri plana itilmiş; eğitim olanaklarından daha az yararlandırılmış ve hukuksal olarak da kimi hakları kısıtlanmıştır (Seçkin, 1992, 63' den aktaran Ayan, 2000, 2).

Çalışma yaşamının dinamik temposu içinde hem örgütlerin hem de çalışanların ihtiyaç ve beklentileri de sürekli olarak değişim ve gelişim göstermektedir. Özellikle eğitim düzeyinin artması ile birlikte uzun yıllar boyunca çalışma yaşamı içinde yeri ve konumu pek önemsenmeyen kadın çalışanlar, ekonomik ve sosyal hayatın tüm alanlarında yer almaya başladıkları görülmektedir (Tüzen, 2002, XVIII). Bütün Dünyada, kadın-erkek eşitliği konusunun gittikçe güncelleştiği, saygınlığı, evrenselleştiği bir dönem yaşanmaktadır (Altınışik, 1988, 91).

Günümüzde, toplumların gelişmişlik ve çağdaşlıkları belirli ölçütlere bağlanmıştır. Bunlar Demokratikleşme, eğitim-öğretimde fırsat eşitliği modernleşme, okuryazarlık oranları, en önemlilerinden biride insanlar arasındaki hak ve hürriyetlerdeki eşitliklerdir.

Kadın ve erkeğin toplumsal yaşam içindeki rolleri, paylaşılan görev ve sorumluluklar bugün günümüz toplumlarının çağdaşlaşma belirtilerinde ön sırada gösterilmektedir. Kadının sosyal hayat içinde yer almadığı ve yasalar önünde erkek ile eşit değere sahip olmadığı sürece o toplumun çağdaşlaşmasından bahsetmek günümüz ölçütlerine göre doğru olmayacaktır.

“Gelişme, kalkınma ve batılılaşma” olarak nitelendirilen “Çağdaşlaşmanın” belirlenmesinde, değişik kesimlerce somut göstergeler kullanılmaktadır. Bu göstergelerden bir tanesi olarak da kadının statüsü gösterilmektedir. Ünlü bilim adamı Stuart Mill “ Bir uygarlığın düzeyini ölçmek için, kadının hayat şartlarına bakınız” demektedir. Bilgi toplumuna geçişte kadının statüsü önemli bir gösterge olarak karşımıza çıkmaktadır (Atalay, 1992,100’den aktaran Ayan, 2000, 3).

Kadının toplumsal yaşam içinde karşılaştığı sorunlar tüm dünyada farklı ölçeklerde görülmektedir. Bugün gelişmiş ülkeler olarak gösterilen ülkelerde bile kadınlar gerek aile ve gerekse iş yaşamında birçok sorun ile karşılaşmaktadırlar. Çalışma yaşamının dışında da kendilerinden ağır sorumluluklar beklenmektedir.

Ülkemizde toplumun kadından beklediği en büyük sorumluluk çocuklarına karşı iyi bir anne ve eşine karşıda iyi bir ev kadını olmasıdır. Toplumca kadının yeri ailesi ve evi olarak belirlenmiştir. Toplumsal yapının kadından beklemiş olduğu bu rol ve sorumluluklar kadınların eğitim ve çalışma yaşamında düşük düzeyde yer almasına neden olmaktadır. Küçük yaşlarda ailede başlayan rol yüklemesi ilerleyen yaşlarda toplumun ve kitle iletişim araçlarının vasıtasıyla kadınlar üzerindeki ağırlığını arttırmaktadır.

Kadınların kariyer süreçlerinde üst düzeylere ulaşmalarını engelleyen bazı engeller bulunmaktadır. Geleneksel cinsiyete dayalı değer ve tutumların yanı sıra, erkek egemen örgütsel yapılar da kadınların kariyer gelişimlerini etkilemektedir. Kadınların örgüt içinde gelişimlerini engelleyen görevsel ayırım ve cam tavan yaklaşımı gibi görünmez engeller de mevcut olmaktadır.

Kadınların yönetimde üst düzey görevlerde bulunmamlarına gerekçe olarak, daha duygusal olmaları ve rasyonel karar almalarının mümkün olmadığını belirtmektedirler. Dolayısıyla, kadınların karar verme konumu olan yöneticilikte başarılı olamayacakları düşünülerek terfi ettirilmelerinden kaçınılması savunulmaktadır (K.S.S.G.M. 1999, 11).

Toplumsal yapının meydana getirdiği geleneksel rollere ilişkin olarak kadının temel rolü ev kadınlığı, erkeğin ki ise evin geçimini sağlamaktır. Böylece daha baştan itibaren kadının çalışma yaşamı sekteye uğramış ve kadının dışarıda çalışsa bile temel sorumluluğunun evi olduğu ve eve ilişkin görevlerini aksatmaması gerektiği ifade edilmiştir. Kadının iş yaşamı içerisindeki rolü ikincil işgücü olmuştur.

Çalışan kadınların birinci sorumlulukları arasında olan eve ve ailesine karşı olan sorumlulukları çalışma yaşamının ilk 10 ile 15. yılları arsında kendisini baskın olarak hissettirmekte ve kadın çalışan kariyer planını ancak bu sorumluluklarından bir ölçüde kurtulabildiği yaşlarda yapmaktadır (Çarıkçı, 2001, 67).

Kadınların birincil sorumluluk alanı evi ve ailesi olarak görüldüğu için, işlerin de başarılı olmalarına dair toplumsal bir zorlama ile karşılaşmamaktadırlar. Kadınların çoğunlukla eşlerine destek olabilecekleri, aile ve ev işlerini aksatmayıcı nitelikte işlerde çalışmaları yeterli görülmektedir. İşte sorumluluk alma, başarı gösterme ve kariyer yapma çoğunlukla erkekten beklenmektedir (Kurtsan, 2000, 98).

Kadınlar günümüzde çalışma yaşamının her alanında yer almaktadırlar. Ancak toplumsal cinsiyet kaynaklı etmenler nedeniyle mesleklerde kadın ve erkek meslekleri olarak şekillenmektedir. Kadınların özellikle içinde yer aldığı meslekler kadınlık rollerine uygun düşen meslekler olmaktadır. Bu meslekleri tercih etmelerindeki nedenler çocukluğundan itibaren kadınlardan yerine getirmesi beklenen görev ve sorumluluklara dayalı mesleklerdir.

Kadın çalışanların kariyer yapmalarının 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 yüklemeleri nedeniyle, kentsel aile içinde de erkek egemen yapı çoğunlukla ağırlığını sürdürmektedir (Özkalp,1991, 72).

Kadınlar toplumsal yapını kendisinden beklediği işlerde çalışmak istediği takdirde görünen ve görünmeyen bir takım engellerle karşılaşmaktadırlar. Çalışma yaşamına katılan kadınlar özellikle evli olanlar bir rol artışı ile karşılaşmaktadırlar. Bir tarafta iş yaşamının getirdiği rol ve sorumlulukları yerine getirmeye çalışırken diğer taraftan ailesine ve evine karşı rol ve sorumluluklarını aksatmamaya çalışmaktadır. Bu iki beklenti karşısında kalan kadın çalışanlar çeşitli çatışmalar yaşamaktadır.

Çalışma yaşamında ve eve dair sorumlulukları arasında çabalayan kadın çalışanlar çoğunlukla işyerlerinden kendilerinden fazla sorumluluk beklenmeyen zaman olarak kısmi çalışabileceği işleri tercih etmeye böyle bir iş bulamadıkların dada mevcut işlerini terk etmektedirler.

Toplumsal yapının cinsiyete dayalı olarak geliştirdiği rol ve sorumluluklar, kadın öğretmenler üzerindeki ağırlığını sürdürmektedir. Kadınlar bir taraftan çalışma hayatının getirdiği sorunlar ve kariyer çalışmaları için uğraşırken diğer taraftan toplumun kendisinden beklediği aile ve eve yönelik sorumluluklarını yerine getirmeye çalışmaktadır. Cinsiyete dayalı toplumsal şartlanmanın neticesinde de kariyer süreçlerinde kadınlar bir takım engeller yaşamaktadırlar.

Eğitim iş alanı da kadınların yoğun olarak çalıştığı mesleklerin başında gelmektedir. Gerek kadının toplumsal annelik rolü gereği gerekse zamanın büyük bölümünün işyerinde geçmemesinden ötürü kadınların ev ve ailesine yeterince zaman ayırabileceklerini düşünmelerinden dolayı kadınlar bu mesleği tercih etmektedirler.

1.2. Amaç

Bu araştırmanın amacı, resmi ilköğretim okullarında çalışan yönetici ve öğretmen görüşlerine göre, kadın öğretmenlerin kariyer engellerinin neler olduğunu bulmaktır.

Araştırmanın genel amacı çerçevesinde, şu sorulara yanıt aranmaya çalışılmıştır.

Yönetici ve öğretmen görüşlerine göre kadın öğretmenlerin;

- Ailevi nedenlerden dolayı yaşadıkları kariyer engelleri ne düzeydedir?
- Toplumsal (sosyal) yapı nedeni ile yaşadıkları kariyer engelleri ne düzeydedir?
- Okul ortamı ve çevre koşulları nedeni ile yaşadıkları kariyer engelleri ne düzeydedir?
- Ekonomik nedenlerden dolayı yaşadıkları kariyer engelleri ne düzeydedir?
- Eğitim durumu, cinsiyet, çalışma saati, yaş ve medeni durumdan dolayı yaşadıkları kariyer engelleri ne düzeydedir?
- Yaşadıkları kariyer engelleri cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılığa neden olmakta mıdır?

- Yaşadıkları kariyer engelleri ödül alıp almama değişkenine göre anlamlı bir farklılığa neden olmakta mıdır?
- Yaşadıkları kariyer engelleri hizmet içi eğitim alıp almama değişkenine göre anlamlı bir farklılığa neden olmakta mıdır?
- Yaşadıkları kariyer engelleri konum değişkenine göre anlamlı bir farklılığa neden olmakta mıdır?
- Yaşadıkları kariyer engelleri kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılığa neden olmakta mıdır?
- Yaşadıkları kariyer engelleri eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılığa neden olmakta mıdır?
- Yaşadıkları kariyer engelleri medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılığa neden olmakta mıdır?
- Yaşadıkları kariyer engelleri çocuk sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılığa neden olmakta mıdır?
- Yaşadıkları kariyer engelleri çalışma saati değişkenine göre anlamlı bir farklılığa neden olmakta mıdır?

1.3. Araştırmanın Önemi

Bu araştırmanın sonuçlarının resmi ilköğretim okullarında görev yapan kadın öğretmenlerin yaşamış oldukları kariyer engellerinin neler olduğu hakkında Milli Eğitim Bakanlığı, İl Milli Eğitim Müdürlüğü gibi ilgili kurumlara bilimsel bilgi olarak katkı sağlayacağı düşünülmüştür. Bu bilimsel bilgi çerçevesinde alınacak önlemler ile çağdaşlaşmanın göstergelerinden biri olan kadının toplumdaki yeri ve önemi konusundaki eksikliklerin giderilerek, gelişmiş ülkeler düzeyine ulaşabileceğimiz düşünülebilir.

Aynı zamanda, bu çalışma ile eğitim sektöründe kadın öğretmenlerin sayıca yoğun olarak çalışmasına karşın yönetsel düzeylerde yer alamamasının nedenleri konusunda da bilgi sahibi olunacaktır. Bu eksiklerin giderilmesi ile kadın öğretmenlerin yönetsel ve liderlik becerilerinden yararlanılabilecektir.

1.4. Sayıtlar

- Anket ve ölçeklere deneklerin verdikleri cevaplar onların gerçek görüş ve düşüncelerini yansıtmaktadır.
- Kullanılan veri toplama aracı kadın öğretmenlerin kariyer engellerini belirlemek için yeterlidir.

1.5. Sınırlılıklar

- Bu araştırma İstanbul ili Avrupa yakası, Bahçelievler ilçesinde resmi ilköğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmen görüşleri ile sınırlıdır.
- 2006 ve 2007 eğitim ve öğretim yılı ile sınırlıdır.

2. KURAMSAL BİLGİLER

Bu bölümde geçmişten günümüze kadar Türk kadınının sosyal hayat içindeki yeri, kariyer ve kariyer ile ilgili temel kavramlar açıklanmış. Öğretmenin kariyer gelişim evrelerinden bahsedilerek, kadın öğretmenlerin kariyer engelleri anlatılmıştır.

2.1. Geçmişten Günümüze Kadar Türk Kadınının Sosyal Hayat İçindeki Yeri

Osmanlı yönetiminde ve Cumhuriyet yönetiminde kadınla ilgili yapılan eğitim çalışmalarına geçmeden önce, İslamiyet öncesinde ve Osmanlı Devleti'nde kadının sosyal yaşamdaki yerine kısaca bir inceleyecek olursak;

Eski Türklerde çocuğun eğitimi, aile içinde verilmekteydi. Ailede kadının önemi büyüktü ve kadına karşı büyük bir saygı vardı. Türk kadını Roma kadınından daha fazla hak ve hürriyetlere sahipti. Kadına saldıran bir kimse idam cezasına çarptırılırdı. Genç bir kıza sataşan erkek, onunla evlenmek zorunda kalırdı. Yoksa erkek büyük ceza görürdü (Kanad, 1963, 197-198'den aktaran Yılmaz, 1991, 22). Kadın erkekle eşit haklara sahipti. Türklerde tek kadınla evlenme âdeti vardı. Harem yoktu. Kadın her meclise girebilirdi. Siyasi, dini ve toplumsal işleri görüşmek üzere toplanan meclislere kadınlar yüzleri açık olarak katılırlardı (Kanad, 1963, 200'den aktaran Yılmaz, 1991, 23).

Eski Türklerde kadın ve erkek arasında tam bir eşitlik söz konusuydu. İslamiyet ve Arap kültürü ile tanışma, göçler gibi nedenler, kadının toplumdaki statüsel gücünü kaybetmesine neden olsa da (Güven, 2001, 62) Türk kadını toplumdaki yerini uzun süre korumuştur. Selçukluların X. yüzyılda Anadolu'ya gelişleriyle birlikte her ne kadar İslamiyet'in etkisi görülse de, Türk kadını faal ve eve kapatılmamıştır. "Harem" henüz bilinmemektedir. Selçuklu egemenliği 300 yıl kadar sürer. Bu safhada kadının sosyal durumu önemli ölçüde değişmelere uğrar. Bu değişime rağmen kadın toplumdan yine kopmamıştır. Kadınlar adına medrese, hastane ve vakıflar yapılmaktadır (Göksel, 1993, 128).

Türklerin İslamiyet'i kabul edişiyile birlikte kadınlara karşı tutumlarında büyük değişimler meydana gelmiş ve kadın birçok haktan mahrum edilmiştir.

Yerleşik uygarlık ve İslam kültürüne katıldıktan sonra kadın erkekten daha pasif olmuştur. İslam kültürü içinde erkeklerin durumu gelişirken, kadınlar atalarından kalan haklarını büyük oranda kaybetmişlerdir (Doğramacı, 1989, 4).

Osmanlı İmparatorluğu'nda XX. yüzyılın başına kadar kadının toplumdaki yeri önemsizdi. Toplumsal yapı cinslerin ayrılığı üzerine kurulmuştu. İki ayrı dünyadan söz edilebilirdi. Erkeğin dünyası kamusal, kadının dünyası ise özel ve mahremdi. Kadınlar sınırlı bir toplumsal yaşama sahipken erkekler büyük bir ekonomik ve siyasal gücü elinde tutmaktaydı. Üretim ve yaratım ile ilgili sorumluluklar tümüyle erkeklere verilmişti. Eğer ev içinde harcanan emeğin ekonomik nitelikleri yok sayılırsa, kentlerde Türk kadınının erkeğin maddi bağımlılığı altında yaşadığı ve ülkenin ekonomik etkinliğine pratikte hiç katılmadığı haklı olarak ileri sürülebilir (Caporal, 1999, 135–140).

Tanzimat dönemine kadar toplumda kadın ve erkekten farklı davranış kalıpları beklenmiş, bu farklılık ailede verilen eğitimle yerleştirilmiştir. Eğitimi önemsenmeyen, kendi ekonomik bağımsızlığını kazanamayan kadın yalnızca bir eş ve anne olarak görülmüştür. Kadınlara ilişkin bu bakış kadını toplumdan soyutlamıştır (Çakır, 1996, 110).

Türkiye'de kadın hareketinin meydana gelişi, dünyadaki genel seyri izlemiştir. Kadınların yaşadığı bu değişimler hukuk, eğitim, toplum, siyasi ve ekonomik değişimlerle paralel gitmiştir. Bu anlayış Tanzimat dönemine kadar götürülebilir. Asıl büyük dönüşüm ise II. Meşrutiyet döneminde olmuştur. Bu dönemin özgürlük ideali etken olmuş, kadın giderek özgürleşmeye ve bireyselleşmeye başlamıştır. (Yaşar, [13.04.2007]).

Türk kadınının cumhuriyet öncesinde yaşamış olduğu bu kısıtlayıcı ve baskıcı ortam Türk toplumunun gelişme ve ilerlemesini de engellemiştir. Cumhuriyet döneminde kadınların öğrenimi, meslek sahibi olmaları, ekonomik alanda üretici olarak yer almaları için reformlar yapılmıştır (İnan, 1982, 15).

Atatürk yapmış olduğu reformlar ile Türk kadını dünya üzerinde hak ettiği konuma yükseltmeye çalışmıştır. Tevhid –i Tedrisat Kanunu, Kıyafet Kanunu ve en önemlisi olarak da 1926 yılında kabul edilen Medeni Kanun ile Türk kadını birçok ülkeden önce kadın hakları konusunda büyük haklar kazanmıştır.

Atatürk; kadının toplumdaki önemini; “ Şuna inanmak gerekir ki, yeryüzünde gördüğümüz her şey kadınlarca yapılmıştır. Bir topluluk onu oluşturanlardan yalnız birinin çağdaş gereksinimleri ile yetinirse o topluluk yarıdan çok güçsüzlük içinde kalır. Bir ulus ilerlemek ve uygarlaşmak isterse, özellikle bu noktayı temel olarak benimsemek zorundadır.” sözleri ile ifade etmiştir (Göktekin, 1992, 8’den aktaran Ayan, 2000, 7).

2.2. Osmanlı Devletinde Kadınların Eğitimi İçin Yapılanlar

Eğitim, toplumların ekonomik ve sosyal gelişimlerinde etkili olan en önemli itici faktörlerden biridir. Ayrıca eğitim, tüm dünyada yaşam boyu süren ve yaşamın her alanını ilgilendiren bir süreç olarak görülmektedir. Yaşam boyu eğitim; eğitimi sınırlı görmeden yaşı, cinsiyeti, eğitim düzeyi ne olursa olsun tüm yetişkinlerin eğitimine önem verir (Bülbül, 1991, 15).

Osmanlı yönetiminde eğitim kurumlarının büyük bölümü erkek öğrencilere açıktı. Her ne kadar Osmanlı yönetiminde bazı sıbyan mekteplerinde kız erkek ortak öğrenim yapıldığı, bazı yerlerde sadece kız öğrenciler için sıbyan mektepleri bulunduğu söylenirse de kaynak gösterilmediğinden ne derece doğru olduğu bilinmemektedir (Doğramacı, 1989, 79).

Osmanlı döneminde kadınlar eğitim adına, sadece sıbyan mekteplerinden yararlanabilmekte, daha fazla bir eğitim verilmemekteydi. Yerleşik anlayışa göre, daha fazlasına da gerek yoktu. Çünkü kadının ev işleri ve çocuk bakımından sorumlu olarak, ancak bunları yapması yeterli görülmüştü.

Osmanlı imparatorluğunda eğitim ile ilgili olarak sırası ile şu kurumlar bulunmaktaydı:

2.2.1. Sıbyan /İptidaiye Okulları

Osmanlılarda kız ve erkek çocuklar 5–6 yaşlarından itibaren sıbyan mektebine gider, 3–4 yıl kadar öğrenim görürlerdi. Bu eğitim, dinsel nitelikli, yüzeysel ve zorunlu değildi. Bu okullar Tanzimat a kadar devam etmiştir.

Sıbyan okulları, medrese sistemi dışında ilköğretim veren kurumlardı. Mahalle mektebi, taş mektep, darü’t talim vb. adlarla anılan bu kurumlar birçok mahalle ve köyde vardı. Sıbyan okulları zorunlu olmayıp, kız ve erkek çocukların birlikte karma

öğretim gördükleri temel okullardır. Derslere ve çocukların eğitimine dini bilgiler hâkimdi (Yıldız, 2003, 265).

Sıbyan mektepleri konusunda en önemli girişim 1869 tarihli Maarif-i Umumîye Nizamnâmesi'dir. Bu nizamnâmeğe göre, sıbyan mekteplerine devam mecburiyeti kızlar için 6–10, erkekler için 7–11 yaşları olarak belirlenmiştir (Kodaman, 1980, 109, Unat, 1964, 38'den aktaran Kurnaz, [13.02.2007]).

İlköğretim mecburiyeti 1869 Nizamnamesi'nden sonra ilk defa olarak Kanun-ı Esasî (1876)'de anayasa maddesi olarak yer almıştır. Böylece, kız ve erkek öğrenciler için eşit öğretim hukuken mümkün kılınmıştır (Kodaman, 1980, 110-121'den aktaran Kurnaz, [13.02.2007]).

2.2.2. Rüştîyeler

Rüştîyeler ilkokullar üzerine açılan orta dereceli okullardır. Rüştîyelerin özelliği medrese tipinde bir okul olmaması, dünya işlerine ve hayata yönelik bir okul olmasıdır. Rüştî sözcüğü de çocukluktan çıkıp ergenliğe geçmiş, ergen olmaya yönelmiş anlamına gelir (Binbaşoğlu, 1995, 11–12).

1859 yılına kadar kız öğrencilerinin devam ettikleri sıbyan okullarının üstünde hiçbir kurum yoktu. Eğitim nimetinden erkek çocuklar yararlanmakta, kızlar bütün istek ve arzularına rağmen bu eğitim kurumundan yoksun bırakılmaktaydı (Koçer, 1991, 66).

Kız öğrenciler için orta öğretimde okuyabilme hakkı Tanzimat döneminde gerçekleşmiştir. İlk kız rüştîyesi 6 Ocak 1859 tarihinde İstanbul'un Sultan Ahmet semtinde açılmıştır (Akyüz, [08.03.2007]).

Kız rüştîyelerinde, derslere giren kadın hocalara ilk kez 1873 tarihinde rastlamaktayız. Dârülmualimât'ın ilk mezunları olan bu hanımlar, aynı zamanda eğitim tarihimizde resmî okuldan yetişerek görev alan ilk hanım öğretmenlerdir (Kurnaz, [13.02 2007]).

2.2.3. Kız İdadiler

II. Meşrutiyet döneminde Eğitim Bakanlığı önemli bir yenilik yaparak, kızlar için Rüştîyelerin üstünde (Lise düzeyinde) bir Kız İdadîsi kurulması için çalışmalar yapmıştır. Kızlar için ilk idadî 13 Mart 1880'de açılmıştır. Bu okul ile kızlar ilk kez lise seviyesinde öğrenim görmeye başlamıştır. (Devlet Salnamesi, 1328, 336-396'dan aktaran Kurnaz, [13.02.2007]).

2.2.4. Ebe Okulu

Osmanlılarda kadınların sağlıkla ilgili bilgileri edinebilecekleri herhangi bir öğretim kurumu yoktu. Kadınlar sağlıkla ilgili bu bilgiler tamamen çevrelerinden edinmekteydi. Geleneksel bir yol izlenmekteydi. Bu konuda kadınların toplu olarak eğitilmesi ilk defa Tanzimat döneminde düşünülmüştür.

Tıbbiye Mektebi'nde ebelik kursları açılması için hekimbaşı tarafından 1842'de hükümete bir öneri verilmiş ve kabul edilmiştir (Kurnaz, [13.02.2007]). İlk ebe okulu ise İstanbul Tıp Fakültesi'ne bağlı olarak meşrutiyet döneminde kurulmuştur.

2.2.5. Hastabakıcılık ve Hemşirelik Kursları

Osmanlı devletinde hemşirelik eğitimi ilk olarak Meşrutiyet döneminde başlamıştır. Daha önce meydana gelen bazı gelişmelerin bu konuda örnek olduğu da bir gerçektir. Florance Nightingale başkanlığındaki İngiliz hemşireler de İngiliz askerlerine hizmet vermek üzere Selimiye Kışlası'na gelmişlerdir. Bu olaylar, bizdeki hemşirelik eğitimi için bir örnek olmuştur.(Kum, 1967, 135-137'den aktaran Kurnaz[13.02.2007])

Hemşireliğin tarihi, kadının şifa verici rolü ile baslar. Ancak modern anlamdaki hemşireliğin Kırım Savaşı (1854–56) sırasında, Florance Nightingale (1820–1910) ile başladığı kabul edilmektedir. Türkiye, Kırım Savaşı sırasında, dünyaca ünlü bir hemşire liderin Üsküdar Selimiye Kışlasında verdiği hizmetlerle, hemşirelik mesleğinin doğuşuna tanık olmuş bir ülkedir (Erdil, [08.02.2007]). 1912 yılı, ülkemizde hemşirelik mesleğinin başlangıcı kabul edilmektedir.

2.2.6. Tıp, Dişçilik ve Eczacılık Eğitimi

Osmanlı Devleti'ne ait kaynaklar incelendiğinde bu kaynakların hiç birinde kadın doktorların çalıştığına dair bilgilere rastlanmamaktadır. Yine bu döneme ait kaynaklarda kadın hastaların erkek hekimler tarafından muayene edilmediği, kadın hastaların belki de Müslüman hanımlarla Hıristiyan erkekler arasında nikâh olamayacağı düşüncesiyle gayri müslim hekimler tarafından tedavi edildiği bilinmektedir. Meclis-i Vükelâ kararıyla kadınların tıp öğreniminin önündeki hukuki engel kalkmış ancak ülke içindeki muhalif düşünceler nedeni ile kadınların hekim olarak görev yapmaları 1930'ları bulmuştur. (Kurnaz,[13.02.2007]).

2.2.7. Kız Öğretmen Okulu (Dârülmua'llimât)

Tanzimatçılar kız rüştiyelerini açarak eğitim alanında çok büyük bir yeniliğe imza atmış oldular. Kız rüştiye okullarının açılışı kız çocukların eğitiminde büyük bir

öneme sahiptir. Rüştîyelerin açılması ile beraber buralarda görevlendirilecek öğretmenlerin yetiştirilmesi sorunu gündeme gelmiştir. Bu okullara kadın öğretmen yetiştirilmesi için ilk kez kız öğretmen okulu açıldı. Bu okul Türk kadınının çağdaşlaşma sürecinin başlamasına neden olan önemli bir eğitim ve öğretim kurumu olarak görülmektedir. Kız öğretmen okullarında yetişen kadın öğretmenler ülkedeki ilk meslek ve sosyal statü sahibi kadınlar olmuşlardır. Türk kadınlarının sosyal, kültürel, ekonomik ve azda olsa siyasi hayata girmeye başlamaları da yine bu okul öğretmenleri veya mezunları öncülüğünde gerçekleşmiştir (Öztürk, 1996, 20'den aktaran Yıldız, 2003, 269).

Eylül 1869'da yayınlanan Maarif-i Umumiye Nizamnamesin yayınlanmasından sonra, ilk açılan öğretmen okulu Dârümuallimât yani kız öğretmen okulu olmuştur. Bu okul 1859 yılından itibaren açılmaya başlayan, Kız Rüştîyeleri ile Sıbyan Okullarının kadın öğretmen ihtiyacını karşılamak amacıyla 1870'de İstanbul'da açılmıştır (Duman, 1991, 17).

1870 yılında açılan Dârümuallimât, üç yıl öğretim süreli hem sıbyan okullarına, hem de kız rüştîyelerine öğretmen yetiştiren bir kurum olarak devam etti (Ergün, [11.03.2007]).

Yapılan bütün çabalara rağmen, Dârümuallimât istenilen düzeye getirilip yaygınlaştırılamamıştır. Sayı açısından bakıldığında, Meşrutiyet döneminde İstanbul dışındaki merkez vilayetlerde 10 kadar okul açılabilmiştir. Gerek eğitim kalitesi açısından ve gerekse de sayısal olarak istenilen düzeye ulaşılammıştır.

2.2.8. Islahhane

Islahhaneler ilk olarak Tanzimat döneminde açılmıştır. Öksüz, yetim, kız ve erkek çocukların korunup eğitilmesi ve topluma kazandırılması düşüncesi ile Mithat Paşa Rumeli'de Vali iken önce Niş'de (1863), sonra Rusçuk'ta (1864) ve Sofya'da Islahhane adıyla okullar açmıştır. Kızlar için bir Islahhane 1865'te Rusçuk'ta açılmış, sonra bu okullar İstanbul vs. de açılmıştır. Sonradan bu okulların adları Kız Sanayi Mektebi olmuştur. Bu okullarda kızlara bazı zanaatlar ve el işleri öğretilmiştir (Akyüz, [08.03.2007]).

2.2.9. Ana Muallim Okulu

1908'de II. Meşrutiyetin ilânından önce bazı illerde özel anaokulları açılmaya başlanmıştı. 1908'den sonrada İstanbul'da bazı özel anaokulları açıldı. İlk resmî

anaokulları ise Balkan Savaşlarından sonra açılmış ve sayıları hızla artmıştır. Bu okulların açılması ile birlikte anaokullarında görev yapacak öğretmen sorununu da gündeme gelmiştir bu ihtiyacı karşılamak için 1914–1915 öğretim yılında Dârülmualimât içinde bir Ana Muallim Mektebi bölümü ortaya çıkmıştır (Akyüz, [08.03.2007])

1914 yılı başlarında Türkiye’de ilk resmi okul öncesi eğitim kurumları açıldı ve kısa bir zaman sonra hızla gelişti. Yine aynı yıl anaokulu öğretmenlerini yetiştirmek için, Ana Muallime Mektebi adlı bir okul açıldı (Ergün, [11.03.2007]).

2.2.10. Yüksek Öğretim

Kız öğrenciler, Tanzimat devrine gelinceye kadar pek az denecek bir ölçüde erkeklerle birlikte sıbyan okuluna devam etmekte idiler. II. Meşrutiyet devrinde ise, kızların önce ortaokullara ve liselere, sonraları da yalnız onlar için açılmış olan İnas Darülfünununa gitmeleri sağlanmıştır (Koçer, 1991, 226).

Meşrutiyet döneminde kızlar için rüştiyelerin üstünde öğretim yapan okulların açılmış olmasıyla birlikte, yeni açılan bu okullara kadın öğretmen bulma sorunu ortaya çıkmıştır. İhtiyaç duyulan bu öğretmenleri yetiştirmek amacıyla, kız öğretmen okuluna bağlı olarak İnas Darülfünunu kurulmuştur (Duman, 1991, 18).

Türk kadını yüksek öğrenim imkânını ilk olarak Meşrutiyet döneminde elde etmiştir. Kızlara yönelik dersler ilk kez İstanbul Dârülfünunu’nda 5 Şubat 1914 tarihinde başlamıştır. Bu derslerde kadın haklarının öğretilmesi, ev bilgileri, tabiat, sağlık, tarih, pedagoji gibi konular işlenmekteydi. Dersler haftada dört gün olarak düzenlenmişti. Tarih, kadın sağlığı ve ilk tababet (ilk yardım), iktisat ve ev idaresi, ilm-i heyet, mâlumât-ı fenniye, kadın hukuku ve fenn-i terbiye dersleri verilmiştir. (Akyüz, [08.03.2007]).

2.3. Cumhuriyetten Günümüze Kadın Eğitimi İçin Yapılanlar

Atatürk Türkiye Cumhuriyeti’nin kurulduğu 1923 yılını izleyen ilk on yılda bir yandan modern bir devlet örgütünün kurulması diğer yandan da Türk toplumunun yeniden yapılandırılması yolunda büyük değişimler yapmak zorunda kalmıştır. Türk kadınına doğrudan etkileyen en önemli değişim 1924 yılında çıkarılan ve eğitimi tek sistem ve çatı altında toplayan “Tevhid-i Tedrisat Kanunu” nun kabulüdür. Böylece

kadınlar en temel vatandaşlık hakkı olan eğitim görme hakkına kavuşmuşlardır (Yaşar, [13.04.2007]).

Türk kadını seçme seçilme hakkına 5 Aralık 1934'te kavuşmuştur. Kadın hakları İtalya ve Fransa gibi ülkelerde 1940–1946 yılları arasında kabul görmüştür. Bazı batılı toplumlarda kadınların seçme ve seçilme haklarını daha yeni kazandıkları gözlenmektedir (Erkal, 1995, 383).

1928 yılında Türk alfabesinin kabulü ile % 10'u ancak bulan okuma-yazma oranı kadın ve erkeklerde büyük oranda artmaya başlamıştır. Kadınlarımızın eğitim sisteminin her alan ve kademesinde cinsiyet ayrımı yapılmadan faydalandırılması 1739 sayılı "Milli Eğitim Temel Kanunu"nda da belirtilmektedir. Öte yandan eğitimde eşitlik ilkesi 1982 Anayasası'nın 10. ve 40. maddelerinde de yer almaktadır (Çetin, [14.04.2007]).

Cumhuriyetle birlikte kadınlara eğitim ve öğretim ile ilgili birçok haklar tanınmıştır ancak istatistiklere bakıldığında halen kadının eğitimi ile ilgili bir takım sorunların var olduğu görülmektedir.

Tablo 1: Türkiye'de 1935- 2000 Döneminde Sayım Yılları İtibariyle Cinsiyete Göre Okuryazar Oranı (%) (6+ yaş)

SAYIM YILI	Okuryazar Durumunun Toplam İçindeki Oranı (%)						Okuryazar Durumunun Kendi İçindeki Oranı (%)			
	Okuma Yazma Bilmeyen			Okuma Yazma Bilen			Okuma Yazma Bilmeyen		Okuma Yazma Bilen	
	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
1935	80.75	90.19	70.65	19.25	9.81	29.35	57.74	42.26	26.35	73.65
1940	75.45	87.08	63.80	24.55	12.92	36.20	57.78	42.22	26.36	73.64
1945	69.78	83.16	56.33	30.22	16.84	43.67	59.73	40.27	27.92	72.08
1950	67.18	80.15	54.26	32.37	19.35	45.34	59.55	40.45	29.84	70.16
1955	58.83	74.14	43.94	40.87	25.52	55.79	62.13	37.87	30.78	69.22
1960	60.44	75.11	46.33	39.49	24.83	53.59	60.92	39.08	30.82	69.18
1965	51.20	67.11	35.86	48.72	32.83	64.04	64.32	35.68	33.05	66.95
1970	43.79	58.20	29.69	56.21	41.80	70.31	65.72	34.28	36.77	63.23
1975	36.22	49.45	23.74	63.62	50.47	76.02	66.27	33.73	38.50	61.50
1980	32.51	45.32	20.01	67.45	54.65	79.94	68.83	31.17	39.99	60.01
1985	22.51	31.77	13.45	77.29	68.02	86.35	69.77	30.23	43.51	56.49
1990	19.50	28.01	11.18	80.46	71.95	88.78	71.01	28.99	44.21	55.79
2000	12.68	19.36	6.14	87.32	80.64	93.86	75.53	24.47	45.69	54.31

Türkiye İstatistik Kurumu

Tablo 1 incelendiğinde Cumhuriyetin ilk yıllarında (1935) okuryazar oranı kadınlarda % 9.81 iken, erkeklerde bu oran % 29.35'tir. Genel okuryazar oranı ise % 19,3'tür. Aradan geçen 65 yılda okuma yazma oranı ülke genelinde % 87,3'e ulaşırken, kadınlarda okuryazar oranı % 80,6'ya ve erkeklerde de % 93,9'a ulaşmıştır.

Bunun yanında 2000 yılında kadınlarda okuryazar oranı ülke genelinden % 6,7 ve erkeklerden ise % 13.2 oranında daha geridir. Kadınlarda okuryazar oranının 1980 den sonra daha büyük artışlar gözlenmiştir (Yaşar, [13.04.2007]).

2.3.1. İlköğretimdeki Gelişmeler

Cumhuriyet döneminde ilköğretim öncelikli konular arasındadır. Çünkü ilköğretim, inkılâpları, laikliği topluma benimsetecek, özellikle geniş kırsal kesimdeki kitlelerin gelişmesini sağlayıcı ve davranışlarını olumlu yönde değiştireceği düşünülmüştür. İlköğretim 1961 ve 1982 Anayasalarında kız ve erkek bütün vatandaşlar için zorunludur ve devlet okullarında parasızdır şeklinde hükme bağlanmıştır (Akyüz, [08.03.2007]). 1973 tarihli Milli Eğitim Temel Kanunu ilköğretimi 8 yıl halinde düzenlemiş ve bu uygulamaya 1981–1982 öğretim yılında deneme amaçlı olarak başlanmıştır. 1997–1998 öğretim yılından itibaren de ülke genelinde uygulanmaya başlanmıştır (Çetin, [14.04.2007]).

Tablo 2: Cinsiyete Göre İlkokullardaki Gelişmeler (1923–2006)

Yıllar	Okul	Öğretmen			Öğrenci		
		Kadın	Erkek	Toplam	Kız	Erkek	Toplam
1923–1924	4.894	1.217	9.021	10.238	62.954	273.107	341.941
1933–1934	6.383	4.803	10.320	15.123	205.922	385.247	591.169
1943–1944	12.182	6.522	15.865	22.387	315.615	680.384	995.999
1953–1954	17.948	10.390	27.542	37.932	657.874	1.10.477	1.762.351
1963–1964	27.775	18.877	57.667	76.544	1.380.492	2.181.648	3.652.140
1973–1974	40.327	58.270	99.165	157.435	2.339.379	2.984.655	5.324.034
1983–1984	47.324	86.232	122.161	208.393	3.033.558	3.462.358	6.495.916
1993–1994	49.599	102.391	135.552	237.943	3.092.337	3.433.959	6.526.296
1997–1998	45.649	134.305	168.677	302.982	4.085.452	5.016.622	9.102.074

Tablo 2 - devam

Yıllar	Okul	Öğretmen			Öğrenci		
		Kadın	Erkek	Toplam	Kız	Erkek	Toplam
2000–2001	36.065	151.199	193.805	345.141	4.836.073	5.624.146	10.460.219
2004–2005	35.661	182.036	216.989	399.025	4.978.204	5.587.185	10.565.389
2005–2006	34.990	182.636	207.223	389.859	5.058.344	5.615.591	10.673.935

Milli Eğitim Bakanlığı İstatistikleri (2005–2006)

Tablo 2 incelendiğinde 1923–1924 öğretim yılında ilköğretim çağındaki öğrencilerin % 18,4’ü kız öğrenci iken, bu oran 1953–1954 öğretim yılında % 37,3’e, 1997–1998 öğretim yılında % 44,9’a ve 2005–2006 öğretim yılında da % 47,4’e yükselmiştir. 2005–2006 öğretim yılında ilköğretimde görev yapan öğretmenlerin % 46,8’i kadındır. Bu oran 1923–1924 öğretim yılında yalnız % 11,9’dur. Bu süre içerisinde ilköğretimde okuyan kız öğrenciler ile görev yapan kadın öğretmenlerin oranları % 50’ye yaklaşmıştır (Yaşar, [13.03.2007]).

2.3.2. Ortaöğretimdeki Gelişmeler

1924 yılında ortaöğretim; 3 yıl ortaokul, 3 yıl lise olarak düzenlendi. Liselerde fen ve edebiyat şubeleri açma sistemi Cumhuriyetin başlarında getirildi. (Dinçsoy, 1995, 44) İlkokulu bitiren kız ve erkek öğrenciler, üç yıllık bir eğitim sonunda ortaokul diplomasını almaya hak kazanıyorlardı. 1930 yılından önce ilkokulun devamı sayılan ortaokula 1930 tarihinden sonra ortaokul, öğrencileri liseye hazırlamakla birlikte mesleki ve teknik liselere hazırlama görevini de üstlenmiş oldu.

Cumhuriyet dönemi eğitimcileri, kız öğrencileri yükseköğretime ve hayatın her alanına ilişkin mesleklere yönlendirmeye çalışıyorlardı ancak ülkenin o günkü koşullarında büyük çoğunluğunun okullarından mezun olup sosyal yaşama geçmelerinin ne kadar zor olduğunu da biliyorlardı. Bu nedenle özellikle “aile bilgisi” dersleriyle “bilinçli ev kadını” yaratma amacı güdüldü. Genel olarak Cumhuriyet döneminde, kadınların toplumsal yaşama aktif olarak katılması amaçlanmış ve bu anlayış ders kitaplarına yansiyarak aktif, haklarını elde etmiş ve meslek sahibi eğitilmiş bir kadın hedeflenmiştir (Çetin, [14.04.2007]).

Tablo 3: Cinsiyete Göre Ortaokullarda Gelişmeler (1923-1996)

Yıllar	Okul	Öğretmen			Öğrenci		
		Kadın	Erkek	Toplam	Kız	Erkek	Toplam
1923-24	72	-	-	796	-	-	-
1933-24	201	516	1.620	2.136	11.294	31.038	42.332
1943-44	245	1.627	2.224	3.851	22.005	53.314	75.319
1953-54	507	2.407	2.904	5.311	24.286	68.053	92.339
1963-64	824	4.704	10.355	15.059	88.704	255.435	344.139
1973-74	2.299	9.350	17.499	26.849	263.185	663.702	926.887
1983-84	4.258	14.322	28.043	42.365	512.499	938.125	1.450.624
1993-94	8.318	23.724	38.244	61.968	1.024.203	1.612.355	2.636.558
1994-95	8.897	26.252	38.619	64.871	1.051.224	1.623.762	2.674.986
1995-96	9385	29.159	41.502	70.661	1.039.962	1.605.478	2.645.440

Milli Eğitim Bakanlığı İstatistikleri

2.3.3. Liselerdeki Gelişmeler

1973 tarihli Milli Eğitim Temel Kanununda, orta öğretim “temel eğitime dayalı, en az üç yıllık öğrenim veren genel, mesleki ve teknik öğretim kurumlarının tümü (Liseler)” şeklinde tanımlanmaktadır. Aynı kanuna göre, orta öğretimin amaç ve görevleri, milli eğitimin genel amaçlarına ve temel ilkelerine uygun olarak; öğrencileri, çeşitli program ve okullarla ilgili, istidat ve kabiliyetleri ölçüsünde ve doğrultusunda yüksek öğretime, mesleğe ve iş alanlarına hazırlamaktır (Akyüz, 2004, 324).

1933-1934 öğretim yılında ülkemizde genel liselerde okuyan öğrencilerin % 23,4’ü kız öğrencidir. Bu okullarda görev yapan öğretmenlerin % 21,7’si kadın öğretmenlerden oluşmaktadır. Buna karşın, 2005-2006 öğretim yılında genel liselerde okuyan öğrencilerin % 45,9’u kız öğrencilerden ve bu okullarda görev yapan öğretmenlerin % 43,8’i kadın öğretmenlerden oluşmaktadır (Tablo 4). Aradan geçen süre içinde genel liselerde okuyan kız öğrencilerin oranında % 22,5 ve bu okullarda görev yapan kadın öğretmenlerin oranında ise % 22,1 oranında artış olmuştur. Bugün genel liselerde okuyan kız öğrencilerin oranının % 46’ya ulaşması, kız ve erkek öğrenciler arasındaki farkın oransal olarak önemli derecede azalmaktadır (Yaşar, [13.04.2007]).

Tablo 4: Cinsiyete Göre Genel Liselerdeki Gelişmeler (1923-2006)

Yıllar	Okul	Öğretmen			Öğrenci		
		Kadın	Erkek	Toplam	Kız	Erkek	Toplam
1923-24	23	-	-	513	-	-	1241
1933-34	72	205	740	945	2237	7326	9563
1943-44	80	586	1105	1694	6030	22876	28906
1953-54	100	1029	1205	2234	6836	24584	31420
1963-64	217	2613	3484	6097	26468	75916	102384
1973-74	718	4825	8613	13438	96405	207966	304371
1983-84	1.190	18970	30727	49697	221377	308388	529765
1993-94	2.167	29932	41927	71859	454965	623518	1078483
1997-98	2.412	30.148	38.705	68.853	512.535	653.660	1.166.195
2000-01	2.747	30.540	40.962	71.502	651.944	835.471	1.487.415
2003-04	2.727	36.095	43.450	79.545	881.541	1.059.961	1.941.502
2004-05	2.939	40.340	52.869	93.209	886.051	1.047.731	1.933.782
2005-06	3.406	44.940	57.641	102.581	952.158	1.123.459	2.075.617

Milli Eğitim Bakanlığı İstatistikleri

2.3.4. Yükseköğretimdeki gelişmeler

Türk kadını yüksek öğrenim olanağını ilk olarak Meşrutiyet döneminde kazanmıştır. Kızlara yönelik dersler ilk olarak İstanbul Dârülfünunu'nda 5 Şubat 1914 tarihinde başlamıştır.

Cumhuriyet'in ilk yıllarında yükseköğrenim gören öğrencilerin % 90'ı erkek, % 10'u kadındır. 1990'lı yılların başlarında ise bu oran, erkeklerde % 66, kızlarda ise % 34 olarak gerçekleşmiştir (Güçlü, 2000, 174). 1996-1997 öğretim yılında üniversitede okuyan öğrencilerin % 61'i erkek ve % 39'u kızdır. 2000-2001 öğretim yılında ise sırasıyla % 58.8 ve % 41.2'dir. 2004-2005 öğretim yılları arasında üniversite öğrencilerinin % 41.8'i kız, erkek öğrencilerin oranı % 58.2'dir. 1996-1997 öğretim yılından bu yana üniversiteli kız öğrencilerin oranında yaklaşık % 3 oranında büyüme olmuştur (Tablo 5) (Yaşar,[13.04.2007]).

Tablo 5: Yükseköğretimde Öğretim Yılına Göre Birim, Öğretim Elemanı ve Öğrenci Sayıları

Öğretim Yılı	Birim sayısı	Öğretim Elemanı			Öğrenci Sayısı		
		Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
1923-1924	9			307			2.914
1940-1941	20			967			12.844
1960-1961	55			4.071			65.297
1980-1981	321			20.917			237.369
1994-1995	741	14.457	29.629	44.086	425.912	681.408	1.107.320
1995-1996	817	16.480	33.779	50.259	454.288	706.400	1.160.688

Tablo 5 – devam

Öğretim Yılı	Birim sayısı	Öğretim Elemanı			Öğrenci Sayısı		
		Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
1996–1997	863	17.828	35.977	53.805	481.778	740.584	1.222.362
1997–1998	937	19.065	37.336	56.401	529.622	800.619	1.330.241
1998–1999	1006	20.826	39.303	60.129	551.775	830.374	1.382.149
1999–2000	1053	23.099	42.105	65.204	575.928	843.999	1.419.927
2000–2001	1084	24.361	43.519	67.880	621.260	886.945	1.508.205
2001–2002	1131	26.154	45.136	71.290	654.424	913.960	1.568.384
2002–2003	1203	28.205	47.885	76.090	745.884	1.052.739	1.798.623
2003–2004	1248	29.858	48.946	78.804	762.487	1.079.059	1.841.546
2004–2005	1257	31.434	50.662	82.096	823.925	1.145.161	1.969.086*

ÖSYM Yüksek Öğretim İstatistikleri (1994-2004) (Açık öğretim Fakültesi öğrencileri dahil edilmemiştir).

Cumhuriyetin bugüne kadar toplam nüfus oranı içinde yüksek öğrenim gören kız öğrenci sayılarında belirli artış olmasına rağmen hala yeterli bir düzeyde artış olmamıştır. Yüksek öğretimde kız öğrencilerin tercih ettikleri bölümler genellikle kadın istihdamının yoğunlaştığı iş alanları olmaktadır. Özellikle, yükseköğretimde öğretmenlik eğitimi kız öğrenciler için ilk sıralarda yer almaktadır. Gelecekte de kadınların bu meslekte sayısal olarak yoğunluğunun artacağı düşünülebilir (İçli, 1997, 235–264).

2.4. Kariyer

Örgütlerde, verimliliği etkileyen en büyük faktörün insan olduğunun anlaşılması üzerine, çalışanın işe karşı göstermiş olduğu motivasyon önem kazanmış ve buna yönelik araştırma ve yaklaşımlarda her geçen gün gelişme göstermektedir. Kariyer kavramı özellikle 1970’li yıllardan sonra çeşitli yönleri ile ele alınmıştır. Kariyer, bireyin çalışma hayatı süresince geçirdiği aşamalar, bu aşamalarda yaptığı işler ve süreçteki hareketliliğidir. Başka bir deyişle kariyer, bireyin iş yaşamında sağladığı gelişme basamaklarına verilen isimdir. Gerçekte, kariyerin genelde anlaşılardan daha geniş bir süreç olduğu söylenebilir. Burada önemli olan kariyerin her bireyde özel bir gelişme süreci olduğudur. İşle ilgili geleceğini tesadüflere ve şansa bırakmak istemeyen bireylerin, mesleki geleceklerini planlamaları önemli bir gereklilik olarak karşımıza çıkmaktadır (Fındıkçı, 1996, 124).

Kariyer, Fransızca “carrierre” İngilizce “career” kelimesinin karşılığı olarak Türkçeye çevrilmiştir. Kelimenin sözlük anlamı, taş ocağı, koşu yeri, arena, genel kullanım alanı ise; yaşam, ömür ve meslektir (Akat, 1994, 408).

Kariyer, bireyin çalışma yaşamı boyunca herhangi bir alanda ilerlemesi, deneyim ve beceri kazanmasıdır. Günlük yaşamda kariyer, ilerlemek, meslek, iş yaşamı, başarı, bireyin iş yaşamı boyunca üstlendiği roller ve bu rollerle ilgili deneyimler anlamında kullanılmaktadır. Kariyer, bireyin iş yaşamında bulunduğu pozisyonlar, bu pozisyonlarla ilgili tutum ve davranışları ile yaptığı işleri içerir. Kariyer, bir insanın çalışabileceği yıllar boyunca her hangi bir iş alanında adım adım ve sürekli olarak ilerlemesi, deneyim ve beceri kazanmasıdır (Aytaç, 1997, 17).

2.4.1. Kariyer Yönetimi

Kariyer yönetimi, elemanların işe alınmasından, eğitimine, geliştirilmesine ve ücret politikasının belirlenmesine kadar geniş faaliyet alanlarıyla ilişkilidir. Kariyer yönetimi iş gücünün ihtiyaçlarını tatmin etmek ve bireylerin kariyer hedeflerine ulaşmasını sağlamak için yöneticilere olanak sağlayan hedeflerin planlanması stratejilerin düzenlenmesi ve uygulanması sürecidir (Carrel, Kuzmits, Elbert, 1992, 360’ den aktaran Aytaç, 1997, 107). Kariyer yönetiminde, organizasyon yönetimi, çalışan kişinin bireysel kariyer planları ile organizasyonun ihtiyaçları arasında bu amaçlara ulaşmak için birliktelik sağlamaya çalışır. Kariyer yönetiminin sağlıklı yapılabilmesi için, bireylerin ve kurumların bireyin çalıştığı işteki kariyer aşamalarını bilmesi ve bu aşamalara göre kariyer yönetim stratejisi uygulamalıdır.

Organizasyonların yakın ve uzak çevresi, örgütün yapısı, işin nitelikleri ve özellikleri kariyer yönetimi sürecini farklı yönlerden etkileyen etmenlerdir. Dolayısıyla etkin bir kariyer yönetimi, sistemin doğru ve dikkatli değerlendirmesinin yapılması, çalışanların ve yöneticilerin hedef, tasarımı ve planlarının uygun bir süreç içerisinde hayata geçirilmesi ile oluşur (Gök, 2000, 15).

Organizasyon içinde çalışan bireylerin beklentileri sürekli olarak değişimler göstermektedir. Çalışanların değişen bu beklentilerinin dikkate alınarak, başarılı olanların organizasyon içinde tutulması, ödüllendirilmesi, yeteneğin ortaya çıkarılması ve geliştirilmesi konuları, birçok örgütte kariyer gelişim ve yönetiminin insan kaynakları planlamasında önemli bir yer tutmasına yol açmıştır. Artık organizasyonlarda yöneticiler çalışanın kalitesi ve niteliği ile ilgilenmektedir.

Çalışanları örgüt içinde motive edebilmek için bireylerin kariyer haritaları, amaç ve planlamaları hakkındaki istek ve arzularını bilmek, kariyer yönetimi için oldukça önem taşımaktadır (Varol, 2001, 31).

2.4.2. Kariyer Planlama

Kariyer planlaması, kişinin kendi bilgi, tecrübe ve yeteneklerinin farkına varıp bu yönde kendisi için geleceğe ilişkin planlar yapmasıdır.

Kariyer planlaması, personelin sahip olduğu bilgi, yetenek, beceri ve güdülerin geliştirilmesi ile çalışmakta olduğu örgüt içindeki ilerleyişini ya da yükseltilmesini planlamasıdır (Sabuncuoğlu, 1991, 69).

Tanımlardan da anlaşılacağı gibi kariyer planlaması hem örgütü hem de çalışanı etkilemektedir. Kısaca kariyer planlamasında ve yönetiminde hem birey hem de örgüt her biri farklı alanlarda sorumludurlar. Burada önemli olan örgütün ihtiyacı ile kişilerin beklentileri arasında denge oluşturmak ve her ikisini de karşılamaktır.

2.4.3. Kariyer Geliştirme

Kariyer geliştirme, çalışanların kendilerini geliştirerek mesleklerinde ilerleyebilmeleri ve organizasyonda ki motivasyonlarını artırabilmek için örgütlerin uyguladığı etkinlikleri içermektedir. Örgütlerin ilk yapması gereken kişinin kariyer planlamasının yapılması, sonrada örgütün bu konuda yapacağı çalışmalar ile kariyer yönetimini gerçekleştirmesidir. Örgütler bunu yaparken amaçları hem çalışanların potansiyellerini en üst seviyeye getirip kariyer süreçlerinde onlara yardımcı olmak hem de kendi kurumsal hedeflerine ulaşmaktır.

Gerek personel gerekse örgüt açısından ortaya çıkacak uzun dönemdeki değişiklikleri dikkate alarak, personelin örgüt içindeki gelişim ve yükselmelerinin planlanması gerekmektedir. Son yıllarda bu amaçla bazı kariyer geliştirme programları uygulamaya başlanmıştır (Uygur, 1998, 81).

Kariyer geliştirme, kariyer seçimine, bu kariyer seçimine sağlıklı uyum ve bu yolla iş görenin yeterlilik ve kendine saygı ihtiyaçlarının tatminine katkı sağlayan bilinçli faaliyetlerdir (Can, 1994, 319'dan aktaran Aytacı, 1997, 128). Kariyer geliştirme, örgütteki kariyer faaliyetlerini sistemli bir şekilde ve biçimsel bir yapı içinde ele alan faaliyetlerden oluşan ve diğer insan kaynakları işlevleri ile etkileşim halinde olan bir sistem olarak ele alınmaktadır (Erdoğan, 2003, 16).

2.4.4. Kariyer Geliştirmenin Örgüt Açısından Önemi

Örgütün üretmiş olduğu mal ve hizmetlerin sayısı ve kalitesi artar. Kariyer geliştirme ile örgütler uyguladıkları eğitimin sonunda daha nitelikli ve üretken iş gücüne sahip olur, örgütte çalışma ortamında meydana gelen kazalar azalır ve enerji tasarrufu sağlanmış olur. Aynı zamanda, düzenli aralıklarla yapılan personel geliştirme etkinlikleri, örgütte çalışanlar arasında olumlu ilişkileri geliştirir. Nitelikli iş görenlere sahip olan örgütlerde, sorun çözme süreci kısalmış ve zaman kaybı önlenir (Baron, 1989, 79'dan aktaran Çinkır, 2003, 86-87).

2.4.5. Kariyer Geliştirmenin Birey Açısından Önemi

Bireylerin bilgi ve becerilerini arttırması, daha yüksek standartta mal ve hizmet üretilmesi, iş görenlerin morallerini arttırması, meslekte daha kolay ilerleme olanağı tanınması, gelirden artış sağlaması ve işten doyumunu arttırmasıdır (Baron, 1989, 79'dan aktaran Çinkır, 2003, 86-87).

Tablo 6: Kariyer Geliştirme Sisteminin Yararları

Yöneticiler İçin Yararı	Çalışanlar İçin Yararı	Örgüt İçin Yararı
1. Kendi kariyerlerini yönetme yeteneklerini yükseltir. 2. Değerli çalışanlar elde tutulmuş olur. 3. Yönetici ile çalışan arasında iyi bir iletişim kurulur. 4. Daha gerçekçi personel geliştirme planlaması yapılır. 5. Üretken bir performans değerlendirme tartışılır. 6. Çalışanların geliştirilmesinden etkin olarak tanınır. 7. Yeni sorumluluklar kabul etmede çalışanların motivasyonu arttırılır. 8. Özel projeler için yetenek kaynaklarının belirlenmesine katkıda bulunur. 9. Kurumsal ve bireysel hedefler arasında uyumun açıklığına çıkmasını sağlar	1. Kariyer kararlarının verilmesinde yararlı yardım sağlar. 2. İş doyumunu artırır. 3. Çalışan ve yönetici arasında sağlıklı bir iletişim kurulur. 4. Daha gerçekçi hedef ve beklenti ortaya çıkar. 5. Performans hakkında iyi bir geri besleme elde edilir. 6. Örgüt ve geleceği hakkında daha fazla bilgi oluşur. 7. Kariyer yönetimi hakkında kişisel sorumluluk duygusu artar.	1. Çalışanların yeteneklerini daha iyi kullanmalarını sağlar. 2. Örgütsel sadakat artar. 3. Bilgi tüm kurum düzeylerine yayılır. 4. Kurum içinde daha iyi bir iletişim kurulur. 5. Değerli çalışanların başka kurumlara geçişi engellenmiş olur. 6. Bireyin gelişimine yönelik bir örgüt imajı oluşur. 7. Personel sistemleri işlemlerinde etkinlik artar.

James WALKER, *Human Resource Strategy*, McGraw Hill Book Comp, Singapore, 1992, s.196;
Aytaç, 1997, s.135

2.5. Öğretmenlerin Kariyer Gelişim Evreleri

Öğretmenlerin kariyer aşamaları üzerine birçok araştırma yapılmış ve bu konuda birçok farklı düşünce ileri sürülmüştür. Bunlardan birkaçı şunlardır:

2.5.1. Kariyere Giriş Evresi:

Kariyere giriş evresi öğretmen bilgi ve birikiminin yanında okul kültürü ile ilişkili olarak sorunlu veya kolay geçebilir. Bu dönem öğretmenin kendi sosyal gerçekliği ile yaptığı işi eşleştirerek kendi kişisel vizyonunu geliştirdiği ve aynı zamanda okulun güçlü sosyalleşme güçlerinden de etkilendiği çift yönlü bir yapılanma sürecidir (Nomer, 2002, 56).

Görevin karmaşıklığı karşısında şaşkınlık yaşama ve Öğretecekleri konularda yetersizlik hissedebilmektedirler. Ancak başlangıç coşkusu ve sevinç hissetmektedirler. Bu aşamada öğretmen mesleki açıdan hayati gereklilikleri öğrenmektedir.

Öğretmenler, öğretmenliği hayat boyu devam edecek bir kariyer olarak görmemektedirler. Mesleğe karşı büyük bir sorumluluk duymaktan kaçınırlar ve başka kariyerlere geçme yollarını ararlar.

2.5.2. Durulma Evresi:

Sikes ve arkadaş (1985)'larına göre bu evrede öğretmen 30 yaş geçişi yaşamakta, yerleşik hayat düzeni kurmaya çalışmakta ve her şeye karşı daha fazla sorumluluk hissetmektedir. Bu evredeki öğretmen ya mesleğine devam etme ya da mesleği terk etme kararı almaktadır (Bakioğlu, 1996, 22-23'den aktaran Nomer, 2002, 58). Gelecek için planlar yapılmakta ve gerçekleştirilmeye çalışıldığı için gerilimlidir. Öğretmenler bu devrede kariyerlerine tanımsal sorumluluk duymakta, meslekte kalmaya veya başka bir kariyer denemeyi istemektedirler.

Durulma evresinde öğretmenler kendilerini tecrübeli ve ustalık kazandıkları dönem olarak görmektedirler (Day, 1999, 60).

Bakioğlu tarafından 1995'de yapılan araştırma sonuçları; öğretmenlerin bu evrede kariyerlerini ilk evreye oranla daha ilginç bulduklarını (%20), mevcut kapasitelerini kullanabildiklerini (%54), okulda öğrenmeyi sağlayabildiklerini (%67) konularında; birinci kariyer evresine göre öğretmen algılarında olumluya doğru bir gidişi ortaya koymaktadır (Bakioğlu 1996, 23'den aktaran Nomer, 2002, 57).

2.5.3. Deneycilik Evresi:

Yüksek seviyede fiziksel ve zihinsel yeteneğin elde edildiği ve bunun enerji gayret, hırs ve kendine güvenden kaynaklandığı, pek çok öğretmenin zirve noktasında bulunduğu, yönetime ve örgütlenmeye karşı ilgi oranının yükseldiği bir evredir (Bakioğlu, 1996, 22–23) Bu evrede öğretmen, ne yapacağı konusunda bilinçli seçim yapabilir, eğitim programı yapabilir, öğretime karar verebilir ve kendi planıyla çevredeki olayları kontrol edebilir (Ülgen, 1997, 243'den aktaran Nomer, 2002, 58).

Bu durumda öğretmene yeni açılımlar sunulmalıdır. Uzun süre bu kariyer içinde olan öğretmenler yeni atılımlara ihtiyaç duymaktadır.

2.5.4. Uzmanlık Evresi:

Kırk yaşından büyük öğretmenler yönetime kaymakta ve öğrencilerle sınıf içi etkileşimi azalmaktadır. Öğretmenlik kariyerini bırakmayı ve başka kariyerlere geçmeyi ciddi olarak düşündükleri bir evredir. Bu evrede öğretmenler kariyerini ilginç bulmakta, kapasitesinin çoğunu kullandığını belirtmekte ancak başarılarına karşı yeterli ödül alamadıklarını düşünmektedirler. Ayrıca bu evredeki öğretmen kendinden şüphelenmeye başlamıştır ve okulun daha az öğrenme fırsatı tanıdığını düşünmektedir (Bakioğlu, 1996, 24).

2.5.5. Sakinlik Evresi:

Bu evrede öğretmenin enerjisinin ve coşkunun azaldığı, kendine güven ve kendini kabul ile birlikte öğretmenin kendini rahat hissettiği bir dönemdir. Öğretmenlerin yaşları ilerlemekte, rolleri değişmekte ama öğrenciler hep aynı yaşta kalmakta ve bu olay yıllarca sürüp gitmektedir. Yaştaki bu uzaklaşma öğretmenin öğrencilerle olan iletişimini derece derece azalmasına neden olmaktadır (Bakioğlu, 1996, 21–26).

Bu evrede ayrıca şu ana kadar sadece sınıf içi etkinliği olan öğretmen okulda da bilgi ve deneyim zenginliği nedeniyle lider olarak lider durumundadırlar. Kariyerleri boyunca yaşadıkları evreler, öğretmenin profesyonel gelişimini sağlamak ile görevli olan okul yöneticileri için bir gösterge olarak değerlendirilebilir.

2.6. Öğretmenlerin Kariyer Gelişiminin Önündeki Zorluklar

İnsan hem yaşamak hem de yaşamını nitelikli kılmak için öğrenmek zorundadır. Ancak insan kendini nitelikli kılp öğrenmesinin amacı değerler üretmektir. Öğretmen neden öğrenmelidir. Çünkü (Başaran 2000, 5-6):

- Meslek etiği s¼rekli gelişmeyi gerektirir.
- Öğretmenlik yeterliliğini arttırmak bir görevdir.
- Yetişme hakkını kullanmak bir zorunluluktur.
- Aydınlanmanın hazzından vazgeçilmemelidir.
- İnsanı insan yapan üretmek ve yaratıcılıktır.

Öğretmenin kendini yetiştirmesinin önündeki engellerin bazıları içinde bulunduğu sistemden bazıları ise kendinden kaynaklanmaktadır.

Eğitim fak¼ltelerinden mezun olan öğretmen adayları stajyerlik süreci tamamlana kadar kendini geliştirmek için bir takım çalışmalar ve etkinlikler yapamaya yönelmektedir. Ancak stajyerliği kalktıktan sonra kendisini gelişme ve değişmeye zorlayan herhangi bir etmenle karşılaşmadığı için gelişmesini tamamen bireysel istek ve çabaları ile gerçekleşmektedir. Eğitim sistemi öğretmenin kendisini geliştirmesi yönünde zorlayıcı bir etmen olmamaktadır. Düzenlenen hizmet içi eğitimler ise öğretmen sayısına oranla çok azdır.. Ayrıca programların içeriklerinin de öğretmenin ihtiyacını karşılamadığı araştırmalarda ortaya çıkmıştır. Yetişkin eğitiminin önemli bir parçası olan iş başında eğitim öğretmenlere sunulamayan bir olanaktır. Bu olanağı sunması beklenen okul müdürleri ve ilköğretim müfettişlerinin bu görevi yerine getirmedikleri gözlemlenmektedir (Başaran, 2000, 3-6'dan aktaran Nomer, 2002, 70).

İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenler teftiş ve denetlenme konusunda eksikliklerle karşılaşmaktadır. İki yılda bir teftiş görerek, yeterliliklerinin ve eksikliklerinin farkına varabilmektedirler. Bu da öğretmenlerin kendilerini geliştirmelerini engellemektedir.

Kurum içinde ve alanda yükselebilmek için, öğretmenin bir takım engelleri aşması gerekiyor. Bu engellerden birisi de özellikle son yıllarda katılımcıların almış olduğu hizmet içi eğitim sertifikalarıdır. Alınan sertifika hem ek bir puan, hem de tercih nedeni olmaktadır. Düzenlenen hizmet içi eğitim ağı genişletilmeli ve eğitim ihtiyacı gerçeği olarak tespit edilmelidir.

Hizmet içi eğitime elverişli ortam hazırlama, yeterli sayıda ve nitelikli öğretim üyesi görevlendirme olanağı, işbaşında ve dışında verilecek eğitimlere ayrılacak parasal kaynak ayırma olanağı da yetersiz kalmaktadır (Başaran, 2000, 6-7).

Öğretmenlerin ekonomik koşulları da onların gelişmelerinin önünde engel oluşturduğu söylenebilir. Ülkemizde öğretmen maaşları gelişmiş ülkelere göre çok düşüktür. Elindeki kısıtlı imkânlar ile geçinmeye çalışan öğretmenlerin bu zor koşullar altında kendisini geliştirememektedirler.

Bunun yanında öğretmenin kendisinden kaynaklanan bazı engellerde bulunmaktadır bunlar ise şöyle sıralanabilir (Başaran, 2000, 7–8)

- Öğretmenlik eğitimiyle yetinme: Öğretmenler fakülteden mezun olduktan sonra kendini yetiştirmeye karşı olumsuz bir tutum geliştirmektedirler. Fakültede edinilen bilgi ve beceriler ne kadar değerli olsa da, öğretmenin iş başında kendini yetiştirmesi çok önemlidir. Öğretmenlik sürekli olgunlaşmaya doğru yol alınan bir meslektir (Claxton, 1989, 30'dan aktaran Nomer, 2002, 71).
- Okulun eğitim programında tutuklu kalma: Eğitim sisteminin belirlemiş olduğu programı uygulamaya başlayan bir öğretmen sürekli olarak programa ait bilgileri öğretmeye çalıştığı için kendini geliştirmeden sadece elindeki bilgi ve kaynaklarla yetinmeye başlayacak ve gerileyecektir. Bu şekilde davranan bir öğretmen kendini program içine hapsedmiş olur ve program üzerindeki değişiklik ve yeniliklere tepki gösterir. Keddie (1971)'de bu konuyu öğretmenin uygulayıcı rolü öğretmenlerin gelişimini sınırlayan başlıca etmen olarak belirtmiştir (Day, 1994, 69'dan aktaran Nomer, 2002, 71).
- Bilgilerinin eskimiş olduğunun farkına varamama: Öğretmenlik eğitimiyle yetinen, programda tutuklu kalmış bir öğretmen bilgilerini de yenilemiyorsa hem öğrencilerine hem de mesleğe yeni başlayan diğer meslektaşlarına olumsuz örnek olacaktır. 1998'de yayımlanan Ankara Altındağ ilçesinde görev yapan öğretmenler üzerinde yapılan bir araştırmada araştırmaya katılan öğretmenlerin %45'inin öğretmenliği hep yeni bir şeyler öğrenilen bir meslek olarak belirttiklerini bunun yanında, görev süreleri 11 yıldan az olanların yarısından fazlasının (%57) ve bayanların yansının aksi görüş belirterek öğretmenler arasında mesleki bilgilerini yenilemekte güçlüklerin yaşandığını ortaya koymuştur (Tok, 1998, 41'den aktaran Nomer, 2002, 72).

- Öğrenmenin hazzına ulaşamamak: Öğrenmenin bir doyum aracı olduğunu bilen birey sürekli olarak çevresinde olup bitenleri anlamaya ve öğrenmeye çalışır. Öğrenme aracını mesleklerinde kullananlar kendilerini sürekli yenilemek ve geliştirmek zorundadırlar. "Öğretmen, öğrencilerine görevlerini yapmayı, sorumluluklarını yüklenmeyi ve hakkını kullanmayı öğretirken kendisi bu kavramların gerektirdiklerinden kaçamaz" (Başaran, 2000, 8).
- Öğrencilerle ilgili kaynaklar: Öğrenci kalitesinin her yıl biraz daha düşmesi, öğretmenlerin sınıf yönetiminde başarısız olması, sınıflarda öğrenci sayısının fazla olması.
- Görevle ilgili kaynaklar: Yetkilerin yetersiz olması, çalışmaların karşılığının alınmaması, aşırı ders yükü, istenen başarı düzeyine ulaşamaması, iş arkadaşları ile geçimsizlik, öğretmenler arasındaki dedikodu ve öğretmenler arasındaki siyasi gruplaşmalar öğretmenin gelişiminin önündeki engeller olarak sıralanabilir.

2.7. Kariyer Gelişiminde Cinsiyet Rollerini

2.7.1. Toplumsal Cinsiyet

Kadın ve erkeğin toplumsallaşma şekillerinin ve buna bağlı olarak da kadın ve erkeğe atfedilen cinsiyet rollerinin farklılaştığı yapılan araştırmalar neticesinde ortaya çıkmıştır (Devlet Planlama Teşkilatı, 1990, 173).

Kadının yaşadığı toplumsallaşma süreci, toplumsal cinsiyet rollerine ait, annelik, kadınlık, kendini eşine ve çocuklarına adama olarak belirtilebilir. Erkeğin toplumsallaşma sürecinde ise aileyi geçindirme ve koruma gibi görevler belirleyici olur. Bu görevler çerçevesinde toplum, kadından iyi bir eş ve anne olmasını beklerken erkekten ise bir işe sahip olmasını ve başarıyı bekler (Ersöz, 1997, 13).

Toplumsal cinsiyet yaklaşımı, kadın ve erkeğin hem çalışma yaşamı öncesinde hem de çalışma yaşamı süresince farklı şekilde toplumsallaştırdıklarını, buna bağlı olarak da çalışma hayatlarında farklı eğilimler sergilediklerini öne sürmektedir (Özen, 1997, 13).

Toplumsal cinsiyetçi yaklaşıma göre, kadın çalışanlar sahip oldukları aile ve iş sorumluluklarının çatışması sonucu örgütlerde yeterli düzeyde ilgi gösteremeyecekleri

ve örgüt için yararlı olamayacakları düşünülmektedir. Bu durum yapılan araştırmalar dada ortaya çıkmıştır. Toplumsallaşma ile kadına dayatılan bu cinsiyet rolleri, kadınların çalışma hayatına etki etmekte ve kariyer konusundaki beklentilerini de olumsuz yönde etkilemektedir. Buna bağlı olarak da fazla zaman kaybedecekleri işleri aile ev çocuklarını ihmal etme endişesi nedeniyle kabul etmemektedirler.

2.7.2. Ataerkillik

Ataerkil sistem, toplumda bir cins olarak kadınların tabi olması ve boyun eğmesi sonucunu doğuran kurumsal, kültürel düzenleme ve uygulamaları belirtir. Ataerkillik, genel anlamı ile kullanıldığında, erkek iktidarı anlamına gelmekle birlikte, ataerkil sistemin örgütlenmesinin ve uygulanmasının tarihsel ve kültürel olarak farklılıklar gösterdiğini göz ardı etmemek gerekir.

Ataerkillik kavramı, yalnızca kadın emeğinin değil, aynı zamanda kadının cinselliğinin, bedeninin ve doğurganlığının denetlendiği bir toplumsal sistemi de ifade etmektedir. Bu sistemin özünde ise, bir cins olarak erkek çıkarlarının korunması önceliklidir. Bununla birlikte ataerkil sistemin var oluşu, erkeklerin iradelerinden bağımsız nesnel bir gerçeklik olarak ortaya çıkmaktadır (Berkday, 1996, 24).

Ataerkillik kavramında en önemli nokta erkek egemen bir yaklaşım olmasıdır.

Ataerkil sistem “anneliği” yücelterek bunu kadının en temel ve öncelikli toplumsal rolü olarak tanımlamış ve kadının birincil sorumluluğunun ev işleri, aile, çocuk ve yaşlı bakımı olduğunu yani özel alana yönelik işler olduğunu belirtmiştir. Bu durum kadınların iş hayatından uzak kalmasına neden olmakta ya da iş hayatında var oluşlarını yeniden üretim rollerine uygun işlerde olabilmesine neden olmaktadır. Yönetim kademelerinde de yoğun olarak erkeklerin yer alması, kadınların işe alımlarından kariyer gelişiminin diğer safhalarına kadar ataerkil yapının etkilerinin görünlmesine neden olmaktadır. Aslında, ataerkil yapının hayatın her alanında bu kadar etkin bir şekilde varlığını sürdürebiliyor olmasında, bu yapının kadınlarca da içselleştiriliyor olmasının etkisi yadsınmamalıdır.

Bunun yanı sıra kadın çalışanları da ev ve ailesel sorumluluklar nedeniyle daha fazla sorumluluk gerektirecek işlerden ya da daha fazla vakit ayırmalarına neden olacak eğitim programlarından kaçındıkları ya da kendilerini daha üst bir kademe için yeterli görmedikleri gibi durumlar da göze çarpmaktadır (Erkanlı, 2002, 18)

2.8. Çalışan Kadının Kariyer Görünümü

Kadınların yönetim dünyasında yönetici olarak temsil edilebilmeleri, 1970'li yılların sonlarını bulmuştur. Toplumda meydana gelen değişiklikler ve aile rollerinde meydana gelen değişmelerle birlikte kadın yönetici sayılarında önemli artışlar olmuştur. Kadınların teknik ve işletme alanında eğitim görmeye başlaması ise, kadınların kariyer gelişimlerinde önemli artışlara neden olmuştur (Üstüngüler, 2004, 36).

Ancak bütün bunlara karşın üst yönetim düzeylerinde kadınlar hala bir takım engeller yüzünden yeterli sayıda yer almamaktadır. İşgücünün %50'sini kadınların oluşturduğu ülkeler dâhil olmak üzere, kadınların yönetim seviyelerinde temsil edilme oranları oldukça düşüktür. Örneğin, Danimarka'da işgücünün %46'sını kadınlar oluşturduğu halde, üst yönetim düzeyinde kadın oranı sadece %4,5'tir (Ataay, 1998, 237).

Kamu-özel kesim ayrımına bakıldığında; kamu kesiminde kadın çalışanlara yönetici konumlara gelebilmeleri için daha uygun şartlar sağlanmaktadır. DİE 2000 raporuna göre, kentli 1 milyon ücretli kadın çalışandan 13.000'i yönetici olup, bunların çoğu alt ve orta kademe pozisyonundadır. Üst kademe yöneticiler içerisinde kadın oranı ise sadece %5,3'tür (Gerni, 2001, 11).

Kadın çalışanlar, erkek meslektaşlarından daha iyi bir eğitime sahip olsalar bile, erkek çalışanlara göre daha düşük ücret almakta ve üst yönetimde daha az yer almaktadırlar. Ayrıca, kadınlar sayısal veya otorite açısından erkeklerin egemenliğinde olan organizasyonlarda çalışmaktadırlar (Ataay, 1998, 240).

2.9. Bir Kadın Mesleği Olarak Öğretmenlik

Öğretmenlik kadınların yoğun olarak çalıştıkları meslek gruplarının en üst sıralarında yer alan işlerden birisidir. Öğretmenlik kadına yüklenen annelik görevinin bir uzantısı olarak, en muhafazakâr ve kapalı toplumlarda bile kadının yapabileceği bir meslek olarak kabul edilmiştir.

Tablo 7: Kamu Kesiminde Kadın Oranı

Meslekler	Oran
Parlamenteler	%4
Akademisyenler	%36
Hukukçular	%19,7
Doktorlar	%33.8
Okul Müdürleri	%4
Kamu Çalışanları	%33

Türkiye de Kadın 2001, Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü,2001

Tablo 7 incelendiğinde 2001 yılı verilerine göre kamu kesiminde çalışan kadınların oranı 2 milyon 197 bin memurun %33' ü kadardır. Çeşitli mesleklere göre kadın çalışanların dağılımı yukarıdaki gibidir.

Tablo 8: Ortaöğretimde Bölgelere Göre Öğretmen Sayısı (2003-2004)

Bölgeler	Toplam	Erkek	Kadın
Marmara Böl.	37.918	21.195	16.723
Ege Böl.	22.919	12.993	9.926
Akdeniz Böl.	24.045	14.208	9.837
İç Anadolu Böl.	31.310	18.007	13.303
Karedeniz Böl.	21.195	13.702	7.493
Doğu Anadolu Böl.	9.991	6.830	3.161
Güney Doğu Anadolu Böl.	8.372	5.886	2.486
Toplam	145.759	85.991	59.768

MEB Araştırma, Planlama ve Koordinasyon Kurulu, 2004

Tablo 8'de 2003–2004 yılları arasında bölgelere göre ortaöğretimde görev yapan öğretmen sayılarının dağılımı verilmiştir. Buna göre 145 bin 759 öğretmenin 59 bin 768'i kadındır.

Tablo 9: İlköğretimde Bölgelere Göre Öğretmen Sayısı (2003-2004)

Bölgeler	Toplam	Erkek	Kadın
Marmara Böl	86.687	41.777	44.910
Ege Böl.	52.417	25.909	26.508
Akdeniz Böl.	52.394	29.182	23.212
İç Anadolu Böl	66.910	34.745	32.165
Karedeniz Böl	49.976	31.184	18.792
Doğu Anadolu Böl.	37.242	23.272	13.970
Güney Doğu Anadolu Böl.	38.378	25.401	12.977
Toplam	384.004	211.470	172.534

MEB Araştırma, Planlama ve Koordinasyon Kurulu, 2004

Tablo 9’de 2003–2004 yılları arasında bölgelere göre ilköğretimde görev yapan öğretmen sayılarının dağılımı verilmiştir. Buna göre 384 bin 4 öğretmenin 172 bin 534’ü kadındır.

Tablo 10: Cinsiyete Göre Öğretmen Sayısı (2003-2004 Öğretim Yılı)

Eğitim Kademesi	Öğretmen Sayısı		
	Toplam	Erkek	Kadın
İlköğretim	384.029	211.482	172.547
Genel Ortaöğretim	86.051	48.818	37.233
Okul Öncesi Eğitim	19.122	926	18.196
Mesleki ve Teknik Eğitim	73.998	46.340	27.658
Toplam	563.200	307.566	255.634

MEB Araştırma, Planlama ve Koordinasyon Kurulu, 2004

Tablo 10 incelendiğinde 2004 verilerine göre cinsiyete göre öğretmen sayılarına bakıldığında kadın öğretmenlerin sayısının en yoğun olduğu alan 172 bin 547 kişi ile ilköğretim kademesidir.

Öğretmenlik mesleğinin seçiminde birçok etmen rol oynamaktadır. Bunlar genellikle bu mesleğin olumlu olarak kabul edilen özellikleridir. Tezcan (1991, 260) Tarafından yapılan araştırmada kadınların bu mesleği seçmelerindeki nedenler Çocuk sevgisi, kadın öğretmenler için bu mesleği seçmede birinci derecede rol oynamaktadır. Çocuğun gelişimine yardımcı olmakta bunu içerir.

Toplumsal bakış açısına göre kadına uygun bir iş olarak kabul edilmektedir.

Öğretmenlik mesleğinde güvenlik fazladır. Bu durum, öğretmenlerin genelinde kamu kuruluşlarında devlet güvencesi ile memur olma arzularından kaynaklanmaktadır.

Yarım günlük çalışma saatleri ve tatillerin diğer meslek gruplarına göre daha uzun oluşu mesleğin tercih edilmesindeki bir diğer etmendir.

Kadın öğretmenlerin çoğunlukta olduğu ilk ve orta öğretim kademelerinde cinsiyet önemli bir faktördür. Eskiden beri çocukların eğitimi ve öğretmenlik kadınlara uygun bir meslek olarak görülmüş ve günümüzde de Amerikan ilkokul öğretmenlerinin %87’si ve bütün öğretmenlerin de % 67’si kadınlardan oluşmaktadır.

2.10. Kadın Öğretmenlerin Yaşadığı Kariyer Engelleri

- Eğitim sektöründe çalışan kadın öğretmenler toplumsal yapı ve çevre tarafından öğretmenlik mesleği kadınlık rolüne uygun düşüğü için öğretmen

olması yönünde teşvik ve destek görmektedir. Bu nedenle kadın öğretmenlerin işe girişlerinde diğer sektörlerde olduğu gibi kadın olmasına yönelik engeller ile karşılaşmamaktadır. Ancak öğretmenlik mesleğine başlayan kadın öğretmenler meslekte ilerleme ve mesleki gelişim noktalarında bir takım engellerle karşılaşmaktadırlar.

- Erkekler kadının üstün konuma gelmesini kabul edemez. Kadını kendisine rakip olarak görür ve kadının enerjisini eve çekmek için sorun yaratır. Evdeki taleplerini artırarak kadına suçluluk duygusu yaşatır. Bu nedenle kadının kariyer gelişiminin önünde sorun yaratır (Ayan, 2002, 131).
- Kadın öğretmenlerin ev ve çocuk bakımına ait sorumluluklarının çok zaman almasından dolayı kariyer yapmaya yeterli zaman ayıramamaktadırlar.
- Kadın öğretmenlerin kariyer yapmalarının önündeki bir diğer engelde; okul müdürlerinin kariyer yapma işlerini genellikle erkek ve bekâr öğretmenleri tercih etmeleri olarak gösterilebilir.
- Kariyer yaparken harcanan para ve emeğin kariyer dönüşü sonucunda düşük ve yeterli görülmeşi de kadın öğretmenlerin kariyer yapmalarının önünde ciddi bir engel olarak karşımıza çıkmaktadır.
- Kariyer yapmış kadın öğretmen sayısının çok fazla olmayışı, kariyer yapmamış veya kariyer yapmayı düşünen kadın öğretmenler için olumsuz bir model olmakta ve kadın öğretmenlerin motivasyonunu olumsuz yönde etkilemektedir.

3. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde yurt içinde ve yurt dışında yapılan araştırmalar yer almaktadır. Araştırmanın konusu ile doğrudan ilgili olan çalışma bulunamamış ancak kadın, kariyer ve yönetim ile ilgili konular taranmıştır.

3.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Ülkemizde kadın ve kariyer üzerine yapılan çalışmalardan ilki Erkanlı (2002) tarafından yapılmıştır. Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi'nde yaptığı "Kadın ve Kariyer, Bolu da Üst Düzey Kadın Çalışanlar" adlı yüksek lisans çalışmasında, kariyer kavramı ve toplumsal cinsiyet rollerinin kariyer üzerine etkileri ile Türkiye de organizasyonlar da yer alan kadın yöneticilerin karşılaştıkları sorunları, yönetsel niteliklerdeki farklılıkları, organizasyonlarda yer alan kadın ve erkek çalışanların, kadın yöneticileri nasıl değerlendirdikleri gibi konuları araştırmıştır. Araştırma sonucunda, kadınların işe alınmasında, performans konusunda kadın çalışanlar için en büyük engel olarak ailesel sorumluluklar olduğu ortaya çıkmıştır. Kadın çalışanlar için özel hayattan bağımsız bir kariyer kavramının mümkün olmadığı ortaya çıkmıştır. Yönetsel nitelikler ve liderlik tarzlarında ise kadın ve erkekler arasında şöyle bir fark ortaya çıkmıştır. Kadın yöneticiler, iletişime önem veren, paylaşımcı bir liderlik tarzını yani etkileşim merkezli liderlik tarzını erkek yöneticilerin ise görev merkezli liderlik tarzını benimsedikleri görülmüştür. Sonuç olarak, eşit yapıların olduğu bir organizasyon yapısının var olabilmesi için, kadın bilincinin artması ve toplumsal yapının sorgulanarak, kabullenilmiş gerçekliklerin ve önyargıların dışına çıkılmasının geliştirici olacağı ileri sürülmüştür.

Tüzen (2002) tarafından Dokuz Eylül Üniversitesinde yapılan "Çalışan Kadınların Kariyer Engelleri" adlı yüksek lisans çalışmasında, kariyer planlama sürecini etkileyen kişisel faktörler, çalışan kadınlar boyutunda incelenmeye çalışılmış. Araştırmada cinsiyete dayalı toplumsal koşulların içinde yetişen kadınların eğitim düzeyleri, aile yapıları, kişilikleri, meslek seçimleri ve kariyer süreçlerini de etkileyebileceği belirtilmiş. Çalışan kadınların genel olarak, aile sorumlulukları ve

çalışma yaşamındaki erkek egemen yapının oluşturduğu engeller nedeniyle, üst yönetim pozisyonlarında az sayıda bulduklarını ifade etmiştir.

Nomer (2002) tarafından Marmara Üniversitesinde yapılan “Öğretmenlerin Kariyer Gelişimlerini Etkileyen Faktörler” adlı yüksek lisans çalışmasında, öğretmenlerin kariyer gelişimini etkileyen faktörleri öğretmenlerin nasıl algıladığına bakılmış, öğretmenin kariyer gelişimini etkileyen faktörlerin genel destekleyiciliği, bu faktörlerin hangi kişisel değişkenlere göre farklılaştığı bulunmaya çalışılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin kariyer gelişiminde; öğretmenlerin cinsiyetlerinin, mesleği tercih nedenlerinin ve kariyer evrelerinin önemli değişkenler olduğu ortaya çıkmıştır. Öğretmenin kariyer gelişimini etkileyen faktörlere bakıldığında ise; öğretmenin kendisi dışındaki faktörlerden dolayı kariyer gelişiminin olumsuz etkilendiği sonucuna varılmıştır.

Usluer (2000)’in Ankara Üniversitesi’nde yapmış olduğu ‘Kadın Öğretmenlerin Yönetici Konumlara Yükseltilmeme Nedenleri Konusundaki Öğretmen ve Yönetici Görüşlerinin Değerlendirilmesi’ adlı Yüksek Lisans çalışmasında kadın öğretmenlerin yönetsel konumlara atanmalarını engelleyen etmenleri araştırmıştır. Ataerkil değerlerin kadın ve erkek öğretmen üzerinde etki oluşturduğunu belirtmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, erkek öğretmen ve yöneticiler, kadın öğretmen ve yöneticilere göre ‘cinsiyetçi kalıp yargıları’ daha çok benimsemekte ve kadın doğasının yöneticilik yapmaya elverişli olmadığını düşünmektedir. Ayrıca çocuk bakım sorumluluğunun ve ev işlerinin kadının görevi olarak görülmesi de kadın öğretmenlerin yönetsel kadrolara gelememesinin nedenleri olarak gösterilmektedir.

Ayan (2000), Çanakkale Üniversitesi’nde yaptığı ‘Bayan Öğretmenlerin Yöneticilikleri ve Öğretmen Görüşleri’ adlı Yüksek Lisans çalışmasında bayan öğretmenlerin yöneticilik yapma istekleri, bayan öğretmenleri okul yöneticiliği yapmaya istekli kılacak düzenlemeler, bayanların çalışma hayatındaki konumu ve bayanların yönetici olmada karşılaştıkları engelleri araştırmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, bayan öğretmenlerin yöneticilik yapmaya isteksizdir. Öğretmenlik yapmayı daha çok istemektedirler. Yine aynı araştırma sonuçlarına göre Toplumsal yapı gereği kadının öncelikli sorumluluğunun ailesine karşı olan sorumluluğudur düşüncesi kadın öğretmenlerin yöneticiliği seçmemelerindeki nedenlerden birisi olarak gösterilmektedir. Bunun nedeni olarak, bayan öğretmenlerin yönetici olduklarında özel yaşamlarına ayıracakları zamanın azalacak olmasıdır.

3.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Yurtdışında yapılan araştırmaların ilki Berman (1999) tarafından yapılmıştır. Berman ‘Uluslararası Okullarda Kadın Yöneticilerin Yükselmelerinin Önündeki Engeller’ adlı araştırmada Kadın yöneticilerin önündeki engellerin neler olduğu ve bunların kadın yöneticiler tarafından nasıl algılandığı araştırılmıştır. Araştırma 67 kadın yöneticiye uygulanmıştır. Engeller ise; Kadınların kendilerine güvensizliği ve yöneticiliğin maddi getirisinin olmaması olarak tespit edilmiştir.

Bir diğer araştırma Jagt ve Jean (2000) tarafından Western Michigan üniversitesinde yapılmıştır. Araştırmanın konusu “ Michigan Okul yöneticilerinin Kadın Yöneticiler Konusundaki Algı ve Tutumları”dır. Araştırmada kadın yönetici sayısının azınlıkta olmasının nedenlerine değinilmiş ve araştırma sonuçlarına göre kadın ve erkek yöneticilerin, Okul müdürü olan bayanlara karşı tutumlarında fark olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır.

4. YÖNTEM

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, veri toplama aracının geliştirilmesi, verilerin toplanması ve verilerin analizinin nasıl yapılacağı açıklanmıştır.

4.1. Araştırmanın Modeli

Betimsel nitelikte olan bu çalışmada, tarama modellerinden genel tarama modeli kullanılmıştır. Bu yöntem aracılığıyla kadın öğretmenlerin kariyer engelleri yönetici ve öğretmen görüşlerine göre belirlenerek var olan durum ortaya konmaya çalışılmıştır.

4.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın çalışma evrenini, 2006–2007 öğretim yılında İstanbul İli Bahçelievler ilçesindeki ilköğretim okullarında görevli yönetici ve öğretmenler oluşturmaktadır. Bahçelievler ilçesinde 140 yönetici ve 1990 öğretmen vardır. 140 yöneticiden 46' sına ulaşılmış ve çeşitli hatalar ne nedeniyle 7 ölçek değerlendirmeye alınmamış 39 müdürün doldurmuş olduğu ölçek değerlendirmeye alınmıştır.

1990 öğretmenden 478 sine ulaşılmış ancak 11 öğretmenin doldurmuş olduğu ölçek çeşitli hatalar nedeniyle araştırmanın kapsamı dışında tutulmuş ve toplam 467 öğretmenin doldurmuş olduğu ölçek değerlendirmeye alınmıştır. Toplam 506 yönetici ve öğretmen araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Araştırmada, araştırmanın amacına uygunluğu nedeniyle “oransız elaman örnekleme” kullanılmıştır.

Ayrıca örneklemin uygun olup olmadığına bakmak için Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Uygunluk testi uygulanmış ve bu değer .81 bulunmuştur. Bu değer örneklemin oldukça uygun olduğunu göstermektedir. Ayrıca dağılımın normal olup olmadığına bakmak için Bartlett's test değerlerine bakılmış (χ^2 : 1859,156; df: 435; $p < .000$) yaklaşık Kaykare değeri 1859,156; df; 435 ve $p < .000$ olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara bakıldığında çok değişkenli normal dağılım sağlanmıştır.

4.3. Veri Toplama Aracı

Araştırmada gerekli verileri toplamak amacıyla “Kadın Öğretmenlerin Kariyer Engelleri Ölçeği” kullanılmıştır. Örnekleme alınan yönetici ve öğretmenlerin demografik özelliklerini belirlemek amacıyla veri toplama aracının birinci bölümünde “Kişisel Bilgi Formu”ndan yararlanılmıştır.

4.4. Veri Toplama Aracının Geliştirilmesi

Araştırmanın verileri kadın öğretmenlerin kariyer engellerine ilişkin yerli ve yabancı literatür taranarak ve ilgili ölçek uygulanarak elde edilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçek araştırmacı tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin ilk bölümünde öğretmen ve yöneticilere ait kişisel bilgiler, ikinci bölümünde ise kadın öğretmenlerin kariyer engellerine ilişkin 31 madde bulunmaktadır.

Uygulanan ölçek sonucunda verilerin çözümü, beşli likert derecelendirme ölçeği kullanılarak sayısallaştırılmıştır. Ölçekte 31 madde yer aldığından elde edilebilecek maksimum puan 155 ve minimum puan 31 olacaktır. Beşli ölçekteki dört aralık için $(5-1=4)$ hesaplanan aralık katsayıları ise şöyledir $(4/5=0,80)$. Hiç katılmıyorum 1.00-1.79, katılmıyorum 1.80- 2.59, kararsızım 2.60-3.39, katılıyorum 3.40-4.19 ve tamamen katılıyorum 4.20-5.00 aralıklarındadır.

Ölçeğin geçerliği için öncelikle alan uzmanlarının görüşlerine başvurularak kapsam geçerliği sağlanmaya çalışılmış ve bu doğrultuda 44 maddeden oluşan ölçek pilot çalışmaya hazır hale getirilmiştir. Pilot çalışmada 112 öğretmen ve yöneticiye 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 5 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 Nedenlerden alt faktörü için .53 ile .77; Eğitim, Çalışma Saati, Yaş ve Medeni Durum alt faktörü için .51 ile .70; Yine madde geçerliği için testten alınan toplam puanla her bir madde ilişkisine bakılmış tüm maddelerde korelasyon .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 “Aileden Kaynaklı Kariyer Engelleri” boyutunu 1,2,3,4,5,6 ve 7 nci maddeler, “Toplumsal Yapıdan Kaynaklı Kariyer Engelleri” boyutunu 8,9,10,11 ve 12 nci maddeler, “Okul ve Çevreden Kaynaklı Kariyer Engelleri” boyutunu 13,14,15,16 ve 17 nci maddeler, “Ekonomik Nedenlerden Kaynaklı Kariyer Engelleri” boyutunu 18,19,20,21,22,23 ve 24 ncü maddeler, “Eğitim, Çalışma Saati, Yaş ve Medeni Durumdan Kaynaklı Kariyer Engelleri” boyutunu 25,26,27,28,29,30 ve 31 nci maddeler oluşturmuştur.

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 değeri .77; Eğitim, Çalışma Saati, Yaş ve Medeni Durum alt faktörü için Cronbach Alpha .81 çıkmıştır.

4.5. Veri Toplama Süreci ve Verilerin Analizi

Verilerin toplanmasında araştırmacı her okula bireysel olarak kendisi giderek ölçekleri uygulamıştır. Farklı etkilerin karışmaması için araştırmacı ölçekleri 15 gün içinde uygulamış ve toplamıştır. Ayrıca ölçeğin toplanmasında özellikle öğretmenlerin ölçeği rahatça doldurabilmeleri için öğretmenler odasına kapalı kutular koymuş ve ölçeği dolduran öğretmenlerin bu kutuya atmasını istemiştir. Bunu yaparken araştırmanın sonucuna etki edecek etkenlerin ortadan kaldırılması amaç edinilmiştir.

Ölçek formları ile toplanan veriler, uygulama öncesinde araştırmacı tarafından her ölçek sorusuna verilen kodlara uygun olarak bilgisayara yüklenmiştir. Yükleme işlemi tamamlanan veriler, araştırmanın amacına uygun olarak işlenmiş ve analizler yapılmıştır. Verilerin analiz edilmesinde SPSS 11 adlı bilgisayar programı kullanılmıştır. Bu program aracılığıyla yönetici ve öğretmenlerin, kadın öğretmenlerin kariyer engellerine ilişkin algıları aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri ile belirlenmiştir. Ayrıca konum, ödül alıp almama, hizmet içi eğitim alıp almama ve cinsiyet değişkenlerine göre deneklerin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için bağımsız gruplar için t-testi uygulanmıştır. Son olarak yönetici ve öğretmenlerin, eğitim durumu, kıdem, medeni durum, çocuk sayısı, çalışma saati değişkenlerine göre, görüşleri arasında anlamlı bir farklılığın

olup olmadığına ilişkin olarak tek yönlü varyans analizi yapılmış, farklılığın çıktığı durumlar için ise Tukey HSD testi uygulanmıştır. Sonuçlar bu bağlamda yorumlanmıştır. Anlamlılık düzeyi $p<0,05$ ile $p<0,01$ alınmıştır.

5. BULGULAR VE YORUM

Araştırmanın bu bölümünde; araştırmaya katılan yönetici ve öğretmenlerden toplanan verilerin işlenmesi sonucu elde edilen bulgular ve bu bulgulara yönelik yorumlar yer almaktadır. Elde edilen bulgular her bir alt amaca uygun çizelgeler halinde gösterilmiştir.

5.1. Birinci Alt Amaca Yönelik Bulgular ve Yorum

Araştırmanın birinci alt amacı “resmi ilköğretim okullarında çalışan yönetici ve öğretmen görüşlerine göre, kadın öğretmenlerin ailevi nedenlerden dolayı yaşadıkları kariyer engelleri ne düzeydedir?” biçiminde ifade edilmiştir. Bu amaca ilişkin sonuçlar Tablo 11’ de açıklanmıştır.

Tablo 11: Yönetici ve Öğretmen Görüşlerine Göre, Kadın Öğretmenlerin “Ailevi Nedenlerden” Dolayı Yaşadığı Kariyer Engelleri Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Maddeler		Müdür			Öğretmen		
		N	\bar{X}	S	N	\bar{X}	S
M1	Çocuk bakımı sorumluluğunun, kadınların üzerinde olması, kariyer yapmalarını engellemektedir.	39	3,6410	1,01274	467	3,6424	1,13969
M2	Kadınların, ev yaşamlarına daha bağlı olmaları, kariyer yapmalarını engellemektedir.	39	3,3590	1,08790	467	3,3619	1,12124
M3	Kadınların, ev işlerini ve anneliği ihmal etme endişesi, kariyer yapmalarını engellemektedir.	39	3,5128	,99662	467	3,5653	1,06923
M4	Kadınların, aile içindeki görevlerini aksatırım düşüncesi, kariyer yapmalarını engellemektedir.	39	3,3590	1,11183	467	3,3854	1,09879
M5	Kadınların, eve yönelik işleri kendi görevleri gibi algılaması, kariyer yapmalarını engellemektedir	39	3,1282	1,08044	467	3,4154	1,09173

Tablo 11 - devam

Maddeler		Müdür			Öğretmen		
		N	\bar{X}	S	N	\bar{X}	S
M6	Kadınların, aile içinde huzursuzluk çıkar düşüncesi, onların kariyer yapmalarını engellemektedir.	39	3,1026	1,07103	467	2,9722	1,15033
M7	Evlilik, kadın öğretmenlerin kariyer gelişimini engellemektedir	39	3,0256	,98641	467	2,8758	1,17630
Ailevi Nedenler Alt Boyutuna İlişkin Genel Ağırlıklı Aritmetik Ortalama		39	3,3040	,74533	467	3,3169	,86177

Tablo 11’de yönetici ve öğretmen görüşlerine göre, kadın öğretmenlerin “ailevi nedenlerden” dolayı yaşadığı kariyer engelleri aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri görülmektedir.

Tablo incelendiğinde, yöneticilerin görüşlerinin iki grupta toplandığı görülmektedir. Yöneticiler “çocuk bakımı sorumluluğunun, kadınların üzerinde olması” maddesine ($\bar{X}=3,6410$) aritmetik ortalama ile “kadınların, ev işlerini ve anneliği ihmal etme endişesi”, kariyer yapmalarını engellemektedir maddesine ($\bar{X}=3,5128$) aritmetik ortalama ile “katılıyorum” diyerek görüş belirtmişlerdir. Yöneticilerin bunun dışında kalan diğer maddelere ilişkin görüşleri “kararsızım” aralığındadır.

Öğretmenlerin görüşlerinin de iki grupta toplandığı görülmektedir. Öğretmenler, “çocuk bakımı sorumluluğunun, kadınların üzerinde olması” maddesine ($\bar{X}=3,6424$) aritmetik ortalama ile “kadınların, ev işlerini ve anneliği ihmal etme endişesi” maddesine ($\bar{X}=3,5653$) aritmetik ortalama ile ve “kadınların, eve yönelik işleri kendi görevleri gibi algılaması”, kariyer yapmalarını engellemektedir maddesine ($\bar{X}=3,4154$) aritmetik ortalama ile “katılıyorum” diyerek görüş belirtmişlerdir. Öğretmenlerin bunun dışında kalan diğer maddelere ilişkin görüşleri ise “kararsızım” aralığındadır.

Bu alt probleme ilişkin yöneticiler ($\bar{X}=3,3040$) ve öğretmenler ($\bar{X}=3,3169$) genel ortalama ile birbirlerine yakın görüş bildirmişlerdir. Öğretmenler müdürlerden çok az farkla ailevi nedenlerin kadın öğretmenlerin kariyer yapmalarının önünde daha çok engel olduğu yönünde görüşlerini belirtmişlerdir.

Burada, genel olarak kadın öğretmenlerin kariyer yapmalarının önünde ailevi nedenlerden dolayı kaynaklanan engellerin yöneticiler ve öğretmenler tarafından aynı düzeyde algılandığı görülmektedir. Çünkü madde bazında ve genel ortalamalar arasında önemli bir fark bulunmamaktadır.

Türkiye koşullarında öğretmen ve yöneticilerin yetiştikleri kaynakların benzer oluşları, eğitimlerinde bir farklılığın bulunmayışı, hizmet içi eğitim programlarına katılım ve program konularının benzerlikleri öğretmen ve yönetici görüşlerinin farklılaşmamasına neden olmuş olabilir.

5.2. İkinci Alt Amaca Yönelik Bulgular ve Yorum

Araştırmanın İkinci alt amacı “resmi ilköğretim okullarında çalışan yönetici ve öğretmen görüşlerine göre, kadın öğretmenlerin toplumsal yapı nedeni ile yaşadıkları kariyer engelleri ne düzeydedir?” biçiminde ifade edilmiştir. Bu amaca ilişkin sonuçlar Tablo 12’de açıklanmıştır.

Tablo 12: Yönetici ve Öğretmen Görüşlerine Göre, Kadın Öğretmenlerin “Toplumsal Yapıdan” Dolayı Yaşadığı Kariyer Engelleri Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Maddeler	Müdür			Öğretmen		
	N	\bar{X}	S	N	\bar{X}	S
M8 Eğitim kurumlarında, kadın öğretmenlerin kariyer yapma girişimlerinin desteklenmemesi, onların kariyer yapmalarını engellemektedir	39	2,7436	,99255	467	2,8009	1,11224
M9 Toplumsal yapımızın, kariyer yapmayı erkek işi olarak kabul etmesi, kadın öğretmenlerin kariyer yapmalarını engellemektedir.	39	2,8462	1,24686	467	2,8009	1,16132
M10 Kadın öğretmenlerin kariyer yapmayı, sadece erkek işi olarak algılaması, onların kariyer yapmalarını engellemektedir	39	2,4103	,96567	467	2,2355	1,03593
M11 Toplumda yaygın olarak öğretmenlik işinin kadınlara göre olduğu düşüncesi, onların kariyer yapmalarını engellemektedir.	39	2,6410	1,06344	467	2,5375	1,11572

Tablo 12 – devam

Maddeler		Müdür			Öğretmen		
		N	\bar{X}	S	N	\bar{X}	S
M12	Kadın öğretmenlerin, kariyer yapmaları sonucu okul çevresine söz geçiremem düşüncesi, onların kariyer yapmalarını engellemektedir.	39	2,1538	,74475	467	2,0964	,88704
Toplumsal Yapı Alt Boyutuna İlişkin Genel Ağırlıklı Aritmetik Ortalama		39	2,5590	,68699	467	2,4942	,73188

Tablo 12’de yönetici ve öğretmen görüşlerine göre, kadın öğretmenlerin “toplumsal yapıdan” dolayı yaşadığı kariyer engelleri aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri görülmektedir.

Tablo incelendiğinde, yöneticilerin görüşlerinin iki grupta toplandığı görülmektedir. Yöneticiler “kadın öğretmenlerin kariyer yapmayı, sadece erkek işi olarak algılaması, onların kariyer yapmalarını engellemektedir” maddesine ($\bar{X}=2,4103$) aritmetik ortalama ile “kadın öğretmenlerin, kariyer yapmaları sonucu okul çevresine söz geçiremem düşüncesi, onların kariyer yapmalarını engellemektedir” maddesine ($\bar{X}=2,1538$) aritmetik ortalama ile “katılmıyorum” diyerek görüş belirtmişlerdir. Yöneticilerin bunun dışında kalan diğer maddelere ilişkin görüşleri “kararsızım” aralığındadır.

Öğretmenlerin görüşlerinin de iki grupta toplandığı görülmektedir. Öğretmenler, “kadın öğretmenlerin kariyer yapmayı, sadece erkek işi olarak algılaması, onların kariyer yapmalarını engellemektedir” maddesine ($\bar{X}=2,2355$) aritmetik ortalama ile, “toplumda yaygın olarak öğretmenlik işinin kadınlara göre olduğu düşüncesi, onların kariyer yapmalarını engellemektedir”.maddesine ($\bar{X}=2,5375$) aritmetik ortalama ile ve “kadın öğretmenlerin, kariyer yapmaları sonucu okul çevresine söz geçiremem düşüncesi, onların kariyer yapmalarını engellemektedir” maddesine ($\bar{X}=2,0964$) aritmetik ortalama ile “katılmıyorum” diyerek görüş belirtmişlerdir. Öğretmenlerin bunun dışında kalan diğer maddelere ilişkin görüşleri “kararsızım” aralığındadır.

Yöneticiler ($\bar{X}=2,8462$) en yüksek ortalama ile toplumsal yapımızın, kariyer yapmayı erkek işi olarak kabul etmesini, kadınların kariyer yapmalarının önünde en büyük engel olarak gördüklerini, bunun yanında ($\bar{X}=2,1538$) en düşük ortalama ile de kadın öğretmenlerin, kariyer yapmaları sonucu okul çevresine söz geçirememesi düşüncesi, kadın öğretmenlerin kariyer gelişimini en az engelleyen etmenlerden olduğunu belirtmişlerdir

Öğretmenler ($\bar{X}=2,8009$) en yüksek ortalama ile eğitim kurumlarında, kadın öğretmenlerin kariyer yapma girişimlerinin desteklenmemesi ve toplumsal yapımızın, kariyer yapmayı erkek işi olarak kabul etmesi, kadınların kariyer yapmalarının önünde en büyük engel olarak gördüklerini, buna karşın ($\bar{X}=2,0964$) en düşük ortalama ile de kadın öğretmenlerin, kariyer yapmaları sonucu okul çevresine söz geçirememesi düşüncesi kadın öğretmenlerin kariyer gelişimini en az engelleyen etmenlerden olduğunu belirtmişlerdir

Genel ortalamaya bakıldığında, yöneticilerin ($\bar{X}=2,5590$) ortalamaları ile öğretmenlerin ($\bar{X}=2,4942$) ortalamalarının birbirine yakın olduğu görülmektedir. Ancak, yöneticiler, kadınların kariyer yapmalarının önünde toplumsal yapının, öğretmen görüşlerine göre daha çok engel olduğu yönünde görüş belirtmişlerdir.

5.3. Üçüncü Alt Amaca Yönelik Bulgular ve Yorum

Araştırmanın üçüncü alt amacı “resmi ilköğretim okullarında çalışan yönetici ve öğretmen görüşlerine göre, kadın öğretmenlerin okul ortamı ve çevreden dolayı ne yaşadıkları kariyer engelleri ne düzeydedir?” biçiminde ifade edilmiştir. Bu amaca ilişkin sonuçlar Tablo13’de açıklanmıştır.

Tablo 13: Yönetici ve Öğretmen Görüşlerine Göre, Kadın Öğretmenlerin “Okul ve Çevreden” Dolayı Yaşadığı Kariyer Engelleri Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Maddeler		Müdür			Öğretmen		
		N	\bar{X}	S	N	\bar{X}	S
M13	Kariyer geliştirme çalışmalarının zamanlamasının kadın öğretmenlere uymaması onların kariyer geliştirmelerini engellemektedir.	39	2,9744	1,03840	467	3,0107	1,16360
M14	Kariyer geliştirme faaliyetlerine, yöneticilerin genellikle erkekleri uygun görmesi, kadın öğretmenlerin kariyer geliştirmelerini engellemektedir.	39	2,5641	1,27310	467	2,8501	1,13613
M15	Meslekte kariyer yapan kadın öğretmenlerin sayısının az oluşu, kadınların kariyer yapmalarını engellemektedir	39	2,7179	1,07480	467	2,5032	1,10475
M16	Kadın öğretmenlerin kariyer yapmalarına, okul çalışanlarının olumsuz yaklaşması onların kariyer geliştirmelerini engellemektedir	39	2,2308	,77668	467	2,3876	1,04291
M17	Erkek öğretmenlerin kariyer yapmış kadın öğretmenlere karşı olumsuz tavır takınmaları, kadınların kariyer yapmalarını engellemektedir.	39	2,3590	,98641	467	2,2591	1,00817
	Okul ve Çevre Alt Boyutuna İlişkin Genel Ağırlıklı Aritmetik Ortalama	39	2,5692	,59390	467	2,6021	,74965

Tablo 13’de yönetici ve öğretmen görüşlerine göre, kadın öğretmenlerin “okul ve çevreden ”dolayı yaşadığı kariyer engelleri aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri verilmiştir.

Tablo incelendiğinde, yöneticilerin görüşlerinin iki grupta toplandığı görülmektedir. Yöneticiler “kariyer geliştirme çalışmalarının zamanlamasının kadın öğretmenlere

uymaması, onların kariyer geliştirmelerini engellemektedir” maddesine ($\bar{x}=2,9744$) aritmetik ortalama ile “meslekte kariyer yapan kadın öğretmenlerin sayısının az oluşu, kadınların kariyer yapmalarını engellemektedir” maddesine ($\bar{x}=2,7179$) aritmetik ortalama ile “kararsızım” diyerek görüş belirtmişlerdir. Yöneticilerin bunun dışında kalan diğer maddelere ilişkin görüşleri “katılmıyorum” aralığındadır.

Öğretmenlerin görüşlerinin de iki grupta toplandığı görülmektedir. Öğretmenler, “kariyer geliştirme çalışmalarının zamanlamasının kadın öğretmenlere uymaması onların kariyer geliştirmelerini engellemektedir” maddesine ($\bar{x}=3,0107$) aritmetik ortalama ile “kariyer geliştirme faaliyetlerine, yöneticilerin genellikle erkekleri uygun görmesi, kadın öğretmenlerin kariyer geliştirmelerini engellemektedir” maddesine ($\bar{x}=2,8501$) aritmetik ortalama ile “kararsızım” diyerek görüş belirtmişlerdir. Öğretmenlerin bunun dışında kalan diğer maddelere ilişkin görüşleri “katılmıyorum” aralığındadır.

Burada, yöneticiler ($\bar{x}=2,9744$) en yüksek ortalama ile kariyer geliştirme çalışmalarının zamanlamasının kadın öğretmenlere uymamasının, kadınların kariyer yapmalarının önünde en büyük engel olarak gördüklerini, bunun yanında ($\bar{x}=2,2308$) en düşük ortalama ile kadın öğretmenlerin kariyer yapmalarına, okul çalışanlarının olumsuz yaklaşması, kadın öğretmenlerin kariyer gelişimini en az engelleyen etmenlerden olduğunu belirtmişlerdir.

Öğretmenler ($\bar{x}=3,0107$) en yüksek ortalama ile kariyer geliştirme çalışmalarının zamanlamasının kadın öğretmenlere uymaması, kadınların kariyer yapmalarının önünde en büyük engel olarak gördüklerini, buna karşın ($\bar{x}=2,2591$) en düşük ortalama ile erkek öğretmenlerin kariyer yapmış kadın öğretmenlere karşı olumsuz tavır takınmaları, kadın öğretmenlerin kariyer gelişimini en az engelleyen etmenlerden olduğunu belirtmişlerdir

Genel ortalamaya bakıldığında, yöneticilerin ($\bar{x}=2,5692$) ortalamaları ile öğretmenlerin ($\bar{x}=2,6021$) ortalamaları arasında büyük bir farkın 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.

5.4. Dördüncü Alt Amaca Yönelik Bulgular ve Yorum

Araştırmanın dördüncü alt amacı “resmi ilköğretim okullarında çalışan yönetici ve öğretmen görüşlerine göre, kadın öğretmenlerin ekonomik nedenlerden dolayı yaşadıkları kariyer engelleri ne düzeydedir?” biçiminde ifade edilmiştir. Bu amaca ilişkin sonuçlar Tablo 14’de açıklanmıştır.

Tablo14: Yönetici ve Öğretmen Görüşlerine Göre, Kadın Öğretmenlerin “Ekonomik Nedenlerden ” Dolayı Yaşadığı Kariyer Engelleri Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

		Müdür			Öğretmen		
		N	\bar{X}	S	N	\bar{X}	S
M18	Kariyer yapmanın maddi boyutunun yüksek oluşu, kadın öğretmenlerin kariyer yapmalarını engellemektedir.	39	2,3333	,89834	467	2,7580	1,09393
M19	Kariyer yaparken harcanan paranın, kariyer sonrası dönüşünün düşük olması, kadın öğretmenlerin kariyer yapmalarını engellemektedir.	39	2,6154	1,06661	467	2,9186	1,11651
M20	Ekonomik gücün genelde erkekte olması, kadının kariyer yapma yönündeki isteğini engellemektedir.	39	2,4615	,91324	467	2,6574	1,11292
M21	Kadınların kariyer yapmalarının aile, toplum ve çevre tarafından olumlu bulunmaması kadınların kariyer yapmalarını engellemektedir.	39	2,7179	1,09901	467	2,5760	1,10019
M22	Kariyer gelişim planlarının genelde erkeğe yönelik olarak yapılması, kadınların kariyer yapmalarını engellemektedir.	39	2,7692	1,13466	467	2,7109	1,11945
M23	Erkek egemen kültür, kadınların kariyer yapmalarını engellemektedir.	39	3,1282	1,12810	467	3,0857	1,22437
M24	Kadına karşı olan cinsiyet ayrımı, kadın öğretmenlerin kariyer yapmalarını engellemektedir.	39	2,8718	1,08044	467	2,6788	1,18087
Ekonomik Nedenlerden Alt Boyutuna İlişkin Genel Ağırlıklı Aritmetik Ortalama		39	2,6996	,57685	467	2,7693	,79149

Tablo 14’de yönetici ve öğretmen görüşlerine göre, kadın öğretmenlerin“ekonomik nedenlerden ” dolayı yaşadığı kariyer engelleri aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri verilmiştir.

Tablo incelendiğinde, yöneticilerin görüşlerinin iki grupta toplandığı görülmektedir. Yöneticiler “kariyer yapmanın maddi boyutunun yüksek oluşu, kadın öğretmenlerin kariyer yapmalarını engellemektedir” maddesine ($\bar{x}=2,3333$) aritmetik ortalama ile “ekonomik gücün genelde erkekte olması, kadının kariyer yapma yönündeki isteğini engellemektedir” maddesine ($\bar{x}=2,4615$) aritmetik ortalama ile “katılmıyorum” diyerek görüş belirtmişlerdir. Yöneticilerin bunun dışında kalan diğer maddelere ilişkin görüşleri “kararsızım” aralığındadır.

Öğretmenlerin görüşlerinin de iki grupta toplandığı görülmektedir. Öğretmenler, “kadınların kariyer yapmalarının aile, toplum ve çevre tarafından olumlu bulunmaması kadınların kariyer yapmalarını engellemektedir” maddesine ($\bar{x}=2,5760$) aritmetik ortalama ile “katılıyorum” diyerek görüş belirtmişlerdir. Öğretmenlerin bunun dışında kalan diğer maddelere ilişkin görüşleri “kararsızım” aralığındadır.

Bu tabloya göre yöneticiler ($\bar{x}=3,1282$) en yüksek ortalama ile erkek egemen kültürü, kadınların kariyer yapmalarının önünde en büyük engel olarak gördüklerini, bunun yanında ($\bar{x}=2,3333$) en düşük ortalama ile kariyer yapmanın maddi boyutunun yüksek oluşu, kadın öğretmenlerin kariyer gelişimini en az engelleyen etmenlerden olduğunu belirtmişlerdir. Yöneticiler, toplumun erkek egemen yapısını kadınların üzerinde bir baskı unsuru olarak gördüklerini belirtmişler ve kadınların kendi başına kariyer yapmaya karar veremeyeceğini düşündükleri söylemişlerdir. Ayrıca yöneticiler, kadın öğretmenlerin ekonomik olarak kendi bağımsızlığını kazandığını ve kariyer yapmak için maddi olarak erkeğe bağımlı olmadığını düşündüğünü dile getirmişlerdir.

Öğretmenler ($\bar{x}=3,0857$) en yüksek ortalama ile erkek egemen kültürü kadınların kariyer yapmalarının önünde en büyük engel olarak gördüklerini, buna karşın ($\bar{x}=2,5760$) en düşük ortalama ile kadınların kariyer yapmalarının aile, toplum ve çevre tarafından olumlu bulunmaması kadın öğretmenlerin kariyer gelişimini en az engelleyen etmenlerden olduğunu belirtmişlerdir.

Genel ortalamaya bakıldığında, yöneticilerin ($\bar{x}=2,6996$) ortalamaları ile öğretmenlerin ($\bar{x}=2,7693$) ortalamaları arasında büyük bir farkın bulunmadığı görülmektedir. Ancak öğretmenler, yöneticilerden farklı olarak ekonomik nedenlerin kadın öğretmenlerin kariyer gelişimlerinde daha çok engel olduğu yönünde görüş belirtmişlerdir.

5.5. Beşinci Alt Amaca Yönelik Bulgular ve Yorum

Araştırmanın beşinci alt amacı “resmi ilköğretim okullarında çalışan yönetici ve öğretmen görüşlerine göre, kadın öğretmenlerin eğitim durumu, cinsiyet, çalışma saati, yaş ve medeni durumdan dolayı yaşadıkları kariyer engelleri ne düzeydedir?” biçiminde ifade edilmiştir. Bu amaca ilişkin sonuçlar Tablo 15’de açıklanmıştır.

Tablo 15: Yönetici ve Öğretmen Görüşlerine Göre, Kadın Öğretmenlerin “Eğitim Durumu, Çalışma Saati, Yaş ve Medeni Durumdan” Dolayı Yaşadığı Kariyer Engelleri Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

		Müdür			Öğretmen		
		N	\bar{X}	S	N	\bar{X}	S
M25	Kadın öğretmenlerin aldıkları eğitime bağlı olarak sosyal aktivite-lerinin artmasının oluştur-duğu kariyer engeli.	39	2,6154	1,06661	467	2,6317	1,04681
M26	Aile ve okuldaki çocukların eğitiminin fazla zaman alması, kadın öğretmenlerin kariyer yapmalarını engellemektedir.	39	3,2051	,89382	467	3,4026	1,09654
M27	Öğretmenlik mesleğinin çalışma saati dışında da, mesleğe dönük çalışmalar yapmayı zorunlu kılması, kadın öğretmenlerin kariyer yapmalarını engellemektedir.	39	2,8462	1,08914	467	3,2719	1,14268
M28	Belirli bir yaşı geçtiğine inanan kadın öğretmenlerin, kariyer yapma yaşını geçtim düşüncelerine kapılmaları, onların kariyer yapmalarını engellemektedir.	39	3,4872	,96986	467	3,3126	1,11019
M29	Kadın öğretmenlerin, mesleki birikimlerini yeterli görmeleri, onların kariyer yapmalarını engellemektedir.	39	2,8205	,96986	467	2,8287	1,10820

Tablo 15 – devam

		Müdür			Öğretmen		
		N	\bar{X}	S	N	\bar{X}	S
M30	Kariyer yapma işinin genellikle gençlerle özdeşleştirilmesi, onların kariyer yapmalarını engellemektedir.	39	3,0256	1,22447	467	2,9657	1,09960
M31	Kariyer geliştirme çalışmalarına, genellikle bekâr öğretmenlerin tercih edildiği inancı, kadın öğretmenlerin kariyer gelişimini engellemektedir.	39	2,8718	1,21784	467	2,7516	1,05145
Eğitim, Çalışma Saati, Yaş ve Medeni Durum Alt Boyutuna İlişkin Genel Ağırlıklı Aritmetik Ortalama		39	2,9817	,63142	467	3,0236	,69736

Tablo 15’de yönetici ve öğretmen görüşlerine göre, kadın öğretmenlerin“eğitim, çalışma saati, yaş ve medeni durumdan” dolayı yaşadığı kariyer engelleri aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri görülmektedir.

Tablo incelendiğinde, yöneticilerin görüşlerinin iki grupta toplandığı görülmektedir. Yöneticiler “belirli bir yaşı geçtiğine inanan kadın öğretmenlerin, kariyer yapma yaşını geçtim düşüncelerine kapılmaları, onların kariyer yapmalarını engellemektedir” maddesine ($\bar{x}=3,4872$) aritmetik ortalama ile “katılıyorum” diyerek görüş belirtmişlerdir. Yöneticilerin bunun dışında kalan diğer maddelere ilişkin görüşleri “kararsızım” aralığındadır. Burada yöneticilerin, belli bir yaşa ulaşan kadın öğretmenlerin kendine güven ve kendini kabul ile uzmanlık ve rahatlık hissettiği, enerji ve coşkunun da azalması nedeniyle kariyer yapmaya ihtiyaç duymadıklarını düşündükleri söylenebilir.

Öğretmenlerin görüşlerinin de iki grupta toplandığı görülmektedir. Öğretmenler, “aile ve okuldaki çocukların eğitiminin fazla zaman alması, kadın öğretmenlerin kariyer yapmalarını engellemektedir” maddesine ($\bar{x}=3,4026$) aritmetik ortalama ile “katılıyorum” diyerek görüş belirtmişlerdir. Öğretmenlerin bunun dışında kalan diğer maddelere ilişkin görüşleri “kararsızım” aralığındadır. Öğretmenler, toplumsal yapı gereği eve yönelik işlerin ve çocuk bakım sorumluluğunun kadının üzerinde olduğunu düşünmektedirler. Kadın öğretmenlerin zamanlarının büyük bölümünü ev ve okulda çocukların yetiştirilmesi ve eğitimiyle ilgilenmeye ayırdıklarını düşündükleri için kariyer yapmasının önünde engel olarak gördükleri söylenebilir.

Yöneticiler ($\bar{x}=3,4872$) 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 ($\bar{x}=2,6154$) en düşük ortalama ile kadın öğretmenlerin aldıkları eğitime bağlı olarak sosyal aktivitelerinin artması, kadın öğretmenlerin kariyer gelişimini en az engelleyen etmenlerden olduğunu belirtmişlerdir.

Öğretmenler ($\bar{x}=3,4026$) en yüksek ortalama ile aile ve okuldaki çocukların eğitiminin fazla zaman alması kadınların kariyer yapmalarının önünde en büyük engel olarak gördüklerini, buna karşın ($\bar{x}=2,6317$) en düşük ortalama ile kadın öğretmenlerin aldıkları eğitime bağlı olarak sosyal aktivitelerinin artması kadın öğretmenlerin kariyer gelişimini en az engelleyen etmenlerden olduğunu belirtmişlerdir.

Genel ortalamaya bakıldığında, yöneticilerin ($\bar{x}=2,9817$) ortalamaları ile öğretmenlerin ($\bar{x}=3,0236$) ortalamaları arasında büyük bir farkın bulunmadığı görülmektedir. Ancak öğretmenler, yöneticilerden farklı olarak eğitim, çalışma saati, yaş ve medeni durumlardan kaynaklanan nedenleri, kadın öğretmenlerin kariyer gelişimlerinde daha çok engel olduğu yönünde görüş belirtmişlerdir.

5.6. Altıncı Alt Amaca Yönelik Bulgular

Araştırmanın altıncı alt amacı “yönetici ve öğretmen görüşlerine göre kadın öğretmenlerin yaşadıkları kariyer engelleri cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılığa neden olmakta mıdır?” biçiminde ifade edilmiştir. Bu amaca ilişkin sonuçlar Tablo 16’da açıklanmıştır.

Tablo 16: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	322	3,4525	,86324	4,873	,000*
	Erkek	184	3,0769	,78044		
Toplumsal Yapı	Kadın	322	2,4981	,75003	-,044	,965
	Erkek	184	2,5011	,68997		
Okul ve Çevre	Kadın	322	2,6211	,75829	,867	,386
	Erkek	184	2,5620	,70259		

Tablo 16 - devam

	Cinsiyet	n	\bar{X}	S	t	p
Ekonomik	Kadın	322	2,7538	,82565	-,391	,696
	Erkek	184	2,7818	,68486		
Eğitim, Çalışma Saati, Yaş ve Medeni Durum	Kadın	322	3,0448	,71323	1,053	,293
	Erkek	184	2,9775	,65290		

Tablo 16’da cinsiyet değişkenine göre, yönetici ve öğretmenlerin, kadın öğretmenlerin kariyer engellerine yönelik görüşleri arasındaki anlamlı farklılığa ilişkin t testi ve sonuçları görülmektedir.

Ailevi nedenler boyutunda kadınların ($\bar{X}=3,4525$), erkeklerin ($\bar{X}=3,0769$) ile görüşleri arasında anlamlı bir farklılık vardır ($p<.05$).

Burada farklılığın kaynağını kadınların görüşleri oluşturmuştur. Bu boyutta kadınlar erkeklere göre kadın öğretmenlerin kariyer gelişimi önünde ailevi nedenleri daha çok engel olarak görmektedirler.

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

Ancak, cinsiyet değişkenine göre, kadın öğretmenlerin ailevi nedenlerden kaynaklanan kariyer engellerinin algılanışına dair kadın ve erkeklerin görüşleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($p<.05$). Kadınlar ($\bar{X}=3,4525$) ortalama ile erkeklere ($\bar{X}=3,0769$) göre, kadın öğretmenlerin kariyer gelişimlerinde ailevi nedenlerin daha çok engel olduğunu düşünmektedirler.

Ailevi nedenlerin kadınların kariyer gelişimlerini nasıl etkilediğini yaşayanlar olarak kadınlar daha yakinen bilmektedirler. Bundan dolayı da, bu yöndeki görüşleri erkeklerden farklı olmuştur. Bu doğal bir algılamadır. Erkeklerin bu yöndeki algıları, ailevi nedenlerin kadınların kariyer gelişimlerinde kadınların algılamaları kadar etki etmeyeceği yönündedir.

5.7. Yedinci Alt Amaca Yönelik Bulgular

Araştırmanın yedinci alt amacı “yönetici ve öğretmen görüşlerine göre kadın öğretmenlerin yaşadıkları kariyer engelleri ödül alıp almama değişkenine göre

anlamli bir farklılığa neden olmakta mıdır?" biçiminde ifade edilmiştir. Bu amaca ilişkin sonuçlar Tablo 17’de açıklanmıştır.

Tablo 17: Ödül Alıp Almama Değişkenine Göre, Yönetici ve Öğretmenlerin, Kadın Öğretmenlerin Kariyer Engellerine Yönelik Görüşleri Arasındaki Anlamli Farklılığa İlişkin t Testi ve Sonuçları

	Ödül	n	\bar{X}	S	t	p
Aile	Aldım	226	3,2010	,86601	-2,741	,006*
	Almadım	280	3,4087	,83183		
Toplumsal Yapı	Aldım	226	2,4345	,74955	-1,800	,072
	Almadım	280	2,5514	,70731		
Okul ve Çevre	Aldım	226	2,4965	,73472	-2,843	,005*
	Almadım	280	2,6829	,73206		
Ekonomik	Aldım	226	2,6820	,79177	-2,139	,033*
	Almadım	280	2,8301	,75955		
Eğitim, Çalışma Saati, Yaş ve Medeni Durum	Aldım	226	2,9659	,70264	-1,593	,112
	Almadım	280	3,0643	,68139		

Tablo 17’de ödül alıp almama değişkenine göre, yönetici ve öğretmenlerin, kadın öğretmenlerin kariyer engellerine yönelik görüşleri arasındaki anlamli farklılığa ilişkin t testi ve sonuçları görülmektedir.

Ailevi nedenler boyutunda ödül alanlar ($\bar{X}=3,2010$), ödül almayanlar ($\bar{X}=3,4087$) ile görüşleri arasında anlamli bir farklılık vardır ($p<.05$).

Toplumsal yapı boyutunda ödül alanlar ($\bar{X}=2,4345$), ödül almayanlar ($\bar{X}=2,5514$) ile görüşleri arasında anlamli bir farklılık yoktur ($p>.05$).

Okul ve çevre boyutunda ödül alanlar ($\bar{X}=2,4965$), ödül almayanlar ($\bar{X}=2,6829$) ile görüşleri arasında anlamli bir farklılık vardır ($p<.05$).

Ekonomik nedenler boyutunda ödül alanlar ($\bar{X}=2,6820$), ödül almayanlar ($\bar{X}=2,8301$) ile görüşleri arasında anlamli bir farklılık vardır ($p<.05$).

Eğitim, çalışma saati, yaş ve medeni durum boyutunda ödül alanlar ($\bar{X}=2,9659$), ödül almayanlar ($\bar{X}=3,0643$) ile görüşleri arasında anlamli bir farklılık yoktur ($p>.05$).

Tabloda görüldüğü gibi, kadın öğretmenlerin kariyer engellerine yönelik, yönetici ve öğretmen görüşleri arasında ailevi nedenler, okul çevre ve ekonomik nedenler boyutlarında anlamli bir farklılık bulunmuştur ($p<.05$). Diğer, toplumsal yapı ve

eğitim, çalışma saati, yaş ve medeni durumuna ilişkin alguları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Burada dl alanlar ($\bar{X}=3,2010$) ortalama ile ödül almayanlara ($\bar{X}=3,4087$) göre, kadın öğretmenlerin kariyer gelişimlerinde ailevi nedenlerin daha az engel olduğunu düşünmektedirler. Diğer bir ifadeyle ödül almayanlar ailevi nedenlerin kadınların kariyeri önünde ciddi bir engel olarak algılamaktadırlar. Ödül alan öğretmenler almayanlara göre ailevi nedenlerin ortaya çıkardığı engellerin istenirse aşılabileceğini düşünmektedir. Buna da kendi durumlarını örnek gösterdikleri söylenebilir. Ödül almayan öğretmenler ise kariyer gelişimlerinin önünde ailevi nedenleri önemli bir sorun olarak görmektedirler.

Ödül alanlar ($\bar{X}=2,4965$) almayanlara ($\bar{X}=2,6829$) göre kadın öğretmenlerin kariyer gelişimlerinde okul ve evre etkeninin daha az engel olduğunu belirtmişlerdir. Ödül almayanlar ise, okul ve evre faktörünün kadınların kariyer yapmalarının önünde ödül alanlara göre daha çok engel olduğunu düşünmektedirler. Burada da ödül alan öğretmenlerin kadın öğretmenlerin belli bir eğitimden geçtikleri için bağımsız olarak karar verme ve kendini ifade etme anlamında sıkıntı yaşadıklarını düşünmedikleri için kariyer yapmalarının önünde okul ve çevreyi engel olarak görmedikleri söylenebilir.

Ödül alanlar ($\bar{X}=2,6820$) almayanlara ($\bar{X}=2,8301$) göre kadın öğretmenlerin kariyer gelişimlerinde ekonomik nedenlerin daha az engel olduğunu belirtmişlerdir. Ödül almayanlar alanlara göre, daha fazla engel olduğunu düşünmüşlerdir.

5.8. Sekizinci Alt Amaca Yönelik Bulgular

Araştırmanın sekizinci alt amacı “yönetici ve ğretmen görüşlerine göre kadın öğretmenlerin yaşadıkları kariyer engelleri hizmet içi eğitim alıp almama değişkenine göre anlamlı bir farklılığa neden olmakta mıdır?” biçiminde ifade edilmiştir. Bu amaca ilişkin sonuçlar Tablo 18’de açıklanmıştır.

Tablo 18: Hizmet içi Eğitim Alıp Almama Değişkenine Göre, Yönetici ve ğretmenlerin, Kadın ğretmenlerin Kariyer Engellerine Yönelik Görüşleri Arasındaki Anlamlı Farklılığa İlişkin t Testi ve Sonuçları

	HİE	n	\bar{X}	S	t	p
Aile	Aldım	449	3,3061	,85381	-,729	,467
	Almadım	57	3,3935	,84743		

Tablo 18- devam

	HİE	n	\bar{x}	S	t	p
Toplumsal Yapı	Aldım	449	2,4918	,72367	-,646	,519
	Almadım	57	2,5579	,76601		
Okul ve Çevre	Aldım	449	2,6067	,74153	,605	,546
	Almadım	57	2,5439	,71689		
Ekonomik	Aldım	449	2,7525	,76575	-,935	,350
	Almadım	57	2,8546	,86117		
Eğitim, Çalışma Saati, Yaş ve Medeni Durum	Aldım	449	3,0204	,70345	,003	,997
	Almadım	57	3,0201	,59971		

Tablo 18’de hizmet içi eğitim alıp almama değişkenine göre, yönetici ve öğretmenlerin, kadın öğretmenlerin kariyer engellerine yönelik görüşleri arasındaki anlamlı farklılığa ilişkin t testi ve sonuçları verilmiştir.

Ailevi nedenler boyutunda hizmet içi eğitim alanlar ($\bar{X}=3,3061$), hizmet içi eğitim almayanlar ($\bar{X}=3,3935$) ile görüşleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur ($p>.000$).

Toplumsal yapı boyutunda hizmet içi eğitim alanlar ($\bar{X}=2,4918$), hizmet içi eğitim almayanlar ($\bar{X}=2,5579$) ile görüşleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur ($p>.000$).

Okul çevre boyutunda hizmet içi eğitim alanlar ($\bar{X}=2,6067$), hizmet içi eğitim almayanlar ($\bar{X}=2,5439$) ile görüşleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur ($p>.000$).

Ekonomik nedenler boyutunda hizmet içi eğitim alanlar ($\bar{X}=2,7525$), hizmet içi eğitim almayanlar ($\bar{X}=2,8546$) ile görüşleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur ($p>.000$).

Eğitim, çalışma saati, yaş ve medeni durum boyutunda hizmet içi eğitim alanlar ($\bar{X}=3,0204$), hizmet içi eğitim almayanlar ($\bar{X}=3,0201$) ile görüşleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur ($p>.000$).

Tablo incelendiğinde, yönetici ve öğretmenlerin hizmet içi eğitim alıp almamalarına göre, ailevi nedenlere, toplumsal yapıya, okul ve çevreye, ekonomik nedenlere, eğitim, çalışma saatlerine, yaşa ve medeni duruma ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Çünkü, $p>0,05$ dir.

Burada katılımcıların kadın öğretmenlerin kariyer engellerini aynı şekilde algıladıkları ve buna hizmet içi eğitim alıp almamanın etki etmediği söylenebilir.

5.9. Dokuzuncu Alt Amaca Yönelik Bulgular

Araştırmanın dokuzuncu alt amacı “ yönetici ve öğretmen görüşlerine göre kadın öğretmenlerin yaşadıkları kariyer engelleri konum değişkenine göre anlamlı bir farklılığa neden olmakta mıdır?” biçiminde ifade edilmiştir. Bu amaca ilişkin sonuçlar Tablo 19’da açıklanmıştır.

Tablo 19: 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	467	3,3169	,86177	,091	,928
	Yönetici	39	3,3040	,74533		
Toplumsal Yapı	Öğretmen	467	2,4942	,73188	-,533	,594,
	Yönetici	39	2,5590	,68699		
Okul ve Çevre	Öğretmen	467	2,6021	,74965	,267,	,789
	Yönetici	39	2,5692	,59390		
Ekonomik	Öğretmen	467	2,7693	,79149	,538	,591
	Yönetici	39	2,6996	,57685		
Eğitim, Çalışma Saati, Yaş ve Medeni Durum	Öğretmen	467	3,0236	,69736	,363	,717
	Yönetici	39	2,9817	,63142		

Tablo 19’da konum değişkenine göre, yönetici ve öğretmenlerin, kadın öğretmenlerin kariyer engellerine yönelik görüşleri arasındaki anlamlı farklılığa ilişkin t testi ve sonuçları bulunmaktadır.

Ailevi nedenler boyutunda öğretmenler ($\bar{x}=3,3061$), yöneticiler ($\bar{x}=3,3935$) ile görüşleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur ($p>.005$).

Toplumsal yapı boyutunda öğretmenler ($\bar{x}=3,3061$), yöneticiler ($\bar{x}=3,3935$) ile görüşleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur ($p>.005$).

Okul ve çevre boyutunda öğretmenler ($\bar{x}=3,3061$), yöneticiler ($\bar{x}=3,3935$) ile görüşleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur ($p>.005$).

Ekonomik yapı boyutunda öğretmenler ($\bar{x}=3,3061$), yöneticiler ($\bar{x}=3,3935$) ile görüşleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur ($p>.005$).

Eğitim, çalışma saati, yaş ve medeni durum boyutunda öğretmenler ($\bar{x}=3,3061$), yöneticiler ($\bar{x}=3,3935$) ile görüşleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur ($p>.005$).

Burada, yönetici ve öğretmenlerin konumlarına göre, ailevi nedenlere, toplumsal yapıya, okul ve çevreye, ekonomik nedenlere, eğitim, çalışma saatlerine, yaşa ve medeni duruma ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Çünkü $p > 0,05$ dir.

Burada katılımcıların kadınların kariyer engellerini aynı şekilde algıladıkları ve buna konumlarının etki etmediğini söyleyebiliriz.

5.10. Onuncu Alt Amaca Yönelik Bulgular

Araştırmanın onuncu alt amacı “ yönetici ve öğretmen görüşlerine göre kadın öğretmenlerin yaşadıkları kariyer engelleri kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılığa neden olmakta mıdır?” biçiminde ifade edilmiştir. Kıdem değişkenine göre yönetici ve öğretmenlerin kadın öğretmenlerin kariyer engellerine ilişkin görüşleri, aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 20’de, anlamlı farklılığa ilişkin yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları ise Tablo 21’de yer almaktadır.

Tablo 20: Kıdem Değişkenine Göre, Kadın Öğretmenlerin Yaşadığı Kariyer Engelleri Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	KIDEM	n	\bar{x}	S
Aile	1-5 yıl	119	3,3181	,84667
	6 – 10 yıl	193	3,3316	,82852
	11 – 15 yıl	82	3,4111	,88985
	16 – 20 yıl	36	3,3095	,84722
	21 yıl ve yukarısı	76	3,1729	,88842
	Toplam	506	3,3159	,85271
Toplumsal Yapı	1-5 yıl	119	2,5261	,73132
	6 – 10 yıl	193	2,4674	,72069
	11 – 15 yıl	82	2,4805	,78244
	16 – 20 yıl	36	2,4889	,67179
	21 yıl ve yukarısı	76	2,5632	,71979
	Toplam	506	2,4992	,72808
Okul ve Çevre	1-5 yıl	119	2,5866	,73909
	6 – 10 yıl	193	2,6197	,74765
	11 – 15 yıl	82	2,6073	,72789
	16 – 20 yıl	36	2,5111	,55021
	21 yıl ve yukarısı	76	2,6026	,81355
	Toplam	506	2,5996	,73837
Ekonomik	1-5 yıl	119	2,8103	,75983
	6 – 10 yıl	193	2,7180	,79438
	11 – 15 yıl	82	2,7456	,81124
	16 – 20 yıl	36	2,8452	,65454
	21 yıl ve yukarısı	76	2,7895	,78471
	Toplam	506	2,7640	,77683

Tablo 20 - devam

	KIDEM	n	\bar{X}	S
Eğitim, Çalışma Saati, Yaş ve Medeni Durum	1-5 yıl	119	3,0924	,66814
	6 – 10 yıl	193	3,0429	,70865
	11 – 15 yıl	82	3,0453	,65518
	16 – 20 yıl	36	2,8532	,59295
	21 yıl ve yukarısı	76	2,9023	,75564
	Toplam	506	3,0203	,69201

Tablo 20’de 11–15 yıl kıdeme sahip öğretmen ve yöneticiler “aile “boyutuna yönelik kadın öğretmenlerin kariyer engellerini ($\bar{X}=3,4111$) ortalama ile “katılıyorum” şeklinde ifade etmişlerdir. Bunun dışındaki tüm kıdem aralıklarında ortalamalar ($\bar{X}=2,60$ ile 3,39) Aralığında olduğu için, aile boyutuna yönelik engellere katılma durumlarını “kararsızım” şeklinde ifade etmişlerdir.

Bütün kıdemlerde öğretmen ve yöneticiler “toplumsal yapı” boyutuna yönelik kadın öğretmenlerin kariyer engellerine katılma durumlarını (1,80 ile 2,59) aralığında ve “katılmıyorum” şeklinde ifade etmişlerdir.

6–11 yıl kıdeme sahip öğretmen ve yöneticiler “okul ve çevre” boyutuna yönelik kadın öğretmenlerin kariyer engellerini ($\bar{X}=2,6197$) ile 11–15 kıdeme sahip öğretmen ve müdürlerin ($\bar{X}=2,6073$) ve 21yıl ve üstü öğretmen ve müdürlerin ($\bar{X}=2,6026$) ile katılımlarını “kararsızım” şeklinde ifade etmişlerdir. Bunun dışında tüm kıdem aralıklarında ortalamalar ($\bar{X}=1,80$ ile 2,59) aralığında olduğu için okul ve çevre boyutuna yönelik görüşlerini “katılmıyorum” şeklinde ifade edilmişlerdir.

Bütün kıdemlerde öğretmen ve yöneticiler, “ekonomik ” boyuta yönelik kadın öğretmenlerin kariyer engellerine katılma durumlarını ($\bar{X}=2,60$ ile 3,39) aralığında ve “kararsızım” şeklinde ifade etmişlerdir.

Bütün kıdemlerde öğretmen ve yöneticiler “Eğitim, Çalışma Saati, Yaş ve Medeni Durum” boyutuna yönelik kadın öğretmenlerin kariyer engellerine katılma durumlarını ($\bar{X}=2,60$ ile 3,39) aralığında ve “kararsızım” şeklinde ifade etmişlerdir.

Tablo 21: 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	2,347	4	,587	,806	,522
	Gruplar İçi	364,844	501	,728		
	Toplam	367,191	505			
Toplumsal Yapı	Gruplar Arası	,625	4	,156	,293	,882
	Gruplar İçi	267,075	501	,533		
	Toplam	267,700	505			
Okul ve Çevre	Gruplar Arası	,386	4	,096	,176	,951
	Gruplar İçi	274,934	501	,549		
	Toplam	275,320	505			
Ekonomik	Gruplar Arası	,979	4	,245	,403	,806
	Gruplar İçi	303,772	501	,606		
	Toplam	304,751	505			
Eğitim, Çalışma Saati, Yaş ve Medeni Durum	Gruplar Arası	2,834	4	,708	1,485	,205
	Gruplar İçi	238,998	501	,477		
	Toplam	241,832	505			

Tablo 21’de kıdem değişkenine göre, yönetici ve öğretmenlerin, kadın öğretmenlerin kariyer engellerine yönelik görüşleri arasındaki anlamlı farklılığa ilişkin olarak yapılan tek yönlü varyans analizi ve sonuçları verilmiştir.

Tablo 20 ve 21 birlikte değerlendirildiğinde, yönetici ve öğretmenlerin kıdem durumuna göre, ailevi nedenlere, toplumsal yapıya, okul ve çevreye, ekonomik nedenlere, eğitim, çalışma saatlerine, yaşa ve medeni duruma ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Yönetici ve öğretmenlerin eğitim düzeylerinin çoğunlukla benzer olmasından dolayı, farklı mesleki kademelere sahip oluş, görüşleri arasında anlamlı farklılığa neden olmamıştır denebilir.

5.11. On birinci Alt Amaca Yönelik Bulgular

Araştırmanın on birinci alt amacı “ yönetici ve öğretmen görüşlerine göre kadın öğretmenlerin yaşadıkları kariyer engelleri eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılığa neden olmakta mıdır?” biçiminde ifade edilmiştir. Eğitim durumu değişkenine göre yönetici ve öğretmenlerin kadın öğretmenlerin kariyer engellerine ilişkin görüşleri, aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 22’de, anlamlı farklılığa ilişkin yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları ise Tablo 23’de yer almaktadır

Tablo 22: Eğitim Durumu Değişkenine Göre, Kadın Öğretmenlerin Yaşadığı Kariyer Engelleri Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

		n	\bar{X}	S
Aile	Ön lisans	57	3,2256	,89742
	Lisans	412	3,3464	,85275
	Lisans Üstü	37	3,1158	,76178
	Toplam	506	3,3159	,85271
Toplumsal Yapı	Ön lisans	57	2,5193	,61279
	Lisans	412	2,4966	,75150
	Lisans Üstü	37	2,4973	,63530
	Toplam	506	2,4992	,72808
Okul ve Çevre	Ön lisans	57	2,6105	,63518
	Lisans	412	2,5961	,74493
	Lisans Üstü	37	2,6216	,82702
	Toplam	506	2,5996	,73837
Ekonomik	Ön lisans	57	2,7393	,75357
	Lisans	412	2,7642	,77319
	Lisans Üstü	37	2,7992	,86861
	Toplam	506	2,7640	,77683
Eğitim, Çalışma Saati, Yaş ve Medeni Durum	Ön lisans	57	2,8772	,68695
	Lisans	412	3,0347	,69493
	Lisans Üstü	37	3,0811	,65685
	Toplam	506	3,0203	,69201

Tablo 22’de eğitim durumlarına göre bütün öğretmen ve yöneticiler “aile ” boyutuna yönelik kadın öğretmenlerin kariyer engellerine katılma durumlarını (\bar{X} =2,60 ile 3,39) aralığında ve “kararsızım” şeklinde ifade etmişlerdir.

Eğitim durumlarına göre bütün öğretmen ve yöneticiler “toplumsal yapı” boyutuna yönelik kadın öğretmenlerin kariyer engellerine katılma durumlarını (\bar{X} =1,80 ile 2,59) aralığında ve “katılmıyorum” şeklinde ifade etmişlerdir

Lisans düzeyinde öğrenim gören öğretmen ve yöneticiler, “çevre ve okul “ boyutuna yönelik kadın öğretmenlerin kariyer engellerini (\bar{X} =2,5961) ortalama ile “katılmıyorum” şeklinde ifade etmişlerdir. Bunun dışında kalan lisans üstü ve ön lisans eğitim düzeyine sahip öğretmen ve yöneticiler (\bar{X} =2,6 ile 3,39) aralığına, ortalama ile “kararsızım” şeklinde ifade etmişlerdir.

Eğitim durumlarına göre bütün öğretmen ve yöneticiler “ekonomik durum”, “Eğitim, Çalışma Saati, Yaş ve Medeni Durum” boyutuna yönelik kadın öğretmenlerin kariyer engellerine katılma durumlarını (\bar{X} =2,60 ile 3,39) aralığında ve “kararsızım” şeklinde ifade etmişlerdir.

Tablo 23: Eğitim 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	2,329	2	1,165	1,606	,202
	Gruplar İçi	364,862	503	,725		
	Toplam	367,191	505			
Toplumsal Yapı	Gruplar Arası	,026	2	,013	,024	,976
	Gruplar İçi	267,674	503	,532		
	Toplam	267,700	505			
Okul ve Çevre	Gruplar Arası	,030	2	,015	,027	,973
	Gruplar İçi	275,290	503	,547		
	Toplam	275,320	505			
Ekonomik	Gruplar Arası	,081	2	,040	,067	,936
	Gruplar İçi	304,670	503	,606		
	Toplam	304,751	505			
Eğitim, Çalışma Saati, Yaş ve Medeni Durum	Gruplar Arası	1,389	2	,695	1,453	,235
	Gruplar İçi	240,443	503	,478		
	Toplam	241,832	505			

Tablo 23’de eğitim durumu değişkenine göre, yönetici ve öğretmenlerin, kadın öğretmenlerin kariyer engellerine yönelik görüşleri arasındaki anlamlı farklılığa ilişkin olarak yapılan tek yönlü varyans analizi ve sonuçları görülmektedir.

Burada, tablo 22 ve 23 birlikte değerlendirildiğinde, yönetici ve öğretmenlerin eğitim durumlarına göre, ailevi nedenlere, toplumsal yapıya, okul ve çevreye, ekonomik nedenlere, eğitim, çalışma saatlerine, yaşa ve medeni duruma ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Yöneticilerin de öğretmenler arasından atandıkları düşünüldüğünde, görüşleri arasında anlamlı bir farklılığın olmamasının da doğal olduğu söylenebilir.

5.12. On İkinci Alt Amaca Yönelik Bulgular

Araştırmanın on ikinci alt amacı “yönetici ve öğretmen görüşlerine göre kadın öğretmenlerin yaşadıkları kariyer engelleri medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılığa neden olmakta mıdır?” biçiminde ifade edilmiştir. Medeni durum değişkenine göre yönetici ve öğretmenlerin kadın öğretmenlerin kariyer engellerine ilişkin görüşleri, aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 24’de, anlamlı farklılığa ilişkin yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları ise Tablo 25’de yer almaktadır.

Tablo 24: Medeni Durumu Değişkenine Göre, Kadın Öğretmenlerin Yaşadığı Kariyer Engelleri Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	MEDENİ DURUM	n	\bar{X}	S
Aile	Evli	353	3,2910	,84373
	Bekar	138	3,3478	,87298
	Boşanmış	15	3,6095	,86807
	Toplam	506	3,3159	,85271
Toplumsal Yapı	Evli	353	2,4652	,72469
	Bekar	138	2,5710	,74933
	Boşanmış	15	2,6400	,56669
	Toplam	506	2,4992	,72808
Okul ve Çevre	Evli	353	2,5773	,72217
	Bekar	138	2,6478	,78510
	Boşanmış	15	2,6800	,69200
	Toplam	506	2,5996	,73837
Ekonomik	Evli	353	2,7369	,76375
	Bekar	138	2,8292	,81214
	Boşanmış	15	2,8000	,76513
	Toplam	506	2,7640	,77683
Eğitim, Çalışma Saati, Yaş ve Medeni Durum	Evli	353	3,0073	,69047
	Bekar	138	3,0683	,70075
	Boşanmış	15	2,8857	,65953
	Toplam	506	3,0203	,69201

Tablo 24’de medeni durum değişkenine göre, boşanmış öğretmen ve yöneticiler “aile” boyutuna yönelik kadın öğretmenlerin kariyer engellerini ($\bar{X}=3,6095$) ortalama ile “katılıyorum” şeklinde ifade etmişlerdir. Bunun dışında kalan evli ve bekâr öğretmen ve yöneticiler ($\bar{X}=2,60$ ile 3,39) ortalama ile “kararsızım” şeklinde ifade etmişlerdir.

Boşanmış öğretmen ve yöneticiler “toplumsal yapı “ boyutuna yönelik kadın öğretmenlerin kariyer engellerini ($\bar{X}=2,6400$) ortalama ile “kararsızım” şeklinde ifade etmişlerdir. Bunun dışında kalan evli ve bekâr öğretmen ve yöneticiler ($\bar{X}=1,80$ ile 2,59) ortalama ile “katılmıyorum” şeklinde ifade etmişlerdir.

Evli öğretmen ve yöneticiler “okul ve çevre “ boyutuna yönelik kadın öğretmenlerin kariyer engellerini ($\bar{X}= 2,5773$) ortalama ile “katılmıyorum” şeklinde ifade etmişlerdir. Bunun dışında kalan evli ve bekâr öğretmen ve yöneticiler ($\bar{X}=2,60$ ile 3,39) ortalama ile “kararsızım” şeklinde ifade etmişlerdir.

Medeni durumlarına göre bütün öğretmen ve yöneticiler “ekonomik” nedenler boyutuna yönelik kadın öğretmenlerin kariyer engellerine katılma durumlarını ($\bar{X}=2,60$ ile $3,39$) aralığında ve “kararsızım” şeklinde ifade etmişlerdir

Medeni durumlarına göre bütün öğretmen ve yöneticiler “Eğitim, Çalışma Saati, Yaş ve Medeni Durum” boyutuna yönelik kadın öğretmenlerin kariyer engellerine katılma durumlarını ($\bar{X}=2,60$ ile $3,39$) aralığında ve “kararsızım” şeklinde ifade etmişlerdir.

Tablo 25: 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	1,653	2	,827	1,137	,321
	Gruplar İçi	365,538	503	,727		
	Toplam	367,191	505			
Toplumsal Yapı	Gruplar Arası	1,418	2	,709	1,339	,263
	Gruplar İçi	266,281	503	,529		
	Toplam	267,700	505			
Okul ve Çevre	Gruplar Arası	,593	2	,296	,543	,581
	Gruplar İçi	274,727	503	,546		
	Toplam	275,320	505			
Ekonomik	Gruplar Arası	,864	2	,432	,715	,490
	Gruplar İçi	303,886	503	,604		
	Toplam	304,751	505			
Eğitim, Çalışma Saati, Yaş ve Medeni Durum	Gruplar Arası	,650	2	,325	,678	,508
	Gruplar İçi	241,182	503	,479		
	Toplam	241,832	505			

Tablo 25’de medeni durumu değişkenine göre, yönetici ve öğretmenlerin, kadın öğretmenlerin kariyer engellerine yönelik görüşleri arasındaki anlamlı farklılığa ilişkin olarak yapılan tek yönlü varyans analizi ve sonuçları verilmiştir.

Tablo 24 ve 25 birlikte değerlendirildiğinde, yönetici ve öğretmenlerin medeni durumlarına göre, ailevi nedenlere, toplumsal yapıya, okul ve çevreye, ekonomik nedenlere, eğitim, çalışma saatlerine, yaşa ve medeni duruma ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Kadın öğretmenlerin kariyer yapmalarının önündeki engelleri algılamada yönetici ve öğretmenlerin medeni durumlarının bir etkisinin olmadığı söylenebilir.

5.13. On Üçüncü Alt Amaca Yönelik Bulgular

Araştırmanın on üçüncü alt amacı “ yönetici ve öğretmen görüşlerine göre kadın öğretmenlerin yaşadıkları kariyer engelleri çocuk sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılığa neden olmakta mıdır?” biçiminde ifade edilmiştir. Çocuk sayısı değişkenine göre yönetici ve öğretmenlerin kadın öğretmenlerin kariyer engellerine ilişkin görüşleri, aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 26’da, anlamlı farklılığa ilişkin yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları ise Tablo 27’de yer almaktadır.

Tablo 26: Çocuk Sayısı Değişkenine Göre, Kadın Öğretmenlerin Yaşadığı Kariyer Engelleri Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	Çocuk	n	\bar{X}	S
Aile	1 çocuk	150	3,3086	,82872
	2 çocuk	124	3,3560	,85975
	3 çocuk ve üstü	25	3,1486	,91239
	Çocuk yok	207	3,3175	,86197
	Toplam	506	3,3159	,85271
Toplumsal Yapı	1 çocuk	150	2,4880	,70643
	2 çocuk	124	2,4726	,73045
	3 çocuk ve üstü	25	2,4640	,81388
	Yok	207	2,5275	,73575
	Toplam	506	2,4992	,72808
Okul ve Çevre	1 çocuk	150	2,5440	,69789
	2 çocuk	124	2,6613	,77362
	3 çocuk ve üstü	25	2,5440	,74054
	Yok	207	2,6097	,74697
	Toplam	506	2,5996	,73837
Ekonomik	1 çocuk	150	2,7057	,74814
	2 çocuk	124	2,8191	,77310
	3 çocuk ve üstü	25	2,8171	,73716
	Yok	207	2,7667	,80604
	Toplam	506	2,7640	,77683
Eğitim, Çalışma Saati, Yaş ve Medeni Durum	1 çocuk	150	2,9933	,67481
	2 çocuk	124	2,9977	,72018
	3 çocuk ve üstü	25	3,0571	,76042
	Yok	207	3,0490	,68241
	Toplam	506	3,0203	,69201

Tablo 26’da çocuk sayısı değişkenine göre, bütün öğretmen ve yöneticiler “aile” boyutuna yönelik kadın öğretmenlerin kariyer engellerine katılım (\bar{X} =2,60 ile 3,39) aralığında ve “kararsızım” şeklinde ifade etmişlerdir

Çocuk sayısı değişkenine göre, bütün öğretmen ve yöneticiler “toplumsal yapı” boyutuna yönelik kadın öğretmenlerin kariyer engellerine katılım ($\bar{X}=1,80$ ile $2,59$) aralığında ve “katılmıyorum” şeklinde ifade etmişlerdir

Çocuk sayısı değişkenine göre, iki çocuklu öğretmen ve yöneticiler “okul ve çevre” boyutuna yönelik kadın öğretmenlerin kariyer engellerine katılma durumları ($\bar{X}=2,6613$) ile, çocuksuz öğretmen ve yöneticiler “okul ve çevre” boyutuna yönelik kadın öğretmenlerin kariyer engellerine katılma durumları ($\bar{X}=2,6097$) aralığında ve “kararsızım” şeklinde ifade etmişlerdir. Bunun dışındaki tüm çocuk sayısı değişkenleri aralıklarında ortalamaları ($\bar{X}=1.80$ ile 2.59) aralığında olduğu için “katılmıyorum” şeklinde ifadede bulunmuşlardır.

Çocuk sayısı değişkenine göre, bütün öğretmen ve yöneticiler “ekonomik” boyutuna yönelik kadın öğretmenlerin kariyer engellerine katılma durumları ($\bar{X}=2,60$ ile $3,39$) aralığında ve “kararsızım” şeklinde ifade etmişlerdir

Çocuk sayısı değişkenine göre, bütün öğretmen ve yöneticiler “Eğitim, Çalışma Saati, Yaş ve Medeni Durum ” boyutuna yönelik kadın öğretmenlerin kariyer engellerine katılma durumları ($\bar{X}=2,60$ ile $3,39$) aralığında ve “kararsızım” şeklinde ifade etmişlerdir.

Tablo 27: 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	,908	3	,303	,415	,742
	Gruplar İçi	366,283	502	,730		
	Toplam	367,191	505			
Toplumsal Yapı	Gruplar Arası	,304	3	,101	,190	,903
	Gruplar İçi	267,396	502	,533		
	Toplam	267,700	505			
Okul ve Çevre	Gruplar Arası	1,034	3	,345	,631	,595
	Gruplar İçi	274,286	502	,546		
	Toplam	275,320	505			
Ekonomik	Gruplar Arası	,959	3	,320	,528	,663
	Gruplar İçi	303,792	502	,605		
	Toplam	304,751	505			
Eğitim, Çalışma Saati, Yaş ve Medeni Durum	Gruplar Arası	,377	3	,126	,261	,853
	Gruplar İçi	241,455	502	,481		
	Toplam	241,832	505			

Tablo 27’de çocuk sayısı değişkenine göre, yönetici ve öğretmenlerin, kadın öğretmenlerin kariyer engellerine yönelik görüşleri arasındaki anlamlı farklılığa ilişkin olarak yapılan tek yönlü varyans analizi ve sonuçları verilmiştir.

Tablo 26 ve 27 birlikte değerlendirildiğinde, yönetici ve öğretmenlerin çocuk sayısına göre, ailevi nedenlere, toplumsal yapıya, okul ve çevreye, ekonomik nedenlere, eğitim, çalışma saatlerine, yaşa ve medeni duruma ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Yönetici ve öğretmenlerin çocuk sayıları, kadın öğretmenlerin kariyer engellerini algılamalarında bir farklılığa neden olmadığı söylenebilir.

5.14. On Dördüncü Alt Amaca Yönelik Bulgular

Araştırmanın on dördüncü alt amacı “ yönetici ve öğretmen görüşlerine göre kadın öğretmenlerin yaşadıkları kariyer engelleri çalışma saati değişkenine göre anlamlı bir farklılığa neden olmakta mıdır?” biçiminde ifade edilmiştir. Çalışma saati değişkenine göre yönetici ve öğretmenlerin kadın öğretmenlerin kariyer engellerine ilişkin görüşleri, aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 28’de, anlamlı farklılığa ilişkin yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları ise Tablo 29’da yer almaktadır.

Tablo 28: 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	224	3,3195	,84837
	12:25- 17:40	148	3,2722	,92046
	09:00 -03:00	83	3,4062	,78547
	07:15 -17:40	51	3,2801	,78140
	Toplam	506	3,3159	,85271
Toplumsal Yapı	07:15 -12:25	224	2,5571	,73621
	12:25- 17:40	148	2,4622	,74719
	09:00 -03:00	83	2,3855	,70107
	07:15 -17:40	51	2,5373	,66872
	Toplam	506	2,4992	,72808
Okul ve Çevre	07:15 -12:25	224	2,6420	,81611
	12:25- 17:40	148	2,6054	,69983
	09:00 -03:00	83	2,5012	,64041
	07:15 -17:40	51	2,5569	,63032
	Toplam	506	2,5996	,73837

Tablo 28 – devam

	Çalışma Saati	n	\bar{X}	S
Ekonomik	07:15 -12:25	224	2,8253	,79550
	12:25- 17:40	148	2,7365	,80256
	09:00 -03:00	83	2,6988	,77928
	07:15 -17:40	51	2,6807	,59150
	Toplam	506	2,7640	,77683
Eğitim, Çalışma Saati, Yaş ve Medeni Durum	07:15 -12:25	224	3,0702	,72490
	12:25- 17:40	148	2,9778	,66271
	09:00 -03:00	83	3,0069	,65271
	07:15 -17:40	51	2,9468	,69339
	Toplam	506	3,0203	,69201

Tablo 28 de çalışma saati değişkenine göre, 09.00–03.00 arası çalışan öğretmen ve yöneticiler “aile ” boyutuna yönelik kadın öğretmenlerin kariyer engellerine katılma durumlarını ($\bar{X}=3,4062$) ortalama ile “katılıyorum” şeklinde ifade etmişlerdir. Bunun dışındaki tüm çalışma saati değişkenleri ($\bar{X}=2,60$ ile 3,39) aralığında olduğu için “kararsızım” şeklinde ifade edilmiştir.

Burada 09.00–03.00 arası çalışan öğretmen ve yöneticiler, diğer çalışma saatlerinde çalışanlara göre, hem sabah, hem de öğleden sonra zamanlarını okulda geçirmektedirler. Bu zamanın dışında kalan sürede kariyer gelişimi yapacak uygun zaman bulma sorunu yaşadıklarından dolayı böyle düşünmüş olabilirler.

Çalışma saati değişkenine göre, bütün öğretmen ve yöneticiler “toplumsal yapı” boyutuna yönelik kadın öğretmenlerin kariyer engellerine katılma durumları ($\bar{X}=1,80$ ile 2,59) aralığında ve “katılmıyorum” şeklinde ifade etmişlerdir.

Çalışma saati değişkenine göre, 07.15–12,25 arası çalışan öğretmen ve yöneticiler “okul ve çevre” boyutuna yönelik kadın öğretmenlerin kariyer engellerine katılma durumları ($\bar{X}=2,6420$) ile, 12,25 –17,40 arası çalışan öğretmen ve yöneticiler kadın öğretmenlerin kariyer engellerine katılma durumlarını ($\bar{X}=2,6054$) aralığında ve “kararsızım” şeklinde ifade etmişlerdir. Bunun dışındaki tüm çalışma saati değişkenlerinde ortalamaları ($\bar{X}=1.80$ ile 2.59) aralığında olduğu için “katılmıyorum” şeklinde ifade edilmiştir.

Çalışma saati değişkenine göre, bütün öğretmen ve yöneticiler “ekonomik ” boyutuna yönelik kadın öğretmenlerin kariyer engellerine katılma durumları ($\bar{X}=2,60$ ile 3,39) aralığında ve “kararsızım” şeklinde ifade etmişlerdir.

Çalışma saati değişkenine göre, bütün öğretmen ve yöneticiler “Eğitim, Çalışma Saati, Yaş ve Medeni Durum” boyutuna yönelik kadın öğretmenlerin kariyer engellerine katılma durumları ($\bar{X}=2,60$ ile $3,39$) aralığında ve “kararsızım” şeklinde ifade etmişlerdir.

Tablo 29: 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	1,028	3	,343	,470	,704
	Gruplar İçi	366,164	502	,729		
	Toplam	367,191	505			
Toplumsal Yapı	Gruplar Arası	2,101	3	,700	1,324	,266
	Gruplar İçi	265,599	502	,529		
	Toplam	267,700	505			
Okul ve Çevre	Gruplar Arası	1,304	3	,435	,796	,496
	Gruplar İçi	274,016	502	,546		
	Toplam	275,320	505			
Ekonomik	Gruplar Arası	1,660	3	,553	,916	,433
	Gruplar İçi	303,091	502	,604		
	Toplam	304,751	505			
Eğitim, Çalışma Saati, Yaş ve Medeni Durum	Gruplar Arası	1,115	3	,372	,775	,508
	Gruplar İçi	240,717	502	,480		
	Toplam	241,832	505			

Tablo 29’da çalışma saati değişkenine göre, yönetici ve öğretmenlerin, kadın öğretmenlerin kariyer engellerine yönelik görüşleri arasındaki anlamlı farklılığa ilişkin olarak yapılan tek yönlü varyans analizi ve sonuçları görülmektedir.

Tablo 26 ve 27 incelendiğinde, yönetici ve öğretmenlerin çalışma saatlerine göre, ailevi nedenlere, toplumsal yapıya, okul ve çevreye, ekonomik nedenlere, eğitim, çalışma saatlerine, yaşa ve medeni duruma ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Resmi ilköğretim okullarında çalışan yönetici ve öğretmenlerin çalışma süreleri yasalarla belirtilmiştir. Yöneticilerin ve öğretmenlerin kendi gruplarında çalışma saatleri eşittir. Bu da kadın öğretmenlerin kariyer engellerinin çalışma saati değişkenine göre yönetici ve öğretmenlerin sorunları ortak algıladıkları ve görüşleri arasında farklılık görülmemesinin nedeni olarak söylenebilir.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmanın sonuçları ve önerileri yer almaktadır.

6.1. Sonuçlar

- Kadın öğretmenlerin “ailevi nedenlerden” dolayı yaşadığı kariyer engellerine yönelik yönetici görüşleri iki grupta toplanmıştır. Yöneticiler “çocuk bakımı sorumluluğunun, kadınların üzerinde olması” ve “kadınların, ev işlerini ve anneliği ihmal etme endişesi” onların kariyer yapmalarını engellemektedir maddelerine “katılıyorum” diyerek görüş belirtmişlerdir. Yöneticilerin bunun dışında kalan diğer maddelere ilişkin görüşleri “kararsızım” aralığındadır.

Öğretmen görüşleri de iki grupta toplanmıştır. Öğretmenler “çocuk bakımı sorumluluğunun, kadınların üzerinde olması”, “kadınların, ev işlerini ve anneliği ihmal etme endişesi” ve “kadınların, eve yönelik işleri kendi görevleri gibi algılaması” onların kariyer yapmalarını engellemektedir maddelerine “katılıyorum” diyerek görüş belirtmişlerdir. Öğretmenlerin bunun dışında kalan diğer maddelere ilişkin görüşleri ise “kararsızım” aralığındadır.

- Kadın öğretmenlerin “toplumsal yapı” nedeniyle yaşadıkları kariyer engellerine yönelik yönetici görüşleri iki grupta toplanmıştır. Yöneticiler “kadın öğretmenlerin kariyer yapmayı, sadece erkek işi olarak algılaması” ve “kadın öğretmenlerin, kariyer yapmaları sonucu okul çevresine söz geçiremem düşüncesi” onların kariyer yapmalarını engellemektedir maddelerine “katılmıyorum” diyerek görüş belirtmişlerdir. Yöneticilerin bunun dışında kalan diğer maddelere ilişkin görüşleri “kararsızım” aralığındadır.

Öğretmen görüşleri de iki grupta toplanmıştır. Öğretmenler “kadın öğretmenlerin kariyer yapmayı, sadece erkek işi olarak algılaması”, “toplumda yaygın olarak öğretmenlik işinin kadınlara göre olduğu düşüncesi” ve “kadın öğretmenlerin, kariyer yapmaları sonucu okul çevresine söz

geçiremem düşüncesi” onların kariyer yapmalarını engellemektedir maddelerine “katılmıyorum” diyerek görüş belirtmişlerdir. Öğretmenlerin bunun dışında kalan diğer maddelere ilişkin görüşleri ise “kararsızım” aralığındadır

- Kadın öğretmenlerin “okul ortamı ve çevreden dolayı” yaşadığı kariyer engellerine yönelik yönetici görüşleri iki grupta toplanmıştır. Yöneticiler “kariyer geliştirme çalışmalarının zamanlamasının kadın öğretmenlere uymaması” ve “meslekte kariyer yapan kadın öğretmenlerin sayısının az oluşu” onların kariyer yapmalarını engellemektedir maddelerine “kararsızım” diyerek görüş belirtmişlerdir. Yöneticilerin bunun dışında kalan diğer maddelere ilişkin görüşleri “katılmıyorum” aralığındadır.

Öğretmen görüşleri de iki grupta toplanmıştır. Öğretmenler “kariyer geliştirme çalışmalarının zamanlamasının kadın öğretmenlere uymaması”, “kariyer geliştirme faaliyetlerine, yöneticilerin genellikle erkekleri uygun görmesi ” onların kariyer yapmalarını engellemektedir maddelerine “kararsızım” diyerek görüş belirtmişlerdir. Öğretmenlerin bunun dışında kalan diğer maddelere ilişkin görüşleri “katılmıyorum” aralığındadır.

- Kadın öğretmenlerin “ekonomik” nedenlerden dolayı yaşadığı kariyer engellerine yönelik olarak yönetici görüşleri iki grupta toplanmıştır. Yöneticiler, “kariyer yapmanın maddi boyutunun yüksek oluşu” ile “ekonomik gücün genelde erkekte olması” kadının kariyer yapma yönündeki isteğini engellemektedir maddelerine “katılmıyorum” diyerek görüş belirtmişlerdir. Yöneticilerin bunun dışında kalan diğer maddelere ilişkin görüşleri “kararsızım” şeklindedir.

Öğretmenler görüşleri de iki grupta toplanmıştır. Öğretmenler “kadınların kariyer yapmalarının aile, toplum ve çevre tarafından olumlu bulunmaması” onların kariyer yapmasını engellemektedir maddesine “katılıyorum” diyerek görüş belirtmişlerdir. Öğretmenlerin bunun dışında kalan diğer maddelere ilişkin görüşleri “kararsızım” şeklindedir

- Kadın öğretmenlerin “eğitim, çalışma saati, yaş ve medeni durumdan” dolayı yaşadıkları kariyer engellerine yönelik olarak yönetici görüşleri iki grupta toplanmıştır. Yöneticiler, “belirli bir yaş geçtiğine inanan kadın

öğretmenlerin, kariyer yapma yaşını geçtim düşüncelerine kapılmaları” onların kariyer yapmalarını engellemektedir maddesine “katılıyorum” diyerek görüş belirtmişlerdir. Yöneticilerin bunun dışında kalan diğer maddelere ilişkin görüşleri “kararsızım” biçiminde olmuştur.

Öğretmenlerin görüşleri de iki grupta toplanmıştır. Öğretmenler “aile ve okuldaki çocukların eğitiminin fazla zaman alması,” onların kariyer yapmasını engellemektedir maddesine “katılıyorum” diyerek görüş belirtmişlerdir. Öğretmenlerin bunun dışında kalan diğer maddelere ilişkin görüşleri “kararsızım” biçiminde ifade etmişlerdir.

- Cinsiyet değişkenine göre kadın öğretmenlerin “ailevi” nedenlerden dolayı yaşadığı kariyer engellerine ilişkin kadın ve erkek görüşleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bu farklılığın kaynağını kadınların görüşleri oluşturmaktadır. Burada, kadınlar erkeklere göre kadın öğretmenlerin kariyer gelişimi önünde ailevi nedenleri daha çok engel olarak görmektedirler.

Toplumsal yapı, okul ve çevre, ekonomik nedenler ve eğitim, çalışma saati, yaş ve medeni duruma ilişkin olarak, kadın öğretmenlerin kariyer yapmalarının önündeki engelleri algılayışta kadın ve erkek görüşleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

- “Ödül alıp almama” değişkenine göre kadın öğretmenlerin yaşadıkları kariyer engelleri konusunda, “ailevi nedenler boyutunda” ödül alanlar ile almayanların görüşleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Burada farkın kaynağını ödül alanlar oluşturmaktadır. Ödül alanlar, ödül almayanlara göre, kadın öğretmenlerin kariyer gelişimlerinde ailevi nedenlerin daha az engel olduğunu düşünmektedirler.

“Okul ve çevre” boyutunda ödül alanlar ile ödül almayanların görüşleri arasında anlamlı bir farklılık vardır. Bu farkın kaynağını, ödül alanlar oluşturmaktadır. Ödül alanlar, almayanlara göre kadın öğretmenlerin kariyer gelişimlerinde okul ve çevre etkeninin daha az engel olduğunu belirtmektedirler.

“Ekonomik nedenler” boyutunda ödül alanlar ile ödül almayanların görüşleri arasında anlamlı bir farklılık ortaya çıkmıştır. Burada farkın kaynağını, ödül alanlar oluşturmaktadır. Ödül alanlar, almayanlara göre, kadın öğretmenlerin

kariyer gelişimlerinde ekonomik nedenlerin daha az engel olduğunu düşünmektedirler.

“Toplumsal yapı, eğitim, çalışma saati, yaş ve medeni durum” boyutuna ilişkin ödül alanlarla almayanların görüşleri arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

- “Hizmet içi eğitim alıp almama” değişkenine göre, kadın öğretmenlerin yaşadıkları kariyer engelleri konusunda “ailevi nedenler, toplumsal yapı, okul çevre, ekonomik nedenler, eğitim, çalışma saati, yaş ve medeni duruma” ilişki olarak yönetici ve öğretmen görüşleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.
- “Konum” değişkenine göre, kadın öğretmenlerin yaşadıkları kariyer engelleri konusunda “ailevi nedenler, toplumsal yapı, okul çevre, ekonomik nedenler ve eğitim, çalışma saati, yaş ve medeni duruma” ilişkin olarak, yönetici ve öğretmen görüşleri arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.
- “Kıdem” değişkenine göre kadın öğretmenlerin yaşadıkları kariyer engelleri konusunda 11–15 yıl kıdeme sahip öğretmen ve yöneticilerin görüşleri ile diğer kıdem aralıklarına sahip öğretmen ve yöneticilerin görüşleri iki grupta toplanmıştır. 11–15 yıl kıdeme sahip öğretmen ve yöneticiler “aile” boyutuna yönelik olarak kadın öğretmenlerin kariyer engellerine “katılıyorum”. Bunun dışındaki tüm kıdem aralıklarında, “aile” boyutuna yönelik engellere katılımı “kararsızım” şeklinde ifade etmişlerdir.

Bütün kıdemlerde öğretmen ve yöneticiler “toplumsal yapı” boyutuna yönelik kadın öğretmenlerin kariyer engellerine katılımı “katılmıyorum” şeklinde ifade etmişlerdir.

6–21 üstü yıl kıdeme sahip öğretmen ve yöneticiler “okul ve çevre” boyutuna yönelik kadın öğretmenlerin kariyer engellerini, “kararsızım” şeklinde ifade etmişlerdir. Bunun dışında tüm kıdem aralıklarında “okul ve çevre boyutuna” yönelik görüşlerini “katılmıyorum” şeklinde ifade edilmişlerdir.

Bütün kıdemlerde öğretmen ve yöneticiler, “ekonomik ” boyuta yönelik kadın öğretmenlerin kariyer engellerine katılımı “kararsızım” şeklinde ifade etmişlerdir.

Bütün kademelerde öğretmen ve yöneticiler “Eğitim, Çalışma Saati, Yaş ve Medeni Durum” boyutuna yönelik kadın öğretmenlerin kariyer engellerine katılımı “kararsızım” şeklinde ifade etmişlerdir.

- “Eğitim durumu” değişkenine göre kadın öğretmenlerin yaşadıkları kariyer engelleri konusunda “aile” boyutuna ilişkin olarak yönetici ve öğretmenler görüşlerini “kararsızım” şeklinde ifade etmişlerdir.

Eğitim durumlarına göre bütün öğretmen ve yöneticiler “toplumsal yapı” boyutuna yönelik kadın öğretmenlerin kariyer yaşadıkları kariyer engellerine ilişkin görüşlerini “katılmıyorum” şeklinde ifade etmişlerdir

Eğitim durumu değişkenine göre “çevre ve okul” boyutunda Lisans düzeyinde öğrenim gören öğretmen ve yöneticiler kadın öğretmenlerin kariyer engellerini ilişkin görüşlerini “katılmıyorum” şeklinde ifade etmişlerdir. Bunun dışında kalan lisansüstü ve ön lisans eğitim düzeyine sahip öğretmen ve yöneticiler ise kadın öğretmenlerin kariyer engellerini ilişkin görüşlerini “kararsızım” şeklinde ifade etmişlerdir.

Eğitim durumlarına göre bütün öğretmen ve yöneticiler “ekonomik durum” boyutuna yönelik, kadın öğretmenlerin yaşadıkları kariyer engellerine ilişkin görüşlerini “kararsızım” şeklinde ifade etmişlerdir.

Eğitim durumlarına göre bütün öğretmen ve yöneticiler “Eğitim, Çalışma Saati, Yaş ve Medeni Durum” boyutuna yönelik kadın öğretmenlerin yaşadıkları kariyer engellerine ilişkin görüşlerini “kararsızım” şeklinde ifade etmişlerdir.

- Kadın öğretmenlerin, “medeni durumu” değişkenine göre yaşadıkları kariyer engelleri konusunda “aile” boyutuna ilişkin olarak boşanmış öğretmen ve yöneticiler görüşlerini “katılıyorum” şeklinde ifade etmişlerdir “Bunun dışında kalan evli ve bekâr öğretmen ve yöneticiler kadın öğretmenlerin yaşadıkları kariyer engellerine ilişkin görüşlerini “kararsızım” şeklinde ifade etmişlerdir.

Medeni durum değişkenine göre, boşanmış öğretmen ve yöneticiler “toplumsal yapı “ boyutuna yönelik kadın öğretmenlerin kariyer engellerine ilişkin görüşlerini “kararsızım” şeklinde ifade etmişlerdir. Bunun dışında kalan evli ve bekâr öğretmen ve yöneticiler kadın öğretmenlerin yaşadıkları

kariyer engellerine ilişkin görüşlerini “katılmıyorum” şeklinde ifade etmişlerdir.

Medeni durum değişkenine göre, evli öğretmen ve yöneticiler “okul ve çevre” boyutuna yönelik kadın öğretmenlerin kariyer engellerine ilişkin görüşlerini “katılmıyorum” şeklinde ifade etmişlerdir. Bunun dışında kalan evli ve bekâr öğretmen ve yöneticiler kadın öğretmenlerin yaşadıkları kariyer engellerine ilişkin görüşlerini “kararsızım” şeklinde ifade etmişlerdir.

Medeni durum değişkenine göre bütün öğretmen ve yöneticiler “ekonomik” ve “Eğitim, Çalışma Saati, Yaş ve Medeni Durum” boyutuna yönelik olarak kadın öğretmenlerin yaşadıkları kariyer engellerine ilişkin görüşlerini “kararsızım” şeklinde ifade etmişlerdir.

- “Çocuk sayısı” değişkenine göre kadın öğretmenlerin yaşadıkları kariyer engelleri konusunda “aile” boyutuna ilişkin olarak bütün öğretmen ve yöneticiler görüşlerini “kararsızım” şeklinde ifade etmişlerdir

Çocuk sayısı değişkenine göre, bütün öğretmen ve yöneticiler “toplumsal yapı” boyutuna yönelik kadın öğretmenlerin kariyer engellerine ilişkin görüşlerini “katılmıyorum” şeklinde ifade etmişlerdir

Çocuk sayısı değişkenine göre, iki çocuklu öğretmen ve yöneticiler ile çocuksuz öğretmen ve yöneticiler “okul ve çevre” boyutuna yönelik kadın öğretmenlerin kariyer engellerine ilişkin görüşlerini “kararsızım” şeklinde ifade etmişlerdir. Bunun dışında kalan öğretmen ve yöneticiler kadın öğretmenlerin yaşadıkları kariyer engellerine ilişkin görüşlerini “katılmıyorum” şeklinde ifade etmişlerdir.

Çocuk sayısı değişkenine göre, bütün öğretmen ve yöneticiler “ekonomik” boyuta yönelik olarak kadın öğretmenlerin yaşadıkları kariyer engellerine ilişkin görüşlerini “kararsızım” şeklinde ifade etmişlerdir.

Çocuk sayısı değişkenine göre, bütün öğretmen ve yöneticiler “Eğitim, Çalışma Saati, Yaş ve Medeni Durum ” boyutuna yönelik, kadın öğretmenlerin kariyer engellerine ilişkin görüşlerini “kararsızım” şeklinde ifade etmişlerdir

- Kadın öğretmenlerin çalışma saati değişkenine göre yaşadıkları kariyer engelleri konusunda 09.00–03.00 arası çalışan öğretmen ve yöneticiler “aile ” boyutuna yönelik kadın öğretmenlerin yaşadıkları kariyer engellerine ilişkin görüşlerini “katılıyorum” şeklinde ifade etmişlerdir. Bunun dışındaki tüm çalışma saati değişkenleri, kadın öğretmenlerin kariyer engellerine ilişkin görüşlerini “kararsızım” şeklinde ifade etmişlerdir

Çalışma saati değişkenine göre, bütün öğretmen ve yöneticiler “toplumsal yapı” boyutuna yönelik olarak kadın öğretmenlerin yaşadıkları kariyer engellerine ilişkin görüşlerini “katılmıyorum” şeklinde ifade etmişlerdir.

Çalışma saati değişkenine göre, 07.15–12.25 arası çalışan öğretmen ve yöneticiler ile 12.25 –17.40 arası çalışan öğretmen ve yöneticiler “okul ve çevre” boyutuna yönelik kadın öğretmenlerin yaşadıkları kariyer engellerine ilişkin görüşlerini “kararsızım” şeklinde ifade etmişlerdir. Bunun dışındaki tüm çalışma saati değişkenleri, kadın öğretmenlerin kariyer engellerine ilişkin görüşlerini “katılmıyorum” şeklinde ifade etmişlerdir.

Çalışma saati değişkenine göre, bütün öğretmen ve yöneticiler “ekonomik ” boyuta yönelik kadın öğretmenlerin yaşadıkları kariyer engellerine ilişkin görüşlerini “kararsızım” şeklinde ifade etmişlerdir.

Çalışma saati değişkenine göre, bütün öğretmen ve yöneticiler “Eğitim, Çalışma Saati, Yaş ve Medeni Durum” boyutuna yönelik kadın öğretmenlerin kariyer engellerine ilişkin görüşlerini “kararsızım” şeklinde ifade etmişlerdir.

Yönetici ve öğretmenlerin çalışma saatlerine göre, “ailevi nedenlere, toplumsal yapıya, okul ve çevreye, ekonomik nedenlere, eğitim, çalışma saatlerine, yaşa ve medeni duruma” ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

6.2. Öneriler

Araştırmada elde edilen bulgu ve sonuçlara dayanılarak yapılan öneriler uygulayıcılara ve araştırmacılara olmak üzere iki başlık altında sunulmaktadır.

6.2.1. Uygulayıcılar İçin Öneriler

- Çocuk bakımı sorumluluğunun büyük bir kısmının annede olmasından dolayı, kadın öğretmenlerin kariyer yapmalarına kolaylık sağlayıcı düzenlemelerin yapılması.
- Bakanlıkça kariyer yapan kadın öğretmenlerin çabalarının desteklenmesi
- Kadın öğretmenlerin kariyer gelişimine fırsat vermek için, çalışma saatleri esnek tutulmalıdır
- Kariyer yapmak isteyen kadın öğretmenlerin önündeki toplumsal ve çevresel engellerin kaldırması için, toplumun ve çevrenin eğitilmesi yönünde eğitim çalışmaları yapılmalıdır
- Öğrenmenin yaşam boyu sürdüğü düşünüldüğünde, kariyer yapmada yaşın önemli bir etken olmadığına benimsenmesi.

6.2.2. Araştırmacılar İçin Öneriler

- Benzer araştırma özel öğretim kurumlarında uygulanarak sonuçlar karşılaştırılabilir.
- Kadınların kariyer yapmalarında, toplumsal yapının ne derece etkili olduğu konusunda daha ayrıntılı araştırma yapılabilir.
- Kadın öğretmenlerin yaşadığı kariyer engelleri onların tükenmişlik düzeylerine etki etmekte midir? Araştırma konusu olarak ta seçilebilir.
- Milli Eğitim Bakanlığı'nın yürürlüğe koymuş olduğu kariyer basamaklarında yükselme yönetmeliğinin kadın öğretmenlerin kariyer gelişimleri üzerindeki etkisi, araştırma konusu olarak seçilebilir.

KAYNAKÇA

- Akyüz, Yahya. 2004. **Türk Eğitim Tarihi M.Ö.1000-M.S.2004** Ankara: Pegem Yayıncılık.
- _____. [08.03.2007]. Osmanlı Son Döneminde Kızların Eğitimi ve Öğretmen Faika Ünlüer'in Yetiştirilmesi. <http://yayim.meb.gov.tr/yayimlar/143/1.htm>
- Altınışik, Songül. 1988. Kadın Öğretmenlerin Okul Müdürü Olmasının Engelleri. Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ataay, N.Aylin. 1998. Kadın Yöneticilerin Kariyer Boyutları ve Etmenleri, **20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek Konferansı Bildirileri**. Ankara: TODAİE, İnsan Hakları Araştırma ve Derleme Merkezi: 235-249.
- Ayan, Ferda. 2000. Bayan Öğretmenlerin Yöneticilikleri ve Öğretmen Görüşleri. Yüksek Lisans Tezi. On sekiz Mart Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aytaç, Serpil. 1997. **Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi Planlaması Geliştirilmesi Sorunları**. İstanbul: Epsilon Yayıncılık.
- Bakioğlu, Ayşen. 1996. Öğretmenlerin Kariyer Evreleri. (Türkiye'de Resmi Lise Öğretmenleri Üzerine Yapılan Bir Araştırma). **II.Ulusal Eğitim Sempozyumu Bildirileri**. İstanbul: Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi: 20-34.
- Başaran. İ.Ethem. 2000. Öğretmenin Kendini Yetiştirme Sorumluluğu. **Öğretmen Dünyası Dergisi**. s. 251: 5-8
- Berktaş, Fatmagül. 1996. Tektanrılı Dinler Karşısında Kadın. İstanbul: Metis Kadın Araştırmaları.
- Berman, Barbara T. 1999. **Barriers to Upward Mobility in International Schools for Women Administrators**. www.advancingwomen.com [15.04.2007].
- Binbaşoğlu, Cavit. 1995. **Türkiye'de Eğitim Bilimleri Tarihi**. İstanbul: Milli Eğitim Basımevi.
- Bülbül, A. Sudi. 1991. **Halk Eğitimine Giriş**. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları
- Caporal, Bernard. 1999. **Kemaliz ve Kemalizm Sonrasında Türk Kadını-I**. Çev.: Ercan Eyüpoğlu. İstanbul: Yeni Gün Ajansı, Basım ve Yayıncılık.
- Çakır, Serpil. 1996. **Osmanlı Kadın Hareketi**. İstanbul: Metis Yayınları.
- Çarıkcı, İlker. 2001. H. Banka Çalışanlarının İş ve Aile Rollerinin Çatışması. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Çetin, Filiz. [14.04.2007]. Cumhuriyet Döneminde Kadın Eğitimi. <http://yayim.meb.gov.tr/dergiler/160/cetin.htm>.
- Çınkır, Şakir. 2003. **Örgütlerde Personel Geliştirme. Yönetimde Çağdaş Yaklaşımlar Uygulamalar ve Sorunlar**. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Day, Christopher. 1999. **Developing Teachers: The Challenges of Lifelong Learning**. London: Falmer Pres.
- Devlet Planlama Teşkilatı. 1990. Türk Aile Yapısı Araştırması. Ankara: Dpt Yayınları.
- Dinçsoy, Ömer. 1995. Türk Eğitim Sistemi. Ankara: Ankara Ekin Matbaacılık.
- Doğramacı, Emel. 1989. **Türkiye’de Kadının Dünü Bugünü**. Ankara: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Duman, Tayyip. 1991. Türkiye’de Ortaöğretime Öğretmen Yetiştirme-Tarihi Gelişimi. İstanbul: Milli Eğitim Basımevi.
- Erdil, Fethiye. [08.02.2007]. Cumhuriyet Döneminde Hemşirelik. <http://www.un.org.tr/who/hemşirelikeğitimi.htm>.
- Erdoğan, Nihat. 2003. **Kariyer Geliştirme Kuram ve Uygulama**. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Ergün, Mustafa.[11.03.2007]. Sivil Eğitim ve Sivil Eğitimin Batılılaşması <http://www.egitim.aku.edu.tr/türksite/htm>.
- Erkanlı, Hülya. 1988. Kadın ve Kariyer, Bolu da Üst Düzey Kadın Çalışanlar. Yüksek Lisans Tezi. Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ersöz, Aysel Günindi. 1997. Kamu Yönetiminde Yönetici Olarak Çalışan Kadınların Geleneksel ve Çalışan Kadın Rollerine İlişkin Beklentileri. **20. Yüzyılın sonunda kadınlar ve Gelecek Konferansı Bildirileri**. ed. Oya Çitçi. Ankara: Today Yayınları: 112-119.
- Fındıkçı, İlhami. 1996. **Bigi Tolumunda Yöneticilerde Kendini Geliştirme**. İstanbul: Kültür Koleji Eğitim Vakfı Yayınları. No:2
- Gerni, G.Mine. 2001. Yönetimde Kadınlar. İstanbul; Beta Yayınları.
- Gök, Eryılmaz. 2000. Kariyer Yönetimi ve Planlaması: Bir İşletme Uygulaması. Yüksek Lisans Tezi. Gebze İleri Teknoloji Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Göksel Burhan, 1993. Çağlar Boyunca Türk Kadını ve Atatürk, Ankara: Kültür Bakanlığı Yayınları.
- Güçlü, Nezahat. 2000. Türkiye’de Kadın Eğitimi, Ankara. **G.Ü. Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi**, c. 20. s. 1: 24-32.

- Güven, İsmail. 2001. Tanzimattan Cumhuriyete Kadın Eğitimi Düşüncesinin Gelişimi (Osmanlı Düşünürlerinin Kadın Eğitimine Bakışları). **Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi**, c. 34. s:1-2: 33-39.
- İçli, G. Ögün. 1997. Bir Kadın Mesleği Olarak Öğretmenlik. **C.Ü. Fen-Edebiyat Fakültesi, Sosyal Bilimler Dergisi**. s.19: 15-22.
- İnan, Afet. 1982. Tarih Boyunca Türk Kadınının Hak ve Ödevleri. İstanbul: Milli Eğitim Yayınları.
- Jagt, Vander and Dorothy Jean. 2000. **Attitudes and Perceptions of Michigan School Administrators Towards Female Administrators**. Western Michigan University: Digital Dissertations, Proquest UMI.
- Koçer, H.Ali. 1991. Türkiye’de Modern Eğitimin Doğuşu ve Gelişimi (1773-1923) İstanbul: Milli Eğitim Basımevi.
- Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları. 1999. Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık ve Kadın Çalışanlara Karşı Tutumlar. Türkiye de Eğitim Sektörü Örneği” Ankara.
- Kurnaz, Şefika. [13.02.2007]. Osmanlı’dan Cumhuriyete Kadın Eğitimi <http://yayim.meb.gov.tr/yayimlar/143/14.htm>.
- Kurtsan, Meltem. 2000. Dünyada ve Türkiye’de Girişimci Kadının Konumu. **Peryön Dergisi**. s. 3: 10-15.
- Milli Eğitim Bakanlığı. 2001. **Milli Eğitim Sayısal Veriler**. Ankara: MEB Yay.
- Milli Eğitim Bakanlığı. 2005. **Milli Eğitim İstatistikleri**. Ankara: MEB Yay.
- Milli Eğitim Bakanlığı. 2006. **Türkiye Eğitim İstatistikleri**. Ankara: MEB Yay.
- Nomer. Bahar. 2001. Öğretmenlerin Kariyer Gelişimini Etkileyen Faktörler. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Özen, Şükrü. 1998. Türkiye’de Kadın ve Erkek Kamu yöneticilerinin Yönetim Tarzı Açısından Farklılaşması ve Eril Erkek- Dişil Kadın Varsayımının Geçerliliği. **20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek Konferansı Bildirileri**. ed. Oya Çitçi. Ankara: Todai Yayınları: 217-236.
- Özkalp, Enver. 1991. **Davranış Bilimlerine Giriş**. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları
- Sabuncuoğlu, Zeyyet. 1991. **Personel Yönetimi**. İstanbul: Teknoğrafik Matbaacılık A.Ş.
- Tezcan, Mahmut. 1991. **Eğitim Sosyolojisi**. 6. bs. Ankara: Yorgancıoğlu Matbaası.
- Türkiye İstatistik Kurumu. 2005. **Türkiye İstatistik Yıllığı-2005**. Ankara: TÜİK Yayınları.

- Tüzen, Ebru. 2002. Çalışan Kadınlarda Kariyer Planlama Süreçlerini Etkileyen Kişisel Faktörlerin İncelenmesi Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Usluer, Lokman. 2000. Kadın Öğretmenlerin Yönetici Konumlara Yükseltilmeme Nedenleri Konusundaki Öğretmen ve Yönetici Görüşlerinin Değerlendirilmesi. Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Uygur, Akyay. 1998. Örgütlerde Kariyer Geliştirme ve Planlaması: 4 ve 5 Yıllık Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Üstüngüler, Hale. 2004. Türk Kamu Yönetiminde Kadın Yöneticiler, Sakarya İli Örneği. Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Varol, Ergin Sait. 2001. **Kariyer Yönetimi, Planlaması ve Yeni Gelişmeler.** İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları.
- Yaşar, Okan. [13.04.2007]. Türkiye’ de Kadın Eğitimi, Kadınlara Ait Değer ve Göstergeler ve Çanakkale Örneği <http://www.insanbilimleri.com>
- Yıldız, Kaya. 2003. **Öğretmenlik Mesleğine Giriş, Türkiye’de Öğretmen Yetiştirme.** Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Yılmaz, Hasan. 1991. Yetişkin Eğitimi İçinde Kadın Eğitiminin Yeri ve Önemi. Eğitim Bilimleri Doktora Semineri. İstanbul: Marmara Üniversitesi.

Doğrudan İncelenmeyen Kaynaklar

- Atalay, Sıdıka. 1992. Kadın Hayatı ve İstihdam, Çalışma Hayatı, Yönetim. **Türkiye’de Kadın Eğitimi Birinci Uluslar arası Konseyi**. Ankara: 23-26 Haziran. (Aktaran: Ayan, Ferda. 2000. Bayan Öğretmenlerin Yöneticilikleri ve Öğretmen Görüşleri. Yüksek Lisans Tezi. On Sekiz Mart Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Claxton, Guy. 1989. **Being a Teacher: A Positive Approach to Change and Stres**. London: Cassell Education Limited. (Aktaran: Nomer. Bahar. 2001. Öğretmenlerin Kariyer Gelişimini Etkileyen Faktörler. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü).
- Göktekin, Gönül. 1992. **Türkiye’de Kadın Eğitimi Birinci Uluslar arası Konseyi**. Türkiye’de kadın Eğitimi. Ankara: M.E.B. yayınları. (Aktaran: Ayan, Ferda. 2000. Bayan Öğretmenlerin Yöneticilikleri ve Öğretmen Görüşleri. Yüksek Lisans Tezi. On Sekiz Mart Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Kanad, Halil Fikret. 1963. **Pedagoji Tarihi**. İstanbul: M.E.B. yayınları. Yılmaz, Hasan. 1991. (Aktaran: Yetişkin Eğitimi İçinde Kadın Eğitiminin Yeri ve Önemi. Eğitim Bilimleri Doktora Semineri. İstanbul: Marmara Üniversitesi).
- Kodaman, Bayram. 1980. **Abdülhamit Devri Eğitim Sistemi**. İstanbul: Türk Tarih Kurumu Yayınları. (Aktaran: Kurnaz, Şefika. [13.02.2007]. Osmanlı’dan Cumhuriyete Kadın Eğitimi <http://yayim.meb.gov.tr/yayimlar/143/14.htm>).
- Kum, Eren. 1967. Hemşire ve Kadın. Kadının Sosyal Hayatını Tetkik Kurumu Aylık Konferansları (1953-1964). Ankara. (Aktaran: Kurnaz, Şefika. [13.02.2007]. Osmanlı’dan Cumhuriyete Kadın Eğitimi <http://yayim.meb.gov.tr/yayimlar/143/14.htm>).
- Tok, Türkay N. 1998. Öğretmenlik Mesleğinin Öğretmenlerin Gereksinimlerini Karşılama Düzeyi. **Öğretmen Dünyası Dergisi**. s. 227: 39-41. (Aktaran: Nomer. Bahar. 2001. Öğretmenlerin Kariyer Gelişimini Etkileyen Faktörler. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü).
- Ülgen, Gülten. 1997. **Eğitim Psikolojisi**. İstanbul: Alkım Yayınevi. (Aktaran: Nomer. Bahar. 2001. Öğretmenlerin Kariyer Gelişimini Etkileyen Faktörler. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü).

EK 1. Y.T.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Yazısı

YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

Yıldız Kampüsü, 80750
Yıldız/İstanbul
Tel:(212)260 81 03
Tel:(212)259 70 70
Fax:(212)227 44 71

Ek-3
A

Tarih: 23.02.2007

Sayı:B.30.2.YIL.0. EI.00.00/198

İl Milli Eğitim Müdürlüğü'ne,

Enstitümüz Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı "Eğitim Yönetimi Denetimi Teftişi ve Planlaması" Yüksek Lisans Programı öğrencilerinden Hakan KÖSTEK'in tez çalışmalarında kullanmak üzere ekte yer alan anketi İstanbul ili Bahçelievler ilçesindeki resmi ilköğretim okullarında uygulamak istemektedir. İlgili öğrencinin gereken anket çalışmalarını yapabilmesi konusunda izninizi rica ederim.

Saygılarımla

Prof.Dr. Güler ARAS
Enstitü Müdürü



Ek:2 sayfa anket formu

EK 1a. İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nün Valiliğe Yazısı

T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : B.08.4.MEM.4.34.00.18.580/ 816
Konu : Anket (Hakan KÖSTEK)

19 /03/2007

VALİLİK MAKAMINA

- İlgi: a) Milli Eğitim Bakanlığı Araştırma, Planlama ve Koordinasyon Kurulu Başkanlığının 18.08.2003 gün 2430 sayılı emri.
b) Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'nün 23.02.2007 tarih ve 198 sayılı yazısı.

Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi yüksek lisans öğrencisi Hakan KÖSTEK'in "**Kadın Öğretmenlerin Kariyer Engelleri**" konusunda anket uygulaması yapma isteği hakkındaki (b) yazı ve ekleri Müdürlüğümüzce incelenmiştir.

Adı geçenin yukarıda belirtilen konuda, (2006-2007 Öğretim yılı) eğitim-öğretimi aksatmamak koşulu ile İlçe Milli Eğitim Müdürlükleri ve okul müdürlerinin gözetim ve sorumluluğunda, anket yapılan kişilere ait kimlik bilgilerinin yazılmaması kaydıyla, EK-3/1,3/2'de bulunan anket çalışmasını, EK-3/3'de bulunan ilimizdeki otuz sekiz eğitim kurumunda görev yapan öğretmenlere uygulaması Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamınızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınıza arz ederim.

M.ATA ÖZER
Milli Eğitim Müdürü

EKLER :
Ek-1. İlgili (b) yazı ve ekleri

OLUR
16/03/2007

Hikmet DİNÇ
Vali a.
Yardımcısı

EĞİTİM
%100
DESTEK

4440632

NOT :Verilecek cevapta tarih, kayıt numarası, dosya numarası yazılması rica olunur.
Adres :İstanbul Milli 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

EK 1b. İl Milli Eğitim Müdürlüğünün Valilik oluru doğrultusunda Y.T.Ü Sosyal Bilimler Enstitüsü'ne Yazısı

T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : B.08.4.MEM.4.34.00.18.580/ **836**
Konu : Anket (Hakan KÖSTEK)

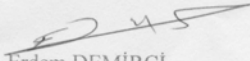
20 /03/2007

YILDIZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

- İlgi: a) Valilik Makamının 19.03.2007 tarih ve 580/816 sayılı onayı.
b) Milli Eğitim Bakanlığı Araştırma, Planlama ve Koordinasyon Kurulu Başkanlığının 18.08.2003 gün 2430 sayılı emri.
c) Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğünün 23.02.2007 tarih ve 198 sayılı yazısı.

Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi yüksek lisans öğrencisi Hakan KÖSTEK'in "**Kadın Öğretmenlerin Kariyer Engelleri**" konusunda anket uygulaması yapmasının uygun görüldüğü hakkındaki İlgi (a) Valilik Onayı ekte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi, gereğinin ilgi (a) Valilik Onayı doğrultusunda, İlçe Milli Eğitim Müdürlüklerinin bilgisinden sonra Okul Müdürlüklerine gerekli duyurunun anketçi tarafından yapılmasını, işlem bittikten sonra 2(iki) hafta içinde sonuçtan Müdürlüğümüz Kültür Bölümüne rapor halinde bilgi verilmesini rica ederim.


Erdem DEMİRCİ
Müdür a.
Müdür Yardımcısı

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

EGİTİM
%100
DESTEK

4440632

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

EK 2. 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.

1.Cinsiyetiniz		3.Eğitim Durumunuz		5.Ödül Durumunuz		8. Çocuk Sayınız										
1.() Kadın 2.() Erkek		1.() Ön Lisans 2.() Lisans 3.() Yüksek Lisans 4.() Doktora 5.() Diğer		1.() Aldım 2.() Almadım		1.() 1 2.() 2 3.() 3 4.() 4 ve daha fazla										
2.Mesleki Kıdeminiz		4.Medeni Durumunuz		6.Hizmet İçi Eğitim		9. Çalışma Saatiniz										
1.() 1-5 yıl arası 2.() 6-10 yıl arası 3.() 11-15 yıl arası 4.() 16-20 yıl arası 5.() 21 yıl üstü		1.() Evli 2.() Bekâr 3.() Boşanmış		1.() Aldım 2.() Almadım		1.() 07 15 - 12 25 2.() 12 25 - 17 40 3.() 09 00 - 03 00 4.() 07 15 - 17 40										
KADIN ÖĞRETMENLERİN KARIYER ENGELLERİ							Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katlıyorum	Tamamen Katlıyorum					
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 tavır 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 gençlerle özdeşleştirilmesi, onların kariyer yapmalarını engellemektedir.					
31	Kariyer geliştirme çalışmalarına, genellikle bekâr öğretmenlerin tercih edildiği inancı, kadın öğretmenlerin kariyer gelişimini engellemektedir.					

EK 3. Anket Uygulanan Okulların Listesi

Sıra No	Okulun Adı
1.	A.HAYDAR GÜVENER İLKÖĞRETİM OKULU
2.	ALTINYILDIZ İLKÖĞRETİM OKULU
3.	ATA İLKÖĞRETİM OKULU
4.	ATATÜRK İLKÖĞRETİM OKULU
5.	BAĞLAR İLKÖĞRETİM OKULU
6.	KUMPORT İLKÖĞRETİM OKULU
7.	BEHİYE DR.NEVHİZ IŞIL İLKÖĞRETİM OKULU
8.	DR.REFİK SAYDAM İLKÖĞRETİM OKULU
9.	EMLAK KONUT İLKÖĞRETİM OKULU
10.	EMİR SULTAN İLKÖĞRETİM OKULU
11.	ERGUVAN İLKÖĞRETİM OKULU
12.	FİKRET YÜZATLI İLKÖĞRETİM OKULU
13.	GAZİ İLKÖĞRETİM OKULU
14.	GSD EĞT.VAK.B.EVLER İLKÖĞRETİM OKULU
15.	H.ZİYA UŞAKLIGİL İLKÖĞRETİM OKULU
16.	HAZIM ERSU İLKÖĞRETİM OKULU
17.	HÜRRİYET İLKÖĞRETİM OKULU
18.	KAZIM KARABEKİR İLKÖĞRETİM OKULU
19.	KEMAL HASOĞLU İLKÖĞRETİM OKULU
20.	KOCASINAN İLKÖĞRETİM OKULU
21.	KOZA İLKÖĞRETİM OKULU
22.	KUDRET SARAÇOĞLU İLKÖĞRETİM OKULU
23.	KULELİ İLKÖĞRETİM OKULU
24.	M.AKİF ERSOY İLKÖĞRETİM OKULU
25.	MEVLANA İLKÖĞRETİM OKULU
26.	MUSTAFA KEMAL İLKÖĞRETİM OKULU
27.	ORG.EŞREF BİTLİS İLKÖĞRETİM OKULU
28.	SİYAVUŞPAŞA İLKÖĞRETİM OKULU
29.	ŞAİR ZİHNİ İLKÖĞRETİM OKULU
30.	ŞİRİNEVLER İLKÖĞRETİM OKULU
31.	ŞİRİNTEPE İLKÖĞRETİM OKULU
32.	VALİ R. YAZICIOĞLU İLKÖĞRETİM OKULU
33.	YAYLA İLKÖĞRETİM OKULU
34.	YENİBOSNA İLKÖĞRETİM OKULU
35.	DOĞU SANAYİ İLKÖĞRETİM OKULU
36.	70.FİZİK TED.REH. İLKÖĞRETİM OKULU
37.	ZAFERLER İLKÖĞRETİM OKULU
38.	75.YIL CUMHURİYET İLKÖĞRETİM OKULU

ÖZGEÇMİŞ

1973 yılında Bingöl'ün Kiğı ilçesinde doğdum. İlköğrenimimi Bingöl'de yaptım. Ortaokul ve liseyi Kiğı Lisesi'nde, lisans eğitimimi Uludağ Üniversitesi Sınıf Öğretmenliği Bölümü'nde tamamladım. 2003 yılında Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde Eğitim Yönetimi ve Denetimi Tezli Yüksek Lisans Programı Hazırlık sınıfına başladım.

1996 yılında lisans eğitimini tamamladıktan sonra İstanbul Ümraniye ilçesi'nde öğretmenlik görevime başladım. 1999 yılında askerlik görevimi tamamladıktan sonra devlet okulundaki resmi görevimden ayrılıp özel bir kolejde iki yıl çalıştım. Halen İstanbul İli Bahçelievler İlçesi'nde devlete bağlı resmi ilköğretim okulunda sınıf öğretmeni olarak görevime devam etmekteyim.