

T.C.
FIRAT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

KADIN ÖĞRETMENLERİN
YÖNETİCİLİK ROL ALGILARI
(Elazığ – Tunceli İlleri Örneği)

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Banu ÇİÇEK

DANIŞMAN

Yrd. Doç. Dr. İbrahim KOCABAŞ

ELAZIĞ – 2008

T.C.
FIRAT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

KADIN ÖĞRETMENLERİN YÖNETİCİLİK ROL ALGILARI
(Elazığ – Tunceli İli Örneği)

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Bu tez / / tarihinde aşağıdaki jüri tarafından oybirliği / oy çokluğu ile kabul edilmiştir.

DANIŞMAN

Yrd.Doç.Dr. İbrahim KOCABAŞ

ÜYE

Yrd.Doç.Dr. Ramazan ERDEM

ÜYE

Yrd.Doç.Dr. Hilal KAZU

Bu tezin kabulü, Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun / /
..... tarih ve Sayılı kararıyla onaylanmıştır.

Doç. Dr. Erdal AÇIKSES
Enstitü Müdürü

“Daha esenlikle, daha dürüst olarak yürüteceğimiz yol vardır.

**Bu yol, Türk kadınını çalışmamıza ortak yapmak, ilmi, ahlaki, sosyal,
ekonomik, yaşamında erkeğin ortağı, arkadaşı, yardımcısı ve
destekleyicisi yapmak yoludur.”**

M. Kemal ATATÜRK

ÖZET

Yaşadığımız yüzyılda kadının iş yaşamının değişen ve gelişen koşullarına uyum sağlama ve toplumsal yaşamda kendisine yer edinme çabası içinde olduğu görülmektedir. Ataerkil yapının şekillendirdiği Türk aile yapısı içinde kadın, “anne statüsünün” devam ettiği mesleklere yönlendirilmektedir. Öğretmenlik mesleği de bunlardan birisidir.

Bu araştırma kadın öğretmenlerin yönetici olma isteklerini ve okul yöneticilerinin rol algılarını belirlemeyi hedeflemektedir. Bu amaçla elde edilen verilerde, öncelikle kadın öğretmenlerin okul yöneticiliğiyle ilgili düşünceleri ve okul yöneticilerini algıları ortaya konmuştur. Böylece kadın öğretmenlerin okul yöneticiliğine dair düşünceleri bilimsel metotlar çerçevesinde incelenmiştir. Araştırma için öncelikle literatür taranmıştır. Elazığ ve Tunceli il merkezinden ve bazı ilçelerinden toplam 576 kadın öğretmene uygulanan anket, araştırmacı tarafından geliştirilmiştir.

Araştırmada bilgi toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Anketler araştırmacı tarafından deneklere ulaştırılmış ve geri dönüşümü sağlanmıştır. Deneklerden toplanan cevaplar, bilgisayarda işlenmiş, SPSS programı ile çözümlenen verilerin frekans, yüzde, ortalama, standart sapma ve t-testi sonuçları alınmış ve daha sonra bu sayısal bulgular tablolar haline getirilerek yorumlanmıştır.

Kadın öğretmenlerden elde edilen bulgulara göre hızla değişen çağımızda, kadın öğretmenler kendilerine ve yöneticilerine güvenmekte ve kadın-erkek eşitsizliğinin varlığına inanmamaktadır. Kadın öğretmenlerin yöneticilerle iletişimi yeterli düzeydedir.

Araştırmanın sonuçlarına göre, kadın öğretmenlerimiz ataerkil yapıyı geride bırakmaya çalışmakta ve bilinçli, kendine güvenen bir nesil yetiştirmekte için çaba sarf etmektedirler.

Öğretmenlik mesleğini başarı ile gerçekleştiren kadınlarımızın istedikleri takdirde yönetici olarak da başarılı olacakları söylenebilir.

Anahtar sözcükler: **Okul yönetimi, Okul yöneticileri, Kadın öğretmen**

ABSTRACT

In the century we live it seemed that women are trying to take part in the changing and developing life conditions in business life. Women in the Turk family structure that is formed by patriarchy, are directed to be teacher as a job which is coupled by “mother status”.

This research aims to reveal wishes of female teachers to be a director and determine their perception of school directors. With the data obtained from this research, first of all the female teachers thoughts about school administers and their perception of school directors put forward. Thus, the female teachers’ thoughts about school management were investigated in terms of scholar methods. Principally, literature review was made for the research. The anquette has developed by the researcher applied to in addition 576 female teachers in Elazığ and Tunceli cities center and some of their towns.

Public survey was used in this research as a means of gathering information. Anquettes were provided for experiences by researcher and return of them was provided. The answers collected from test subjects were entered to computer and then these results were solved with SPSS program and their standard deviation, frequency, percentage and tests were taken afterwards these numerical solutions were commented in forms of tables.

According to the answers obtained from female teachers; in our changing century, female teachers trust themselves and their managers and they don’t believe male-female non equalities. Female teachers’ communications with directors were in a sufficient level.

According to the results of the research, female teachers try to put off patriarchy structure and they grow up a trustful and conscious generation.

It can be said that our women who manage job of teaching successfully, can be successful as a director too if they want.

Key words: School management, School managers, Women teachers

İÇİNDEKİLER

ONAY	II
ÖZET	IV
ABSTRACT.....	V
İÇİNDEKİLER	VI
TABLolar LİSTESİ.....	XII
KISALTMALAR.....	XV
ÖNSÖZ	XVI

I. BÖLÜM

GİRİŞ	1
Problem.....	3
Amaç	5
Önem.....	6
Sınırlılıklar	7

II. BÖLÜM

İLGİLİ LİTERATÜRÜN TARANMASI

2.1. TOPLUMSAL CİNSİYET	8
2.2. ÇALIŞAN KADIN	10
2.3. ÇALIŞMA YAŞANTISINDA CİNSİYETÇİ AYRIMCILIK	13
2.4. KADININ İŞ YAŞANTISINA GİRİŞ NEDENLERİ	14
2.5. KADIN İŞGÜCÜNÜN ARTMA NEDENLERİ	15
2.6. ÇALIŞAN KADININ ROL VE STATÜLERİ	17
2.7. TÜRKİYE’DE ÇALIŞAN KADININ DURUMU	20
2.8. ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADINLARIN KARŞILAŞTIKLARI	
ENGELLER.....	27
2.8.1. İş Yaşantısındaki Sorunlar	29
2.8.1.1. Eğitim ve Mesleki Eğitim	30
2.8.1.2. İş Bulma ve Yükselme	31
2.8.1.3. Ücret.....	32
2.8.1.4. Sosyal Hak	33

2.8.1.5. Cinsel Taciz (Mobbing)	33
2.8.1.6. Cam Tavan (Glass Ceiling).....	34
2.8.1.7. Cinsel Yargılar (Streotipler)	35
2.8.1.8. Örgüt Yapısı.....	35
2.8.2. Aile Yaşamındaki Sorunlar.....	36
2.8.2.1. İş ve Aile.....	36
2.8.2.2. Ev İşleri.....	37
2.8.2.3. Çocuk Bakımı Sorunu.....	37
2.9. CİNSİYETLERE GÖRE FARKLILAŞAN ROLLER.....	37
2.10. KADIN İLE İLGİLİ MEVZUATTA YAPILAN DÜZENLEMELER...	39
2.11. YÖNETİM	42
2.12. YÖNETİM ÖRGÜTÜ OLARAK OKUL.....	45
2.13. OKUL YÖNETİCİSİ.....	51
2.14. İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNDE YÖNETİCİDEN BEKLENEN DAVRANIŞLAR.....	52
2.15. OKUL YÖNETİMİNDE BAZI ÖNEMLİ NOKTALAR	55
2.16. OKUL YÖNETİCİSİNİN ÖĞRETİMSEL LİDERLİK ROLÜ	56
2.17. KADIN ÖĞRETMEN	57
2.18. KADIN ÖĞRETMENLERİN YÖNETİM KADROLARIN ATANMALARINI ENGELLEYEN ETMENLER.....	59
2.19. ÖRGÜT KÜLTÜRÜNDE YÖNETİCİ KADINLARIN DURUMU.....	62
2.20. KADIN YÖNETİCİLERE KARŞI ÖNYARGILAR	64
2.21. YÖNETİMDE KADIN VARLIĞI	66
2.22. KONU İLE İLGİLİ ÇALIŞMALAR	70
2.22.1. Yurtiçinde Yapılan Çalışmalar	70
2.22.2. Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar.....	72

III. BÖLÜM

YÖNTEM

Evren	75
Örnekleme	75
Verilerin Toplanması	76
Verilerin Analizi	76
Veri Toplama Aracının Hazırlanması	77

IV. BÖLÜM

BULGULAR VE YORUMLAR

4.1. Kişisel Bilgiler	78
4.1.1. Kadın Öğretmenlerin Yaşları	78
4.1.2. Kadın Öğretmenlerin Medeni Durumu	78
4.1.3. Kadın Öğretmenlerin Branşları	79
4.1.4. Kadın Öğretmenlerin Mesleki Kıdemleri	79
4.1.5. Kadın Öğretmenlerin Eğitim Düzeyleri	79
4.1.6. Kadın Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Eğitim Kurumu	80
4.1.7. Kadın Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Yer	80
4.1.8. Kadın Öğretmenlerin Görev Yaptıkları İl	81
4.2. Medeni Durum Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Okul Yöneticileri, Kadın Öğretmenlerin Yöneticilikleri ve Yöneticilerin Kadın Öğretmenlere Bakış Açıları	87
4.2.1. Medeni Durum Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Okul Yöneticiliği İle İlgili Görüşleri	87
4.2.2. Medeni Durum Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Meslek Seçimi İle İlgili Görüşleri	88
4.2.3. Medeni Durum Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Okul Yöneticilerini Değerlendirmeleri İle İlgili Görüşleri	89
4.2.4. Medeni Durum Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Okul Yöneticileri İle Kurduğu İletişim İle İlgili Görüşleri	89
4.3. Yaş Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Okul Yöneticiliği ve Okul Yöneticileri İle İlgili Görüşleri	90
4.3.1. Yaş Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Okul Yöneticiliğiyle İlgili Görüşleri	90
4.3.2. Yaş Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Meslek Seçimiyle İlgili Görüşleri	92
4.3.3. Yaş Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Değerlendirmelerine İlişkin Görüşleri	92
4.3.4. Yaş Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Okul Yöneticileri İle Kurdukları İletişimi İle İlgili Görüşleri	82

4.4. Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Okul Yöneticiliği ve Okul Yöneticileri İle İlgili Görüşleri	93
4.4.1. Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Okul Yöneticiliği İle İlgili Görüşleri.....	94
4.4.2. Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Meslek Seçimi İle İlgili Görüşleri.....	96
4.4.3. Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Okul Yöneticilerini Değerlendirmeleri İle İlgili Görüşleri	97
4.4.4. Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Okul Yöneticileriyle Kurdukları İletişim İle İlgili Görüşleri.....	97
4.5. Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Okul Yöneticileri İle İlgili Görüşleri	98
4.5.1. Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Okul Yöneticiliği İle İlgili Görüşleri.....	98
4.5.2. Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Meslek Seçimi İle İlgili Görüşleri.....	99
4.5.3. Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Okul Yöneticilerini Değerlendirmeleri İle İlgili Görüşleri	100
4.5.4. Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Okul Yöneticileriyle Kurdukları İletişim İle İlgili Görüşleri.....	100
4.6. Görev Yapılan Kurum Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Okul Yöneticiliği ve Okul Yöneticileriyle İle İlgili Görüşleri.....	101
4.6.1. Görev Yaptıkları Kurum Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Okul Yöneticiliği İle İlgili Görüşleri	101
4.6.2. Görev Yaptıkları Kurum Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Meslek Seçimi İle İlgili Görüşleri	102
4.6.3. Görev Yaptıkları Kurum Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Okul Yöneticilerini Değerlendirmeleri İle İlgili Görüşleri.....	103
4.6.4. Görev Yaptıkları Kurum Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Okul Yöneticileri İle Kurdukları İlişkileri İle İlgili Görüşleri	104
4.7. Şu An Görev Yaptıkları Yer Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Okul Yöneticileri, Kadın Öğretmenlerin Yöneticilikleri ve Yöneticilerin Kadın Öğretmenlere Bakış Açıları	105

4.7.1. Şu An Görev Yaptıkları Yer Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Okul Yöneticiliği İle İlgili Görüşleri	105
4.7.2. Görev Yapılan Yer Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Meslek Seçimiyle İlgili Görüşleri.....	107
4.7.3. Görev Yapılan Yer Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Okul Yöneticilerini Değerlendirmeleri İle İlgili Görüşleri	108
4.7.4. Görev Yapılan Yer Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Okul Yöneticileri İle Kurdukları İletişimi İle İlgili Görüşleri	109
4.8. Çalıştıkları İl Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Okul Yöneticileri, Kadın Öğretmenlerin Yöneticilikleri ve Yöneticilerin Kadın Öğretmenlere Bakış Açıları	99
4.8.1. İl Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Okul Yöneticiliği İle İlgili Görüşleri	111
4.8.2. Çalıştıkları İl Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Meslek Seçimi İle İlgili Görüşleri.....	112
4.8.3. Çalıştıkları İl Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Okul Yöneticilerini Değerlendirmeleri İle İlgili Görüşleri	112
4.8.4. Çalıştıkları İl Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Okul Yöneticileriyle Kurdukları İletişim İle İlgili Görüşleri.....	114

V. BÖLÜM

SONUÇLAR VE ÖNERİLER

5.1. Kadın Öğretmenlerin Okul Yöneticiliğine Bakış Açıklarına İlişkin Görüşlerine Yönelik Sonuçlar	116
5.2. Kadın Öğretmenlerin Meslek Seçimlerine İlişkin Görüşlerine Yönelik Sonuçlar	117
5.3. Kadın Öğretmenlerin Okul Yöneticilerini Değerlendirmelerine İlişkin Görüşlerine Yönelik Sonuçlar	118
5.4. Kadın Öğretmenlerin Okul Yöneticileri İle Kurduğu İletişime İlişkin Görüşlerine Yönelik Sonuçlar	119
ÖNERİLER	122
ARAŞTIRMACILARA ÖNERİLER	123

KAYNAKÇA.....	124
EKLER.....	134
Ankete Katılan Okulların Listesi.....	135
Anket Formu	139
ÖZGEÇMİŞ	141

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. 15 Yaş üstü İşgücü Katılımı (Kent)	23
Tablo 2. 15 Yaş üstü İşgücü Katılımı (Kır)	23
Tablo 3. Türkiye’deki Kadın İşgücünün Sektörel ve İşteki Duruma Göre Dağılımı.....	25
Tablo 4. Meslek Gurubuna Göre İstihdam Edilen Kadın Nüfus Oranları	26
Tablo 5. Anket Uygulanan Okulların İllere Göre Dağılımı	76
Tablo 6. Kadın Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Dağılımı	78
Tablo 7. Kadın Öğretmenlerin Medeni Durumuna Göre Dağılımı	78
Tablo 8. Kadın Öğretmenlerin Branşlarına Göre Dağılımı	79
Tablo 9. Kadın Öğretmenlerin Mesleki Kıdeme Göre Dağılımı	79
Tablo 10. Kadın Öğretmenlerin Eğitim Düzeylerine Göre Dağılımı	80
Tablo 11. Kadın Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Eğitim Kurumlarına Göre Dağılımı.....	80
Tablo 12. Kadın Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Yere Göre Dağılımı	80
Tablo 13. Kadın Öğretmenlerin Görev Yaptıkları İllere Göre Dağılımı	81
Tablo 14. Kadın Öğretmenlerin Okul Yöneticiliğine Bakış Açıları İle İlgili İfadelerden Aldıkları Puanların Aritmetik Ortalamaları Ve Standart Sapmaları	81
Tablo 15. Kadın Öğretmenlerin Meslek Seçimleri İle İlgili İfadelerden Aldıkları Puanların Aritmetik Ortalamaları Ve Standart Sapmaları	83
Tablo 16. Kadın Öğretmenlerin Okul Yöneticilerini Değerlendirmeleri İle İlgili İfadelerden Aldıkları Puanların Aritmetik Ortalamaları Ve Standart Sapmaları	84
Tablo 17. Kadın Öğretmenlerin Okul Yöneticileri İle Kurdukları İletişim İle İlgili İfadelerden Aldıkları Puanların Aritmetik Ortalamaları Ve Standart Sapmaları.....	85
Tablo 18. Medeni Durum Değişkenine Göre Okul Yöneticiliği İle İlgili Soruların Ortalama Puanları ve Test Değerleri	88

Tablo 19. Medeni Durum Değişkenine Göre Meslek Seçimi İle İlgili Soruların Ortalama Puanları ve Test Değerleri	88
Tablo 20. Medeni Durum Değişkenine Göre Okul Yöneticilerini Değerlendirme İle İlgili Soruların Ortalama Puanlaması ve Test Değerleri	89
Tablo 21. Medeni Durum Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Okul Yöneticileri ile Kurduğu İletişimle İlgili Soruların Ortalama Puanları ve Test Değerleri	90
Tablo 22. Yaş Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Göre Okul Yöneticiliği İle İlgili Soruların Ortalama Puanları ve Test Değerleri	90
Tablo 23. Yaş Değişkenine Kadın Öğretmenlerin Meslek Seçimi İle İlgili Soruların Ortalama Puanları ve Test Değerleri	93
Tablo 24. Yaş Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Okul Yöneticilerini Değerlendirmeleri İle İlgili Soruların Ortalama Puanları ve Test Değerleri	93
Tablo 25. Yaş Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Okul Yöneticileri İle Kurdukları İletişim İle İlgili Soruların Ortalama Puanları ve Test Değerleri	93
Tablo 26. Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Okul Yöneticiliği İle İlgili Soruların Ortalama Puanları ve Test Değerleri	94
Tablo 27. Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Meslek Seçimi İle İlgili Soruların Ortalama Puanları ve Test Değerleri	96
Tablo 28. Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Okul Yöneticileri İle İlgili Soruların Ortalama Puanları ve Test Değerleri	97
Tablo 29. Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Okul Yöneticileri İle Kurdukları İletişimle İlgili Soruların Ortalama Puanları ve Test Değerleri	98
Tablo 30. Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Okul Yöneticiliği İle İlgili Soruların Ortalama Puanları ve Test Değerleri	99
Tablo 31. Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Meslek Seçimi İle İlgili Soruların Ortalama Puanları ve Test Değerleri	99
Tablo 32. Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Okul Yöneticileri İle İlgili Soruların Puanları ve Test Değerleri	100
Tablo 33. Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Okul Yöneticileriyle İletişimleri İle İlgili Soruların Ortalama Puanları ve Test Değerleri ..	101

Tablo 34. Görev Yapılan Kurum Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Okul Yöneticiliği İle İlgili Soruların Ortalama Puanları ve Test Değerleri	101
Tablo 35. Görev Yapılan Kurum Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Meslek Seçimi İle İlgili Soruların Ortalama Puanları ve Test Değerleri	102
Tablo 36. Görev Yaptıkları Kurum Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Okul Yöneticilerini Değerlendirmeleri İle İlgili Soruların Ortalama Puanları ve Test Değerleri	103
Tablo 37. Görev Yapılan Kurum Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Okul Yöneticileri İle Kurdukları İlişki ile İlgili Soruların Ortalama Puanları ve Test Değerleri	104
Tablo 38. Şu An Görev Yapılan Yer Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Okul Yöneticiliği İle İlgili Soruların Ortalama Puanları ve Test Değerleri	105
Tablo 39. Görev Yapılan Yer Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Meslek Seçimi İle İlgili Soruların Ortalama Puanlaması ve Test Değerleri	107
Tablo 40. Görev Yapılan Yer Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Okul Yöneticilerini Değerlendirme İle İlgili Soruların Ortalama Puanları ve Test Değerleri	108
Tablo 41. Görev Yapılan Yer Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Okul Yöneticileri İle Kurdukları İletişim İle İlgili Soruların Ortalama Puanları ve Test Değerleri..	109
Tablo 42. Çalıştıkları İl Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Okul Yöneticiliği İle İlgili Soruların Ortalama Puanları ve Test Değerleri	111
Tablo 43. Çalıştıkları İl Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Meslek Seçimi İle İlgili Soruların Ortalama Puanları ve Test Değerleri	112
Tablo 44. Çalıştıkları İl Değişkenine Göre Okul Yöneticilerini Değerlendirme İle İlgili Soruların Ortalama Puanları ve Test Değerleri	112
Tablo 45. Çalıştıkları İl Değişkenine Göre Okul Yöneticilerini Değerlendirme İle İlgili Soruların Ortalama Puanları ve Test Değerleri	114

KISALTMALAR

ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
OECD	: Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı
TODAİE	: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü
KSSGM	: Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü
SPSS	: Statistical Package Of Social Science
CEDAW(UN)	: Convension For Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Engellenmesi Sözleşmesi)

ÖNSÖZ

Günümüzün ağırlaşan yaşam koşullarına paralel olarak artmakta olan iş yaşantısındaki kadın varlığı, araştırılması gereken farklı konuların da gün yüzüne çıkmasını sağlamıştır. Gelenekçi yapıyla ev ve işi yükünü birlikte yürütmeye çalışan kadın için “öğretmenlik” en uygun meslek olarak görülmektedir. Bu çalışmada, kadın öğretmenlerin okul yöneticilerinin rollerini nasıl algıladıklarının incelenmesi amaçlanmış ve ileride bu konuda yapabilecek diğer araştırmalara yardımcı olacağı düşünülmüştür.

Bu araştırmanın planlanması ve yürütülmesi süresince değerli ilgi ve bilgisi ile beni yönlendiren ve yardımını esirgemeyerek destek olan danışman hocam Sayın *Yrd.Doç.Dr. İbrahim KOCABAŞ*’a en içten teşekkürlerimi sunarım.

Bu çalışmaya başlarken, konusunun belirlenmesinde bana yol gösteren *Yrd.Doç.Dr. Mukadder BOYDAK ÖZAN*’a, yüksek lisansa başlama amacıma uygun olarak dünyayı farklı bakış açısıyla görmeme yardımcı olan *Doç. Dr. Fatih TÖREMEN*’e çok teşekkür ederim.

Anketleri yorumlamada değerli zamanını ve bilgisini esirgmeden bana yardımcı olan *Yrd. Doç. Dr. Ramazan ERDEM*’e çok teşekkür ederim.

Tanıdığım andan itibaren her an desteğini, sevgisini hissettiğim ve en zor anlarda bile soğukkanlılığını koruyarak bana yardımcı olan ve güvenen eşim, hayat arkadaşım *Yüksel ÇİÇEK*’e, araştırmam esnasında kendisinden uzak kaldığım, nedenini anlayamadığı halde anlayışlı olmaya çalışan biricik kızım *Nurseli ÇİÇEK*’e teşekkürü bir borç bilirim.

Umutsuzluğa düştüğüm ve kaynak sıkıntısı yaşadığım zamanlarda desteği tükenmeyen arkadaşım ve meslektaşım *Mesut DÜZTAŞ*’a, araştırmamın yazımında emeği geçen “*Tüm Kahramanlara*” ve bu çalışmanın gerçekleşmesinde, araştırmanın temel kaynağı olan ve araştırmaya katılmayı kabul eden tüm kadın öğretmenlere teşekkür ederim.

Tezimin düzeltmeleri esnasında tamamen vazgeçmeyi düşündüğüm anlarda bana azimle yardım eden *Orhan GÖKYAY*’a da sonsuz teşekkürler.

Banu ÇİÇEK

1. BÖLÜM

GİRİŞ

Hızla değişen ve gelişen çağımızda, bilim ve teknolojinin yanında insan hakları, eşitlik ve özgürlük anlayışında da değişim ve gelişim söz konusudur. Çağdaş ve demokratikleşme süreci, her iki cinsin çabalarıyla gerçekleşmesi mümkün olabileceği için, bu bağlamda dünyada kadın-erkek eşitliği konusunu sıkça dile getirmek mümkündür.

İnsanlık tarihi boyunca farklı toplumlar içinde kadın, toplumsal ve mesleki yaşamda, erkeklerle eşit olabileceği bir konuma tam olarak sahip olamamıştır. Ona biçilen roller ve meslekler sınırlarında hareket etmiş, bu tür anlayışlar toplumdaki örf ve adetlerle kurallaştırılmış, inançlarla pekiştirilmiştir. Böylece kadın, toplumsal ve ekonomik yaşamda ikinci planda kalmış; eğitim olanaklarından daha az yararlanabilmiştir. Geleneksel yapıda kadına dair meslek ve işler söz konusu olduğunda, ilk akla gelenler annelik ve ev kadınlığı olmaktadır. Oysa insanlığın varoluşundan günümüze kadın, annelik ve ev işleri ile birlikte üretim hayatına da katkı sağlamaktadır.

Ülkemizde işgücü, devlet tarafından her zaman önemsenen, geliştirilmeye çalışılan alanların başında gelmektedir. Fakat kadın işgücü katılım açısından erkeklere göre avantajsız bir konumda bulunmaktadır. Cumhuriyet döneminde kadınların eğitim düzeyi yükseldikçe, buna bağlı olarak kadınların iş gücüne katılım oranları da artış göstermiştir. Ancak, bunun yanında eğitim ve işgücünün çeşitli kademelerinde kadın ve erkek arasında tam bir eşitlik olmadığı düşünülmektedir.

Kadınlar ile erkekler arasındaki eşitsizlik, toplumsal ilişkiler biyolojik farklardan kaynaklanmaz; cinsler arası farklar kültürel ve toplumsal bağlamlarda üretilir ve biyolojik kökenli imiş gibi tanımlanır. Bu nedenle cinsiyet kavramını biyolojik temelli değil, toplumsal / kültürel temelli bir kavram olarak kabul ediyor ve toplumsal cinsiyet kavramını bu gerçeği ifade etmek için kullanıyoruz. Kadın – erkek eşitliğinin sağlanması için varolan toplumsal yapıların ve ilişki sistemlerinin önemli dönüşümler geçirmesi gereği ortadadır. Farklı deneyimler yaşasalar ve farklı işler yapsalar bile,

kadınların ve erkeklerin eşit saygınlıkta, eşit görünürlükte ve eşit güçte olmaları eşitliğin sağlanması için gereklidir. Kadın – erkek eşitliği bu bağlamda sadece kadınlar için yeni bir dünya vaadi değil, erkekler için de daha uygar daha demokratik ve daha insanca bir toplum demektir (TÜSİAD, 2000: 80).

Bu çalışmanın temelini oluşturan düşünce, genel itibariyle Türkiye’nin yapısında gözlenen ve kadının öncelikli görevlerini “ eş ve annelik” olarak belirleyen geleneksel yapının çalışma yaşantısında da sürdürülmesidir. Diğer dünya ülkelerinde görüldüğü gibi Türkiye’de de kadınların ev dışında çalışmalarının önemli engelleri cinsiyete dayalı iş bölümü ve gelenekçi düşünce kalıplarıdır. Bu çalışma bu açıdan gelenekçi toplumsal yapıdan çalışma yaşamına bağamlanan cinsiyet farklılığı olgusunun, eğitim alanında yönetici öğretmen görüşünü ortaya çıkarmak amacıyla yapılmıştır.

Gelenekçi rol dağılımında; kadının cinsel kimliği ön planda tutulmuş, kadın evin ve çocukların sorumluluğu ile sınırlı ve kadının yaptığı işi önemsiz gösterme anlayışında pasif bir rol verilirken, erkeğe ekonomik açıdan gelir elde eden, karar verici etkin bir rol biçilmiştir. Böylece toplumun kadına ve erkeğe biçtiği roller (toplumsal cinsiyete bağlı rol) olgusuyla kültürel yapıyı oluşturmuştur.

Kadının iş yaşamına girişi kolay olmamakla birlikte, pek çok zorluğu da beraberinde getirmiştir. Gelenekselci yaklaşımla kadına biçilen rolün değişmesi toplumda tepkilere neden olmuştur. Kadınların iş yaşamına girişleri ekonomik sıkıntılardan kaynaklanmıştır.

Kadınların ev dışında çalışmaya başlaması, meslek ve kariyer sahibi olma isteği ve toplumsal yapıya bağlı olarak “kadına en uygun meslek öğretmenliktir” zihniyetinin oluşmasına neden olmuştur. Aile içersindeki görevlerde değişiklik olmaksızın çalışma yaşantısında üstlendiği sorumluluklar, çalışan kadının yükümlülüklerinin bir kat daha artmasına neden olmuştur.

Bu araştırmada, öncelikle konuyla ilgili literatür taranarak kurumsal çerçeve oluşturulmuştur. Cinsiyet farklılığını değişik açıdan sergilemeyi hedefleyen araştırma, cinsiyet olgusunun ortaya çıkardığı tutum ve davranış kalıplarını eğitim alanında farklı

görünümleriyle ortaya koyacaktır. Bu araştırmada Elazığ ve Tunceli’de yaşayan kadın öğretmenlerin birlikte çalıştıkları okul yöneticilerinin rollerini nasıl algıladıkları, okul yöneticiliğine bakış açıları incelenmiştir. Araştırma, bu iki ilin merkezinde ve bazı ilçelerinde yapılmıştır.

Araştırmanın giriş bölümünde problem durumu, araştırmanın amacı, önemi, sınırlılıkları konusunda bilgiler verilmiştir. İkinci bölümünde kadının sosyal yaşam içindeki rolünün ve öneminin anlaşılmasına başlandığı Sanayi Devrimi’nden günümüze kadar olan gelişimi incelenmiştir. Kadının günümüzde yaşadığı rol çatışması ve iş yaşamında karşılaştığı sorunlar açıklanmış, yönetim bilimi ile ilgili genel bilgiler verilerek kadın öğretmen – okul yönetimi ilişkisi ortaya konmaya çalışılmıştır. Araştırmanın üçüncü bölümünde ise evren ve örneklem verilmiş, verilerin toplanması ve analizi ile ilgili açıklamalar yapılmıştır. Araştırmanın bulguları ve yorumları dördüncü bölümde verilmiş, araştırmanın son bölümünde ise sonuçlar ve öneriler yer almıştır.

Problem

Toplumsal üretimden uzakta bırakılan kadın, ona sunulan toplumsal cinsiyete uygun davranış kalıplarına girerek rolünü oynamaktadır. Kadın, üretim etkinliğine dahil olsa bile, yine de toplumun istediği, kendisinin de içselleştirdiği rolünü devam ettirmektedir. İşgücü piyasasına girse de evdeki işlerinin devamı olan, kadınlara uygun görülen meslekler ya da iş alanında kendine yer bulabilmektedir. Bir başka söyleyişle, toplumsal cinsiyet açısından bakıldığında, kadın ve erkeklerin iş alanları ve mesleklerdeki sayısal dağılımlarında farklılık görülmektedir. Aynı biçimde, işlerin belirli cinsiyetlere uygun olarak nitelendirilmesi nedeni ile kadınlar ve erkeklerin belirli işlerde yoğunlaşması, mesleklerin de cinsiyetlere göre ayrıldığına açık bir göstergesidir.

Toplumumuzda kadınların karar, yönetim ve denetim alanlarında yer almaları sınırlıdır. Meslekte yükselmenin bir göstergesi kabul edilen yönetici konumlarındaki kadın öğretmenlerin sayısı oldukça azdır. Bu durum birçok etkene bağlı olmakla birlikte genellikle üç ana unsur üzerinde durulmaktadır:

1. Kadın öğretmenlerin isteksizliği - Genel olarak öğretmenlik kadınların geleneksel rollerin bir devamı olarak algılanmaktadır. Konuya bu açıdan bakıldığında kadının mesleğinden çok ev ve aile sorumluluğu ön plana çıkmakta ve kadının meslekte yükselme isteği düşük olmaktadır.

2. Kurallar ve değerler – Yasal olarak kadın öğretmenlerin yönetim ve denetim konumlarında görev yapmalarını engelleyen bir hüküm yoktur, fakat uygulamada bir takım aksaklıklar, engellemeler yaşanmaktadır.

3. Erkeklerin mesleği terk etmeleri – Erkeklerin yerleşik kalıp yargılar doğrultusunda öğretmenlik yapmak istememeleri onların yöneticilik, denetleyicilik gibi daha üst konumlara gelmelerinde etkili olmaktadır (İçli, 1996: 58).

Ataerkil sistem toplumumuzda kadın ve erkekler tarafından kabullenilmiş olup, yaşam tarzını da oldukça etkilemektedir. Bu sistemde erkek yöneten, kadın ise yönetilen pozisyonundadır. Erkekler, toplumda lider olarak kabul edildiğinden, kadınların yönetici rolünde onlara emir vermesi hoş karşılanmamaktadır. Bu tür kalıp yargılar da kadın-erkek eşitsizliğini meşrulaştırmakta ve herkes tarafından normal olarak algılanmasına sebep olmaktadır (Usluer, 2000: 22).

Kadın, evrenin kaynağı olan yaratıcı gücün yarısıdır. Kadın, eğitimidir. Kadın ev işleri ve sorumluluk alanı açısından kalkınmanın temel unsuru ve itici gücüdür. Ev içi ve ev dışı faaliyetlerinde parasal olmayan ekonominin büyük bir kısmını kontrol ettiği gibi, parasal ekonomide de önemli payı vardır. Buna rağmen kadın eşit olmayan fırsatlarla, kendi tercihi olmayan başkaları tarafından belirlenen bir yaşamla başa çıkmak zorunda kalmıştır (Çilingiroğlu, 1997; Akt. Ayan, 2000: 1).

Ataerkil kuralların günümüzde hala hüküm sürdüğü ülkemizde kadının evindeki görevlerinin yanı sıra ağırlaşan yaşam koşulları nedeniyle iş yaşamında da yer alması zorunluluğu doğmuştur. Annelik rolünün bir devamı gibi görülen “öğretmenlik” de kadın en çok biçilen meslek olmuştur.

Türkiye’de yöneten, icra eden konumu her zaman erkeklere atfedilen bir rol olduğu için kadın öğretmenler çoğunlukla erkek yöneticilerle birlikte çalışmak zorunda

kalmaktadır. bu verilere dayandırılarak araştırmanın problem tümcesi, “kadın öğretmenlerin okul yöneticilerinin rollerini ve okul yöneticiliğini nasıl algıladıklarının araştırılması” olarak ifade edilebilir.

Amaç

Toplumsal bir süreç olan yönetim ile ilgili yakın zamana kadar yapılan çalışmalarda, cinsiyet farklılıklarının yönetim üzerindeki önemi ve etkisi dikkate alınmamıştır. Cinsiyet farklılığı gözetilerek yapılan yönetim çalışmaları son derece yenidir.

Elazığ ve Tunceli ili merkez ve ilçelerinde görev yapmakta olan lise ve ilköğretim okullarındaki kadın öğretmenlerin yöneticileri ile ilgili düşünce ve görüşlerini belirlemek, bu araştırmanın genel amacını oluşturmaktadır. Bu genel amacı gerçekleştirmek için aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

1. Milli eğitimde görev yapan kadın öğretmenlerin, okul yöneticilerinin karar verme, iletişim ve değerlendirme süreçlerine ilişkin rol algıları
 - a) Branşa,
 - b) Kıdeme,
 - c) Çalışılan yere,
 - d) Medeni duruma,
 - e) Yaşa,
 - f) Mesleki kıdeme,
 - g) Eğitim düzeyine,
 - h) Görev yaptıkları yere,
 - İ) Görev yaptıkları ile göre farklılık göstermekte midir?
2. Görev yapan kadın öğretmenlerin yöneticilik yapma istekleri ile ilgili görüşleri nelerdir?
3. Görev yapan kadın öğretmenlerin düşüncelerine göre yöneticilerin görevleri ve öğretmenlere karşı davranışlarında cinsiyet ayrımı var mıdır?
4. Görev yapan kadın öğretmenler kadın olmalarından ötürü yöneticilerden farklı beklenti içinde olabilirler mi?
5. Görev yapan kadın öğretmenler yöneticilerinin karar verme, planlama, örgütleme, iletişim ve değerlendirme süreçlerine ilişkin yöneticilik rolünü nasıl değerlendirmektedirler?

Önem

Toplumların çağdaşlaşma düzeylerini ölçmede, kadınların o toplum içindeki yerleri de göstergelerden birini oluşturmaktadır. Toplumumuzda, kadının gittikçe artan etkinliğinin, henüz istenen bir noktada olmadığı açıktır. Sadece sosyo-ekonomik seviyesi düşük çevrelerde değil, eğitim bakımından üst düzeylerde olan çevrelerde bile kadının statüsü ile ilgili ciddi sorunların varlığından söz edilebilir.

Dünyadaki diğer gelişmekte olan ülkelerdeki gibi, Türkiye’de de kadının iş yaşamında yer almasını, ilerlemesini bazı yönlerden engelleyici faktörlerin varlığı bilinmektedir. Tüm bu engellemelere rağmen kadın, kendine atfedilen rol ve mesleklerin dışında farklı alanlarda kendini ispatlama çabasındadır. Özellikle eğitim alanında kadın/erkek oranları birbirine yakınken, yöneticilik pozisyonlarında kadınların erkeklere göre geri anda kalması önemli bir problem olarak karşımızda durmaktadır. Bu açıdan bu sorunun değişik bağlamlarda ortaya konması ve irdelenmesi önem taşımaktadır.

Bu çalışma ile elde edilecek bulgular, iş yaşantısının hemen her kademesinde eşit durumda olmayan kadın ve erkeğin kanuni açıdan görevlendirmede cinsiyet önemsizliğinin vurgulanması açısından önemlidir. Ayrıca kadın öğretmenlerin okul yöneticiliği açısından karşı cinsi ve hemcinslerini değerlendirmesi bağlamında da farklılık taşımaktadır. Bu çalışma Elazığ ve Tunceli’de bu konu ile ilgili yapılmış olan ilk araştırma niteliğini de taşımaktadır.

Türkiye’de ilköğretim ve liselerde yönetimin daha iyi gerçekleşmesine ve kadın öğretmenlerin yönetici olmalarına yönelik araştırmalar yapılmış ancak, ilköğretim ve liselerde kadın öğretmenlerin yönetici rollerini algılarının değerlendirmeye alındığı ve araştırıldığı bir çalışma yapılmamıştır. Ayrıca bu araştırma ile kadın öğretmenlerin çalıştıkları okullardaki yöneticilerle yönetimden kaynaklanan sorunları ve çözümlerinin ortaya konmasının okullarda demokratik bir yönetim gerçekleşmesine katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Sınırlılıklar

Bu araştırmanın sınırlılıkları aşağıdaki şekilde gruplanabilir:

1. Elazığ ve Tunceli il merkezleri ve buna bağlı bazı ilçelerde görev yapan tüm kadın öğretmenlerden ulaşılabilen 576 kadın öğretmenle sınırlıdır.
2. Araştırma, araştırmaya katılanların görüşleri ile sınırlıdır.
3. Araştırma verileri 2007–2008 eğitim-öğretim yılında toplanan verilerle sınırlıdır.
4. Örneklem evreni temsil edecek niteliktedir.
5. Literatür taraması ile elde edilen bilgilerin yeterli olduğu düşünülmektedir.

2. BÖLÜM

İLGİLİ LİTERATÜRÜN TARANMASI

2.1. TOPLUMSAL CİNSİYET

Toplumsal cinsiyet (gender) kavramı, kadın, erkek ve farklı kadın grupları arasındaki farkı ortaya koymanın ötesinde, cinsiyet ilişkilerinin evrensel özelliği olan eşitsiz yapılanmaya da dikkat çekmektedir. Cinsiyet kavramı doğal ve değişmez olanı ifade ederken, toplumsal cinsiyet kavramı tarihsel, toplumsal süreç içinde oluşan dinamik ve değişebilir ilişki örüntülerini içerir. Bazı çevreler toplumsal cinsiyet kavramına, kadın erkek arasındaki farkı ortadan kaldırmayı amaçladığı gerekçesi ile karşı çıkmaktadır. Oysa bu, kavram farklılıkları değil, eşitsiz ilişki yapısının değişebilirliğini ortaya koyar (Ertürk, 1996: 342).

Geleneksel cinsiyet rolleri bireye aile, akranlar, okul ve medya yoluyla öğretilir. Tüm kültürlerde kız ve erkek çocuklara farklı davranılmaktadır. Topluma uyum aşamasında kız çocuklarından uysal, yumuşak, özverili, erkek çocuklarından hırçın, atak davranışlar sergilemeleri beklenir. Bu davranım farklılığı bireyin tüm yaşantısına etki eder. Birey kendine öğretilen cinsel kimliğe göre meslek seçimini yapar.

Değişen yaşam koşullarına bağlı olarak mesleki seçimlerin olumlu yönde değiştiğini ancak buna karşılık bireylerin ev içindeki rollerinde değişiklik olmadığı görülmektedir. Toplumumuzda ev sorumluluğu tamamen kadına yüklenmektedir. Bu da, çalışan kadın adına farklı sorunların ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Fidan'ın (2005) yaptığı çalışmada, kadınlar ev işlerinden birinci derece sorumlu olmaktadır ve bu görevler kadınlar tarafından yerine getirilmektedir. Kadınlar da, bu yönde bir aksama olduğunda kendilerini suçlu hissetmektedirler. Çünkü kadın aile üyelerinin ihtiyaçlarını karşılamada birinci derecede sorumlu tutulmakta ve kendisi de bu yönde kabulleniş sergilemektedir. Ev sorumluluğundaki aksama, kadında eksiklik hissini beraberinde getirmektedir (Fidan, 2005: 200–201).

Cinsiyet (sex) ve toplumsal cinsiyet arasındaki farklılığın ayrımını tam yapamayanlar tarafından bu iki kavram birbirlerinin yerine kullanılabilmektedir. Ancak cinsiyet, kadın ve erkek arasındaki biyolojik olarak belirlenen farklılıklardır. Başka bir

ifadeyle cinsiyet biyolojik olarak belirlenmiştir, doğuştandır ve evrenseldir. Toplumsal cinsiyet kavramı ise, kadın ve erkek arasındaki sosyal ve kültürel olarak yapılandırılmış ve cinsiyetlerden her birine yüklenen kimliklere, statülere, rol ve sorumluluklara dayanan bir ilişkiyi tanımlamaktadır (Güler, 2005: 33). Toplumsal cinsiyet, kadın ve erkeğin toplumdaki rollerini, görevlerini, sınırlarını belirlemeye yarayan sosyo-kültürel bir kavramdır.

Toplumsal rollere bağlı olarak bu kavramlar yaşantıya yansıtılır. Rol, sosyal yaşantı içinde bireyin bulunduğu pozisyonunu, sorumluluklarını, ayrıcalıklarını ve diğer bireylerle etkileşimini yönlendirir. Bıçilen cinsiyet rolünü, bireylerin öğrenmesi toplumsallaştırması, içselleştirmesi ve toplumsal ilişkilerini bu rollere göre düzenlemesi beklenmektedir.

Toplumsal cinsiyete bağlı iş bölümü, kadın ve erkeğin kimliklerine göre şekillendirilen yapılardır. Buna göre, erkek, sorumluluğu altında olan ailenin fiziksel ve maddi sorumluluğunu üstlenirken, kadın kendisine bıçilen değerler bütününde ev işlerini yapmakla yükümlüdür. Bu durum iş yaşamı ile paralel gelişme göstermiş, erkeklerin yaptıkları iş ile sosyal durumları tayin edilmiş, buna karşılık kadının sosyal pozisyonu, istihdam içindeki yerleriyle değil, aile ve toplumsal cinsiyet rolleri ile tayin edilmiştir. Toplumsal cinsiyet düzeni ile şekillenen toplumsal yapı içinde, kadınlar aleyhine oluşan ayrımcılık, tüm toplumsal sistemde, örgütsel düzeyde, iş ve meslek düzeyinde, çalışma ilişkilerinde, yaşamın her alanında üretilmektedir (Savcı, 2000:145).

Türkiye'nin toplumsal yapısı, ataerkil bir yapıdadır. Aile içinde denetleme ve kontrol mekanizması olarak erkeğin görüldüğü bu ataerkil yapı, toplumun tüm işleyişinde kendini göstermektedir. Ataerkillik ilk adımda iş bölümü amacıyla ortaya çıkmış, değişik ekonomik şekillerle kullanılmış günümüzdeki siyasal ve sosyal gelişimlerle de değişmiştir.

2.2. ÇALIŞAN KADIN

Bireyin bir mesleğe sahip olması, ona belli bir gelir düzeyi, kimlik, statü ve saygınlık kazandırmaktadır. İnsanların çalışma etkinliklerinin amacı, tüm bu isteklerini karşılama ihtiyaçlarından doğmaktadır.

Geleneksel toplumlarda cinsiyete dayalı iş bölümü olduğu görülmektedir. Buna göre kadına öncelikle ev işleri ve çocuk bakımının sorumluluğu verilmiştir. Bu sebeple kadınların çoğu, toplumsal üretimden yoksun kalmakta ve kendilerine küçüklükten beri öğretilip benimsetilen toplumsal rollere ve düşünce kalıplarına göre beceriler kazanmaktadırlar. Ancak kadınlar, hemen tüm toplumlarda hala dolaylı emek kaynağı olmaya devam etmektedir. Çünkü gelenekçi yapıda var olan “bir kadının öncelikli sorumluluğu ailesi ve çocuğudur” düşüncesi nesilden nesile aktarılmaktadır. Rol ve sorumluluklardaki cinsiyet temeline dayalı farklılaşma kadınları daha çok yeniden üretim ya da ikinci üretim alanına dahil etmiştir. Yaşanan sosyo-ekonomik dönüşümün belirleyiciliği, kadının çalışma hayatına ağırlıklı olarak katılmasına, birinci üretim alanına ilişkin rol üstlenmesine ve kimlik kazanmasına imkan tanımıştır. Ancak kadın adına ulaşılan bu olumlu gelişme kadının rol ve sorumluluklarını arttırmıştır. Tüm bu değişimler kadının sosyo-ekonomik hayattaki konumunu etkilemiştir. Toplumsal olarak kadına belirli rollerin verildiği ve etkinliklerine ilişkin sınırın geliştiği, kadının da bunu içselleştirdiği görülmektedir. Bu durum kadının toplumsal kabul görme açısından önem atfedilen rolüne ağırlık verilmesine yol açmaktadır. Bu nedenle kadının kimlik oluşumunda aile uzantılı roller genel kabul görmekte ve değer bulmaktadır (Fidan, 2005: 188).

Toplumsal cinsiyet rolleri, bir yandan kadının iş yaşantısını sınırlarken (evin sorumluluğu ve çocuk bakımının önceliği), aynı zamanda çalışan kadının çalışma yaşamındaki konumunu, buna bağlı olarak da ücretini ve iş yerindeki yerini (özellikle yükselmesini) de önemli ölçüde etkilemektedir (Usluer, 2000: 15).

Kadının iş gücüne katılımının artması ve diğer değişiklikler sonucu, kadınlar için çoğu kez birbiri ile yarış halinde olan iş taleplerini uzlaştırma daha da güçleşmektedir. Kadın ev dışında bir işte çalışsa bile ev işleri ve çocuk bakımdan sorumlu olmaya devam etmektedir ve genellikle hem ev işi hem de çalışma yaşamının her ikisi içinde

kendi planlarında düzenleme yapmak zorunda kalmaktadır. Endüstri toplumlarında erkeğin kazanç getirici rolü en önemli rolüdür. Evlilik ve özellikle de çocuk sahibi olma genellikle kadının iş gücü faaliyetlerini sınırlamaktadır. Aklını ve gücünü ev ve iş yaşamı arasında nasıl denge kurması gerektiği ile yoran çalışan kadın, yaşamını saran bu iki farklı alan arasında ikilem yaşamaktadır.

Ataerkil yapının kadına biçtiği roller doğrultusunda kadın çalışma yaşamında erkeklerle eşit konumda bulunamamaktadır. Bu bağlamda kadının çalışma yaşamındaki bazı nitelikleri aşağıdaki biçimde özetlenebilir:

- Kadınlar bazı sektörlere yığılmıştır (hizmet sektöründe kadınların çok olması ve/veya sanayi sektöründe dokuma, gıda gibi bazı dallarda kadın çalışanların fazla olması).
- Aynı işyerinde de benzer şekilde ayrışma ve yığılmalar olmuştur.
- Kadın çalışanların yükselme olanakları da erkeklere göre daha zayıf kalmaktadır. Karar alıcı, yönetici, düzenleyici ve sorumluluk getiren işler yapmaktan çok, kararları uygulayan, yönetilen, emir ve görevleri yerine getiren konumdadırlar.
- Kadın çalışanların göreceli olarak ücretleri düşüktür. Ülkeler arasında farklılık olsa da genellikle erkeklerin elde ettikleri kazancın yarısı ile dörtte üçü arasında bir ücret almaktadırlar. Eşit işe eşit ücret uygulamalarının, bu durumu tam anlamıyla düzeltici bir etkisi olmamaktadır.
- Ekonomik kriz dönemlerinde işten ilk çıkarılan genellikle kadın çalışanlar olmaktadır (Ecevit, 1985; Akt. Güler, 2005: 38).

Çalışma yaşamına dâhil olan kadın, eğitim, iş tecrübesi, başarıma isteği, azim gibi olguları tadarak, gelenekçi toplum yapısından sıyrılıp, ailesinden bağımsız bir statü elde etmiştir. Ancak toplumun gözünde kadın eşinden bağımsız bir birey olarak görülmemektedir. Gelenekçi yapının erkeğe biçtiği role uygun olarak, erkek evin geçimini temin eder ve ailenin dış dünya ile ilgili işlemlerini düzenler. Kadının rolü ise, ev ve çocuklarının sorumluluklarını üstlenmek, ailenin manevi ihtiyaçlarını gidermektir. Bu açıdan değerlendirildiğinde kadının iş yaşamından sağladığı gelir “eve katkı” olarak görülmektedir.

Bireyin iş ve aile yaşamının talepleri ile bu talepleri kontrol edebilmesi, iş/ aile çatışmasını algılama düzeyini belirlemektedir. Bu yöndeki çalışmalar, kadınların iş ve aile rollerine ilişkin taleplerin fazla olduğunu, erkeklerin ise zamanlarının dağılımı üzerinde daha fazla kontrole sahip olduklarını göstermektedir. Bu nedenle de, erkeklerin hem iş hem de aile beklentilerini yerine getirme durumlarından tatmin olmaları kolaylaşmaktadır. Diğer yandan, kadınların erkekler kadar zamanlarını kontrol edememeleri, işten aileye ya da aileden işe yönelen rol taleplerine ilişkin çatışmaları da arttırmaktadır.

Çalışma yaşamı bir yandan kadının ekonomik bağımsızlığını ve toplumsal statüsünü de destekleyerek yaşam tatminini arttırmaktadır. Diğer yandan kadınlar için toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin geleneksel değer ve tutumlar, iş ve aile yaşamının dengelenmesi sorununu da beraberinde getirmektedir. Böylece kadınlar için ev dışında çalışmanın psişik maliyeti de artmaktadır (Gönen vd., 2004: 24).

Dünya ekonomisinde 1970li yıllardan itibaren başlayan krizler, değişimler ve gelişmeler, ekonominin baştan yapılandırılmasını zorunlu kılmıştır. Ekonomide meydana gelen bu yeni oluşumlar toplumların sosyo-ekonomik ve sosyo-kültürel yapısında değişikliğe neden olmuştur. Tüm bu gelişmeler ve çabalar, değişen dünyanın kadına olumlu şekilde yansımalarıdır.

Kadınların statüsünü yükseltmek üzere sürdürülen çalışmalar, Birleşmiş Milletler (BM) Ekonomik ve Sosyal Konsey çatısı altında 1946 yılında oluşturulan Kadının Statüsü Komisyonu'nun öncülüğünde uluslararası bir önem ve resmiyet kazanmıştır. Bu faaliyetlerden ilki BM tarafından düzenlenen 1975 yılında Mexico City'deki toplantı sonucunda 1995'de Pekin'de IV. Dünya Kadın Konferansı olmuştur. 1979 yılında ise BM Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırması Sözleşmesi (CEDAW), BM Genel Kurulu tarafından kabul edilmiştir. Türkiye, sözü edilen kadın konferanslarına katılarak sonuç belgelerini imzalamış olup uluslararası yasa niteliğinde olan CEDAW'ı 1985 yılında imzalamış ve son olarak da 2004 yılında Türkiye raporunu sunmuştur. Türkiye'de son on beş yılda kadın konusu ile ilgili önemli gelişmelerden birisi, 1990 yılında, Başbakanlığa bağlı Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü'nün kurulmasıdır. Bir diğeri ise Pekin IV.Dünya Kadın Konferansında alınan kararlar paralelinde üniversitelerde Kadın Sorunlarına İlişkin Araştırma Merkezleri'nin kurulmaya başlanmasıdır (Ereş, 2006: 45).

2.3. ÇALIŞMA YAŞANTISINDA CİNSİYETÇİ AYRIMCILIK

İş yaşantısındaki ayrımcılık, eşit konumda veya değişik konumda çalışan bireylerin istemli olarak eşit davranmamaları olarak tanımlanabilir. Cinsiyete dayalı ayrımcılık, kadına cinsiyetinden dolayı erkeğe davranıldığından daha olumsuz biçimde davranılmasıdır (Güler, 2005: 35).

Cinsiyet ayrımcılığı doğrudan ve dolaylı cinsiyet ayrımcılığı olarak incelenmektedir. Doğrudan cinsiyet ayrımcılığı, bir kişiye salt cinsiyetinden veya cinsiyetine özgü bir niteliğine (analık, hamilelik gibi) dayanılarak eşit konumdaki diğer cinsiyet grubuna mensup bir kişiye göre keyfi olarak eşit davranmamak ve mağdur etmek anlamına gelmektedir. Bir kişinin doğrudan cinsiyetine veya cinsiyetine özgü bir niteliğini öne sürerek onu işe almaktan kaçınmak, farklı çalışma koşulları uygulamak, farklı ücret ödemek, doğrudan cinsiyet ayrımcılığı olarak adlandırılmaktadır. Doğrudan cinsiyet ayrımcılığı açık veya örtülü olabilir. Cinsiyete dayalı değilmiş gibi görülen ancak belli bir cinsiyeti mağdur edecek gibi formüle edilmiş bir uygulama, örtülü bir biçimde doğrudan cinsiyet ayrımcılığı yaratmaktadır.

Dolaylı cinsiyet ayrımcılığı ise, görünüşte cinsiyete dayalı olmayan, fakat yarattığı farklı etkiler ile cinsiyet üzerinde ayrımcılığa neden olan olgulardır. Örneğin, kadın ve erkek çalışana eşit olarak uygulanabilecek bir işte, kadınların bunu erkeklere oranla gerçekleştirebilme olasılığı daha az ise ve bunun sebebinin kadının cinsiyetine özgü özellikleri veya davranış biçimlerine dayandırılıyorsa bu, kadına karşı dolaylı ayrımcılık olarak değerlendirilmektedir (Gülcan, 2004; akt Güler, 2005: 35).

Cinsiyetçi ayrımcılığın varlığı, çalışma yaşantısının birçok alanda yapılan araştırmalarla ortaya konmuştur. Ayrıca kadın istihdamını ve üst yönetim kademelerindeki kadın oranlarını gösteren istatistikler, ayrımcılığın varlığını kanıtlayan diğer verileridir .

Toplumsal yapıda varolan ataerkil ilişkiler, işgücü piyasalarına da yansyarak kadın istihdamını sınırlamaktadır. Kadınların eğitiminin daha düşük seviyede ya da belli mesleklerin eğitimleri ile sınırlı tutulması, cinsiyete dayalı ayrımcılığın ilk aşaması olan

mesleğe yönlendirmekte ayrımcılığa örnek oluşturacak uygulamalardır. Toplumsallaşma süreci boyunca, toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin kavramsallaştırmaların etkisinde kalan kadın ve erkeklerin, çalışma yaşantısına eşit koşullarda başlamadıkları görülmektedir. Toplumsal koşulların sonucunda kadınlar, ev içi sorumluluklarına daha çok zaman ayırabilmekte ancak daha az olanaklar sunan işleri seçebilmektedirler. Bu seçime bağlı olarak erkek işi diye nitelendirilen işlere başvuran kadınların engellenme ya da kabul edilmeme gibi sorunlarla karşılaşması söz konusu olmaktadır.

Toplumsal cinsiyet rollerine bağlı olan beklentiler, örgüt kültürü ve örgütteki iktidar savaşının yanı sıra kadınlara atfedilen birtakım içsel özellikler, ayrımcılığın en önemli nedenidir. Çalışma yaşantısındaki kadın cinsiyetine karşı ayrımcılık, ulusal ve uluslararası birçok anlaşmalar ve düzenlemeler yapılmasına karşın, uygulamada varolmaya devam etmektedir (Ciner, 2003: 68-69).

2.4. KADININ İŞ YAŞANTISINA GİRİŞ NEDENLERİ

Varoluşla birlikte, dünyanın hemen her bölgesinde insanoğlu, yaşamak ve yaşamını sürdürmek için çalışmıştır. Varolma çabasıyla ortaya çıkan bu çalışma, salt erkeklerle özgü bir etkinlik değildir. Kadınlar da toplumlara ve zamana göre farklılaşan statülerde ekonomik yaşantıya dahil olmuşlardır.

İnsanlık tarihiyle başlayan çalışma olgusu içinde kadınlar farklı statülerde çalışma yaşamında yer almalarına rağmen, günümüzdeki gibi bağımsız ücretli işçiler olarak çalışmaya 18. yüzyılın son yarısından itibaren başlamışlardır. Kadınların istihdamı açısından sanayi devrimi bir dönüm noktası olmuştur. Kadınlar özel alanları dışında, fabrikalarda makine başında görev alarak, toplu halde ve belirlenmiş zaman içinde çalışma düzenine geçmişlerdir.

Toplumsal değişme süreci içinde kadınların, üretime katkıda bulunmak üzere ekonomik yaşama katılmaları çok önemli bir gelişmedir. Çünkü bu durumun, toplumsal değişmeyi etkileyerek gelişmeyi hızlandırdığı gözlemlenmiştir. Kadının evi dışında çalışması kendisiyle toplum arasındaki karşılıklı beklentilerde değişmelere yol açmıştır. Bu da yeni sosyal ilişkiler yaratarak, yeni değer yargılarının oluşmasına neden olmuştur.

Ülkelerin gelişmişlik düzeyleri, toplumsal, sosyal ve kültürel oluşumlardaki farklılık, kadınların üstlendiği rolleri değişik boyutlara getirmektedir. Günümüzde kentleşme, sanayileşme, iç göç, modernleşme gibi sosyal süreçler giderek daha çok sayıda kadının ücretli bir işte çalışmasını da beraberinde getirmektedir. Kadınlar üretken faaliyetlerin birçok çeşidini yürütmekte ve kalkınmaya dolaylı dolaysız katkıda bulunmaktadır. Ancak kadınların ücretli işlerde çalışmalarının yanı sıra evdeki ücretsiz işlerin büyük yükünü taşıyor olmaları toplumsal sorumlulukların erkeklere göre daha fazla olduğunun açık göstergesidir.

Kadınların çalışma nedenleri araştırıldığında %40.3'ünün aile geçimine katkıda bulunma, %33'ünün geçimi sağlama, %10.2'sinin bir sanat öğrenme, %7.4'ünün de boş kalmamak için çalıştığı belirlenmiş, %1.1 yanıt vermemiştir. Bu durumda kadınların ekonomik bağımsızlığı için çalışmayıp, aile geçimini sağlamaya katkıda bulunma amacıyla çalıştıkları görülmektedir (Gönüllü ve İçli, 2001: 88). Benzeri konudaki araştırmalar incelendiğinde; kadınların çalışmayı maddi özgürlük olarak değil, ekonomik bir gereklilik olarak değerlendirdikleri görülmektedir.

2.5. KADIN İŞGÜCÜNÜN ARTMA NEDENLERİ

Kadın işgücünün aktif iş yaşantısında rol üstlenmesinin ve bunun artarak sürmesinin birçok nedeni bulunmaktadır. Bunlar şöyle sıralanabilir:

1. Hizmet sektöründeki gelişme ve büyümeye bağlı kadın işgücüne olan talep,
2. Kadın eğitim seviyesinin yükselmesi,
3. Sosyal-kültürel yapıdaki değişimler sonucu kadınlara yönelik rol algılamalarının değişmesi,
4. Bilgiye dayalı yönetim ve üretim sistemlerindeki gelişmeler ve iş kollarının artması,
5. Ailede artan tüketim ihtiyaçlarının sadece erkeğin çalışması ile karşılanmaması ve kadının aileye ekonomik katkıda bulunma zorunluluğu (Akoğlu, 1997: 2 -3).

Bu gerçekler tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de kadın işgücünün artma nedenleridir. Değişen ekonomik koşullar ve örgüt anlayışında oluşan gelişmeler, kadınların çalışma yaşamına girmelerini sağlamıştır. Bilgi toplumuna geçiş ve çalışma

yaşamında fiziki güç yerine bilgiye dayalı işlere önem verilmesi, kadın istihdamının artmasını sağlayan bir ortam hazırlamıştır. Özellikler annelerin kız çocuklarını, ekonomik özgürlüklerini kazanmaları ve bağımlı olmamaları için okumaya yönlendirdikleri görülmektedir. Bu durum, kadınlara toplumun dayattığı cinsel kalıp davranışların değişmesini ve kariyer sahibi olmak konusunda kadınların motive olmalarını sağlamaktadır.

Ülkemizde işgücüne dahil olan kadın çalışanların oranları gittikçe artmakla birlikte, kadınların özel sektör yerine kamu sektörünü tercih ettikleri görülmektedir. Bu tercihin nedenleri ise; kamu sektöründe çalışma saatlerinin belirli olması, sağlanan iş güvencesi ve çok da ağır olmayan çalışma koşullarıdır (Güldal, 2006: 30-31).

Bununla birlikte içinde yaşadığımız son yıllar da ülkemizde çalışmakta olan kadınların toplam işgücü içerisindeki payının azalmakta olduğu dikkat çekicidir. 1990 yılında %34 civarında olan kadınların işgücüne katılım oranları 1995 yılında %30.6'ya, 2000 yılında %25.87'ye, 2002 yılında ise %27.9'a artış göstermekle birlikte 2003 yılında %26.6'ya indiği görülmektedir (www.die.gov.tr).

Kadın işgücü oranında görülen bu azalmanın nedeni, ilköğretimde okuma süresinin 8 yıla çıkması ile birlikte genç nüfusun işgücüne katılımında gecikmeler olmasıdır. Ayrıca köyden kente göçen nüfusun içinde yer alan kadınların, eğitimsiz ve deneyimsizliğinden kaynaklanan işgücüne katılmalarının azlığı diğer bir nedeni oluşturmaktadır.

Kadın işgücünün azalmasının bir nedeni de son yıllarda yaşanan ekonomik krizlerle yakın ilintilidir. Yakın zamanlarda yaşanan krizin atlatılıp ekonomide yükselişe geçilmişse de, istihdam istenilen düzeye ulaşamamıştır ve işsizlik oranı %10'un da üzerinde bulunmaktadır. İşten çıkarılmanın yaşadığı zaman dilimlerinde bu durumdan en çok etkilenecek kişiler kadınlardır. İkincil iş gücü olarak nitelendirilen kadınlar kriz zamanlarında işten çıkarılmaktadır, bu durum işgücüne dahil olan kadınların azalmasına neden olmaktadır (Güldal, 2006: 33-34).

2.6 ÇALIŞAN KADININ ROL VE STATÜLERİ

Sosyal yapı içinde rol, toplumsallaşma süreciyle öğrenilen, bireyin bulunduğu ortamlarda oynadığı, sosyal kişilikle içselleştirdiği davranışlardır. Sosyal rol, birbiriyle ilintili davranım örüntüsü ile sosyal çevrede ortaya çıkan roldür. Bu rol, sosyal gereksinim ve içinde rol alınan grup ile anlam kazanır. Her bireyin birçok rolü bulunmaktadır, bu rollerin tümü bireyin düşünceleri ve eylemleriyle iç içe geçmiştir.

Sosyal statü ise, sosyal yapıdaki kişi, sınıf veya kategorinin pozisyonunu gösterir. Sosyal statü toplumdaki geçerli sosyal değer ölçülerinin kullanılmasıyla ulaşılan bir inşa, bir değerlendirmedir. Statü bize başkalarıyla karşılaştırıldığında kişinin sosyal yerinin neresi olduğunu anlatmaktadır. Oysa sosyal rol bize kişinin ne yaptığını anlatmaktadır. Rol, bireyin sosyal devinimleri ile ilgili işlevsel ve dinamik bir kavramdır. Diğerlerinin kişiye yüklediği bir değerlendirme değildir. Oysa statü kişinin oynadığı role bakarak bir değerlendirme yapılması ve sosyal yapıda bir yere yerleştirilmesidir. Kişinin sosyal rolünü oynarken sergilediği başarının yanı sıra, toplumdaki işlevsel yararlılığı, serveti, soyu, cinsiyeti, yaşı vb. kişinin statüsünün belirlenmesinde ölçüt olarak kullanılabilir

Sosyal roller sosyal ilişkileri düzenleyen mekanizmalardır. Kişiler sosyal rolleri sayesinde ve içinde birbiriyle eylemde bulunurlar. Rol çatışması kişinin sürekli birden fazla rolü oynamak zorunda bulunmasından kaynaklanır. Örneğin çalışan kadın rolü zaman zaman annelik rolüyle çatışabilmektedir

Kişinin anahtar rolü, içinde yaşadığı kültürün değerlerine göre belirlenir. Toplum kadını aile grubuna ait bir kişi olarak görüyorsa kadının anahtar rolü onun aile içinde oynadığı rollerden biri olacaktır

Kadının üstlendiği anne rolü, dünyaya getirip büyüttüğü çocuğun yetiştirilmesi, onu topluma hazırlamasıyla ilintilidir. Kadının asli görevi olarak görülen annelik ile ilgili kadından elinden geldiğince iyi bir şekilde bu rolü gerçekleştirmesi beklenmektedir. Toplumsallaşma ile bu rolü zaten kabul eden kadın, bu rolünü oynamaya hazırdır. Rolünü gerektiğince iyi oynayamaması kadın da kaygıya neden olabilmektedir

Eşlik rolü kadının kocasına oynadığı roldür. Toplumda beklenen eşlik rolü kocasını rahat ettirmeyi, kocasının isteklerini karşılamayı, kocasına sadık olmayı gerektirir. Kadında sosyalizasyon süreci içinde evlendiği erkeği mutlu etmesi, ona sadık kalması gerektiğini öğrendiği için bu rolü oynamaya hazırdır. Eşlik rolünü oynamaktan mahrum olması (evlenmemesi, bir erkeğin partneri olamaması) ve/veya bu rolünü oynarken engellerle karşılaşması, rolünü iyi oynamaması, rol çatışmasının olması kadında kaygı yaratabilir.

Ev kadınlığı rolü kadının aile grubu içinde, evde oynadığı role işaret eder. Kadından evlenmemiş bile olsa yine de ev işleriyle, evin bakımıyla, evin düzeniyle ilgilenmesi, ev kadınlığı rolü oynaması beklenir. Kadın da bu rolü oynamaya isteklidir. Bu rolü oynamaması ve/veya bu rolü oynamakta başarılı olmaması veya rol çatışmasına girmesi kadında kaygı yaratabilir .

Akrabalık rolü kadının kız kardeş, anneanne, babaanne, teyze, hala, gelin, elti, yeğen gibi çeşitli akrabalıklar pozisyonları içinde oynadığı rollerin toplamına işaret etmektedir. Herkes bir aile içine doğmakla, o ailenin mensuplarıyla akraba ilişkisine girer ve bu ilişkisinde de pozisyona göre kendinden beklenen rolleri oynar. Büyükanne ve büyükbabaya karşı torun, ebeveyne karşı evlat, teyze-hala vb. ne karşı yeğen, eşinin ebeveyne karşı gelin rolü gibi. Aile ve akrabalık ilişkilerinin sık dokulu olduğu toplumlarda bu rollere ilişkin beklenen rol kalıpları daha katı, daha yapılandırılmış bir görünüm arz eder. Akrabalar arasındaki dayanışmanın çıkar ilişkilerine değil içten duygulara dayanması kişide güvenlik duygusunu güçlendirir. Akrabalık rolünü oynayamamak veya bu rolü oynamada başarısız kalmak veya bu rolü oynarken rol çatışmasına düşmek kadında kaygı yaratabilir

Mesleki rol kadının gelir getirici mal ve hizmet üretimine katılması ile oynamaya başladığı role işaret eder. Kadının ev içinde (veya evin bağ, bahçe gibi eklentilerinde) harcadığı emek, ne denli fonksiyonel olursa olsun, yine de mesleki rol bağlamında değerlendirilemez. Annelik, eşlik veya ev kadınlığı ne denli üretici ve yeniden üretici işlevlerle donanmış roller olursa olsunlar yine de mesleki rol kadının temel rolleri arasında görülmesinin tarihi oldukça yenidir. Ailenin gelirinin temin

edilmesi uzun yıllar erkeğin görevleri arasında sayıldığından toplumda kadının mesleki rolüne ilişkin beklentiler ile kadının mesleki rolünü gerçekleştirme tarzlarının yerleşik tanımların nasıl olacağı hakkında bir bulanıklık vardır. Bu konuda geliştirilmiş olan en bilinen tavır, kadının mesleki rolünün ailenin kadının getireceği gereksinmesi halinde, annelik, eşlik, ev kadınlığı ve akrabalık rollerine ilişkin beklentilere zarar vermeyecek tarzda yürütmesini gerekli gören tavidir. Konuya iş yaşamı açısından bakıldığında ise, kadının mesleki rolünü diğer evcil rollerini çok fazla öne çıkarmaması kaydıyla oynaması beklenir. Bu durumun tipik örneğini bazı işyerlerinin, kadınların çok sık izin almak zorunda kaldıklarını dikkate alarak, kadın çalışanları istihdam etmeme eğilimlerinde görebiliriz. Kadının mesleki rolü diğer evcil rolleri ile çatışmaya en çok giren rolü olup, bu durumun kadında kaygı yaratması beklenebilir. Öte yandan mesleki rol kadının topluma aile grubu dışında da katılmasını mümkün kılan bir rol olduğu için, topluma aile grubu dışında da katılmak isteyen kadınlar için, oynanması halinde yine yaratıcı bir kaynağa dönüşebilen potansiyeline sahiptir.

Topluluk rolü, kadının içinde yaşadığı ve aile grubu ile mesleki rolünü ifa ettiği mekanın dışında kalan alanlardaki rolüne işaret eder. Dini gruptaki roller, sosyal yardım faaliyeti dernek üyelikleri, politik örgütlenmelerdeki faaliyet, vatandaşlık rolü, hemşerilik rolü ile ilgili etkinlikler bu başlık altında toplanırlar. Sosyal yaşamın karmaşıklaşması kişinin topluluk üyesi rolünü oynamasını talep eder. Topluluk kişiden belirli örüntüler içinde oynamasını bekler: Oy vermesi, vergi yatırması, çevrenin korunmasına özen göstermesi, kentin, ülkenin sorunlarına duyarlı davranması gibi.

Bireylik rolü, kişinin kendi kişisel gelişmesi, kendini ortaya koyması, tekil bir birey olduğunun farkına varması ve bir insan bireyi olarak yaşama, dünyaya olan bitene katılması sürecinde sergilediği davranışlarla oynanır. Kişinin arkadaşlık ilişkileri, kendini gerçekleştirmek için giriştiği etkinlikleri, boş zamanlarında yapıp ettikleri bireylik rolünün yansıdığı alanlardır. Bireylik rolü oynanması zaman, enerji ve para harcamasını gerektirebilir. Bireylik rolünün oynanması diğer rollerin oynanmasının, bir yerde, zararına dokunur. Zira, özellikle evli ve çocuk sahibi bir kadının zamanının, enerjisinin ve parasının bir kısmını kendi için harcaması gerekmektedir. Dolayısıyla bu rol diğerleriyle en fazla çatışma yaratmaya aday olan rol olarak görülebilir.

Burada özetlenen rollerin hemen hepsinin bir noktada birbiriyle kesişebileceği ve bu kesişmenin bazen uyuma bazen de çatışmaya yol açabileceği açıktır. Genellikle kadının geleneksel rolleri olan evcil nitelikli ilk dört rol birbiriyle çok sık kesişmesine rağmen bu kesişmelerin çatışmaya dönüşme olasılığı zayıftır. Gelenek ve görenekler bu rollerin kesişmesinin çatışmaya yol açmasını engelleyici kurallar getirerek yerleşik düzenin devamını mümkün kılar. Gelenek ve göreneklerin zayıfladığı hızlı değişmelerin yaşandığı durumlarda söz konusu evcil rollerin kesişmesinin çatışma yönüne kaymasının yanı sıra toplum tarafından yeni rollerin oynanması talebi de gündeme getirilir. Ki bu yeni roller (mesleki rol, bireylik rolü, topluluk rolü) geleneksel toplum içinde zaten yeterince tanımlanmamış olduğu, nasıl oynanmalarına ilişkin belirli beklentiler yapılaşmamış olduğu için, o rolü oynaması gereken kişiler için bir sorun kaynağı haline gelebilir. Kişi sosyalizasyonu süresince içselleştirip kendinin kılmadığı, kendini hazırlamadığı rolleri oynamak durumunda kalınca, üstelik bu rolleri nasıl oynaması gerektiğini de kendisine hiç kimse söylemiyorsa, kişinin belirli bir çatışmaya sürüklenmesi ve bu durumun onda kaygı yaratması kaçınılmaz hale gelecektir (Çelebi, 1993: 13-16).

2.7. TÜRKİYE’DE ÇALIŞAN KADININ DURUMU

En fazla değişimin yaşandığı yüzyıl olarak tanımlanan 18.yy’da gerçekleşen sanayi devrimi, kadının iş yaşantısına adım atmasında dönüm noktası olarak kabul edilmektedir. Kadın, tarihsel sürecin her döneminde ekonomik yaşantıya dâhil olmuştur. Fakat sanayi devrimi ile emeğinin karşılığı olan ücreti almaya başlamıştır. Bu yüzden sanayi devrimi ücret karşılığı çalışan kadın iş gücünü aktif iş yaşantısına girmesi açısından önemli bir tarihi gelişmedir (Güldal, 2006: 10).

O dönemin zorlaşan yaşam standartlarına bağlı olarak istihdam edilen kadın iş gücü ekonomik koşullar altında ezilmiştir. Ancak İngiltere’de kadın işçilerin iş yaşamı düzenleyen yasalar çıkarılmış, diğer toplumlara aktarılmıştır.

Ekonomik buhranlar geçiren devletler, her iki cinsinde iş yaşamına katılma alanlarını genişleterek kadınlara da yeni alanlar yaratmışlardır. Yaşanan bu değişim ve gelişim kadına aile ve topluma farklı roller üstlenmeye itmiştir.

Siyasal gereklilik, sanayileşme ve şehirleşme gibi sosyo-ekonomik etmenlerle başlayan küresel değişimden, Türkiye’de Cumhuriyet ile birlikte nasibini almış toplumsal yapısında köklü değişimler olmuştur. Bu değişimlerle toplumu meydana getiren bireylerin statü ve rollerinde değişiklikler görülmüş, bu değişim özellikle Türk kadınlarının toplumsal konumlarında daha etkili biçimde hissedilmiştir.

Ülkemizde, Cumhuriyetin kurulmasıyla yapılan devrimler, kadınlara birçok hak tanımış olmasına rağmen kadınların çalışma yaşamına katılmaları oldukça ileri tarihlere denk düşmektedir. Atatürk’ün kadınları korumak ve çağdaşlaşma bağlamında yaptığı yapısal değişiklikler, kadınlarımıza eğitim ve çalışma fırsatı tanımıştır. Atatürk’ün şekillendirdiği Türkiye Cumhuriyeti’nde her birey eşit eğitime sahiptir ve sosyal statüler bireylerin çabalarıyla şekillenmektedir (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 201).

Gerçekleştirilen bu devrimlerin yaşama geçirilmesi 1950’li yıllara rastlamaktadır. Bu dönemde gelişen hizmet sektörleriyle kadınlar da aktif olarak çalışmaya başlamışlardır. 1970’li yılların Türkiye’sinde ise kentselleşme süreci başlamış ve kent kültürünün etkisiyle kadınların çalışma isteğinde artışlar gözlenmiştir. Türkiye’deki, kadın iş gücü istihdamının uluslararası açıdan incelersek, Türkiye DECO (Organization For Economic Co-operation and Development, Ekonomik kalkınma ve İşbirliği Örgütü) ülkeleri içinde en düşük oranda olduğu görülmektedir. Kadın işgücünün en yoğun olduğu imalat sanayinde bile çalışan kadın oranı, benzer kalkınma düzeyinde olan Güney Kore, Malezya ve Venezuela gibi ülkelere oranla daha düşüktür. İktisadi, siyasi ve mesleki katılım yapısının cinsiyetçi niteliğini ölçmek için Birleşmiş Milletler tarafından geliştirilen “Cinsiyete Dayalı Katılım Ölçütü” bazında 1992–94 verilerine göre 116 ülke arasında yapılan sıralamada, Türkiye 98’nci sırada yer almaktadır. 1970’li, 1980’li yıllarda ihracata yönelik sanayileşme politikasını benimseyen birçok ülkede, kadının işgücüne dâhil olması “İş Gücünün Kadınlaştırılması” olarak değerlendirilirken; Türkiye’de 1980’den beri uluslararası bütünleşmeye önem verilmesine ve artan ihracata rağmen, kadın istihdamı benzer bir gelişim göstermemiş ve Türkiye’de iş gücünün giderek “erkekleşmesi” gündeme gelmiştir. 1955 yılı ve sonraki istihdam verilerine göre, kadının iş gücüne katılma oranı 1955’de %70’in üzerinde iken, 1990’lı yıllarda %30’lara düşmüştür. Yine bu süreçte kendini ev kadını olarak tanımlayan kadınların oranı; 1975’de %78 iken, 1990’da

%82'ye yükselmiştir. Kadının iş yaşamına katılım oranının 1950'lerden bu yana düşmesinin sebebi köyden kente yapılan iç göçler olduğu düşünülmektedir (İlkkaracan, 1998; akt., Köroğlu, 2006: 9).

1980'lerden bu yana, toplumdaki bazı gelişmelerin, kadınlara kendi yaşamları üzerinde özdenetimlerini arttırma yolunda yeni stratejiler geliştirme olanakları yarattığı gözlenmektedir. Kadın olgusuyla ilgili araştırma ve proje uygulamalarında, kadın hareketlerinde ve inisiyatiflerinde, devlet ve sivil toplum kuruluşlarının eylemlerinde ve politika belirleme düzeyinde gözlenen gelişmeler önemli bir yoğunluğa ulaşmış durumdadır. Bu anlamda, Türkiye'de toplumsal cinsiyete ilişkin duyarlılığın geliştiği; kadınların, kendi seslerini duyurabilecekleri ve kendi inisiyatifleriyle hareket edebilecekleri alanları genişletmeye başladıkları söylenebilir. Farklı kadın gruplarının kendi alanlarını belirlemede inisiyatif kullanma yönünde geliştirdikleri stratejilerin toplumsal bir ivme kazanmış olması önemlidir. Çünkü bu stratejiler, kadınların birey olarak güçlenmelerini desteklemektedir. Türkiye'nin laik toplumsal düzeninin korunması ise, farklılaşmış kadın taleplerinin ataerkil cemaat yapılanmaları dışında ifade olanakları bulabilmesi açısından önem taşımaktadır (Berktaş, 2004: 21).

24 Ocak kararları olarak bilinen ve 24 Ocak 1980 yılında alınan kararlar sonrasında uygulamaya başlanan ithalatçı anlayış yerini ihracata dayalı dışa açılmayı hedefleyen model, ürün üretiminde artış sağlarken aynı artış istihdama yansıyamamıştır. Özellikle sanayi sektöründe, ürünün üretiminde yaşanan bu gelişimlerin nedeni, yeni yatırımlar ve yeni istihdam alanlarının yaratılmasında değil mevcut olan, ancak atıl konumda bulunan kapasitenin artırılmasından kaynaklanmıştır. Ancak 1990'ların başında atıl kapasite kullanımı yoluyla sağlanan imalat artışının maksimizasyonu nedeniyle sanayi sektöründe ciddi durgunluklar ortaya çıkmıştır. Bu süreçte işçi çıkarma yasağının, 1980'li yıllarda kaldırılmasıyla işsizlik oranında büyük artışlar yaşanmasına neden olmuştur. Sadece 1980–1985 yılları arasında sanayi sektöründe işsiz kalan kadınların oranı %20'ler dolayındadır (Ecevit, 1995; akt., Kocacık ve Gökkaya, 2005: 201).

Tablo 1. 15 Yaş üstü İşgücü Katılımı (Kent)

	1990		2004	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
İş gücüne Katılım Oranı (%)	17.0	76.8	17.1	68.9
İşsizlik Oranı	23.4	9.5	19.4	14.6

Kaynak: Hane Halkı İşgücü İstatistikleri, DİE

1990 yılı verilerine göre kentli kadının işgücüne katılım oranı %17 iken, 2004 yılı verilerinde az bir artışla, bu oran %17.1 olmuş, kadın iş gücündeki işsizlik oranı 1990’da %23.4 iken bu oran, 2004 yılı istatistiklerine göre %19.4’e gerilemiştir yani %4 azalmıştır.

Tablo 2. 15 Yaş üstü İşgücü Katılımı (Kır)

	1990		2004	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
İş gücüne Katılım Oranı (%)	52.0	83.0	30.9	71.2
İşsizlik Oranı	3.4	6.0	4.0	10.1

Kaynak: Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, İstatistiklerle Kadının Durumu, 2004, Hane Halkı İşgücü Anketleri, DİE

Tablo 2’de görüldüğü gibi kırdaki yaşayan kadının işgücü katılımı 1990 yılında %52 iken, 2004 yılında bu oran %30.9’a gerilemiş, kırsal kesimde yaşayan kadınlardaki işsizlik oranında da artışlar gözlemlenmiştir.

Türkiye’de çalışan kadınların büyük çoğunluğu ücret almadan (aile işçisi), statüsüz, sigortasız ve sosyal güvencesi olmadan çalışmaktadır. Sanayi sektöründe çalışan kadınların önemli bir kısmı sigortasız ve sosyal güvenceden yoksundur. Ülkemizde ücretsiz aile işçiliği yoğunluklu olarak kırsal alanlarda görülürken, kent kadınları genellikle bir ücret karşılığı çalışmaktadır.

Türkiye’de kadına dair yapılan çalışmalarda, toplumun genel olarak kadının çalışmasını olumlu karşıladığı saptanmıştır. Bunun yanında hala önemli bir oranda kadının çalışmasının yakın erkek akrabaları tarafından engellendiği de görülmektedir.

İstanbul’un Ümraniye İlçesinde çalışan kadınlara yönelik bir araştırmada eşleri, babaları, ağabeyleri ya da ailelerin diğer fertlerince çalışmaları engellenen kadınların oranı % 52.8’dir. Araştırma sonuçları, iş gücüne katılımı kadın ile erkek arasındaki farklılıkların arkasında cinsiyete dayalı toplumsal ve aile içi işbölümünün, kadınların kamusal alandaki hareket alanlarının sınırlarını çizen sosyal ve kültürel faktörlerin bulunduğunu göstermektedir. Kadınların büyük çoğunluğunun iş yaşamına katılmaları, “kadın ev dışında çalışmasını uygun bulmayan” aile fertleri tarafından engellenmektedir (İlkkaracan, 2003: 18).

Genel olarak değerlendirildiğinde; bütün bu gelişmelere rağmen Türkiye’de çağdaş anlamda ücretli çalışmanın kadınlar arasında yaygınlaşmadığı görülmektedir. İş yaşamındaki oranları giderek azalan kadınların eğitim süreçleri de erkekler kadar uzun değildir. Ücret karşılığı çalışan kadınların büyük bir bölümü evlilik öncesi çocuk olmaması durumunda çalışmaktadır. Nitekim yapılan araştırmalara göre ülkemizde çalışan kadınların %77 sinin evli olması, ev-iş ikilemini yaşamalarına sebep olmaktadır (Kocacık ve Gökçaya, 2005: 214).

Çaba harcayabilen, bu çabasıyla üretim gerçekleştiren ve ekonomiye katkıda bulunan kadının bu yetisini nerede ve nasıl kullanabileceği içinde bulunduğu toplumun tarihsel ve özgün koşullarına bağlı şekillenir. Kadın, evinde üretken ücretsiz işçi olarak çalışırken, aynı zamanda evin dışında “ücretli çalışan” konumundadır. Ev dışında ücretli çalışan kadının ev içindeki üretici, vasıfsız çalışan konumunun devam etmesi beklenmektedir.

Türkiye de iş yaşamına girmesini engelleyen unsurlar arasında eğitim eksikliği, eşine bakış açısı, çocukların sorumluluğu, ev işleri sayılmaktadır. Kadın istihdamında son yıllarda artış gözlemlense de, kadına karşı toplumun cinsiyet bakış açısı eksikliği giderilememiştir.

Tablo 3. Türkiye’deki Kadın İşgücünün Sektörel ve İşteki Duruma Göre Dağılımı

Kadın			
	Kent	Kır	Türkiye
Sektörel Dağılım, %			
Tarım	8.5	86.1	53.1
Sanayi	29.2	6.1	15.9
Hizmetler	62.3	7.8	31.0
Toplam	100.0	100.0	100.0
İşteki Durum (Tarım), %			
Ücretli / Maaşlı / Yevmiyeli	15.5	2.0	2.9
İşveren / Kendi Hesabına	22.8	13.2	13.8
Ücretsiz Aile İşçisi	61.7	84.9	83.3
Toplam	100.0	100.0	100.0
İşteki Durum (Tarım Dışı), %			
Ücretli / Maaşlı / Yevmiyeli	87.5	76.8	85.6
İşveren / Kendi Hesabına	7.7	9.3	8.0
Ücretsiz Aile İşçisi	4.8	13.9	6.4
Toplam	100.0	100.0	100.0

Kaynak: DİE Hane Halkı İşgücü İstatistikleri, 2004

Türkiye’de kadın iş gücünün sektörlere göre dağılımı ve işteki durumları Tablo3’te gösterilmiştir. Bu tabloya göre kadın işgücünün %53.1’i tarım sektöründe, %15.9’u sanayide ve %31.0’i hizmet sektöründe istihdam edilmektedir. Ayrıca bu tabloya göre, kent-kır dağılıma bakıldığında tarım sektöründe çalışan kadınların %86.1’i kırdaki, %8.5’i kentte iş görmektedir. Sanayi sektöründe istihdam edilen kadınların %29.2’si kentte, %6.1’i kırdaki görev yapmaktadır. Hizmetler sektöründeki kadınların %62.3’ü kentte, buna karşılık sadece %7.8’i kırdaki çalışmaktadır. Tablo 3’teki sektörel dağılımı sonucuna göre Türkiye’de çalışan kadınlar ağırlıklı olarak tarım sektöründe ve kırsal alanda işgücüne katılmaktadır.

Türkiye’de kadın işgücünün tarım alanında maddi geliri açısından incelendiğinde; %83.3’ü ücretsiz aile işçisi olarak, %13.8’i işveren ve kendi hesabına çalışmakta, sadece %2.9’u ücret, maaş veya yevmiyeli olarak işgücüne dahil olmaktadır. Tablonun bu bölümünün sonucuna bakıldığında, kadının büyük oranda kırdaki ve kentte ücretsiz aile işçisi olarak çalıştığı görülmektedir.

Türkiye’deki kadın işgücünün tarım dışı alanda, işteki durumu incelendiğinde; tarımsal alandaki durumun tam tersi bir durum görülmektedir. Buna göre çalışan kadınların %85.6’sı ücret, maaş veya yevmiye karşılığı görev yapmakta, %8’i işveren durumunda veya kendi hesabına para kazanmakta, %6.4’ü ise ücretsiz aile işçisi olarak istihdam edilmektedir. Bu bölümün sonucuna bakıldığında, tarım sektörünün tersine tarım dışı sektörde çalışan kadınların, kır veya kentte olsun, ücretli olarak iş gördüğünü sonucuna varılmaktadır.

Tablo 4. Meslek Grubuna Göre İstihdam Edilen Kadın Nüfus Oranları

Yıl	İlim ve Teknik Elemanlar, Serbest Meslek Sahipleri ve İlgili Diğer Meslek Sahipleri	Müşteşebbis ve Üst Kademe Yöneticiler	İdari İşlerde Çalışanlar	Ticaret ve Satış Personeli	Hizmet İşlerinde Çalışanlar	Tarım ve Hayvancılık İşleri	Tarım Dışı Üretim Faaliyetlerinde Çalışanlar
1970	2.5	0.1	1.3	0.3	0.8	90.5	4.6
1975	5.8	0.1	2.1	0.5	0.9	87.5	6.0
1980	5.7	0.1	3.1	0.5	1.0	87.1	4.5
1985	4.0	0.1	3.2	0.8	1.2	86.3	4.5
1990	4.8	0.2	3.9	1.1	1.6	82.1	6.4
2000	6.9	0.4	6.5	2.3	2.8	75.7	5.5

Kaynak: DİE, 2005

Meslek gruplarına göre dağılıma bakıldığında, kadınların eğitim gerektiren alanlarda az sayıda oldukları görülmektedir. Buna göre, tarım ve hayvancılık alanı, %75 ile kadınların en yoğun oranda çalıştıkları sektördür. Son 30 yılda, kadın işgücünün en fazla artış gösterdiği alanın idari işler olduğu görülmektedir. Ancak buna karşılık, müşteşebbis ve üst kademe yöneticiler alanında hala kadının varlığının hissedilmediği açıktır.

Çalışan kadınların büyük bir oranı uzmanlık getirmeyen mesleklerde iş gücüne katılmakta, genellikle geçici işler ve evde çalışma gibi kayıt dışı istihdam dışında yer almaktadırlar. Ailesinin yaşam düzeyini yükseltmeye çabalayan, eğitim sürecini tamamlayan çalışan kadınların sayısının ülkemizde hızla arttığı gözlemlenmektedir. Fakat bilimsel ve teknolojik değişimlere rağmen gelenekçi toplumsal yapı, ev-iş yaşamı ikilemi kadınların yaşantılarında sürekli var olmaya devam edecektir.

2.8. ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADINLARIN KARŞILAŞTIKLARI ENGELLER

Ataerkil toplum düzeninde toplumsal yaşamın sürekli gerisinde kalan kadın için iş yaşantısı da pek farklı olmamıştır. İş yaşantısında kadın sürekli “yedek işgücü” olarak değer bulmuştur. Dünyanın ve Türkiye’nin nüfusunun yarısını oluşturmalarına karşın kadınlar, ekonomik alanda erkeklerle aynı oranda temsil edilememişlerdir. Sanayi Devrimi ile iş yaşantısında kendine yer edinen kadın, İkinci Dünya Savaşı ile azalan erkek nüfusunun açığını kapamak amacıyla işgücünde artış göstermiştir. Son yirmi yıl içinde kadın için en önemli gelişme hiç kuşkusuz yoğun biçimde iş yaşantısında yer edinmesidir (Uzun, 2005: 23).

Ekonomik kaygıyla iş yaşantısına giren kadın, ev ve iş yaşamını dengelemeye çabalarken, bir yandan da iş koşulları ve çevre baskısının neden olduğu sorunlarla başa çıkmak zorunda kalmıştır. Sorumluluğu artan kadın, bazı iş konularında fazla çalışmak zorunda olsa da, kendisine biçilen rollere uygun davranımları başarıyla yerine getirdiği araştırmalarla kanıtlanmıştır. Güldal’ın (2006) yaptığı araştırmaya göre, kadın yöneticilerin profillerine bakıldığında çoğunluğunun orta yaşta, evli ve çocuklu veya bekar oldukları görülmüştür. Evli ve çocuklu yöneticilerin oranı %57.1’dir. Bu sonuçtan da anlaşılacağı üzere kadınların evli ve çocuklu olmaları, onların yönetici olamayacakları anlamına gelmemektedir.

Kadınların ücretli çalışanlar olarak üretime dahil olmaları birçok tartışmayı beraberinde getirmiştir. Çalışmanın kadına sağladığı olanaklar belirtilirken, çalışma ve ev yaşamında yüz yüze kaldığı sorunlar tartışılmaktadır. Ekonomik yarar sağlamak amacıyla çalışmaya başlayan kadının, hem ev kadını olarak hem anne olarak karşılaştığı sorunlar beraberinde olumsuz etkilere, geleneksel toplum yapımız içinde kadının çok

yönlü sorumluluklar ve sorunlar altında kalmasına yol açmaktadır. Yasal düzenlemelerle çalışan kadınların korunması ve sorunlarının çözülmesi için gerekli kolaylıklar sağlanmasına rağmen yine de zaman zaman kadınların “çift vardiyalı” olmaları nedeniyle ağır koşullar altında kaldıkları görülmektedir. Zira varolan araştırmaların bulgularına göre kadınların geleneksel rollerine ilişkin tutumlarını hiçbir şey yitirmeksizin sürdürdüğünü göstermektedir (İlkkaracan, 2003: 123).

Özellikle II. Dünya Savaşı’ndan sonra, kadınların çalışma yaşamını girmesi ile birlikte kadınların eğitim seviyeleri yükselmiş, eşler arasındaki keskin iş bölümü ve ev yaşantısının etkisi azalmış, ev işi ve çocuk bakımı hizmetleri dışarıdan ücret karşılığı veya aile büyükleri aracılığı ile karşılanmaya başlanmıştır. Bu dönemde kadınların sadece eğitim seviyelerinde değil, aynı zamanda çalışmış oldukları mesleklerin yapısında da değişimler olmuştur. Anayasa ve yasalarda kadın ve erkeğin eşitliği doğrultusunda hükümler kabul edilirken kadının eğitim alması, çalışma yaşamına katılması ve çalışma yaşamında koşulların iyileştirilmesi yönünde de düzenlemelere gidilmeye başlanmıştır. İlk olarak 1972 yılında ABD’de kadınların işe girme, ücretlendirilme ve işte yükseltilmeleri olanağı açısından erkeklerle eşit davranış görmesi öngören “istihdamda fırsat eşitliği” yasası kabul edilmiş, buna benzer yasalar daha sonra Avrupa ülkelerine de yansarak “eşitlik politikaları” toplumların tümünde yer almaya başlamıştır. Özellikle günümüzün gerektirdiği bilgi toplumuna geçiş sürecinde bu oluşumun giderek yaygınlaştığı, işverenlerin, kadın çalışanlarının ikili rolünü, bir başka deyişle ev, aile ve iş sorumluluklarını hafifletmek amacıyla esneklik adı altında bir dizi uygulamaları başlattıkları dikkati çekmektedir (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 196).

Sanayi Devriminden sonra, kadınlar çalışmaya başlamış, eğitim düzeyleri artmış, ayrıca kadınların çalıştıkları meslek yapılarında değişiklikler meydana gelmiştir. Yasal düzenlemelerle erkek ve kadın arasındaki eşitsizlik uçurumu ortadan kalkmış, çalışma koşullarında olumlu yönde düzenlemeler yapılmıştır. Kadının ev-aile ve iş yükünü azaltmak için esneklikler uygulanmaya başlanmıştır. Bugün işgücünün önemli bir parçası haline gelen kadınlar, iş yaşamında erkeklerden farklı pek çok engelle mücadele etmek zorundadır. Çalışma yaşamında kadınların karşılaştıkları engeller iki ana başlıkta toplanabilir (Güldal, 2006: 10).

2.8.1. İş Yaşantısındaki Sorunlar

Kadın ve erkek arasındaki cinsiyet farklılığı, toplum içinde rol paylaşımını gerekli kılmış, kadının ev ve çocukla sınırlandırıldığı, erkeğin ise aile geçimini sağlayan, söz sahibi, ev dışında aileyi temsil eder bir rol ortaya çıkmıştır. Üretkenlik rol erkeğe uygun görülürken, üreme ve ev kadınının sorumluluğuna verilmiştir. Sorumluluk alanı evle sınırlanan kadın, eğitim, çalışmak gibi etkinliklere katılması sırf “kadın” olduğu için engellenmiştir. Fakat uzun uğraşlar veren kadın, bazı haklar elde etmeyi başarmış, sosyal statüsünde değişiklikler yapmıştır.

Yaşanmakta olan sosyo-ekonomik gelişimin sonucu olarak zaman içinde kadınlara yasal ve toplumsal bazı imkanlar sunulmuştur. Fakat tanınan bu hakları tümünün sosyal yaşantıda uygulandığını söylemek mümkün değildir.

Yaşantımızın her alanında olduğu gibi, çalışma yaşamında da kadın-erkek eşitliğinin sağlanması büyük bir sorun olarak varlığını korumaktadır. Birçok ülkenin yasal düzenlemelerinde cinsiyet ayrımı yapılmadan tüm çalışanlara eşit haklar tanınmasını ön gören hükümler yer almaktadır.

Günümüzde hala geçerli olan kadının görevi “eşinin yanı” yeri “evidir” anlayışı devam etmekte, ancak sanayileşme ve kentleşmenin zorunlu sonucu olan kadının iş yaşantısına girişi ile yeni sosyal roller kadının yaşamına girmektedir. Bu değişimlerin beklenen sonucu olarak, kadın çalışma yaşamına girerek ekonomik özgürlük kazanmıştır. Her alanda olduğu gibi çalışma yaşamında da kadın erkek eşitliğinin gerçekleşmesi, bugün ulusal ve uluslararası planda ele alınan bir sorundur.

Cinsiyet değişkenine bağlı olarak kadınların çalışma yaşamında karşılaştıkları engel sekiz başlıkta incelenir:

- | | |
|----------------------------|-------------------|
| ➤ Eğitim ve mesleki eğitim | ➤ Cinsel taciz |
| ➤ İş bulma ve yükselme | ➤ Cam Tavan |
| ➤ Ücret | ➤ Cinsel yargılar |
| ➤ Sosyal hak | ➤ Örgüt yapısı |

Kuşkusuz çalışma yaşamı, kadına ekonomik bağımsızlık ve toplumsal değer artışı başta olmak üzere pek çok avantaj sağlamaktadır. Ancak diğer taraftan geleneksel değer ve tutumların halen süregelmesi nedeniyle çeşitli sorunları da beraberinde getirmektedir. Nitekim günümüzde çalışma yaşamı ile aile yaşamı arasında kalan kadın, iki önemli rolün gereklerini tam anlamıyla yerine getirmeye çalışırken bir ikilemde kalmakta ve bu ikilemin kadının aşırı rol yüklenmesine yol açtığı görülmektedir (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 213).

2.8.1.1. Eğitim ve Mesleki Eğitim: II. Dünya Savaşına giden erkeklerin boşalan işleri için istihdam edilen kadınlar için eğitim ve iş olanakları başlamıştır. Zorunlu olarak kendini iş yaşamında bulan kadın eğitime yönelmiş, ilk kez çalışan birey konumunda olmuştur. Zorunluluktan ortaya çıkan bu durum, kadının eğitim hakkını ve iş yaşamında yer edinmesi bakımından önemli bir adımdır. Kadına atfedilen ev sorumluluğu yüzünden kadınların eş rolünün devamı gibi görülen öğretmenlik, hemşirelik, sekreterlik gibi kadınsı mesleklere yönelim artmıştır (Güler, 2005: 43).

Kadınların eğitim düzeyi arttıkça iş, sorumluluk ve yetki dağılımında cinsiyetçi ayrıma maruz kaldığı yönündeki düşünce de artış göstermektedir. Çünkü bu alandaki algılayış ve dile getirebilme düzeyi de değişmektedir. Bununla birlikte ilk sorumluluğu ailesi olanlar bir ayrım yaşamadığını düşünmektedirler, çünkü onlar için iş ikincil bir alanı tanımlamaktadır. Ev içindeki durum işe de yansımakta, söz konusu kabulleniş işyerinden de devam etmektedir. İsteyerek çalışma yaşamına katılanlar, iş dağılımında ayrıma maruz kaldığını düşünmektedirler (Fidan, 2005: 195).

Çalışma yaşamında yer alan kadınlar genellikle hizmet sektöründe, finans, sigortacılık, reklâmcılık, toptan ve perakende satış işlemlerinde erkeklere nazaran çok daha fazla yer almaktadırlar. Endüstri sektöründe kadınların, kumanda pozisyonlara yerleştirilmelerinin risk olduğu kanısı mevcuttur. Zira, özel sektörde çalışan kadınlar, geleneksel olarak kadın fonksiyonel alanı diye adlandırılan ve tepe yönetim kademeleri için kariyer yolunda olmayan insan kaynakları, şirket iletişimi, halkla ilişkiler ve pazarlama alanlarında sadece kurmay (staff) pozisyonlarda çalışmakta olup ayrıca yetkisiz sorumluluklar üstlenmektedirler (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 207).

2.8.1.2. İş Bulma ve Yükselme: Değişen roller ve değişen yaşam koşulları, kadının ataerkil statüsünde de değişikliklere ve kadınların ekonomik ve sosyal rollerinde artışa neden olmuştur. İş gücüne katılan kadın kariyerini ve kendini geliştirmiş, ancak yönetimin üst kademelerinde yer edinmekte erkeklerle aynı şartlara sahip olamamıştır (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 208).

İşverenlerin düşüncelerine göre, “genellikle kadınların geçici olarak çalıştıkları”, erkeklere oranla kendilerini işlerine daha az verdikleri, olası hamilelik ve işleri yüzünden terfi ettirilmemeleri, özellikle üst yönetim basamaklarına getirilmemeleri yaygındır. Kadından, önce anne ve eş olarak toplumsal rolleri üstlenmesi beklenmekte mesleki başarı ve kariyer beklentisi ikinci planda kalmaktadır (www.tisk.org.tr). İş yaşamında yer edinen kadın, aile yaşamındaki sorumlulukları yüzünden yarı zamanlı ve düşük gelirli işleri tercih etmek durumundadır.

Ayrıca kadınların şirketlerin üst düzey yönetimlerine yükselmelerine izin vermeyen engeller şeffaf tavan (glass ceiling) olarak nitelendirilmektedir. Bu engeller, görünmeyen keyfi uygulamalardır.

Kadınların iş yaşamında karşılaştıkları sorunlardan aşağıdaki sonuçlara ulaşmak mümkündür:

- Çocuk büyüme ve aile sorumlulukları, istihdama ara verilmesine yol açmakta, bu da kadınların kariyerinde ciddi bir sorun oluşturmaktadır.
- Kadınların, mesleki ilerlemeyi beraberinde getiren ileri seviyedeki eğitim ve öğretime katılımı azdır.
- Pek çok kadın, çocuk doğurduğu zaman işlerini kaybetmekte veya işi bırakmaktadır. Bir süre sonra işe geri dönen kadın, vasıf seviyesinin düştüğünden yakınmaktadır.
- Kariyer ilerlemesinde kadın, rol çatışmasından ciddi olarak etkilenmektedir.
- Kariyer ve aile roller arasındaki uyumsuzlığa yol açan toplumsal ve kültürel faktörler, pek çok yerde kadınların mesleki ilerlemesini engelleyen etmenler olarak görülmektedir.
- Gerek kadınlara, erkeklerin egemen olduğu mesleklerin vasıflarını kazandırma çabası, gerekse kadınların egemen olduğu hizmet mesleklerinin seviyesini

yükseltme stratejisi, kadınlara, erkeklerinkine eşit statü, kazançlı işlere girebilmeleri imkânı sağlama konusunda henüz bir başarı gösterememiştir.

➤ Kadınlar daha “kadınca” alanlara toplanmışlardır. Ayrıca kadınların “önü kapalı” (dead end), alt düzey statülü işlere katılım daha yoğundur.

➤ Elit meslek sahibi kadınlar, mesleki kariyerini korumak için, bedelli yardım ya da aile içi yardım şeklinde diğer kadın olanaklarından yararlanmaktadır.

➤ Kadınların, meslektaşlarıyla evlenmeleri, kariyer ilerlemesine olumlu katkı sağlayan bir etmen olarak görülmektedir. Hatta kariyer amaçları kendisinininkine paralel olan bir erkekle evlilik yapan kadınların meslekleri ile ilgili bazı olanaklara kavuşmalarında evliliklerinin özellikle yardımcı olduğu söylenmektedir (Griffin, 1993; akt., Kocacık ve Gökkaya, 2005: 209).

2.8.1.3. Ücret: Çalışma yaşamında çalışan kadın ve erkeğin arasında görülen farklılıklardan biri de ücret eşitsizliğidir (Güler, 2005: 44).

Eşit işe ödenmesi gereken eşit ücretin ekonomik yapıda uygulandığını söylemek mümkün değildir. Buna sebep olarak kadın çalışanların genellikle geçici nitelikte oldukları, kadın istihdam sayısının azlığı öne sürülmektedir. Yedek bir iş gücü olarak düşünülen kadın, ekonomik büyüme sırasında istihdam edilirken kriz döneminde işten çıkarılan ilk iş gücü konumundadır.

Kadınların çalıştığı işlerin genellikle geçici ve düşük ücretli oluşu, kadın istihdamının sınırlı kalması, uzun süreli istihdamı engellemektedir. Aile bütçesine destek olmak amacıyla kadının çalıştığı genel yargısı, kadının iş yaşantısında daha yüksek oranda temsil edilmemesine neden olmaktadır.

Ülkemizde 1980 sonrasında yaşanan ekonomik kriz kadının istihdam girişini arttırmıştır. Kadının iş gücü piyasasındaki konumuna bakılırsa, çoğunlukla emek yoğun niteliksiz ve düşük ücretli işler görülmektedir. İş yaşamında kadın ve erkek çalışanlar arasında ücret eşitsizliğinin günümüzde de devam ettiği görülmektedir. Tüm bu gerekçelerden iş yaşamında kadın ve erkek arasındaki ücret eşitsizliğinin günümüzde de süregeldiği kanısına varılmaktadır (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 211).

2.8.1.4. Sosyal Hak: Sosyal hak, çalışanların sosyal güvenlik, sendika örgütlenme grev haklarının tümüne verilen haktır. II. Dünya Savaşındaki iş gücü yetersizliğinden yararlanıp çalışma yaşamında yer edinen kadın iş gücü yasal düzenlemelerle sendikal örgütlenme ve sosyal hak elde etmiştir. Ancak kadınların sendikal örgütlenmeleri yetersiz kalmıştır (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 212).

Son yıllara kadar çalışan kadının sendikal etkinliklere katılma oranının az olduğu, yasal düzenlemelerle erkeklere eşit haklara sahip olmaya başlandığı görülmektedir. Ancak yine de örgütlenme konusunda kadınlar yetersiz kalmaktadır. Çalışma yaşantısında yer alan her iki cinsin de eşit haklara (sendikal, sosyal güvenlik) sahip olması, cinsiyet ayrımına bakılmaksızın yararlanmaları ön koşuldur.

2.8.1.5. Cinsel Taciz (Mobbing) : Cinsel imalar içeren sözler, istenmeyen fiziksel temas, karşı tarafın reddetmesine karşın tekrarlanan flört teklifleri, cinsel içerikli espriler, fiziksel şiddet, baskı cinsel tacizin örneklerindendir.

İş yerinde cinsel tacizin otorite ve güç göstergesi olarak değerlendirilmesi mümkündür. Bu güç gösterisinde özellikle taraflardan birinin yönetici (genellikle erkek) diğerrinin de çalışan (genellikle kadın) pozisyonunda olduğu durumlarda, yöneticinin ödüllendirme veya cezalandırma yetkisine sahip olmasının getirdiği gücün bir ürünü olarak değerlendirmek mümkündür. İş arkadaşlarının da, kurbanın ihtiyacı olan bilgiye sahip olmalarında, özellikle takım çalışması sürecinde birlikte çalışma zorunluluğu getirdiği bağımlılıktan ya da performans değerlendirmesi sürecinde onları değerlendirecek olmaları gibi etkenlerden kaynaklanan bir güce sahip oldukları söylenebilir. Kadınların yönetici pozisyonunda oldukları durumlarda bile astları tarafından tacize maruz kalmaları da astların, kadınlara ilişkin gelenekselleşmiş cinsiyet rolü algılarıyla (örn “bütün kadınlar aynıdır, hepsi zayıf ve beceriksizdir”) ve bu algılarına “haklı çıkarma” çabalarıyla açıklanabilmektedir (Solmuş, 2005: 2-3).

Cinsel taciz, fiziksel, sözel, sözel olmayan şekillerde gerçekleşebilir. Cinsel taciz, hoşlanılmayan, istenmeyen cinsel içerikli davranışlardır. Bir davranışın iş yerinde cinsel taciz olarak değerlendirilmesi için aşağıdaki unsur veya unsurları içeriyor olması gerekmektedir.

- Davranışın işyerinde veya işle ilgili ortamda meydana gelmesi gerekir.
- Davranışın kişinin cinsiyeti, cinsellik ve cinsellik çağrıştıran konularda olması gerekir.
- Davranışın istenmeden veya karşıdakinin onayını almadan yapılması gerekir.
- Kişinin çalışma şartlarını veya çalışma ortamını etkilemesi gerekir.
- Süreklilik gösteren bir davranış olması gerekir.

Cinsel taciz ile ilgili yapılan araştırmalar iş yerinde gerçekleşen cinsel tacizin, çalışanlar üzerinde olumsuz etkiler yaratarak işletmenin amaçlarına ulaşmasını engelleyen ve işletme yöneticilerinin üzerine dikkatle eğilmesi gereken önemli bir konu olduğunu göstermiştir (Yeşiltaş, 2005: 149).

2.8.1.6. Cam Tavan (Glass Ceiling): Literatürde ilk kez 1986 yılında Hymovitz ve Schelhardt tarafından “cam tavan” terimi kullanılmıştır. Cam Tavan; devlet sektöründe, şirket veya eğitim kurumlarında ya da kar amacı hedefleyen kurumlarda yükselmeyi amaçlayan kadın çalışanların karşılaştıkları engellerdir (Özcan, 1999; akt., Köroğlu, 2006: 13).

Kadınların iş hayatında giderek artan oranlarda yer edinmeleri, kadınlarla ilgili araştırmaların da artmasına neden olmuştur. Yapılan araştırmalar sonucu, özel sektördeki kadın yöneticilerin sadece orta kademelere kadar ilerleyebildikleri ve orada durdukları gözlemlenmiştir. Bu durum kadınların yükselmesini engelleyen cam tavan sendromunun varlığıyla açıklanmaktadır. Bu cam tavanın oluşum nedenleri olarak; kadınların çalışma yaşamında kısa sayılacak bir süredir yönetici durumunda bulunmaları, işgücüne aralıklı olarak katılmaları; geleneksel olarak kadınların çalıştıkları belli alanların bulunması (örneğin halkla ilişkiler, insan kaynakları yönetimi gibi yükselme olasılığının görece olduğu alanlarda) ve son olarak da üst yönetimin işe alma ve terfi politikalarında ayırım yapmaları gösterilmektedir (Zel, 1999: 40).

Cam tavan terimi kadınların yaşlarına, eğitim düzeylerine medeni hallerine bakılmaksızın sırf “cinsiyetleri” dolayısıyla iş yaşamında ilerlemelerini engelleyen, görünmez ama güçlü bir engeldir. Bu kuruma bağlı olarak, kadın yöneticilerin üst düzey işleri başaramayacaklarından değil, “kadın” olmalarından dolayı engellendiği düşünülmektedir.

2.8.1.7. Cinsel Yargılar (Streotipler): Tüm topluluklarda kadın ve erkek için cinsiyet rolü kalıp yargıları benimsenmiştir. Kadın ve erkek için belirlenen bu kalıp yargılar, evrensellik özelliği taşımaktadır. Cinsel yargılar ve cinsiyet rolleri hakkındaki inançlar, kültürden kültüre farklılıklar göstermektedir. Çevrenin bu konudaki etkisi fazladır. Cinsiyete dayalı roller, yaşamın her evresinde karşımıza çıkmaktadır. Kız çocuklarının oyuncak seçiminden, erkeklerin daha çok para kazanabilecekleri meslekleri seçimine kadar hassas ve farklı konularda bu yargılar görülmektedir.

Toplumsal cinsiyet terimi, kadın ve erkek arasındaki farkı ortaya koyarken, cinsiyet ilişkisindeki evrensel eşitsiz yapılanmayı da ortaya koymaktadır. Cinsel yargılar eril toplum yapısı içinde genel geçer kurallara dönüşmüş cinsiyet farklılığına dayanan yapısal normlardır.

Cinsiyete bağlı rol streotipler, bireyin meslek seçimi sırasında ortaya çıkmaktadır. Mesleki cinsiyet kategorileri olarak nitelendirilen bu olgu, bir işin erkek veya kadın tarafından yapılıp yapılmaması konusunda genel yargılar yansıtmaktadır (Güler, 2005: 64).

2.8.1.8. Örgüt Yapısı: Cinsiyet rolleri ile ilgili toplumsal değerlerin ve kalıp yargıların çalışanları etkilediği bir kültürel yapıyı içeren ataerkil kurallar, örgüt içinde kadının yükselmesini engelleyen önemli engellerden biridir (Uzun, 2005: 37).

Örgütsel kültürün özellikleri, örgütü oluşturan çalışanların paylaştığı düşünce yapısıdır. Bu düşünce yapısı, çalışanları birbirine kenetleyen, birbirlerini anlamalarını sağlayan düşünce bütünüdür.

Gelenekçi düşünce yapısı, kadına öncelikle ev işleri ve çocuk bakımı sorumluluğu yüklemektedir. Bu yüzden ekonomik üretimden uzaklaşan kadın, kendisine çocukluktan beri öğretilen cinsiyetçi rol kalıbını özümsemektedir.

Cinsiyete dayalı ayrımcılığın, örgüt kültüründe varlığını sürdürmesi örgütsel kültürü oluşturan kadın ve erkeğin eşitsizliğinin de sürmesi anlamına gelmektedir.

2.8.2. Aile Yaşamındaki Sorunlar

Aile yaşantısı, iş yaşantısından önce gelen kadın, rol ikilemi, ev işleri ve çocuğunun sorumluluğu arasında gel git yaşamaktadır. Bu gelgitler kadının dikkatini yoğunlaşmasını ve kendine zaman ayırmasını engellemektedir.

2.8.2.1. İş ve Aile: İş ve aile dengesi, çalışan bireyin aile ve iş sorumluluklarının uyumu olarak ifade edilmektedir. Bireyler toplumda hangi statüde olursa olsunlar, iş ve aile yaşamlarını dengeleme uğraşı içindedirler. Değişen koşullar altında her geçen gün, sadece bireysel çabalarla dengeye ulaşmak daha da zorlaşmakta ve bu zorluktan kaynaklanan stres birey tarafından daha çok hissedilmektedir. Bireyin yaşamında işin öneminin giderek merkezleşmesi daha uzun ve sıkı çalışma saatleri yaşam standartlarının yükselmesi, ekonomik zorluklar, iş ve aile talepleri arasındaki mücadelesi daha da yoğunlaştırmaktadır (Kapız, 2002: 139).

İş ve aile arasındaki güç bölümünün engellenmesi için farklı kuramlar ortaya atılmıştır. Bazıları bu iki farklı alanın kadın tarafından bir sınırla ayrılmasını savunurken, diğer bir grup bilim adamı ise sınır kuramının denge kurma açısından yeni açılımlar sunmasına karşın, bazı yönleriyle eleştirmektedir.

Kadınların işgücüne artan katılımlarına rağmen, iş-aile yaşamı rekabeti ve dengesi, yalnızca kadınlara özgü bir olgu olmaktan çıkmıştır. Çünkü iş-aile etkileşiminden kaynaklanan sorunlar bireyin ailesine yansıdığı gibi, çalışanın ait olduğu organizasyonu ve daha geniş çevrede sosyal politika anlamında da toplumu yakından ilgilendirmektedir. Bu bağlamda, özellikle son yıllarda iş-aile dengesine yönelik çabaların, organizasyonların insan kaynakları bölümlerinin politikaları arasında giderek yer almaya başladığı görülmektedir (Kapız, 2002: 150-151).

Çalışma yaşantısının bir parçası olan kadının hiç kuşkusuz statüsünde farklılıklar meydana gelmiştir. Ancak gelenekçi değer ve davranımlar kadının işe yoğunlaşmasını engellemektedir.

2.8.2.2. Ev İşleri: Toplumumuzda evin sorumluluğu tamamen kadının üstündedir. Bu sorumluluk, çalışan kadın için farklı farklı sorunların oluşmasına neden olmaktadır. Ev işlerinden birincil derecede sorumlu olan kadın, bu görevlerden birisinde aksama olduğu takdirde, kadında eksiklik duygusunun doğmasına neden olmaktadır (Koray vd., 2000; akt., Kocacık ve Gökkaya, 2005: 213).

İki farklı alanda mücadele eden kadın için çalışma yaşamı, ev yaşamına verdiği anlamla değer bulmaktadır. Mesleği olan geliri yüksek işte çalışan kadın için ev ve aile yaşamı dengesinin iyi kurulması gerekmektedir. Bu açıdan kadın için meslek ve çalışma koşulları, aile yaşamını da etkilemektedir. Ev dışında kariyer sahibi ve yüksek ücret karşılığı çalışan kadın için hala cinsiyete dayalı iş bölümü devam etmekte ve bu etkileşim halinde olan iki farklı alan ve rol birbirini olumsuz biçimde etkilemektedir.

2.8.2.3. Çocuk Bakımı Sorunu: Kadının “eş” rolünden sonra yükleneceği “anne” rolü tüm yaşantısını etkilemekte ve çocuk sahibi olmadan onun bakımını düşünmek zorunda bırakmaktadır. Çocuğunun sorumluluğunu başkasına bırakan çalışan anne, işine yoğunlaşamazken, bir yandan da çocuğuna yetememesinin ezikliğini yaşamaktadır.

Çalışan annenin çocuk bakımını aile büyüklerine bırakması iş yaşamında daha az sorunlarla karşılaşmasına sebep olmaktadır. Çocuğuna aile büyükleri baktığında kadın, kendini suçlamakta, çocuğuyla ilgilenememesinin olumsuz etkilerini hissetmekte, ancak buna karşılık; çocuğunu bildiği birisine bıraktığı için kısmen de olsa içi rahat etmektedir. Çalışan kadının işteki rolü evdeki rolüyle etkileşim halindedir. Kadın için sahip olduğu meslek ve çalışma koşulları, aile yaşantısının yanı sıra aile yapısı ve evdeki sorumluluklarını da etkilemektedir (Güler, 2005: 75).

2.9. CİNSİYETLERE GÖRE FARKLILAŞAN ROLLER

Bireyin cinsiyetçi rol kalıpları ile toplumsallaşma süreci hayatı boyunca devam eder. Bireylerin özellikleri gerek kişilik gerekse genetiksel olarak toplum içinde belirginleşir. Bu toplumsallaşma esnasında cinsiyete dayalı farklı kimlikler gelişmekte kadınlar ve erkekler arasındaki rol farklılıkları yaşama yansıtılmaktadır. Cinsel farklılık temeline dayanan sosyalleşme, aileden başlayarak, meslek seçimine kadar devam eder.

Toplumsal normlara bağılı olarak kadınlara daha duygusal, daha yakın ilişkiler kurabilecekleri meslekler düşünülürken, erkeklere kadınlara biçilen karakter özelliklerinin tam tersi olan hükmedici, otoriter, güce dayalı meslekler uygun görülmektedir.

Cinsel kimliğin belirlediğı kabul edilen roller, bireyin meslek seçiminden, ev yaşantısındaki sorumluluğı kadar birçok farklı alanda bireyi etkilemektedir. Sosyalleşme ile içselleştirilen cinsel kimlik, bireyin yaşantısındaki davranış kalıplarına dönüşür. Bireye uygun görülen cinsiyet kalıpları ile sosyalleşme, kız çocuğunun annesini, erkek çocuğun babasını örnek alması ile başlar. Aileden sonra bireyi etkileyen sosyalleşme ortamı okullardır. Okulda örnek alınacak farklı kişilerle bir arada bulunan bireyin sosyalleşme süreci devam etmektedir. Okullarda da cinsiyet farklılığının doğan roller açık ya da örtülü biçimde çocuğı yansıtılır (Güldal, 2006: 66).

Toplum içinde toplumsallaşarak, rolleri değişerek büyüyen birey, farklılaşan bu rolleri ile sosyal ilişkilerini düzenler. Birçok rol üstlenen birey de, bu rolleri oynarken kimi zaman uyum içinde olsa da, kimi zaman rol çatışması olabilir (Güldal, 2006: 66).

Geçmiş yaşantıların birikimli tortusu olan tutumlar süreklilik gösteren duygu, inanç ve davranış eğilimlerinin bütünü olarak gelecekteki davranışları da etkiler. Tutumlar rolleri, rollerde ilgili davranışları örüntülerini etkilemektedir. Bireylerin cinsiyete ilişkin rol tutumları değişen sosyal süreçlerinde etkisi ile davranış örüntüleri ve rollerde değişmeye neden olmaktadır (Gönüllü ve İçli, 2001: 86).

Dünyada milyonlarca kadın üreme sorumlulukları ve ev içi görevler yanında bir de ekonomik aktivitelerde yer alır. Dünya çapında yapılan istatistiklerde kadınların %40'nın kadınların dominant olduğu informal sektörde çalıştığı ancak bunun kayıtlara yansıtılmadığı gerçeğı öne sürülmektedir. Bazı kadınlar bu iş alanlarına temel gereksinimlerini karşılayarak genel durumlarından iyileşme sağlanması özgüvenlerinin yükselmesi ve geniş bir sosyal ilişki alanına sahip olmak için girmektedirler. Ancak çok az ekonomik ve sosyal destek kaynağına sahip olan yoksul kadınlar; iş alanındaki cinsiyet ayrımcılığının sürmesi, vasıfsız kadın elemanların sayıca artması, düşük ücretli işlerde kadınların yoğunlaşması, fazla sorumluluk almakla birlikte denetleme

yetkilerinin olmaması nedeniyle bu güçlerden faydalanamazlar. İnfomal sektördeki işlerde çalışma saatleri belirli ve kontrollüdür. Ancak ev içi işlerde ise kadınlar aşırı şekilde sömürülmektedirler. Daha da önemlisi kadınların ücretli işlerde çalışması onları ev işlerinden kurtarmaz. Kadınların birçoğu aynı zaman sürecinde çocuk doğurma ve bakımı yaşlı ve bağımlı bireylerin bakımıyla ilgili ekonomik aktivitelerin içinde de yer alırlar. Sonuç olarak da boş zamanları erkeklere oranla çok azdır. Türkiye’de ekonomik faaliyetlere katılımın en yoğun olduğu 30–39 yaş gurubundaki kadınların yalnızca %39.0’u “çalışan” olarak sınıflandırılmıştır.Oysa bu oran aynı yaş grubundaki erkeklerde %98.0’dır (www.gencgazeteciler.org/crolleri.asp).

2.10. KADIN İLE İLGİLİ MEVZUATTA YAPILAN DÜZENLEMELER

19. yüzyılda yapılan yeniliklerle kadınlar da, kadına yönelik haklar açısından güç kazanmış ve bu süreç içinde toplumsal anlamda önem kazanmışlardır. Kadının toplumsal ve ekonomik anlamda haklarını elde etmede kadın hareketlerinin önemi yadsınamaz. Kadınların ilk hareketleri, kadınların çalışma yaşamına en çok dahil oldukları ABD, Fransa ve İngiltere’de ortaya çıkmıştır. Kapitalist toplumlarda başlayan kadın hareketi, tüm dünyaya yayılmış ve devletlerin bu konu üzerinde çalışmalarını sağlayarak günümüzde uluslararası bir boyut kazanmıştır (Sarieroğlu, 2007: 34 – 35).

Kadınların çalışma hayatında yer almasının önündeki engelleri ortadan kaldırmak ve sorunlarına çözüm üretmek amacıyla ülkemizde birçok yasal ve idari düzenleme yapılmış ve yapılmaya devam etmektedir. Özellikle 1990’lı yılların ikinci yarısından itibaren kadınların ekonomik, sosyal ve kültürel hayata katılımının artırılması ve kadın haklarının geliştirilmesi yönündeki çalışmalar hız kazanmıştır. Ülkemiz, kadın ve erkek çalışanlara eşit muamele konusunda AB’nin sosyal politika programlarından olan Cinsiyet Eşitliği Topluluk Programına katılmıştır. Yine Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü tarafından; Türkiye’de kadınların toplumsal fırsatlardan erkeklerle eşit biçimde yararlanmalarının sağlanması ve kadının insan haklarının korunmasına yönelik olarak hazırlanan, 2007-2008 yıllarında yürütülecek olan, “*Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Geliştirilmesi Projesi*” ülkemizin bu konudaki gelişimine önemli katkı sağlayacaktır. 1990’lı yıllardan itibaren ülkemizde yapılan çalışmalar şu şekildedir;

- BM Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW),
- Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu,
- Pekin+5 Sonuç Bildirgesi olmak üzere
- Uluslararası sözleşme ve kararlar ile
- Avrupa’da kadın sorununun başlangıç noktası olan (1957) **Roma Antlaşması’nın 119. Maddesi** (Antlaşma, üye devletlere, kadın ve erkeklerin eşit iş için eşit ücret almalarını sağlama yükümlülüklerini hatırlatmaktadır.)
- **Avrupa Topluluğu Adalet Divanı’nın** 1970li yıllardan itibaren aldığı kararlar,
- 1992 yılında imzalanan **Maastricht Antlaşması** (Antlaşma ekinde yer alan Sosyal Politika Antlaşması’nın 6 ncı Maddesi kapsamında “Cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılmaksızın eşit ücret” ödenmesi gerektiği belirtilmektedir).
- 1997 yılında imzalanan **Amsterdam Antlaşması**, (Antlaşma kadın ve erkek eşitliğini topluluğun temel görevlerinden biri olarak belirlemiştir) ve AB’ye uyum kriterleri yön vermiştir. Ülkemizde AB’ne uyum sürecinde, kadın-erkek eşitliğinin sağlanması yolunda, Anayasa’nın 10’uncu, 41’inci, 66’ncı ve 90’ıncı madde değişiklikleriyle, kadın-erkek eşitliğinin yasal anlamda eşitlikçi bir güvenceye kavuşması için Medeni Kanun, Ailenin Korunmasına Dair Kanun, aile mahkemelerinin kurulması, İş Kanunu, töre cinayetleriyle mücadelede en ağır hükümlerin yer aldığı yeni Türk Ceza Kanunu gibi yeni düzenlemeler çok önemli gelişmelerdir. Bu süreçte;
- 1975 yılında çıkarılan **kadın ve erkek çalışanlara eşit ücret ilkesinin uygulanması** hakkındaki (75/117/EEC) sayılı direktif,
- 1976 yılında çıkarılan **istihdamda, mesleki eğitimde, meslekte yükselmede ve çalışma koşullarında kadın ve erkeğe eşit muamele ilkesinin uygulanmasına** ilişkin (76/207/EEC) sayılı konsey direktifini değiştiren 23 Eylül 2002 tarih ve (2002/73/EC) sayılı direktif,
- 1978 yılında çıkarılan **sosyal güvenlik alanında kadın ve erkeğe muamele eşitliği** hakkındaki (79/7/EEC) sayılı direktif,
- 1986 yılında çıkarılan **Tarım da dahil bağımsız çalışan kadınların hamilelik ve analık dönemlerinde korunması ve tarım da dahil bağımsız çalışan kadın ve erkeğe eşit muamele prensibinin uygulanmasına** ilişkin 86/613/EEC sayılı direktif,

- 1986 yılında çıkarılan **sosyal güvenlik sistemlerinde kadın ve erkeğe muamele eşitliği prensibinin uygulanması hakkındaki** (86/378/EEC) sayılı direktif,
- 1992 yılında çıkarılan **doğum iznini düzenleyen** (92/85/EEC) sayılı direktif,
- 1996 yılında çıkarılan **ebeveyn iznini** düzenleyen (96/34/EC) sayılı direktif,
- 1986'da çıkarılan **sosyal güvenlik sistemlerinde kadın ve erkeğe muamele eşitliği prensibinin uygulanmasını sağlayan** direktifi değiştiren (96/97/EC) sayılı direktif,
- 1997 yılında çıkarılan **cinsiyete dayalı ayrımcılık konusunda kanıt yükümlülüğü** hakkındaki direktif (97/80/EC).
- UNICE, CEEP ve ETUC tarafından sonuçlandırılan **ebeveyn izni konusunda çerçeve anlaşma** hakkında 3 Haziran 1996 tarih ve 96/34/EC sayılı Konsey Direktifi gibi düzenlemelerin iç hukukumuzda yansıtılması çalışmaları gerçekleştirilmiştir. Direktifler ve kurucu antlaşmalardaki ilgili maddeler aracılığıyla ülkeler bu politikaları gerçekleştirmekle yükümlü kılınmaktadır AB, aday ülkelere bazı alanlarda AB Müktesebatına uyum sağlanması için tam üyelik sonrasında bir geçiş süreci öngörebilirken, cinsiyet eşitliği mevzuatının katılım süreci boyunca “**eşzamanlı**” olarak gerçekleştirmesini istemektedir. Bu yüzden bu düzenlemelerin uygulamaya tam manasıyla girmesi üyeliğimiz için kritik öneme sahiptir. Bu düzenlemelerle Avrupa Birliğine katılım sürecini yaşayan Türkiye, AB sosyal politikasının temel amaçlarından biri olan cinsiyet eşitliğinin “**bir insan hakkı, sosyal adalet ve demokratik temsil sorunu**” olduğu görüşünü, toplumsal sisteme yansıtmak için kadın erkek eşitliği ve kadının insan hakları konularında önemli ilerlemeler kaydetmiştir. Bu direktiflerin yansımalarıyla **4857 sayılı Yeni İş Kanunu** ve bu Kanuna dayanarak çıkarılan Yönetmelikler, öteden beri mevzuatımızda mevcut olan çalışma hayatında kadınları korumaya yönelik düzenlemeleri güçlendirmiştir (Sarieroğlu, 2007: 34 – 35).

İş Kanunumuzda önemli değişiklikler yapılmıştır. Getirdiği en önemli ilerleme işveren işçi ilişkisinde cinsiyet dahil hiçbir nedenle temel insan hakları bakımından ayırım yapılmayacağıdır. Bu kapsamda, iş sözleşmesinin yapılmasında, uygulanmasında ve sona erdirilmesinde cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapılamayacağı, cinsiyet nedeniyle eşit değerde iş için daha düşük ücret verilemeyeceği, cinsiyet, medeni hal ve aile yükümlülükleri, hamilelik ve doğumun iş akdinin feshi için geçerli sebep oluşturamayacağı Kanunda yer almıştır.

Yeni İş Kanununda işyerinde cinsel taciz ve kısmi çalışmaya ilişkin hükümler de ilk kez yer almıştır. Kadın çalışanlara verilen ücretli doğum izin süreleri de arttırılmıştır (Sarıeroğlu, 2007: 35).

2.11. YÖNETİM

Yönetim, bir gruba bağlı kişilerin çabalarının ortak bir amaca yönelmesine yol gösterme, önderlik etme ve bunların denetimini gerçekleştirmektir. İzlemek ve değişen toplumsal istemlere göre amaçlarını gerçekleştirmek zorundadır (Başaran, 1989: 12).

Yönetim, yönettiği örgütün amaçlarını başarıyla gerçekleştirmekle yükümlü olan bir araçtır. Hangi tür kurum ya da kuruluşun yönetimi olursa olsun, yönetim işlevinin yerine getirilmesinde izlenen aşamalar, hep birbirinin benzeri olmaktadır. Bu nedenle yönetim, “Evrensel bir süreç” tir (Akat ve Budak, 1994: 122).

Yönetim evrensel bir kavramdır. Önceden ne yapacağının kestirilmesi oldukça zor olan insanla uğraşır. İnsanın toplumsal yaşama gereği olan diğer kişilerle ilişkilerini, onların çeşitli etmenler altındaki davranışlarını inceler. Bu anlamda hepimiz birer yönetici sayılırız. Ustalığımızı, zamanımızı ve faaliyetimizi planlayıp, örgütler, onları yönlendirir ve kontrol ederiz. Böylece kendimizi yönetiriz. Ana-baba işlerini, ev faaliyetlerini ve çocuklarını yönetirler. Öğrenciler okulda çeşitli konu ve derslerde başarılı olmak için zamanını kullanmayı yönetmek ve denetlemek zorundadır. Daha üst düzeyde ele alınırsa başhekim hastaneyi, müsteşar bakanlığını, ziraatçı çiftliğini, genel müdür şirketini, dekan fakültesini yönetmek zorundadır. Bu çeşitli uğraşlar farklı alanlara aitmiş gibi görünse de hepsinin ortak yönü, farklı amaçlara yönelik örgütsel çabanın yönetilmesidir (Can, 2001; akt., Güçlü, 2003: 63).

Örgütlerde madde ve insan kaynaklarını, örgütsel amaçlar doğrultusunda en verimli şekilde kullanmak, yönetimi tanımlamaktır. Yönetimin, buna paralel olarak pek çok tanımı yapılabilir. Esas olan, yönetimin örgütsel amaçları gerçekleştirmesi ve eğitim çalışanlarına yaşamı kolaylaştırabilmesidir (Cemaloğlu, 2005: 249).

Yönetimde her şeyden önce belirlenmiş amaçlara diğerleri ile birlikte çalışarak ulaşma, başkalarına iş yaptırma ve onların yardımını alma söz konusudur. Başkaları ile

birlikte çalışma, yönetici ve yönetilen kavramlarını öne çıkarmış, böylece örgütlerde insan unsuru, önemli bir bileşen haline gelmiştir (Ağdelen ve Ağdelen, 2006: 27).

Yönetim bilimcilerinin hem fikir oldukları tanıma göre yönetim, örgütün sahip olduğu madde ve insan kaynaklarını kullanarak, örgüt amacını gerçekleştirme bilim ve sanatıdır. Bir başka deyişle yönetim, bir örgütte, önceden belirlenmiş işleri yapmak üzere bir araya getirilen insanları örgütleyip eşgüdümleyerek eyleme geçirme sürecidir diye de tanımlanmaktadır. Yönetimin uğraş alanı insandır ve insan da son derece değişken bir varlıktır. Örgütlü çabaların en iyi biçimde sürdürülebilmesi için yönetim'e ihtiyaç duyulmuş ve yönetimin önemi de örgütlü yaşamla birlikte artmıştır. Her yönetimde bir hizmet vardır ve hizmetin en belirgin özelliği de soyutluğudur. Hizmet, elle tutulamaz, gözle görülemez ve duyulamaz. Kısacası bir ölçü birimiyle de ifade edilemez. Hizmeti üreten ile tüketen arasında yüz yüze ilişki ve yakınlık gerekir. Bu da, eğitim yönetiminde kaçınılmaz bir zorunluluktur. Çünkü, eğitim yönetiminde kalite ve performans insana bağlıdır. Hizmete olan talep değişken ve belirsiz olduğundan sunulan hizmet miktarı ile talep edilen hizmet arasında denge kurmak her zaman yönetimin elinde de değildir (<http://aliihsanozcakir.googlepages.com/YNETM-YNETC-YETKNedir.doc>).

Yönetim kavramı da kuşkusuz diğerleri gibi farklı disiplinlerce, farklı şekillerde değerlendirilmektedir. Yönetimin tanımını, Budak'ın yaptığı tanımlamayı (Budak, 1998: 7) “Örgüt amaçlarına etkili ve verimli bir biçimde ulaşmak için, yaratıcılık, planlama, örgütleme, yöneltme, koordinasyon ve kontrol işlevlerini, bir bilgi sistemi ve sistemsel omurga üzerinde, olumlu bir iç çevre yaratarak ve dış çevre ile uyumlu olarak yürütmek” şeklinde, biraz daha genişleterek yapmak olanaklıdır. (<http://egitek.meb.gov.tr/bulten/evt/evt8/evt2.html>).

Yönetimin amacı, insan zaman, para, malzeme, yer gibi unsurları daha az kullanarak en çok verimi elde etmek ve örgütün amaçlarını gerçekleştirmek için etkili işleyişe kavuşturarak işleyişini sürdürmektir. Görevi ise örgütü amaçlara uygun yönetmektir. Örgüt içinde yönetime duyulan ihtiyacın nedeni örgütün amaçlarını planlanan düzeyde gerçekleştirmektir. Bunun gerçekleşebilmesi için etkili bir yönetime ihtiyaç vardır (Dumrul, 1987; akt., Çağlar ve arkadaşları, 2005: 61 – 80).

Yönetim örgütle mümkündür. Örgütü yaşatacak olan da yönetimdir. Yönetim kendisinde görev alan kimselerin kişilikleriyle bağıntılıdır. Örgüt ve yönetim, yürürlükteki mevzuata göre kurulur. Yürürlükteki yasalar, yöneticinin karşılaştığı her sorunu tamı tamına karşılamayabilir. Mevzuat yöneticinin yorum ve uygulamalarına göre değer kazanır. Yönetim, mevzuattan başka, çeşitli grupların ve özel etmenlerin etkisi altındadır. Yönetim her an değişen durum veya kuvvetler arasında bulunmaktadır. Yönetici bütün bunları bilerek davranışlarını ayarlamak zorundadır (Aslan, 1990; akt., Aldemir, 1996: 16).

Yönetimin amacı, kişiliklerin doğurduğu farklılıklar, bunun sonucunda ortaya çıkabilen algı ve değer yargılarındaki farklılıklar ile amaçlarda ve amaçları sağlayacak araçlardaki farklılıkların kontrolüdür. Bu farklılıkların hemen hepsi potansiyel çatışma kaynaklarıdır. Bu çatışma kimi zaman açık bir biçimde ortaya çıkabileceği gibi bazen de su yüzüne çıkmamakla birlikte süregeldiği için hem örgütsel hem de bireysel davranışlarda ussallıktan ayrılarak davranış bozukluklarına sebep olabilir (Can, 1994: 290).

Yönetim bilimi toplumun yapısında meydana gelen hızlı gelişme ve değişimler sonucunda bazı dalları ve uzmanlık alanlarına ayrılmış bulunmaktadır. Bu uzmanlık alanlarından “Eğitim yönetimi” uzmanlık alanıdır.

Eğitim yönetimi, toplumun eğitim gereksinimini gidermek için uygulanan yapılandırmalardır. Eğitim sisteminde milli eğitimin amaçlarını gerçekleştirebilmek için bir araya gelen eğitim personeli ile diğer kaynakların teşkilatlandırıp koordine ederek eyleme geçirme sürecidir.

Yönetim geçici ve anlık olmayan süreklilik gösteren, birbirini bütünleyen etkinlikler ve davranışların tümüdür. Yönetim, işlevselliğin ölçüsünde uygulamaya aktarılır ve insanoğlunun varlığı sürdüğü müddetçe yönetim olgusu da varlığını sürdürecektir.

2.12. YÖNETİM ÖRGÜTÜ OLARAK OKUL

İnsan davranışları eğitim yoluyla yönlenir, oluşur ve gelişir. Bu anlamda eğitim, insan davranışlarını yönlendiren, oluşturan ve geliştiren bir değişkendir. İnsanların doğadaki olanaklardan yararlanmaları ve mutlu bir yaşam sürdürmeleri, almış oldukları eğitimle yakından ilişkilidir. İnsanlar, değişen koşullar ve teknolojik gelişmeler doğrultusunda yetenekleri ve almış oldukları eğitimle orantılı olarak dünya kaynaklarından yararlanırlar. Kişi, davranışlarını eğitim örgütü olarak kabul edilen aile, okul, iş yeri ve diğer toplumsal ortamlarda kazanmaktadır. Bununla birlikte eğitim, insan ile yaşam arasında bir köprü durumunda olduğundan, toplumdaki değişme ve gelişme hızına paralel olarak, insan eğitilmesi ve yetiştirilmesi ve önem kazanmaktadır (Taymaz, 2003: 3).

Okula dayalı yönetim, eğitimde yenileşme, personelin yenileştirilmesi, sürekli personel gelişimi, okul faaliyetlerinin iyileştirilmesi konuları üzerinde odaklanmaktadır. Okula dayalı yönetim, eğitimle ilgili her türlü kararın okulda alınması demektir. Okula dayalı yönetim, eğitim-öğretimi geliştirmek amacıyla okul düzeyinde yetki ve sorumlulukların artırılmasına, özerklik ve katılımlı karar almaya dayalı, okulları temel karar alma birimi olarak kabul eden eğitimin yerinden yönetim biçimidir (http://www.genbilim.com/index.php?option=com_content&task=view&id=1385&Itemid=91).

Toplumsal ihtiyaçların giderilmesi, toplumsal sorunların ortadan kaldırılması gerekliliği, insanları diğer toplum üyeleriyle yardımlaşmaya, birlikte iş yapmaya zorlamaktadır. Bu zorlanmanın normal sonucu olarak da toplumda örgütler (toplumsal birimler) doğmuştur.

İnsanların eğitilmek için başkalarıyla ilişkiye geçmesi, toplumda eğitim için bir ilişkiler örüntüsünün oluşmasına neden olmuştur. Toplumdaki bu eğitsel ilişkiler örüntüsü de, eğitim kurumunu oluşturur. Toplumda eğitim kurumunun oluşması, toplumun üyelerine eğitim gereksinimlerini giderme olanağı tanımıştır. Toplumu yöneten devlete de, toplum üyelerinin eğitim haklarını kullanma haklarını hazırlama görevini yüklemiştir. Böylece toplumun eğitim sistemi oluşmuştur.

Örgütlerde madde ve insan kaynaklarını, örgütsel amaçlar doğrultusunda en verimli şekilde kullanmak, yönetimi tanımlamaktır. Yönetimin, buna paralel olarak pek çok tanımı yapılabilir. Esas olan, yönetimin örgütsel amaçları gerçekleştirmesi ve eğitim çalışanlarına yaşamı kolaylaştırabilmesidir. Bu yönetsel eylemler için güçlü yönetim bilgisine, liderliğe ve iletişim becerisine ihtiyaç vardır. Bu niteliklere sahip yöneticilerin seçilmesi, eğitilmesi ve istihdam edilmeleri önem taşır (Cemaloğlu, 2005: 250).

Geniş anlamıyla örgüt; belirli amaçlar doğrultusunda kişilerin çabalarının eşgüdümlendiği bir yönetim işlevi; amaç insan teknoloji boyutlarının etkileştiği bir sistem; kişiliğini belirleyen ve kendine özgü bir kültürü olan işler, mevkileri çalışanları ve aralarındaki yetki ve iletişim ilişkilerini gösteren bir yapıdır (Güçlü, 2003: 147).

Bir toplumun çağdaş uygarlık düzeyine ulaştırabilecek öge eğitimidir. Eğitim kurumunun yapısal özellikleri ve amacı, çağdaş uygarlığa erişmenin temelidir. Ancak o sistemin yapısal özelliklerinin yeterli olmasının yanı sıra o sistemi işletecek insan girdisi de çok önemlidir. Sistemi işletecek ve sistemden etkilenecek olan insan olduğuna göre, sistemi içindeki etkinlik, insanın davranışlarını olumlu yönde değiştirecek biçimde şekillenmelidir.

Her örgüt gibi, okullar da toplumda belli amaçları oluşturmak kurulmuştur. Okullar bu amaçlarına yöneticileri ve okulların verimliliğinde güçlü bir etkiye sahip olan öğretmenlerle ulaşabilir. Okuldaki eğitim ve öğretim faaliyetlerinin genel amacı; bir ülkenin geleceği olan çocukların bilgi, beceri ve davranış olarak sağlıklı ve verimli yetişmelerini sağlamaktır (Ağdelen, 2006: 27).

Okul çeşitli değerlerin bir arada bulunduğu ve çatıştığı bir örgüttür. Okulun temel görevlerinden biri de, hem kendi içinde hem de kendi dışında çatışan sosyal, politik ve ekonomik değerleri uzlaştırmak ve dengelemektir. Okul bireyin topluma uymasını sağlamak için kurulmuş bir örgüt olduğundan, toplum koşullarını ve değerlerini bireye açıklamak zorundadır. Okulun toplum koşullarını ve değerlerini açıklamak, birinci derecede okul yöneticisine düşen bir görevdir (Çelik, 2000: 54).

Eğitim sistemi okulu da kapsayan bir üst sistem konumundadır. Genel kullanımıyla eğitim yönetimi kavramının içeriğinde, halk eğitim müdürlükleri, ders araçları merkezi, ilçe milli eğitim müdürlükleri vb. okulun dışındaki başka eğitim kurumlarının yönetimi de algılanmaktadır. Eğitim yönetiminin kapsamı ulusal, çerçevesi uluslararası boyutlardadır (Açıkalın, 1994: 66).

Okul, eğitim örgütünün en sistemli alt birimdir. Eğitim toplum ilişkilerini en yoğun biçimde bu alt sistem aracılığıyla sürdürmektedir. Eğitim sistemine yönelik toplumsal beklentilerin örgütsel düzeyde okula ve bireysel düzeyde ise okul yöneticileri ve öğretmenlere yöneltildiği anlaşılmaktadır. Toplum kesimlerinin okul yöneticileri ve öğretmenlere yönelik beklentileri toplumun okula yönelik beklentilerini ifade etmektedir. Bu alanda toplum, Türkiye’ de eğitim sisteminin örgütlenme biçimine dayalı olarak, merkez ve yerel eğitim yöneticilerinin karşılayabileceği beklentilerinin önemli bir kısmının da okul yöneticileri ve öğretmenlere yöneltmektedir. Okul yöneticileri ve öğretmenlerin toplumun beklentilerine duyarlı olmaları gerekir (Çelik, 2000: 89).

Okul yöneticileri liderlik güçlerinden örgütsel güçleri kullandıklarından formal lider konumundadırlar. Okul yöneticilerinin uzmanlık gücünü kullanabilmeleri eğitim yönetimi alanındaki uzmanlıklarına bağlıdır. Uzmanlık güçlerini sınırlandıran etken eğitim yönetimi konusunda hizmet öncesi bir eğitimden geçmemiş olmalarıdır. Ayrıca okul yöneticilerinin karizmatik güçlerini kullanmadıklarından dolayı karizmatik lider olamazlar (Çelik, 2000: 90).

Eğitim bir toplumu oluşturan ve toplumun ham maddesi olan insanı yeniden yaratarak kontrol etme çabası olarak tanımlanabilir. Toplumsal bir kurum olan eğitim formal örgütü ise okuldur. Okul eğitim sisteminin, en işlevsel parçası, eylemsel sınırlarını ve çevresini belirleyen, sistem sınırında, uçta, ilk düzeyde, üretim amaçlı somut örgütlenmesidir (Açıkalın, 1998: 97).

Okulun diğer eğitim kurumlarından ayıran başlıca özellik, insan üzerinde çalışması ve onu değiştirme yeteneğidir. Bu yüzden toplumun tüm kesimlerinin ilgi merkezidir. Tüm toplum kesimleri eğitimin etkileme gücünün farkındadır ve bu nedenle

de kendi değerleri ve eğilimleri doğrultusunda eğitime yön vermek ve eğitimden faydalanmak isterler.

Okul, çatışan değerlerin tam ortasında bulunur. Toplumsal bir düzen olan okul, farklı değerlere sahip bireyleri bilinçli olarak bir araya getirir ve her bireye kendi değer yargılarını, inançlarını durulaştırma, netleştirme, bütünleştirme ve gerçekleştirme imkânı verir (Aydın, 1994: 150 -151).

Okul yönetimi, eğitim yönetiminin sınırlı bir alana uygulanmasıdır. Bu alanın sınırlarını eğitim sisteminin amaçları ve yapısı belirler. Okul yönetiminin görevi okuldaki tüm insan ve madde kaynaklarını en verimli biçimde kullanarak, okulu amaçlarına uygun olarak yaşatmaktır. Okul müdürünün bu görevi başarı ile yerine getirebilmesi, okulu bir roller sistemi olarak görmesine, davranışlarını her zaman ilişkili olduğu öğretmenler ve diğer personelin rol ve beklentilerini de göz önünde tutarak ayarlanmasına bağlıdır (Bursalıoğlu, 1982; akt., Taymaz, 2003: 55). Aslında okul tek başına bir eğitim kurumu değildir. Öğrencinin ailesi ve içinde bulunduğu evre de birer eğitim kurumudur. Eğitim planlaması ve uygulaması yapılırken kültürel, toplumsal ve ekonomik işlevleri göz önünde bulundurulur (Adem, 1981; akt., Taymaz, 2003: 55).

Okul yönetimi açısından durumsal liderlik davranışı daha çok ilişki yönelimli olmak zorundadır. Çünkü okul örgütlerinde çalışan öğretmenlerin olgunluk düzeyi yüksektir. Bu nedenle okul yöneticisi öğretmenlere karşı ilişki yönelimli liderlik davranışı sergilemelidir. Okul yöneticisi sadece öğretmenlerin yöneticisi değildir. Dolayısıyla okul yöneticisinin liderlik davranışı, öğretmenlerin yanında eğitimci olmayan personel ve öğrencileri de etkilemektedir. Okul yöneticisinin öğrencilere karşı göstereceği liderlik biçimi, ğretmenlerinkinden farklı olacaktır. Zaman zaman görev yönelimli liderlik davranışı sergileyerek öğrencileri yönlendiren okul yöneticisi, ilişki yönelimli liderlik davranışlarıyla öğrencilerin güdülenme düzeyini yükseltebilir. Öğrencilerin bir takım istendik davranışları kazanmasında okul yöneticisinin liderliği büyük önem taşımaktadır (elik, 2000: 127).

Okul yöneticiliği, eğitim yöneticiliğinden ayrı bir meslek alanıdır. Çünkü okul yöneticilerinin yeterlik alanları, eğitim yöneticilerinden farklıdır. Okul, rgt ve işleyişi

olarak eğitim yönetiminin bağımlı değişkeni konumundadır. Üst düzeyde eğitim politikalarını, planlarını belirleyen; orta kademe bunları yorumlayan eğitim yöneticileridir. Ancak bütün bunların uygulanmasını gerçekleştirip, sistemin geri beslemesini sağlayanlar ise okul yöneticileridir (Açıkalın, 1998: 133).

Farklı eğitim ve beklentilere sahip toplumsal güçlerin ortasında bulunan okulların amaçlarını gerçekleştirecek, yapısını yaşatacak ve havasını koruyacak kişi okul yöneticisidir. Okul yöneticisi zor bir duruma düştüğü zaman okulun amaçlarından özverilik etmeyi düşünmeyecektir. Bunun için kişisel özverilik gerekecektir, bunu gösterebilen yönetici yönetimin gerçek görevine göre davranmış olacaktır. Okul yöneticisinin böyle davranabilmesi için örgüt ve yönetim kavramlarını iyi bilmesi ve bunlar arasındaki ilişkiyi gözden kaçırmaması gerekir. Ayrıca yöneticinin mesleksi bir değer sistemi bulunmalıdır. Böyle bir değer sisteminin benimsemekten olan ile olması gereken arasındaki farkı görüp ona göre davranış göstermesi olanaklı değildir (Bursalıoğlu, 1994: 76).

Okul yöneticisi, katılma ilkesini benimsemek ve uygulamak zorundadır, çünkü informal yanı ve grupları güçlü olan okulun işleminde, iş birliğinin önemli yeri vardır. İş birliği ise, katılma sayesinde gerçekleşir. Uzmanlaşmanın geçerli olduğu günümüzde, bu uzmanların fikir ve eylemleri ancak işbirliğiyle koordine edilebilir. Bu koordinasyon da dayanışma yoluyla sağlanır. Katılanlar, katılma eylemini doğru ve uygun buldukları oranda yasal görürler. Fakat katılma derecesi katılanların değer ve beklentilerini aştığı zaman, katılma, katılanların gözünde geçerliliğini kaybeder. Katılma, güdümlü olursa, verim üzerinde olumlu etkiler yapması beklenemez. Aşırı kontrol de katılmayı ve yeniliği azaltır, çünkü üyeler sadece ölçüleri karşılamak kaygısında düşerler (Bursalıoğlu, 1994: 161 – 162).

Eğitim yöneticisi hem işlenen insan gücü kaynağı olarak öğrencilerin en iyi şekilde yetiştirilmesi hem de işleyen insan gücü kaynağı olarak öğretmenin etkili bir şekilde çalıştırılması ve hizmet içinde yetiştirilmesi için uygun bir örgütsel iklimi sağlaması beklenen kişidir (Çelik, 2000: 85).

Bir okul yöneticisinin etkileme gücünün gerçek kaynağı, yetkilerin kullanılış biçiminin örgüt üyelerince kabul edilmiş, benimsenmiş olmasıdır. Yöneticinin öğretmene saygı göstermesi, ona arkadaşça davranması ve yaptığı işe içten ilgi göstermesi, öğretmen moralini yükseltici davranışlardır. Yöneticilerin öğretmenlere ilgi göstermesi, görüşlerini sorması ve dikkate alınması, hem morali hem de başarıyı arttıracak rol oynayabilir (Aydın, 1988: 89–90).

Bir okul yöneticisi, okulun eğitim programlarının, öğrenci hizmetlerinin, iş gören hizmetlerinin, genel hizmetlerin ve eğitim bütçesinin işlerini planlanan düzeyde yapabildiğinde okulu etkili yönetebilir. Böylece okulun eğitsel, örgütsel ve yönetsel amaçlarını gerçekleştirebilir (Başaran, 1996; akt., Öksüm, 2001: 5).

Okulun amaçlarını gerçekleştirecek yapısını yaşatacak ve havasını koruyacak, iç öğelerin lideri okul yöneticisi olmalıdır. Okul denilen sosyal sistemin birey ve kurum boyutlarını dengede tutabilmesi, okul yöneticilerinin bir örgüt mühendisi kadar sosyal mühendis olmasını gerektirmektedir. Okul yöneticileri etkili olabilmek için hem yönetim kavram ve kurumları hem de insan ilişkileri alanında bir takım bilgi ve becerilere sahip olmaları gerekir (www.donusumkonagi.net).

Bir okuldaki eğitim hizmetinin kalitesi okul yöneticileri yanında öğretmenlerin kalitesi ile de yakından ilgilidir. Öğretmenin eğitimdeki yeri büyük bir önem taşımaktadır. Öğretmenin iyi bir eğitim alması hizmet içi kursla sürekli eğitilmesi, bilişim konularını takip etmesi yeniliğe açık olması, alanı ile ilgili yayın çalışmalarını takip etmesi hem eğitimde başarıyı arttıracak hem de iyi eğitilmiş insan yetiştirmesine katkı sağlayacaktır. Bunun yanında, öğretmenlerin yeni öğretim teknolojileri konularında kendilerini geliştirmesi, yönetim kavramı ve yönetim süreçlerinin işleyişi hakkında bilgi sahibi olması öğretmenin verdiği ve vereceği eğitimin kalitesini arttıracaktır. Eğitim kurumlarında yönetici olarak çalışan bireylerin ve öğretmenlerin yönetim süreçleri ve bu süreçleri örgütlerde nasıl çalıştığı hakkında yeterli bilgiye sahip olması büyük önem arz etmektedir (Ağdelen, 2006: 28).

2.13. OKUL YÖNETİCİSİ

Yönetim, örgütün işlemlerini sağlayan bir süreçtir. Baskın ve yöneten temel kurum olarak yönetimin ortaya çıkışı, toplumsal tarihin temel yapı taşlarından biri yönetim olarak kabul edilmektedir. Yönetim süreci bir insanın, bir başka insanın otoritesini kabulünün genel göstergesidir. Bilim olarak yönetim, değer bilim alanlarında da etkilenmiştir. Eğitim yönetimi kamu yönetiminin özel bir alanıdır. Okul yönetimi de eğitim yönetiminin daha sınırlı bir alana uygulanmasıdır (Taymaz, 2000: 3). Eğitim kurumunun başarılı olması ve sürekliliği, belirlenen hedeflere ulaşma derecesine bağlıdır. Bu açıdan bakıldığında okul yöneticisi, bir okulda hedeflerin yerine getirilebilmesi için, iş görenleri örgütleyen emirler veren çalışmaları yönlendirip koordine eden ve denetleyen kişi olarak tanımlanabilir (Gürsel, 1997; akt., Ağdelen ve Ağdelen, 2006: 27).

Yönetim, farklı bilim dalları tarafından geliştirilen çözümsel yaklaşımların birleştirilmesi ve uygulanmasını kapsar. Yönetici bu farklı görüşleri kendi bilgi ve deneyimlerinin ışığında birleştirme ve edindiği sonuçları özel sorunların çözümü için uygulama durumu ile karşı karşıya olan insandır (Taymaz, 2000; 3). Yönetimin görevi kurumu amaçlarına uygun olarak yaşatmaktır (Çalık, 2003: 4). İyi yöneticiler, hem yönetim, hem davranış bilimlerinde yetişmiş olmalıdır. Yönetimde problemler deneme yanılma yoluyla değil, bilim yoluyla çözümlenmelidir (Bursalıoğlu, 1987: 11). Dolayısıyla yöneticilerin kurumlarındaki çıkabilecek problemleri önceden görüp buna uygun problem çözme tekniklerini uygulamaları gerekmektedir (Çalık, 2003: 5).

Yönetici aynı zamanda liderlik özelliği olan ve kurumun başarısında önemli rol oynayan bir kişidir. Eğitim örgütlerindeki değişimin düzenli ve planlı olarak yapılması, sürekli gelişme felsefesi ile paralellik arz etmesi liderlerin önemli fonksiyonları olarak görülürken, bu çalışmaların çevre tarafından desteklenmesi de gerekmektedir. Özellikle yönetimde çalışan bütün personeli liderin desteklemesi değişimi canlı tutacaktır (Cafıoğlu, 1996; Akt., Ağdelen ve Ağdelen, 2006, 28).

İnsanoğlunun varlığıyla başladığı kabul edilen yönetim, farklı disiplinlerde farklı tanımlarla karşılık bulmuştur. Disiplinlerdeki yönetim anlayışının farklılığına karşın bu yaklaşımlardaki ortak nokta yönetimin, çalışanların örgütsel çerçevesindeki

abaları aracılığıyla amaçlara ulaşma çabası olduğudur. Çünkü yönetimin işlevselliği, devamlılığı, etkinliği ve belirlenen amaç ya da amaçlara ulaşması diğer faktörlerle birlikte insan faktörünün etkin bir biçimde “aracı” olarak kullanılmasıyla mümkündür. Örneğin bir işçi kendisine düşen işi ya da yapılması gereken işi yaptığında, örgütün dolayısıyla yönetim belirlediği amaç veya amaçlara ulaşmasında yaptığı iş oranında “aracı” görevi üstlenmiş olacaktır. Bu faaliyet, örgütün amacına ulaşmasında bireysel katkının varlığını gösterir. Bu durum, genel olarak departmanların ve çalışanların amaç ve araç çerçevesinde faaliyetleri olarak düşünüldüğünde, burada da amacın toplu veya grup olarak gerçekleşmesi söz konusudur. Böylece yönetimin faaliyetler çerçevesinde işlevselliğinin ve devamının gerçekleştirilmesi sağlanmış olacaktır. (Yılmaz, 2003: 107).

2.14. İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNDE YÖNETİCİDEN BEKLENEN DAVRANIşLAR

Yönetim, rgt amaçlarına erişmek için planlama, örgütleme, koordinasyon ve değerlendirme gibi işlevlerin sistemli bir şekilde uygulanması ise; yönetici de örgütleri hedefe ulaştırmak için uyumlu bir şekilde ve işbirliği içinde etkili ve verimli olarak yönetmek sorumluluğunda olan kişidir. Yönetici insan kaynaklarının yanı sıra maddi kaynakları ve zaman faktörünü de etkili bir şekilde kullanmak zorundadır. Bu durumda yönetici, bir zaman dilimi içinde birtakım amaçlara ulaşmak için insan, para, hammadde, malzeme, makine, vb. Üretim araçlarını bir araya getiren; onlar arasında uygun bir bileşim, uyumlaşma ve ahenkleşmeyi sağlayan kişidir (http://dersimizkimya.com/egitim_makal_pdf/yoneticivelider.pdf).

Yeni retim araçları bütün boyutları ile örgütün beşeri yönünü temsil eden insan kaynaklarını işaret etmektedir. Değişim ve rekabet, geçmişin örgüt piramidinin en alt kesimini oluşturan insan kaynağını günümüzde örgütsel vizyonun oluşturulmasında, örgütsel etkinliğin ve verimliliğin sağlanmasında örgütsel piramidin en st noktalarına taşımıştır. İçinde bulunduğumuz yüzyılda ve bilgi toplumunda, insan kaynakları ve onun sahip olacağı bilgi, kurumların rekabet gücü açısından stratejik bir öneme sahiptir. Artık anlaşılmıştır ki, örgütteki teknoloji maddenin temel ilkelerine tabidir, yani o teknolojiye sahip olmak pek çok rakip açısından mümkündür. Farkı ve mükemmelliği yaratacak olan insan, onun düşünceleri deneyimleri, bilgileri ve adanmışlık duygusudur

(http://www.sosyalbil.selcuk.edu.tr/sos_mak/makaleler%5CMehmet%20%C4%B0NCE%5C319-340.pdf).

Örgütü oluşturan insanlar, üretim sürecini oluşturmaktan çok üretim ve hizmetin sürecini belirleyen ona yön veren etmen olarak önem kazanmıştır. İnsan kaynakları yönetimi uygulandığı ülkeye, örgüt, ürün ve pazarına göre farklı biçimler ve özellikler taşımaktadır. Bu farklılıkların yanında insan kaynakları yönetim sisteminin taşıdığı ortak yönler bulunmaktadır. Bu özellikler şöyle sıralanabilir:

- İKY üst yönetim tarafından yürütülen bir aktivitedir.
- İKY'nin yürütülmesindeki sorumluluk eylemci birim yöneticilerine aittir.
- İKY çalışanların bireysel gelişimini sağlamaya çalışır.
- İKY güçlü kültür ve değerlere önem verir.
- İKY istihdam politika ve uygulamalarında uygun ve detaylı bir yaklaşımın benimsenmesini içerir.

- İKY kurumun hedeflerine başarılı bir şekilde ulaşmayı amaçlar
- İKY 'nin temelinde çalışanların ilişkilerinin yönetilmesi yer alır.
- İKY' de esnek roller ve ekip çalışması önem taşır.
- Ödüller, performans yetenek ve yeterliliğe göre farklılaşır.
- İKY insana yönelik yönetim anlayışı ile örgütsel değişimi sağlar

(<http://yayim.meb.gov.tr/dergiler/170/170/cemal%20calik.doc>).

Eğitim alanındaki farklılaşmanın odağı okullardır. Okulda bulunan insan kaynaklarının bilgi ve beceri sahibi olmaları, oluşan bu farklılıkların başarı ile sonuçlanmasını beraberinde getirebilir. Eğitim kurumlarının temel özelliği, insan ilişkilerine dayalı olmasıdır. Okulların üç önemli insan kaynağı yöneticiler, öğretmenler ve öğrencilerdir.

Eğitim yönetiminin amacı, eğitim birimlerince belirlenen amaçlara ulaşabilmek için insan ve madde kaynaklarının etkili ve verimli bir biçimde kullanarak, belirlenen politikaları ve alınan kararları uygulamaktır. Okul yönetimi, eğitim alanına ilişkin politika, karar verme amaçların gerçekleştirilmesi ile ilgilenir. Eğitim yöneticileri bunu yaparken, insan ve madde kaynaklarını koordine etmek, karar vermek ve grup çabalarını yönlendirmek için genel yönetimin teori, teknik, ilke ve metotlarından yararlanır. Okul

yöneticisinin insan ve madde kaynaklarını etkili ve verimli bir biçimde yönetmesi, ilişkisi olduğu öğretmenler ve diğer personelin rol ve beklentilerini göz ardı etmesine ve buna göre davranmasına bağlıdır (<http://yayim.meb.gov.tr/dergiler/170/170/cemal%20calik.doc>).

Okullarda insan kaynakları yönetimi yaklaşımının uygulanabilmesi, yöneticilerin kendilerini geliştirmelerine, okul personeli ile etkili bir iletişim içerisinde girmelerine ve onları güdüleyebilecek liderlik özelliklerine sahip olmalarına bağlıdır. İnsan kaynakları yönetimi bağlamında okul yöneticilerinin bazı sorumlulukları şunlardır (Çalık, 2003: 176):

1. Okulun amaçlarını ve felsefesini açıklamak.
2. Okulun politikalarını saptamak ve tanıtmak.
3. Okul etkinlikleri için ihtiyaçları saptamak.
4. Okulda katılımcı ve demokratik yönetimi geliştirmek.
5. Okulda kişiler ve gruplar arası ilişkileri kurmak.
6. Eğitim ve öğretim etkinliklerini planlamak.
7. Çevrenin desteğini kazanmak.
8. Okul içi ve okul dışı öğelerle iletişim ve eş güdüm sağlamak.
9. Etkili bir işletme yönetimi geliştirmek ve uygulamak.
10. Yapılan çalışmaları sürekli izlemek ve değerlendirmek.

Okullarda insan kaynakları yönetimi yaklaşımı uygulanabilir. Ancak bu amaçla yöneticilerin kendilerini geliştirmeleri ve liderlik özelliklerine sahip olmaları gerekmektedir. Bu yaklaşımın etkin olarak kullanılabilmesi için, yöneticilerin örgüt hedefleri hakkında uzmanlık derecesinde bilgiye sahip olması, eğitim ve kültür düzeyi yüksek, vizyonu geniş ve teknik gelişmeleri takip eden bir yetiştirme düzeyine erişmesi sağlanmalıdır. Okuldaki tüm kaynaklardan, en fazla faydayı sağlayacak şekilde yararlanılması yolları aranmalıdır. Geleneksel yönetim anlayışıyla, araştırma bulgularına göre okuldaki kaynakların verimli kullanımı çoğunlukla sağlanmaktadır. Bu nedenle yönetim yapı ve görevlerinde değişikliklerin yapılması zorunlu hale gelmiştir (<http://yayim.meb.gov.tr/dergiler/146/unal.htm>).

2.15. OKUL YÖNETİMİNDE BAZI ÖNEMLİ NOKTALAR

Eğitim sisteminde “okulu müdür yönetir” sözü yönetmeliklerde yer almıştır ve oldukça genel bir kanıdır. Okulun büyük ve küçük olması yönetim ilkelerini değiştirmez. Yönetici, davranışlarında ve yaptığı işlerde, her şeyden önce okulu düşünmek ve ön planda tutmak zorundadır. Okulu amaçlarına uygun olarak yaşatacak okul yöneticisi aşağıdakileri göz önünde bulundurmalıdır:

1. Okulun öğrencileri iyi bir vatandaş olarak yetiştirmek üzere kurulduğunun bilincinde olmalı ve okul amaçlarını geliştirmeye çalışmalıdır.

2. Okuldaki çalışmalarını planlamalı, personelin görev, yetki ve sorumluluklarını belirlemeli, katkıda bulunacak güçlerin işbirliği yapması ve koordinasyonu sağlamalıdır.

3. Okulu yönetirken yürürlükteki kanun, tüzük ve yönetmelik hükümler ile yörede benimsenmiş geleneklere ve kurallara uyulmalıdır.

4. Okulda iletişim ağı kurulmalı, ebeveyn ve öğrencilerle ilgili gerekli bilgiler sağlanmalı, okul ve öğrencilerin geliştirilmesi için kullanılmalı, gizlilik ilkelerine uyulmalıdır.

5. Okulun çalışma ve prestijini, parti politikasını, kişisel kazanç veya bencil çıkar maksadıyla kullanmak isteyenlere karşı okulu korumalıdır.

6. Okulda yapılan bütün eksiklikler sürekli olarak ve uygun yöntemlerle denetlenmeli, hata, eksik ve kusurlar önlenmeli, gelişim sağlanmalıdır.

7. Okul yönetimi, personelin başarısını gözlemeli, değerlendirmeyi nesnel olarak yapmalı, saygınlık ve güven kazanmalıdır.

8. Yapılan her türlü başvuruyu dikkatle incelemeli, okul ve birey yararını sağlayacak işlemler yerinde ve zamanında yapılmalıdır.

9. Okulda personel ve gruplar arasında ilişkileri geliştirmeli, okul kültürü, okul sağlığı ve iklimi geliştirmelidir.

10. Okulun gelişme ve değişmelere uyum sağlayabilmesi için yapılacak değişikliğin amacı, politikası saptanmalı, benimsetilmeli, olağan çalışmalar yanı sıra yürütülmelidir.

11. Seçilmesinde ve alınmasında rol oynadığı okul kitapları, malzeme veya diğer okul servisleri için her türlü takdir, hediye veya lütuf kabulünden kaçınmalıdır.

12. Okulun para ve diğer kaynaklarını israfa kaçmadan harcamasına özen göstermeli, hesap ve kayıtları eksiksiz tutmalı, kontrol etmelidir (Elçi, 2004: 21 – 22).

Okul yöneticilerinin başarılı olmaları, öğretmenlerin öğretici rollerinin geliştirilmesi ile mümkündür. Başarılı bir okul yöneticisinin en önemli görevi insan kaynaklarına dayalı bir program geliştirme ve belirlenen program dâhilinde amaçlanmış hedeflere ulaşılmasını sağlamaktır.

2.16. OKUL YÖNETİCİSİNİN ÖĞRETİMSSEL LİDERLİK ROLÜ

Öğretimsel liderlik, diğer liderlik alanlarına göre öğrenciler, öğretmenler, öğretim programı ve öğretme-öğrenme süreçleri ile doğrudan ilgilenmeyi gerektiren bir liderlik alanıdır. Bir okulu şekillendiren ve tanımlayan üç önemli güç vardır. Bunlar öğrenciler, öğretmenler ve toplumdur. Okulun etkili olması, bu üç gücün müfredat programı doğrultusunda etkileşim içinde çalışmasına bağlıdır. Öğretimsel lider olan okul yöneticilerinin temel görevi de öğretimin niteliğini yükseltmek için bu güçleri okulun amaçları doğrultusunda ustalıkla koordine edebilmektir (Findley ve Findley, 1992; akt., Işık ve Aksoy, 2008: 236).

Okul yöneticisinin öğretimsel liderlik ve yöneticilik rolleri birbiriyle bütünleşmektedir. Okul yöneticisi etkili bir yönetici değilse öğretimsel lider olamaz. Etkili bir okul yöneticisi gündelik işlerinden çok, öğretimin geliştirmeye uğraşmalıdır. Bu liderliğe sahip yöneticiler, öğretmenlerin mesleki gelişimiyle ilgilenirler. Ayrıca okulda öğrenme-öğretme etkinliklerine önem verirler.

Çelik'e (2000) göre okul yöneticisinin öğretimsel liderlik davranışları dört boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlardan birincisi okul yöneticilerinin kaynak sağlayıcı olmalarıdır. Öğrenme-öğretme etkinliklerinin gerçekleşmesi için gerekli ortamı, motivasyonu okul yöneticisi sağlar. İkincisi, öğretimsel kaynak olmalarıdır. Okul yöneticisi sınıftaki öğrenme ortamını geliştirmeye ilgilenir. Öğretimi geliştirmek için strateji ve materyaller geliştirir. Öğretimsel liderliğin üçüncü boyutu, iletişim gücü yüksek olan okul yöneticisidir. Okul yöneticisi iletişim uzmanı olmalıdır. Bu sayede paylaşılan bir vizyon oluşturabilir. Öğretimsel liderliğin son boyutu okul yöneticisinin görünür kişi olmasıdır. Yani öğretmenlerin ve çevrenin kolay ulaşabileceği biri olmalıdır. Böylelikle öğretimsel liderlik rolünü daha iyi uygular.

2.17. KADIN ÖĞRETMEN

Kadının toplumsal statüsü temelde cinsiyet ilişkileri içinde belirlenmektedir. Toplumu oluşturan bireyler gelecekteki yaşantıları ile ilgili küçük yaştan beri yönlendirilmektedirler. Bu yönlendirmeye mesleki yaşantı da dâhildir. Kız çocukları küçüklükten itibaren annesinde gördüğü rol davranımları ile yetiştirilmektedir. Ataerkil yapının devam ettiği günümüzde kadınlara önce eş, sonra anne rolü yüklenmekte, iş sahibi olan kadına ayrıca “çalışan kadın” rolü de eklenmektedir.

Ataerkil düzenin sürekliliğinin sağlanmasında eğitimin de önemli yeri bulunmaktadır. Eğitim süreci, parçası olduğu toplumsal yapının egemen düşünce tarzı ile yeniden üretilmektedir. Bu süreç, toplumun üretiminin eğitimden beklediği diğer işlevlerinin de yerine getirilişleriyle tamamlanmaktadır. Ataerkil eğitim sistemi, bireylerin kendi egemen düşüncesiyle uyumlu ve varolan toplumsal yapıyı sürdüren bir şekilde yetiştirmektedir. Eğitim sistemleri bireylerin bilinçaltına yerleştirilmiş ve doğruluğu kabul edilmiş toplumsal gelenek ve görenekleri genç nesillere aktararak var olan düzenin sürekliliğini sağlamaktadır. Öğretmenler de ataerkil eğitim sisteminin birer parçası olduklarından, sahip oldukları bireysel tutum ve toplumsal değerleri yeni kuşaklara aktarır ve bunların benimsenmesini sağlarlar.

Ebelik, hemşirelik gibi öğretmenlik mesleği de anneliğin uzantısı olarak bir “kadın mesleği” kabul edilmektedir. Kamu kesiminde çalışan kadınların yarısına yakınının öğretmenlik mesleğini ve geri kalan kısmının da ebelik, hemşirelik v.b meslekleri seçmeleri bir rastlantı değil, ataerkil düzen içinde iş yaşamında görülen cinsiyete dayalı ayrımcılığın bir görünümüdür. Ataerkil yapının erkeklere verdiği yöneticilik statüsünün kadınlar tarafından da kullanılması, gerek erkek gerekse kadınlar tarafından toplumsal düzene aykırı bulunmaktadır.

Kadınların bilinçlilik seviyesi çalışan kurumun, toplumun, rollere ilişkin cinsiyetçi beklentilerini kabullenip kabullenmemede özellikle mesleki konumları belirleyen önemli bir faktördür. Kadın öğretmenler de, toplumun diğer kesimlerindeki kadınlar gibi annelik ve iyi eş olma rollerini benimsemekte, bu geleneksel rollerini, kamusal alandaki rollerinden daha öncelikli görmekte, yönetici olmayı değil öğretmen olmayı kendilerine daha fazla yakıştırmaktadırlar. Hem kadın hem de erkek

öğretmenler, ataerkil düzenin bir parçasıdır. İçselleştirdikleri ataerkil kültürü, yeni kuşaklara aktararak, yani onu yeniden üreterek varolan eşitsizliklerin devamını sağlamaktadırlar.

Cinsiyet rol davranımının önce “ev” sonra “iş” mantığı ile yetişen kadın, meslek seçimini de bu kıstasa göre yapmaktadır. Kadının seçeceği meslek, evine ve çocuğuna zaman ayırmasına engel olmamalı, ancak eve de gelir sağlamalıdır. Tüm bu seçenekleri içinde barındıran meslek öğretmenlik görülmektedir.

Ayrıca bireylerin meslek seçimlerinde aile içinde hissedilip, yaşanan doyum da meslek seçiminde önemli yer tutmaktadır. Çocuğun yaşadığı ve içselleştirdiği olgular meslek seçimini büyük oranda etkilemektedir.

Meslek olarak öğretmenlik kamusal alanda sayıca en fazla grubu oluşturan hizmet sınıfıdır. Bu meslekteki kadınların sayısı diğer meslek gruplarına göre daha kalabalıktır. Duygusal doyumun yoğun yaşandığı öğretmenlik mesleği, toplum tarafından kadına biçilen en önemli meslektir.

Günümüzde kadınlarla erkeklerin eşit olarak yer aldıkları meslek gruplarının başında öğretmenlik gelmektedir. 2004–2005 eğitim ve öğretim yılında ilköğretimde toplam 399.002 öğretmenin 216,974’ü erkek öğretmen iken, 182,028’i bayan öğretmenlerden oluşmaktadır (MEB İstatistikleri, 2005).

Öğretmenlik mesleğinin kadınlar tarafından tercih edilmesinde birçok güdü rol oynamaktadır. Bu mesleğin içeriğinde varolan sahiplenme ve yetiştirme arzusu, kadının genlerinde vardır. Öğretmen, öğrencisine gerçekleri gösteren bir öğretici, bilgiyi öğrenciye aktaran bir eğitimci, öğrencisini topluma hazırlayan toplumsallaştırıcıdır. Bu genel yargılar öğretmenlik mesleğinin olumlu olarak kabul edilen niteliklerdir. Kadınların öğretmenlik mesleğine yönelmelerinin amacı:

1. Kadın öğretmenler için çocuk sevgisi, bu mesleğin seçiminde birinci derecede rol oynamaktadır. Çocuğun gelişimine yardımcı olmak da bunu içerir.
2. Toplumun kadın yaşam biçimine bakış açısının ve iş yönelimlerinin bu mesleğe çok uygun olduğu görülmektedir.

3. Öğretmenlik mesleğinde güven fazladır. Bu husus öğretmenlerin çoğunun kamu kuruluşlarında devlet güvencesi ile memur olma arzularından kaynaklanmaktadır.

4. Tatillerin diğer mesleklere oranla daha uzun oluşu da önemli bir etkidir. Bayan öğretmenlerin evde kendi çocuklarına bakmalarına imkan sağlayan yarım gün çalışma saatleri, şubat tatili, yaz tatillerinin iki ay gibi uzun olması öğretmenlik mesleğinin çekici duruma gelmesinde bir başka etkidir (Tezcan, 1991: 260).

2.18. KADIN ÖĞRETMENLERİN YÖNETİM KADROLARINA ATANMALARINI ENGELLEYEN ETMENLER

Günümüz toplumlarında erkek egemen bir kültürün varlığı hüküm sürmektedir. Toplumsal yaşamın her alanında ataerkil sistem, geçmişte ve bugünde toplumdan topluma birtakım farklılıklar gösterse de, özde erkek egemenliğine dayanan bir toplumsal yaşamı dayatmaktadır. Son yıllarda, bazı alanlarda kadının toplumsal statüsünün geçmişe göre yükselmesi ile birlikte, bu yükselişin yeterli olmadığı, kadın erkek arasındaki eşitsiz sistemin sürdüğü görülmektedir.

Erkeğin hiyerarşik sistemine göre kurulan toplum düzeninin işleyişi kadın ile erkek arasındaki güç ilişkisi, kadının erkek egemenliğini kabul etmesi bununla ilgili değerleri içselleştirmesi, ayrıca bu değerlerin erkek tarafından devamına dayanan bir iktidar ilişkisidir. Kadınlar, yaşama adım attıkları andan itibaren, kendilerini bu ilişki yumağı içinde yönetilen konumda bulurlar.

Kadınların kariyerleri için engel oluşturan şeffaf tavanlar, örgütlerin yoğun rekabet üstünlüğü sağlamak için ihtiyacı olan yeteneklere sahip kişilerin, özellikleri göz önünde bulundurulmadan, kadınların üst düzey yönetim kademelerinde yer almalarına engel olarak aynı zamanda örgütün gelişimine de engel olmaktadır. Kadınların üst düzey yönetime gelmelerini yavaşlatan ya da durduran engelleri aşmaları oldukça zordur. Bu sebepten çok az kadın engelleri aşıp üst yönetime gelebilmektedir. Yapılan araştırmalar, kadınların üst yönetimde yer alamayışlarını şu sebeplere bağlamaktadırlar (Aytaç, 2005; akt., Köroğlu, 2006: 13-14):

1. Kadınlar çocuk yapmak için kariyerlerini yavaşlatmakta ya da durdurmaktadırlar. Bu da onların üst yönetime ulaşmalarını engellemektedir.

2. Kadınlar mühendislik, işletme, liderlik becerilerine yeterince sahip olmadıkları gerekçe gösterilerek üst yönetime hazır olmadıklarını düşünmektedirler.

3. Kadınlar işteki ve ailedeki rollerini dengelemek isterler. Evlilik ve çocuk, kadının kendimi tümüyle işe vermesini engellemektedir. Bundan dolayı üst yönetim için gerekli zamanı ayıramamaktadırlar.

4. Kadınlar, geleneksel yargılar doğrultusunda insan kaynakları alanında kariyer kadrolarını kendileri belirlemektedir.

5. Kadınlarda, üst yönetici olmak için gereken iş tecrübesi ve otorite yetersizliği vardır.

6. Kadınların yapıları gereği duygusal olmaları, onları yönetme yönünde yetersiz kılmaktadır.

Meslek seçimi, tüm bireylerin yaşantısında önemli bir basamaktır. Bu karar aşamasının belirleyici etmenleri, bireyin arzusu, yetenekleri olması gerekirken, bu konuda hem ailesel hem toplumsal bazı yerleşik kurallar, kadın ve erkeğin kendi istekleri dışındaki mesleklere yönelmelerine neden olmakta ve bireylerin kendi istekleri dışında meslekler edinmelerine yol açmaktadır.

Kadın öğretmenlerin yönetim kadrolarına atanmalarını engelleyen etkenler konusunda, kadın ve erkek öğretmen ve yöneticilerin ataerkil toplum değerlerini benimsedikleri, kadın ve erkeklerin geleneksel rollerini benimsedikleri ve kamusal alandaki rolleri bu çerçevede algıladıklarını anlaşılmaktadır. Bilimsel olarak belirlenmiş yönetici yeterliliklerine kadın yöneticilerin ne ölçüde sahip oldukları konusunda kadın ve erkek öğretmen- yöneticilerin belirttikleri görüşler ise eril olarak tanımlanmış yönetici yetkileri ile kadın doğası arasında algılanan uyumsuzlukları yansıtmaktadır. Kadın doğasına ilişkin olarak, ataerkil toplumların ürettikleri ve literatürde yer alan, kadının “duygusal, esnek, mütevazı ve kişilik yönünden güçsüz” olduğu yönündeki kalıp yargıların ve buna dayanarak kadına toplumda yüklenen geleneksel rollerin (annelik, iyi eş olma vb.), öğretmenlerce ve okul yöneticilerince de benimsenmiş olduğu görülmektedir. Kadın öğretmenlerin, yönetici yeteneklerine sahip olmaları ve kadınların okulda yöneticilik rolü oynaması gibi durumlar, sahip olunan ataerkil değerlerle uyumsuzluk içindedir. Dünyanın gelişmiş ülkelerinde olduğu gibi, Türkiye’de de kadın, eğitim düzeyi bakımından ileri noktalara gelse bile, bazı yönlerden engelleyici

faktörlerle karşı karşıya kalabilmektedir. Yöneticilik görevi bunlardan biri olarak görülebilir. Son yıllarda, gelişmiş ülkelerde önemli örgütsel sorunlardan biri olarak görülen ve üzerinde çalışmalara yapılan konulardan biri, kadınların yönetimlerde görev alması sorunudur. Bazı görüşler, kadının üretim sürecinde giderek daha fazla yer alması; kaybolanların erkek, ortaya çıkan yeni mesleklerin daha çok kadın meslekleri olarak görülmesinin kadınların üretim süreci kadar yönetim sürecinde de aktif olarak yer alacağını, hatta kadın liderlerin ortaya çıkacağını ileri sürmektedirler (Ayan, 2000: 45).

Kadına biçilen geleneksel rollerin (ev işleri ve anneliğin) önceliği nedeniyle, yöneticilik için ayrılması gereken zamanın, kadının öncelikli işlerinden alıkonulması anlamına geldiği hem kadın hem erkek hem de erkek öğretmen ve yöneticilerce kabul edilmektedir. Yine bu görüşün bir devamı ve tamamlayıcısı olan, öğretmenlik bir “kadın mesleği” yöneticilik ise “erkek mesleği” olarak görülmektedir. Kadın öğretmenler geleneksel rollerini kanıksamışlardır. Ev işlerini kendi işleri olarak görmekte, eşlerinin katkılarını “yardım” olarak nitelendirmektedirler. Kadınlar çocuk bakımı konusunda da bu işi “en iyi” kendilerinin yapabildiklerini düşünmektedirler. Öğretmenlik mesleği “kadın mesleği” olarak görmektedirler ve onlara göre, bu meslek geleneksel rollerini oynamaları için onlara zaman sağlamaktadır.

Ataerkil toplum yapısının temelini oluşturan erkek egemenliği, toplumu yönetmek için gerekli olan değer ve yargıları sadece erkeğe yükleyerek, yöneticiliği “erkek doğası” ile bağdaştırmıştır. Bazı kadın yöneticiler, kadınların yöneticiliği “erkek mesleği” olarak görmeleri nedeniyle bu alana ilgi duymadıklarını belirtmişlerdir. Bu bulgu, literatürde de belirttiği gibi, cinsiyete dayalı ayrımcılığın her iki cinsiyetten öğretmen/yöneticilerce benimsendiğinin bir göstergesi olarak yorumlanabilmektedir.

Yapılan araştırmalar incelendiğinde kadın öğretmen ve yöneticilere göre kadınların yöneticiliği seçmeme nedenlerinden biri de, öğretmenlik mesleğinde “boş zamanın” çok olmasıdır. Kadın öğretmen ve yöneticilere göre, kadınlar “çocuk bakımı” ve “ev işlerini” öğretmenlik mesleğinin “boş zamanının” çok olması nedeniyle daha rahat bir şekilde yapabilmektedirler. Kadınlar hem öğretmenlik mesleğini seçerek ailesine ek bir gelir sağlamakta, hem de gelenekçi toplumun kadına yüklediği görevleri

yerine getirmektedirler. Öğretmenlik mesleğinin ataerkil değerler sistemine fazla ters düşmeyen bir yapısının olması ve kadının mesai saatleri içerisinde zamanın çoğunu sosyal hayatta da yabancı olmadığı, birebir ilişki içerisinde olduğu çocuklarla geçirmesi nedeniyle hem kadın öğretmenler, hem erkek öğretmenler hem de toplum tarafından kadın için “ideal” bir meslek olarak görülmektedir (Ayan, 2000: 108).

Yöneticilik konumu, toplumca, erkekler için tanımlandığı ve bu eril tanımlama bilim insanlarınca yeniden üretildiği için yönetici yeterlikleri daha çok “erkek” özellikleri ile örtüşmektedir. Hem kadın hem de erkek öğretmen ve yöneticilerin içselleştirdiği “kadın doğası” ile eril olarak tanımlanmış yöneticilik yeterlikleri arasında uyumsuzluk ortaya çıkmaktadır.

Bir toplumun gelecek nesillerini yetiştiren kadın ve erkek öğretmen yöneticileri davranış ve düşüncelerin ataerkil sistemin kurallarına göre şekillenmektedir. Kabul edilen bu kurallar her iki cinsiyet tarafından benimsenerek yaşamda uygulanmaktadır.

2.19. ÖRGÜT KÜLTÜRÜNDE YÖNETİCİ KADINLARIN DURUMU

Kadının yönetici pozisyonuna engelleyici unsurlardan birini de örgüt kültürü oluşturmaktadır. Örgüt kültürü, “ temel değerleri, inançları ve bunları çalışanları ileten simge, tören ve mitolojilerin tümüdür” (Katkat, 2000: 53).

Örgütsel kültür çalışanları aynı değerde buluşturarak örgütle bütünleştirir. Çalışanlara farklı bir kimlik sunar. Yöneticilerin hemen hemen tamamının erkeklerden meydana oluşması, örgüt kültürünün erkekler tarafından belirleyici olmasına neden olmuştur. Bu nedenle, örgüt kültürünün rekabetçilik, saldırganlık, başarı oryantasyonu ve bağımsızlık gibi erkeklere atfedilen özellikler sahip olduğu belirtilmektedir (Katkat, 2000: 54).

Günümüzde de kadınlara daha itaatkar roller uygun görülmekte, kadınların yöneticilik rolünü üstlenemeyeceği, çünkü onların mantıksal karar vermede erkek yöneticiler gibi rasyonel karar alamayacağı düşüncesi hakimdir. Başka bir söylem ile kadın yöneticilerin örgütsel ve toplumsal yapıda erkek yöneticilerle eşit olamayacağı gibi bir inanış bulunmaktadır. Çünkü toplumsal düzen içinde erkek ve kadınların farklı

durumlar için farklı davranış gösterdikleri ileri sürülmektedir. Batı ülkelerinde de yönetici pozisyonlarında kadın sayısının artmasına karşın, kadınlar hala üst yönetim pozisyonlarında az sayıda görülmektedir. Kadınların üst yönetim pozisyonlarındaki düşük temsil edilmesinin asıl nedeni, toplumsal cinsiyet eşitsizliğidir. Erkek egemen toplumsal yapıda erkek yöneticilerin, erkeklere yönelik ayrıcalık yapması, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin örgütte yeniden üretilmesi biçiminde ortaya çıkmaktadır. Örgütlerin, üst yönetim pozisyonundaki görevini başarıyla yerine getirmek için, bir kimsenin özel hayatını yok sayması gereğini vurgulamaya devam ettikleri sürece kadınların bu görevde azınlık olarak kalmaya devam edeceklerini belirtilmektedir (Güler, 2005: 59).

Eğitimli kadın sayısının artması yönetici kadın sayısının artışına neden olmaktadır. Bu da kadınların, geleneksel rollerinin dışında çalışma yaşamına girmelerini kolaylaştırdığı gibi, mesleklerinde ilerleme olasılığını da arttırmaktadır. Ancak eğitimli kadın sayısının hala erkeklere göre düşük olması ve ataerkil kültürel yapının devamı ve buna bağlı olarak oluşan cinsiyetçi ideolojiler, kadını çalışma yaşamına girmesi ve mesleğinde ilerlemesinde önemli bir engeldir. Çalışma yaşamındaki kadın, kendisine işi ile ilgili olarak belli hedefler oluştursa bile, hedef belirlediği iş, kendisine kadın olduğu için kapatılmaktadır (Güler, 2005: 60).

Çelikten'in (2004) yaptığı araştırmaya göre; kadınlarda yöneticilik davranışlarının erkeklere göre daha baskın olduğu söylenebilir. Kadınların demokratik ve moral otoriteyi önemsemeleri, duygu ve eğilimlere işbölümü ve uzmanlaşmaya önem vermeleri dikkati çekici bulgular olarak değerlendirilmektedir. Girişkenlik ve olaylar karşısındaki soğukkanlılık davranışları olmakla beraber, bunun alt sınırlarda belirtilmesi, bu duygu ve tutumlarda erkeklerin daha çok öne çıktıkları düşünülmektedir. Bu değerlendirmelerin, toplumsal ve kültürel algılama ve engellerden kaynaklandığı söylenebilir.

Erkeklerde yöneticilik/liderlik davranışlarının ilk maddesinin “Örgüte hakim, yapılanları kontrol eder” olması önceki bulgularla paralellik göstermektedir. Sıralamadaki diğer davranışlar da kadınlarda daha alt sıralarda yer alan davranışları oluşturmaktadır. Olaylar karşısında soğukkanlı olma, çalıştıkları örgütlere istikamet

verme ve takım çalışmalarını teşvik etme davranışları, daha çok liderlik özellikleri taşıyan davranışlardır. Kadınlarda yer almayan bir davranış “formal ve hiyerarşik otoriteyi önemseme” erkeklerle ilgili davranışlardır. Oysa kadınlarda en çok gözlenen “demokratik ve moral-etik otoriteyi önemseme” davranışdır. Kadın yöneticilerin daha demokratik davranışlar sergiledikleri, mesleki ve örgütsel ahlak kurallarını daha çok dikkate aldıkları belirtilmektedir. Örgütü kurallarına göre yönetme, kişileri yeteneğine uygun işlerde çalıştırma, işbölümü ve uzmanlaşmaya önem verme özellikleriyle de kadınların klasik yöneticilik davranışlarını daha çok gösterdikleri ifade edilmektedir (Çelikten, 2004: 312).

Yönetim şekli, örgüt kültürünün önemli bir parçasıdır. Yönetim yazınında yönetim biçimlerinin, erkeklerle eşit derecede ilerleme kaydedememesinin bir nedeni olarak düşünülmektedir. Bu açıdan bakılınca örgütsel kültürün, kadınların üst yönetim görevlerine gelmesini engellediği akla gelmektedir. Tarihsel süreç içinde yapılan incelemelerde de, yöneticilik pozisyonunda başarının daha çok erkeklere yönelik olduğu, kadınların duygusal olmalarından dolayı mantıklı karar veremeyeceği ileri sürülmüştür. İş yaşantısında yükselmek için erkek egemen yapıda kadınlar, kadınsı olarak görülen davranışlarını kontrol etmek durumunda kalmaktadırlar. Toplumsal baskılardan ötürü kadın yöneticilerin beklenmedik bunalımlar karşısında erkek yöneticiler kadar sağlıklı karar veremeyeceği, kadınsı tutumlarının değerlendirme gücünü azaltabileceği, yönetiminin daha fazla yumuşak veya aşırı sert olacağı ileri sürülmektedir (Güler, 2005: 61).

2.20. KADIN YÖNETİCİLERE KARŞI ÖNYARGILAR

Önyargı, bireye ya da belirli bir grubun üyelerine, sadece ait olduğu gruptan ötürü gösterilen olumsuz tutumlardır ve gerçekten uzak, peşinen üretilmiş ve bireyden çok gruba yönelik tavrılardır. Ayrıca önyargılar tutumlara benzer şekilde bilişsel, duygusal ve davranışsal öğelerden oluşmaktadır. Sosyal kimlik kuramına göre, insanlar kendi gruplarını diğer gruplara oranla daha olumlu olarak algılamaya güdülenmişlerdir. Bu nedenle kendilerinden farklı olan ya da farklı olduğunu düşündükleri gruplara karşı genellikle olumsuz bir tavır içindedirler. Önyargıları fazla olan insanların otoriter kişiliğe sahip oldukları vurgulanmaktadır. Birey ve grupların içinde bulundukları kültürel yapının da önyargıların oluşmasında etkili olduğu vurgulanmıştır. Örneğin aile,

okul, iş çevresi, medya gibi araçlarla oluşan sosyalleşme sürecinde, mevcut norm ve tutumlar yeni kuşaklara aktarılmaktadır. Sosyal psikolojide özellikle ırk ve cinsiyet önyargıları üzerinde durulmaktadır (Güler, 2005: 63).

Kadının çalışmasının sürekli olamayacağını düşünen işverenler başvuruda erkekleri tercih etmektedirler. Yönetim basamaklarında da kadın ikinci tercih olarak görülmektedir. Bu düşünceler kadının kariyer yapmasının önüne bir set çekmektedir (Nakipoğlu, 1998: 50).

Erkek egemen toplumlarda kadının çalışmasına önem verilmemektedir. Eşinden daha yüksek basamakta olan kadın destek görememekte ve hatta evine tekrar geri dönebilmektedir. Böyle aile yapısındaki kadın iş hayatında kendini pasifize etmekte ve kariyer yapmamaktadır (Nakipoğlu, 1998: 50–51).

Cinsiyet ayrımcılığı, kadının yönetici pozisyonuna ulaşmasını engelleyen bir önyargıdır. Bu önyargı üç nedene dayanmaktadır: İlki, kadın ve erkeğin kişilik farklılıklarına dayanan önyargıdır. Kadınların erkeklere göre duygusal olması, bağımlı ve pasif olması, buna karşın erkeklerin daha rasyonel olmaları gibi önyargılardır. İkinci olarak, kadın ve erkeğin toplumdaki rolleri; kadının saldırgan olmaması, erkeklere emir verememesi, erkeğin de kadından emir almaması gibi önyargılardır. Üçüncü olarak da, mesleklere göre sınıflandırmada, erkekler yöneticiliğe daha yatkındır, buna karşılık kadınlar hemşirelik, öğretmenlik gibi mesleklerde daha başarılı olabilir gibi düşünülmektedir. Kadınların üst kademelerde yer alamamalarının nedeni olarak ileri sürülen önyargılar şu şekilde sıralanabilir:

➤ Kadınların çocuk doğurduktan sonra büyötmek için kariyer sürecini yavaşlatmaları veya durdurmaları, üst yönetim noktalarına gelmeleri için önemli bir engeldir.

➤ Kadınlar genelde aile ve iş hayatındaki rollerini dengelemek için uğraşmak zorunda kalmaktadırlar. Bu nedenle üst yönetim için gerekli zamanı ayıramazlar.

➤ Kadınlar genel olarak işletme ve mühendislik - teknik ve hesap işlerinde becerikli bireyler olarak değerlendirilmemektedir. Bu nedenle bu işlerde becerikli olan erkeklerin üst yönetimde olması daha uygundur.

➤ Kadınlar geleneksel olarak insan kaynakları kadrolarında bulunmayı tercih etmektedirler. Bu da ilerleme olasılıklarını azaltmaktadır.

➤ Kadınlar tepe yönetim için gerekli iş becerisine sahip olmadıkları düşünülmektedir (Güler, 2005: 63 – 64).

2.21. YÖNETİMDE KADIN VARLIĞI

Çağımızda toplumsal, kültürel, ekonomik ve siyasal gelişmeler pek çok alanda olduğu gibi yöneticilik alanında da değişimleri beraberinde getirmiştir. Kadınlar, çalışma alanlarında sayılarının artışına paralel olarak yönetsel pozisyonlarda da ilerlemeye başlamıştır. Özellikle A.B.D. ve İngiltere gibi gelişmiş ülkelerde kadın yöneticilerin sayılarında ve ulaşabildikleri basamaklarda sürekli artış olmaktadır. Bu gelişme, uzun yıllardan beri süregelen “yöneticiliğin erkeklere özgü bir meslek olduğu” görüşünü büyük ölçüde değiştirmiştir. Bu gelişmeye rağmen, geleneksel yapıya sahip toplumlarda “yöneticiliğin erkeklere uygun olduğu” görüşü egemendir. (Meriç, 1995: 1).

Kadının çalışma yaşamındaki konumu incelendiğinde, belirleyici olanın kadının toplumsal konumu olduğu görülmektedir. Kadının toplumsal konumunu anlamada ise ‘ataerkillik’ kavramı merkezi bir yer teşkil etmektedir. Ataerkillik, önceki bölümde de değinildiği gibi, erkeklere kadınları denetleyebilecekleri bir konum sağlayan ve toplumun tümüne yayılmış olan, bir toplumsal ilişkiler bütünüdür. Bu ilişkiler, toplumda bireylerin yerine getirmeleri gereken görevlerin cinsiyetler arasında dağılımının, yani kadın ve erkek mesleklerinin ya da pozisyonlarının tanımlanması sonucunu doğurmaktadır. (Ciner, 2003: 4)

Yöneticilik görevini, hem toplumun hem de kadınların kendilerine uygun görmemesinin temelinde, kadınların geleneksel rollerini aksatması korkusu ya da rollerinin yükü gelmektedir. Çoğu zaman kadın iş ve ev sorumlulukları arasında tercih yapmak zorunda bırakılmakta, Parsonsçı bir çözüme gitmekte, gerilim yaratmamak için evi öncelikli görmektedir. Yönetim seviyeleri bakımından bakıldığında durum kadın yöneticiler açısından hiçte iç açıcı değildir. Kadınlar daha çok orta kademelere kadar yükselebilmekte, üst kademelerde oldukça sınırlı sayıda yer alabilmektedirler (Alican, 2007: 84).

Yöneticilik kavramı, otorite, kuralcılık, katılık kavramlarını çağrıştırmakta, bu kavramlarla erkek yöneticiler özdeşleştirilmektedir. Bu eylemleri erkek yöneticilerin ortaya koyabilecekleri düşünülmektedir. Yöneticilik çok yönlü, her işle ilgilenmeyi gerektiren bir meslektir. Eğitim, öğretim ve bürokratik işler yanında, halkla-velilerle ilişkiler, milli eğitim müdürlükleriyle ilişkiler, okul derneğinin işlemleri, okul yapım, onarım işleri ve bunların takibi bir kadının zaman ayıramayacağı kadar yoğun ilişkiler ve işlemler gerektirmektedir. Bu yoğun çalışma temposu kadınları korkutmaktadır. Bu çekingenliğin yanında kişisel nedenler olduğu gibi, toplumsal, kültürel ve ailevi nedenler vardır (Çelikten, 2004: 311).

Örgütlerde kadının rolü belirlenirken ataerkillik ve bürokrasi arasında paralelliklerin kurulduğu da gözlenmektedir. Kadının evdeki ikincil ve yardımcı konumunun çalışma yaşamında da uzantısının bulunduğu, kadınların evdeki konumlarının onları iyi bir ast olmaya hazırladığı öne sürülmektedir (Ciner, 2003: 44).

Kabasakal ve arkadaşlarının (1994), daha önce de anılan araştırmalarının bulgularına göre, 64 firmada kadın çalışanların oranı % 43, orta düzey kadın yöneticilerin oranı % 26, üst düzey kadın yöneticilerin oranı % 3 olarak tespit edilmiştir. Kadın çalışanların oranı yükseldikçe yönetim kademelerindeki kadınların oranlarının da yükseldiği, örgütün büyüklüğü ve örgütün yaşı ile kadınların oranlarının arasında ise olumsuz ilişki olduğu araştırmanın bir diğer bulgusudur. Araştırmacılar bunu, en yukarıda olanların erkek olması dolayısıyla, meslekte ilerleme ve yükselmede gerekli ölçütleri, örgüt kurallarını belirleyen gücü ve otoriteyi de erkeklerin ellerinde tutuyor olmalarına bağlamaktadırlar (Kabasakal vd., 1994; akt., Ciner, 2003: 46).

Türkiye’de en üst düzey yönetici konumuna gelmiş kadınların ortak özellikleri, Kabasakal ve arkadaşlarının çalışmasında şu şekilde sıralanmıştır:

- Kontrollü bir kadınlık içeren dış görünüm,
- Fazla ön plana çıkmamak,
- Yüksek sosyoekonomik geçmiş,
- Evli ve çocuklu olmak,
- Feminist olmamak,

- Kuvvetli şahsiyet,
- Başarma gereksinimlerinin ve beklentilerinin benzer konumdaki erkeklerden daha yüksek oluşu

Araştırmanın yazarları, Türkiye’de en üst düzeye çıkmayı başarmış kadın yöneticilerin belirlenen bu ortak özelliklerinin bazılarının evrensel değer yargıları, bazılarının ise Türkiye’nin toplumsal, kültürel ve sosyo-ekonomik yapısı tarafından belirlendiğini ileri sürmüşlerdir. Ancak Türkiye’de üst düzey yönetici olabilecek kadınlar, üst sosyo-ekonomik sınıftan gelenlerle sınırlıdır. Çünkü ancak bu sınıfta yer alan kadınlara, ailelerince gerekli olan eğitim, prestij ve motivasyon sağlanabilmektedir (Ciner, 2003: 48).

Aile içinde ev ve çocuk sorumluluğunun erkekten ziyade kadına yüklenmiş olması, çalışan kadının iş hayatında ilerlemesini tamamen sınırlamaktadır. Bir taraftan kadının yönetici mevkilere gelebilmesi için yeterli tecrübe edinecek kadar çalışması engellenmekte, diğer taraftan işte alabileceği sorumluluğu asgaride tutma isteğine neden olabilmektedir (White, 1999; akt., Ciner, 2003: 52). Bu yüzden işinde ilerleyip üst seviyedeki görevlere gelebilen kadınların çoğu ya evlenmemiş, ya evli ve çocuksuz, ya asgari sayıda çocuğu olan ya da evlenip boşanmış kişilerdir. Bu kişiler ayrıca ekonomik gereksinimlerin de güdülenmesi ile başarıyı hedeflemiş kişiler olmaktadır. Ancak çok az sayıda kadın, gelenek dışı, daha eşitlikçi ve kendisine destek veren eşi ile aile ve işini uyumlu bir düzeyde yürütebilmektedir (Ciner, 2003: 52).

Kadın yöneticilere yönelik ön yargılar; “çalışmak istemezler, kariyerlerine erkekler kadar bağlı olmazlar, yeteri kadar sert ve dayanıklı değillerdir, mesai saatleri dışında çalışmazlar, karar verme kapasiteleri yoktur, çok duygusaldırlar” şeklinde sıralanmıştır. Bu önyargılara ek olarak, kariyer basamaklarında kadınların, yöneticilik yaşamının ağır çalışma koşullarına ayak uyduramayacağı, toplumsal görev olarak kadına yüklenen aile, ev işleri ve çocuk büyütmek gibi sorumlulukları bütünlendiremeyeceği düşüncesinin hakim olduğunu savunan Sönmez’e göre (1992), kariyer basamaklarının tepesinde olan hemen her kadın yönetici, bir kadının erkeklerden çok çalışabileceğini, maddi manevi her yükün altından kalkabileceğini kanıtlamak zorunda kaldığını vurgulamaktadır. Aynı araştırmacıya göre her ne kadar kadınların

ilerlemesinin önünde resmen bir engel yok gibi gözüküyorsa da, erkek egemen iş dünyasında kadınların yönetici olarak yükselebilmelerinin karşısında karmakarışık bir direnç sistemi bulunmaktadır (Çelikten, 2004: 308).

“Milli Eğitimde yöneticilerin az olmasının nedenleri” konusunda yöneltlen bu soruya çalışma grubunu oluşturan personelin verdikleri cevaplar tasnif edilerek en çok paylaşılan sebeplerden daha az paylaşılanlara doğru bir sırlama yapılmış ve aşağıya çıkarılmıştır.

1. Kadın yöneticilerin ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında az olmasının sebeplerinin başında Türkiye’deki geleneksel toplumsal ve kültürel yapının kadınların yöneticiliğine uygun olmaması yer almaktadır. Bunun paralelinde, Türk aile yapısının erkek egemenliğine dayanması, “kadının yerinin evi ve çocuklarının yanı” olduğu anlayışının yaygın olmasıdır. Bu bulguların öğretmenlerin kadın yöneticilerle de çalışmak istedikleri görüşleriyle tutarlı gözükmemesinin nedeni, kişilerin bireysel düşündüklerini toplumsal anlayışların üzerine çıkaramamalarından kaynaklanmaktadır.

2. Tam gün çalışmanın zorluğu, Türk aile yapısında evdeki işlerin kadının sorumluluğunda yürütülmesi; bunun da fazla mesai gerektiren işlere kadınların yönelmelerini güçleştirmesi. Bununla birlikte üst yöneticilerin erkek yöneticilerle çalışmayı tercih etmeleri ve mesai haricinde de arandığında ulaşılabilen yöneticiler genel olarak tercih edilmektedir.

3. Toplumsal ve kültürel yapının zorlama ve engellemelerine karşı kadınların kendilerini güçlü ve dirençli hissetmemeleri, toplumsal ve kültürel anlayışın uzantısı olarak öğrenci velilerinin erkek yöneticilerle görüşmek içinde olmaları, toplumsal algılamalarda kadın meslekleri ve erkek mesleklerinin yer alması.

4. Yöneticiliğin hem erkek, hem de kadınlar için özendirici ve çekici özellikler taşınamaması, ek ekonomik avantajlar sağlamaması. (Çelikten, 2004: 310).

Günümüzde hemen her ülkede kadın ekonomik yaşamın ayrılmaz bir parçası haline gelmiştir. Yaşanan hızlı değişmelerle, ekonomik gelişmelerini tamamlamış veya tamamlamaya çalışan ülkeler için nüfuslarının yaklaşık olarak yarısını oluşturan kadın işgücüne ihtiyaçları olduğu kaçınılmaz bir gerçektir. Önemli olan çalışma yaşamında kadın olsun erkek olsun herkesin eğitimleri, beceri ve gelişmeleriyle doğru orantılı değerlendirilerek eşit yetki ve sorumluluk alabilmeleridir.

2.22. İLGİLİ LİTERATÜRÜN İNCELENMESİ

Bu bölümde, araştırma konusu ile ilgili olarak yurt dışında ve yurtiçinde yapılmış olan araştırmalar iki bölüm halinde özetlenmiştir. Kadınlar konusunda yapılan araştırmanın zaman sınırlılığı ve konunun bütünlüğünü korumak açısından, yönetim ve kadın öğretmenlerle ilgili araştırmalar taranmıştır.

2.22.1. Yurtiçinde Yapılan Çalışmalar

Ülkemizde kadınların çalışma yaşamına girmesi ile kadın sorunsalı ve kadın araştırmaları yoğunluk kazanmıştır. Araştırmanın bu bölümünde yurtiçinde “kadın öğretmen-yönetici” ilişkisini ortaya koyan araştırmalar incelenmiş ve özetlenmiştir.

Usluer’in (2000) “Kadın Öğretmenlerin Yönetici Konumlara Yükseltilmeme Nedenleri Konusundaki Öğretmen ve Yönetici Görüşlerinin Değerlendirilmesi” adlı araştırmasında kadın öğretmenlerle yapılan görüşmelere göre; kadın öğretmenlerin yönetim basamaklarında yer almama nedenleri;

- Ataerkil yaşama biçiminin dayatmaları,
- Çocuk bakımından annenin sorumlu olması,
- Ev işlerinin kadınlar tarafından yapılması,
- Eşlerin istememesi,
- Yöneticilikte “boş zamanın” az olması,
- Yöneticiliğin maddi avantajının olmaması,
- Yöneticilik konusunda kendilerini yeterli bulmamaları ve buna bağlı olarak başarısız olma endişesidir.

Boşgelmez’in (1984) “Klasik Yönetici Davranışlarına Öğretmenlerin Tepkileri” adı altında yaptığı araştırmada; yönetimde aşırı derecede kurallara bağlı kalan, karar verme yetkisini öğretmenlerle paylaşmayan, yakından denetimden yana ve örgütün insan ögesine gereken değeri vermeyen okul yöneticilerine öğretmenlerin tepkilerini incelemiştir.

Buna göre; öğretmenlerin okul yönetimlerinde verilen emirleri harfiyen yerine getirdikleri, sadece yapmaları istenilen işleri yaptıkları, yapmaları gerekenden ne az, ne çok çaba gösterdikleri, kendilerinden başka hiç kimseye tam olarak güvenmedikleri,

müdürlerin davranışlarını onaylamasalar da verilen emirleri görev olarak kabul ettikleri ve yaptıkları, uygulamaya katkıda bulunabilmek için gerekli çabayı harcadıkları gibi, uygulamada ek sorumluluk da almak istedikleri, öğretmenlerin karar verme boyutunda müdürlerin karar verme yetkisini kendileriyle paylaşmaması davranışını normal karşılamalarına karşın denetim boyutundaki davranışlarını yönetimin doğal bir işlevi olarak kabul etmedikleri ve bundan rahatsız oldukları, öğretmenlerin kendilerine güvenilmediği ve kendilerine olan güvenleri konusunda da kuşkuya düştükleri belirtilmektedir.

Ünal (1988) tarafından yapılan “Yönetici Davranışlarının Öğretmenler Üzerindeki Etkileri” isimli araştırmanın sonucuna göre yöneticilerden beklenen roller bakımından kadın öğretmen ve erkek öğretmenler arasında görüş farklılığı olduğu ortaya konmuştur. Buna göre; kadın öğretmenler, erkek öğretmenlere göre, okul yöneticilerinin olumsuz davranışlarından daha fazla etkilenmektedirler. Bu durum, kadınların erkeklere göre okul yöneticilerinden daha fazla rol beklentisi içinde olmaları sonucu ile açıklanabilmektedir.

Çelikten ve Yeni’nin (2004) yapmış oldukları “Okul Müdürlerinin Liderlik ve Yöneticilik Özelliklerinin Cinsiyet Açısından Değerlendirilmesi” adlı çalışmaya göre; Kadın ve erkek yöneticilerde, liderlikten çok yöneticilik davranışları gözlenmektedir. Kadınlarda yöneticilik, erkeklerde liderlik davranışları ilk sırada yer almaktadır. Kadınların toplumsal ilişkilerde duyarlı, duygusal, şefkatli, yardımsever, bağımlı olması beklenirken, erkeklerden rekabetçi, bireysel, başarıya dönük, bağımsız, akılcı ve egemen olması beklenmektedir. Çalışma hayatına aktif olarak giren kadın hem aile hem de işteki görevleri üstlenmektedir. Bundan dolayı da kariyerlerine pek önem vermemektedirler.

Ayan’ın (2000) hazırladığı “Bayan Öğretmenlerin Yöneticilikleri ve Öğretmen Görüşleri” adlı tezin sonuçları incelendiğinde aşağıdaki veriler ortaya çıkmıştır.

➤ Kadın öğretmenler çalışma hayatı ile kendi yerlerinin artık evin dışında olduğunu savunmuşlar, erkekler ise kadının daha çok evine yönelik görevlerle yükümlü olduğunu belirtmişlerdir.

➤ Öğretmenler, kadının çalışması konusunda, olumlu yönde bir görüş birliği içindedirler.

➤ Bayan öğretmenlerin yöneticiliği tercih etmemelerindeki en büyük engel, öğretmenlik mesleğini yöneticiliğe tercih etmelerinden gelmektedir.

➤ Bayanların yöneticilikleri sırasında olumsuz olan yargılardan;“Bayanlar radikal kararları alamazlar” , “Gerektiği kadar objektif olamazlar” ve “İşbirliği içerisinde çalışmaya istekli değildirler” görüşlerine her iki grubunda hiç katılmadığı gözlenmiştir.

Arpacı tarafından 2004 yılında evli kadın öğretmenlerin ev ve okul yaşamındaki stres kaynakları ile yorgunluk ve zaman sınırlaması açısından stres kaynaklarını belirlemeye yönelik yapılan bir araştırmada;

➤ Kadın öğretmenlerin haftada 31–40 saat çalıştığı,

➤ Konutun bakımı ve temizliği ile ilgili işlerden evin toplanması, süpürülmesi, toz alma gibi ev işlerini kadın öğretmenlerin üstlendiği,

➤ Kadın öğretmenlerin mesleklerindeki branşlara göre stres belirtileri toplam puanlarının ortalamalarına bakıldığında, meslek dersi öğretmenlerinin puan ortalamasının kültür dersi öğretmenlerinin ortalamasından daha yüksek olduğu,

➤ Kadın öğretmenlerin yaş gruplarına göre ev yaşamındaki stres kaynakları toplam puanları incelendiğinde, 30 ve daha küçük yaş grubundaki öğretmenlerin ortalamalarının diğerlerinden yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

2.22.2. Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar

Uluslararası literatürde hem “yönetim bilimi” hem de “eğitimde kadın öğretmenler” konusunda birçok araştırmanın varlığı söz konusudur. 1970’li yıllardan sonra başlayan “kadın” konusu üzerine çalışmalar, özellikle ABD’de feminist araştırmacıların da etkisiyle yayımlanmıştır. Yapılan tüm bu çalışmalar içinde yapılan bu araştırmaya uygun literatür sistematize edilerek sunulmaya çalışılmıştır.

Ferber ve Lowry’ nin 1987 yılında “Women’s Place: National Differences in the Occupational Mosaic” adlı çalışmasında meslekleri “kadın işi” ve “erkek işi” olarak ayrılmasının cinsiyet ayrımcılığının göstergelerinden olduğunu savunmalarından yola

ıkarak 157 ülkede yaptıkları araştırmada, kadınların sayıca fazla olduğu iş kollarının cinsiyetten kaynaklanmadığı bu farklılığı ülkelerdeki yönetim biçimi, kültür, din gibi sebeplerin yarattığı ortaya çıkmıştır.

1992 yılında Tateronis tarafından yapılan bir araştırma da “Okul Yöneticilerinin Etkili Liderlik zellikleri” konusundadır. Araştırmanın amacı, Massachusetts eyaletindeki okul yöneticilerinin liderlik özelliklerinin belirlenmesi ve incelenmesidir. Araştırma sonucunda, test edilen ideal liderlik özellikleri ile okul yöneticilerinin algıladıkları gerçek liderlik özellikleri ve okul yöneticilerinin liderlik özelliklerine ilişkin algılamalarına dayalı derecelendirmeleri arasında anlamlı bir farkın olmadığı ortaya konmuştur.

McMillin (1975) tarafından yapılan çalışmada 321 bayan 75 erkek ğretmen adayına uygulanan anket ile adayların eğitim planları ve liderlik arzuları araştırılmıştır. Okul sistemleri ve profesyonel organizasyonlar için liderlik arzuları ile ilgili sorulara iki grubun cevap biçimlerinde farklılık görülmüştür. Buna göre erkek ğretmen adayları teklif edildiğinde müdür yardımcılığı pozisyonunu kabul ettikleri gibi, aynı oranda okul yöneticiliği pozisyonunu da kabul ettikleri saptanırken, bayan ğretmen adayları arasında ise bir okulda veya eğitim organizasyonunda sorumluluk seviyesi arttıkça liderlik kabulünün azaldığı görülmüştür.

Farklı insanların farklı biçimlerde iş tatmini yaşamalarına rağmen, bir kadın erkekler gibi st düzey liderlik rolünün gereklerini yerine getirebileceğine inanmak için birçok neden vardır. Ayrıca kadınların erkeklerden daha az liderlik potansiyeli olduğuna inanmak da yanlış bir tutumdur. Profesyonel kariyere hayat boyu bağlanmayı düşünen kadın ğretmen adaylarının liderlik pozisyonlarını kabul etmede erkek meslektaşlarına göre daha kararsız olmaları, kadınların kendi liderlik yeteneklerini küçümsemeleri olarak nitelendirilebilir. Bu kadın ğretmen adayları belki de kendi ilerinde st düzey liderlik rolünün erkeklere göre olduğunu, kadınlara göre olmadığını kabul etmektedirler.

Johnston (1986) tarafından yapılan “İlkokul Liderliği İçin ğretmenlerin Tercihlerindeki Cinsiyet Farklılıkları” adlı araştırma, 123 ğretmen üzerinde uygulanmış, araştırmada “ideal yönetici liderlik” kavramının öğretmenler açısından

önemli bir beklenti olduğu ortaya konmuştur. Bu çalışma, yöneticinin erkek ya da kadın olduğuna aldırmaksızın öğretmenlerin birincil olarak yöneticinin görevleri planlayıp dağıtabilecek, etkinlikleri bir orkestra şefi gibi yönetebilecek ve personel aktivitelerini yönetmek için sorumluluk yüklenebilecek biri olmasını tercih ettiklerini göstermektedir. Ayrıca öğretmenler okul yöneticilerinin, davranışlarıyla en büyük önceliği okulun bağlayıcılık, birleştiricilik ve birçok beklentiye karşılayabilecek, kusursuz yönetim becerisi olan ve takımın kenetlenmesini sağlayan bir koordinatör olmasını beklemektedirler.

Bu tür lider davranışı “rahatlatıcı” olması beklenen bir kadın yönetici açısından daha az önem taşımaktadır. Denek grup, kadın okul yöneticisinin örneklerle yöneten, başkalarını dinlemeye zamanı olan ve olaylara onların bakış açılarıyla bakabilen ve karar vermeden önce kendisinin yapmaya hazır olmadığı hiçbir şeyi personeli için gerekli görmeyen bir yapıda olmasını tercih etmiştir.

Araştırmada erkek ve bayan öğretmenlerin liderlik davranışı konusundaki tercihlerinin belirgin bir şekilde farklı olduğunu ortaya koymuştur. Erkekler, erkek yöneticilerinin hepsinin üzerinde hem direktör, hem koordinatör olmasını tercih ederken, kadın öğretmenlerin, yöneticinin hem rahatlatıcı hem de otoriter olmasını tercih ettikleri görülmüştür.

Yetmişli yıllarda Broverman ve arkadaşlarının yaptığı cinsiyet ve kişilik kalıpları konusundaki araştırmanın sonuçlarına göre, cinsiyet farklılığı bireyin toplum içindeki rollerinin farklılaşmasına neden olmaktadır. Kadınların hiçbir zaman erkekler kadar becerikli, bağımsız, tarafsız ve mantıklı olabileceği düşünülmemektedir. Erkekler ise kadınlara oranla daha az duygusaldır, duygularını ifade etmekte güçlük yaşamaktadırlar. Broverman’ın kadın ve erkeklerin cinsel farklılıklarının toplumdaki rolleri üzerinde etkilerine ilişkin bulguları, kadın ve erkek liderler hakkındaki düşüncelerle paralellik göstermektedir.

III. BÖLÜM

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın evren ve örnekleme tanımlanmış, veri toplama aracı, verilerin toplanması, analiz ve yapılan istatistiksel işlemler üzerinde durulmuştur.

Araştırma, betimsel tarama ve anket uygulanması şeklinde yapılmış olup varolan durumun ortaya konulmasına çalışılmıştır.

Evren

Bu araştırma 2007–2008 eğitim-öğretim yılında Elazığ ve Tunceli illerinde yürütülmüştür. Araştırmanın evrenini Elazığ il merkeziyle, Tunceli il merkezi ve ilçelerinde bulunan, devlet okullarında görev yapan kadın öğretmenler oluşturmaktadır.

Örneklem

Araştırmanın örneklemini; Tunceli il merkezinde bulunan 8 tane okul ile, Tunceli iline bağlı Çemişgezek, Hozat, Ovacık ve Pertek ilçelerindeki 18 tane okul ve Elazığ il merkezinde bulunan 13 tane okul ile Elazığ iline bağlı Kovancılar, Maden ve Baskil ilçesindeki 19 tane ilköğretim ve lisede çalışan toplam 58 okulda görev yapan 576 kadın öğretmen oluşturmaktadır.

Evrenden örneklem seçilirken “Kolayda Örneklem” yöntemine başvurulmuştur. Bu yöntem veri toplamanın güç olduğu durumlarda uygun durumda olan ve anket uygulama kolaylığı bulunan kişilerden veri toplanmasıdır.

Veri toplama aracı olan anket, belirtilen okulların kadın öğretmenlerine, araştırmacı tarafından teslim edilmiş ve yine araştırmacı tarafından toplanmıştır. Aşağıdaki tabloda anket uygulanan okulların listesi verilmektedir.

Tablo 5. Anket Uygulanan Okulların İllere Göre Dağılımı

İL			
ELAZIĞ		TUNCELİ	
LİSE	İLKÖĞRETİM	LİSE	İLKÖĞRETİM
2	30	5	20

Yukarıdaki tabloda hazırlanan anketin uygulandığı iller ve okulların dağılımı verilmiştir. Elazığ’da iki lise ve 30 ilköğretim okulu, Tunceli’de ise 5 lise ve 20 ilköğretim okulundaki toplam 57 M.E.B’na bağlı çalışmakta olan kadın öğretmenlere uygulanmıştır. Toplam 700 anket dağıtılmış, dağıtılan anketlerin 576 tanesi geri dönmüştür.

Verilerin Toplanması

Veriler, literatür taranması ve 22 maddeden oluşan bir anket yolu ile toplanmıştır. Kadın öğretmenlerin yönetici algılarını değerlendirmek amacıyla oluşturan ankette 5’li Likert tipi ölçek kullanılmıştır. Anket uzman görüşüne başvurulduktan sonra uygulanmıştır.

Verilerin Analizi

Verilerin analizinde “SPSS for Windows” paket programının 10.00 sürümünden yararlanılarak yüzde, aritmetik ortalama, standart sapma, anlamlılık testi gibi istatistiksel işlemler yapılmıştır. Elde edilen tablolar sonucunda grupların katılım ortalamaları, ortalamalar arası fark ve bu farka uygulanan (p) değeri için 0.05 anlamlılık düzeyi kullanılmıştır. Buna yönelik olarak aralıklar 1.00–1.80 tamamen katılmıyorum, 1.81–2.60 katılmıyorum, 2.61–3.40 kararsızım, 3.41–4.20 katılıyorum ve 4.21–5.00 tamamen katılıyorum şeklinde ölçeklendirilmiştir.

Öğretmenlerin yöneticilik rol algılarının demografik değişkenlere göre karşılaştırılmasında ikili gruplar karşılaştırılırken iki ortalama arasındaki farkın önemlilik testi (t testi), ikiden fazla gruplar karşılaştırılırken parametrik varsayımlar yerine getirilmediği için Kruskal – Wallis Varyans Analizi kullanılmıştır.

Veri Toplama Aracının Hazırlanması

Araştırmada kullanılan anket, araştırmacı tarafından hazırlanıp geliştirilirken araştırmayla doğrudan ve dolaylı ilişkisi olan bilimsel araştırmalar, yayınlar ve kaynak eserlere başvurulmuştur. Bu literatür taraması sonunda ankette 22 soruya yer verilmiş, her soruya verilecek cevapların önem derecesini belirlemek için Beşli Likert Ölçeğinin kullanılması kararlaştırılmıştır.

Hazırlanan taslak anketin geliştirilmesi için uzman görüşlerine başvurulmuş, gerekli düzeltmeler ve belli alanlara yönelik soru dağılımları yapıldıktan sonra, pilot gruba uygulanarak geçerlilik ve güvenirlik testi yapılarak ankete son verilmiştir.

Kullanılan anket formu iki bölümden oluşmaktadır. 1.Bölüm; cinsiyet, yaş, öğrenim durumu, kıdem, okuldaki kıdem ve branşla ilgili sorulardan oluşmaktadır. 2.Bölüm; deneklerin cevaplandıracağı 22 sorudan oluşmaktadır. Bu soru maddelerinden 1–7. maddeler okul yöneticiliği, 8–10. maddeler meslek seçimi, 11–15. ve 17–18. maddeler okul yöneticileriyle ilgili sorunlar, 16. ve 19–22. maddeler okul yöneticileriyle iletişim ile ilgilidir.

IV. BÖLÜM

BULGULAR VE YORUMLAR

4.1. Kişisel Bilgiler

Bu bölümde araştırmaya katılan öğretmenlerin yaş, medeni durum, branş, mesleki kıdem, eğitim düzeyi, görev yapılan kurum, şu an çalıştıkları yer ve görev yapılan il değişkenlerine ilişkin bilgilerine yer verilmiştir.

4.1.1. Kadın Öğretmenlerin Yaşları

Öğretmenlerin yaşları Tablo 5'te gösterilmektedir. Öğretmenlerin %60.4'ü 21–30 yaş grubundadır. Bunu %31.1 ile 31–40 yaş grubu, %8.5 ile 41–50 yaş grubu izlemektedir. Yaşı 51 ve üzeri olan kadın öğretmenler, yüzdelik dilime girmedikleri için, bu grup 41–50 yaş grubuna dahil edilmiştir.

Tablo 6. Kadın Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Dağılımı

Yaş Grubu	n	%
21-30	348	60.4
31-40	179	31.1
41+	49	8.5
Toplam	576	100.0

4.1.2. Kadın Öğretmenlerin Medeni Durumu

Kadın öğretmenlerin medeni durumları Tablo 7'de görülmektedir. Buna göre kadın öğretmenlerin %44.3'ü evli, %55.7'si ise bekaardır.

Tablo 7. Kadın Öğretmenlerin Medeni Durumuna Göre Dağılımı

Medeni Durum	n	%
Evli	255	44.3
Bekar	321	55.7
TOPLAM	576	100.0

4.1.3. Kadın Öğretmenlerin Branşları

Tablo 8’de görüldüğü gibi, öğretmenlerin %39.8’i sınıf öğretmeni, %60.2’si ise branş öğretmenidir. Ankete katılan kadın öğretmenlerin yarısından fazlasının branş öğretmeni olduğu görülmektedir.

Tablo 8. Kadın Öğretmenlerin Branşlarına Göre Dağılımı

Branş	n	%
Sınıf Öğretmeni	229	39.8
Branş Öğretmeni	347	60.2
TOPLAM	576	100.0

4.1.4. Kadın Öğretmenlerin Mesleki Kıdemleri

Tablo 9’da kadın öğretmenlerin mesleki kıdemleri verilmiştir. Öğretmenlerin yarısından fazlasının (% 54.7) 1–5 yıl arası kıdeme sahip oldukları dikkat çekmektedir. 6–10 yıl kıdeme ve 11–15 yıl kıdeme sahip olan kadın öğretmenlerin yüzdelik oranları birbirine yakındır.

Tablo 9. Kadın Öğretmenlerin Mesleki Kıdeme Göre Dağılımı

Mesleki Kıdem	n	%
1–5 yıl	315	54.7
6–10 yıl	129	22.4
11–15 yıl	132	22.9
Toplam	576	100.0

4.1.5. Kadın Öğretmenlerin Eğitim Düzeyleri

Kadın öğretmenlerin %5.7’ sinin önlisans, %87.7’sinin lisans, %6.6’sının ise lisansüstü eğitim aldıkları Tablo 10’da görülmektedir.

Tablo 10. Kadın Öğretmenlerin Eğitim Düzeylerine Göre Dağılımı

Eğitim Düzeyi	n	%
Ön Lisans	33	5.7
Lisans	505	87.7
Lisansüstü	38	6.6
Toplam	576	100.0

4.1.6. Kadın Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Eğitim Kurumu

Tablo 11’de görüldüğü gibi kadın öğretmenlerin %67.7’si ilköğretim okullarında, %32.3’ü ise liselerde görev yapmaktadır.

Tablo 11. Kadın Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Eğitim Kurumlarına Göre Dağılımı

Eğitim Kurumu	n	%
İlköğretim	390	67.7
Lise	186	32.3
Toplam	576	100.0

4.1.7. Kadın Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Yer

Kadın öğretmenlerin görev yaptıkları yer, Tablo 12’de verilmektedir. Görüldüğü gibi kadın öğretmenlerin %15.1’i köyde, %61.6’sı ilçede, %23.3’ü ise il merkezinde çalışmaktadır. Ankete katılan kadın öğretmenlerin ağırlıklı olarak ilçede çalıştıkları görülmektedir.

Tablo 12. Kadın Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Yere Göre Dağılımı

Görev Yeri	n	%
Köy	87	15.1
İlçe	355	61.6
İl	134	23.3
Toplam	576	100.0

4.1.8. Kadın Öğretmenlerin Görev Yaptıkları İl

Tablo 13'te kadın öğretmenlerin görev yaptıkları iller, yüzde oranları ve sayıları verilmiştir. Araştırmaya dahil olan kadın öğretmenlerin %56.3'ü Elazığ ilinde, %43.8'i ise Tunceli ilinde görev yapmaktadır.

Tablo 13. Kadın Öğretmenlerin Görev Yaptıkları İllere Göre Dağılımı

Çalıştıkları il	n	%
Elazığ	324	56.3
Tunceli	252	43.8
Toplam	576	100.0

Tablo 14. Kadın Öğretmenlerin Okul Yöneticiliğine Bakış Açıkları İle İlgili İfadelerden Aldıkları Puanların Aritmetik Ortalamaları Ve Standart Sapmaları

Soru	İfade	$\bar{X}$	SS
1	Okul yöneticisi olmak isterim.	2.78	1.350
2	Ben okul yöneticisi olsam kadın öğretmenlere biraz daha esnek davranırım.	2.30	1.399
3	Kadınların okul yöneticiliğini erkekler kadar kendilerine güvenerek yapabileceklerine inanıyorum.	4.19	1.147
4	Okul yöneticilerinin çalışma saatlerinin fazlalığından dolayı kadın okul yöneticisi olmayı düşünmüyorum.	3.14	1.370
5	Türkiye'de kadınların yönetici olabilmeleri için erkeklerden daha fazla çaba sarf etmeleri gerekmektedir.	3.12	1.434
6	"Kadın öğretmenlerden yönetici olmaz" sözüne katılıyorum.	1.66	1.162
7	Kadın öğretmenlerin okul yöneticiliğini meslek olarak seçmemelerinin sebeplerinden biri çevreden gelecek tepkilerden çekinmeleridir.	2.17	1.223

Tablo 14'te kadın öğretmenlerin okul yöneticiliğiyle ilgili doldurdıkları anketin ilk yedi sorusunun ortalaması ve standart sapmaları verilmiştir. Buna göre; birinci sorunun ortalaması $\bar{X} = 2.78$ çıkmıştır. Bu sonuca göre kadın öğretmenlerin okul yöneticisi olma konusunda kararsız olduklarını söylemek mümkündür.

İkinci soruya verilen cevapların ortalaması olarak bulunan $\bar{X} = 2.30$ puanı sonucuna göre kadın öğretmenler okul yöneticisi olmaları halinde hemcinslerine karşı esnek davranmayacaklarını belirtmişlerdir.

Ankete katılan kadın öğretmenlerin verdikleri cevaplara göre bulunan üçüncü sorunun ortalaması $\bar{X} = 4.19$ 'dur. Buna göre kadın öğretmenler okul yöneticiliği yapma konusunda kendilerine erkekler kadar güvenerek yapacaklarına inanmaktadırlar.

Dördüncü maddeye verilen cevapların ortalaması olan $\bar{X} = 3.14$ puanına göre ankete katılan kadın öğretmenler okul yöneticilerinin çalışma saatlerinin fazlalığından dolayı kadın yönetici olma ile ilgili kararsız olduklarını belirtmişlerdir.

Tablo 14'te kadın öğretmenlerin ankete verdikleri cevapların ortalamalarına göre; beşinci maddede bulunan "Türkiye'de kadınların yönetici olabilmeleri için erkeklerden daha fazla çaba sarf etmeleri gerekmektedir" konusunda kadın öğretmenler $\bar{X} = 3.12$ puanı ortalaması ile kadınların yükselme konusunda cinsiyet ayrımcılığı yapıldığında eskiden olduğu kadar inanmadıkları kanısına varmak mümkündür.

Ankette yanıtlanan soruların altıncısı olan " 'kadın öğretmenlerden yönetici olmaz' sözüne katılıyorum" a verilen cevapların ortalaması olan $\bar{X} = 1.66$ puanına göre kadın öğretmenler bu görüşe tamamen katılmamaktadır. Bir başka deyişle, kadınlar hemcinslerinin iyi bir yönetici olacaklarına inanmaktadır.

7.maddede yer alan "okul yöneticiliği seçmede kadın öğretmenler tepkilerden çekinmektedir" şeklindeki soruya verilen $\bar{X} = 2.17$ puan ortalamasına göre kadın öğretmenler bu görüşe katılmamaktadır.

Tablo 15. Kadın Öğretmenlerin Meslek Seçimleri İle İlgili İfadelerden Aldıkları Puanların Aritmetik Ortalamaları Ve Standart Sapmaları

Soru	İfade	$\bar{X}$	SS
8	Kız çocukları geleneksel yapıyla bütünleştirilen belli mesleklere yönlendirilmektedir.	2.80	1.273
9	Kadınlar duygularıyla, erkekler mantıklarıyla hareket ederler.	2.56	1.336
10	Bence birçok kadın iş yaşamında belirli yerlere gelmek için çaba sarf etmektense, yaşantısını evlenerek garanti altına almayı tercih etmektedir.	2.76	1.297

Tablo 15’te kadın öğretmenlerin meslek seçimi ile ilgili sorulara verdikleri cevapların genel bir ortalaması görülmektedir. Bu sonuçlara göre; anketin 8.maddesinde yer alan “kız çocukları geleneksel yapıyla bütünleştirilen mesleklere yönlendirilmektedir” maddesine verilen cevapların ortalaması $\bar{X} = 2.80$ puandır. Buna göre kadın öğretmenler bu konuda kararsız olduklarını belirten cevaplar vermişlerdir.

9.maddede bulunan ve kadınların duygularıyla, erkeklerin ise mantıklarıyla hareket ettiklerine dair kadın öğretmenlerin görüşlerinin sorgulandığı soruya verilen cevapların ortalaması $\bar{X} = 2.56$ puandır. Bu puana göre; ankete katılan kadın öğretmenler bu görüşe katılamamaktadırlar.

Uygulanan anketin 10.maddesinde yer alan “bence birçok kadın iş yaşamında belirli yerlere gelmek için çaba sarf etmektense, yaşantısı evlenerek garanti altına almayı tercih etmektedir” ifadesine ankete katılan kadın öğretmenlerin verdikleri cevapların ortalaması $\bar{X} = 2.76$ puan olarak belirlenmiştir. Buna göre kadın öğretmenler bu konu hakkında katılmıyorum seçeneğine yakın kararsızım düşüncesinde ifade etmişlerdir.

Tablo 16. Kadın Öğretmenlerin Okul Yöneticilerini Değerlendirmeleri İle İlgili İfadelerden Aldıkları Puanların Aritmetik Ortalamaları Ve Standart Sapmaları

Soru	İfade	$\bar{X}$	SS
11	Yöneticilerle iletişim açısından kadın öğretmenlerin evli ya da bekar olmalarının bir önemi yoktur.	3.51	1.323
12	Okulda çalışan kadın öğretmen sayısının fazlalığı yönetimin bakışı açısından olumlu etki yaratır.	2.88	1.227
13	Uzun süre aynı okul yöneticileri ile çalışmak kadın öğretmen açısından olumlu etki yaratır.	2.85	1.217
14	Kadın öğretmenler kadın olmalarının verdiği duygusallıkla yöneticilerin verdiği tepkileri yanlış algılayabilirler.	2.66	1.225
15	Erkek yöneticiler genellikle kurum dışı ilişkilerin etkisiyle kendi cinslerini kayırmacı davranışlarda bulunmaktadır.	2.74	1.235
17	Kadın öğretmenler için okul yöneticisinin cinsiyeti önemli değildir.	4.00	1.158
18	Çalıştığım okuldaki yöneticiler okulla ilgili alınacak kararlar için cinsiyet farkı gözetmeden fikir danışır.	3.80	1.220

Tablo 16’da kadın öğretmenlerin birlikte çalıştıkları okul yöneticileri ile ilgili soruların ortalama değerlerini göstermektedir. Buna göre; 11.maddede yer alan “yöneticilerle iletişim açısından kadın öğretmenlerin evli veya bekar olmalarının bir önemi yoktur” şeklinde verilen ifadeye kadın öğretmenlerin yanıtladıkları seçeneğin ortalaması $\bar{X} = 3.51$ puan olarak bulunmuştur. Ankete katılan öğretmenler yöneticilerle kurulan iletişimde medeni durumun önemli olmadığı konusunda hem fikir olduklarını söylemek mümkündür.

12.maddedeki “okulda çalışan kadın öğretmen sayısının fazlalığı yönetimin bakışı açısından olumlu etki yaratır” ifadesine verilen cevapların ortalaması $\bar{X} = 2.88$ olarak saptanmıştır. Buna göre kadın öğretmenler, okuldaki hemcinslerinin sayısının fazlalığının yönetimce olumlu etki yaratması konusunda net bir karar verememişlerdir.

13.maddede bulunan “uzun süre aynı okul yöneticileri ile çalışmak kadın öğretmen açısından olumlu etki yaratır” ifadesine ankete dahil olan kadın öğretmenlerin verdikleri cevapların ortalaması $\bar{X} = 2.85$ puan olarak belirlenmiştir. Buna göre kadın öğretmenler bu konuda kararsızlıklarını ifade etmişlerdir.

14.maddede yer alan “Kadın öğretmenler kadın olmalarının verdiği duygusallıkla yöneticilerin verdiği tepkileri yanlış algılayabilirler” şeklinde verilen ifadeye kadın öğretmenler tarafından verilen cevapların ortalaması $\bar{X} = 2.66$ puan olarak saptanmıştır. Buna göre verilen cevaplardan öğretmenlerin kararsız olduklarını, tepkileri yanlış anlama olasılığının da var olduğunu söylemek mümkündür.

15.maddede bulunan “Erkek yöneticiler genellikle kurum dışı ilişkilerin etkisiyle kendi cinslerini kayırmacı davranışlarda bulunmaktadır” ifadesine verilen yanıtların ortalamasının $\bar{X} = 2.74$ puan olduğu belirlenmiştir. Bu sonuca bakarak kadın öğretmenlerin katılmıyorum seçeneğine yakın oranda kararsızım seçeneğini işaretledikleri belirlenmiştir. Buna göre kadın öğretmenlerin yöneticilerinin hemcinslerini kayırma konusunda kararsız oldukları söylenebilir.

Araştırmadaki anketin 17.maddesinde yer alan “Kadın öğretmenler için okul yöneticisinin cinsiyeti önemli değildir” görüşüne kadın öğretmenler tarafından verilen cevapların ortalaması $\bar{X} = 4.00$ puan olarak saptanmıştır. Buna göre kadın öğretmenlere göre birlikte çalıştıkları okul yöneticilerinin cinsiyeti önem taşımamaktadır sonucuna ulaşılabilir.

18.maddede yer alan “Çalıştığım okuldaki yöneticiler okulla ilgili alınacak kararlar için cinsiyet farkı gözetmeden fikir danışır” görüşü ile ilgili verilen anket cevaplarının ortalaması $\bar{X} = 3.80$ puan olarak bulunmuştur. Buna göre ankete katılan kadın öğretmenlere göre çalıştıkları okullarda öğretmenlerin cinsiyetlerine bakılmaksızın fikir danışılmaktadır sonucuna varılabilir.

Tablo 17. Kadın Öğretmenlerin Okul Yöneticileri İle Kurdukları İletişim İle İlgili İfadelerden Aldıkları Puanların Aritmetik Ortalamaları Ve Standart Sapmaları

Soru	İfade	$\bar{X}$	SS
16	Bir okul yöneticisi öğretmen öğrenci veli üçgeninde bir köprü görevi üstlenmelidir.	4.45	0.993
19	Okulumdaki yöneticilerle sorunlarımı rahatça paylaşabiliyorum.	3.48	1.212
20	Okuldaki yöneticiler kadın öğretmenlere karşı önyargılıdır.	2.08	1.170
21	Çalıştığım okulda yöneticiler öğretmenler arasında cinsiyet ayrımı yapmaktadır.	2.03	1.240
22	Bir problemle karşılaştığımda okulumdaki yöneticilerin desteğini hissetmek isterim.	4.51	0.927

Tablo 17’da kadın öğretmenlerin birlikte çalıştıkları okul yöneticileriyle kurdukları iletişim ile ilgili sorulan anket sorularının ortalamaları görülmektedir.

16.maddede bulunan “Bir okul yöneticisi öğretmen öğrenci veli üçgeninde bir köprü görevi üstlenmelidir” görüşüne verilen cevapların ortalaması $\bar{X} = 4.45$ puan olarak belirlenmiştir. Buna göre ankete katılan kadın öğretmenler, okul yöneticisinin iletişimde bir köprü görevi üstlenmesi gerektiğine tamamen katılmaktadırlar.

19.maddede yer alan “Okulumdaki yöneticilerle sorunlarımı rahatça paylaşabiliyorum” ifadesine verilen cevapların ortalaması $\bar{X} = 3.48$ puan olarak hesaplanmıştır. Buna göre ankete katılan kadın öğretmenler sorunlarını okullarında görev yapan yöneticilerle rahatça paylaşabilmekte olduğu söylenebilir.

20.maddede yer alan “Okuldaki yöneticiler kadın öğretmenlere karşı önyargılıdır” ifadesine kadın öğretmenler tarafından verilen cevapların ortalaması $\bar{X} = 2.08$ puan olarak belirlenmiştir. Bu sonuca göre kadın öğretmenler yöneticilerin kendilerine önyargılı olma konusuna katılmadıklarını belirtmişlerdir.

21.maddede bulunan “Çalıştığım okulda yöneticiler öğretmenler arasında cinsiyet ayrımı yapmaktadır” görüşüne verilen cevapların ortalaması hesaplandığında $\bar{X} = 2.03$ puana ulaşılmıştır. Buna göre kadın öğretmenler çalıştıkları okulda yöneticiler tarafından cinsiyet ayrımı yapılmadığını belirtmişlerdir.

22.maddede ifade bulan “Bir problemle karşılaştığımda okulumdaki yöneticilerin desteğini hissetmek isterim” görüşüyle ilgili düşüncelerine başvurulmuş kadın öğretmenlerin verdikleri cevapların ortalama puanı $\bar{X} = 4.51$ ’dir. Buna göre ankete katılan öğretmenlerin büyük bir çoğunluğu bir sorunla karşılaştıklarında yönetici desteğini hissetmek istemektedirler.

4.2. Medeni Durum Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Okul Yöneticileri, Kadın Öğretmenlerin Yöneticilikleri ve Yöneticilerin Kadın Öğretmenlere Bakış Açıları

Bu bölümde medeni durumlarına göre kadın öğretmenlerin okul yöneticileri ve okul yöneticiliğine bakış açıları ve öğretmenlere bakış açıları ve okul yöneticilerinin kadın öğretmenlere bakış açıları hakkındaki görüşleri alınmaya çalışılmıştır. Alınan bu görüşler aşağıda belirtilmiştir:

4.2.1. Medeni Durum Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Okul Yöneticiliğiyle İlgili Görüşleri

Tablo 18, medeni durum değişkenine göre kadın öğretmenlerin okul yöneticiliğine bakış açısı ile ilgili sorunların ortalama puanlarını ve t değerlerini yansıtmaktadır. 2. maddede bulunan “Ben okul yöneticisi olsam, kadın öğretmenlere biraz daha esnek davranırım.” görüşüne katılım açısından evli ve bekar kadın öğretmenler arasında anlamlı fark bulunmaktadır ($t = -2.449$, $p = 0.015$). Evli kadın öğretmenler $\bar{X} = 2.16$ bu konuda kararsız olduklarını belirtirken, bekar kadın öğretmenler $\bar{X} = 2.42$ ile katılmıyorum cevabına yakın kararsızım seçeneğini seçmişlerdir. Buna göre evli kadın öğretmenlerin bekar kadın öğretmenlere göre hem cinslerine biraz daha toleranslı davranabilecekleri sonucuna ulaşmak mümkündür.

4. maddede yer alan “Okul yöneticilerinin çalışma saatlerini fazlalığından dolayı kadın okul yöneticisi olmayı düşünmüyorum.” görüşüne katılım açısından evli ve bekar kadın öğretmenler arasında anlamlı fark bulunmaktadır ($t = -4.197$, $p = 0.000$). Evli kadın öğretmenler $\bar{X} = 2.84$ ile bu görüşe katılmıyorum seçeneğine yakın biçimde kararsızım ifadesini kullanırken, bekar kadın öğretmenler $\bar{X} = 3.32$ ile katılmıyorum görüşüne yakın biçimde kararsız olduklarını belirtmişlerdir. Buna göre evli kadın öğretmenlerin okul yöneticilerinin çalışma saatlerinin fazla olmasını bir engel olarak görmedikleri, bekar kadın öğretmenlerin ise, bu konuda kararsız oldukları söylenebilir.

Tablo 18. Medeni Durum Değişkenine Göre Okul Yöneticiliği İle İlgili Soruların Ortalama Puanları ve Test Değerleri

Değişken	Evli		Bekar			
Sorular	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	t	P
1	2.93	1.410	2.78	1.371	1.293	0.196
2	2.16	1.206	2.42	1.342	-2.449	0.015*
3	4.23	1.152	4.19	1.118	0.402	0.688
4	2.84	1.343	3.32	1.387	-4.197	0.000*
5	3.02	1.439	3.18	1.435	-1.343	0.180
6	1.55	1.063	1.71	1.207	-1.645	0.100
7	2.27	1.204	2.10	1.167	1.752	0.080

*p<0.05 anlamlı

4.2.2. Medeni Durum Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Meslek Seçimiyle İlgili Görüşleri

Tablo 19. Medeni Durum Değişkenine Göre Meslek Seçimi İle İlgili Soruların Ortalama Puanları ve Test Değerleri

Değişken	Evli		Bekar			
Sorular	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	t	p
8	3.09	1.269	2.99	1.297	0.953	0.341
9	2.53	1.357	2.56	1.305	-0.218	0.827
10	2.73	1.348	2.74	1.294	-0.045	0.964

Tablo 19, medeni durum değişkenine göre kadın öğretmenlerin meslek seçimlerine yönelik soruların ortalama puanlarını ve test değerlerini yansıtmaktadır. Farklı medeni durumda olan kadın öğretmenlerin meslek seçimi ile ilgili görüşleri arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Verilen cevaplardan alınan puanlar birbirine yakın bulunmuştur.

4.2.3. Medeni Durum Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Okul Yöneticilerini Değerlendirmeleri İle İlgili Görüşleri

Tablo 20’de medeni durum değişkenine göre kadın öğretmenlerin okul yöneticileri ile kurduğu iletişim ile ilgili soruların ortalama puanları ve test değerleri görülmektedir. Buna göre kadın öğretmenlerin medeni durumlarının farklılığı okul yöneticilerini değerlendirmelerine yönelik sorularına verdikleri cevaplara yansımamış, verilen cevaplar arasında anlamlı farka rastlanmamıştır.

Tablo 20. Medeni Durum Değişkenine Göre Okul Yöneticilerini Değerlendirmeleri İle İlgili Soruların Ortalama Puanlaması ve Test Değerleri

Değişken	Evli		Bekar			
Sorular	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	t	p
11	3.49	1.310	3.44	1.364	0.391	0.696
12	2.92	1.238	2.90	1.208	0.169	0.866
13	2.87	1.156	2.83	1.236	0.346	0.729
14	2.65	1.194	2.66	1.240	-0.161	0.872
15	2.76	1.241	2.74	1.252	0.148	0.883
17	4.07	1.115	3.96	1.176	1.193	0.233
18	3.70	1.307	3.82	1.197	-1.130	0.259

4.2.4. Medeni Durum Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Okul Yöneticileri İle Kurduğu İletişim İle İlgili Görüşleri

Tablo 21, medeni durum değişkenine göre kadın öğretmenlerin okul yöneticilerini değerlendirmeleri ile ilgili soruların ortalama puanlarını ve test değerlerini göstermektedir.

16. maddede yer alan “Bir okul yöneticisi öğretmen – öğrenci – veli üçgeninde bir köprü görevi üstlenmelidir.” görüşüne katılım açısından evli ve bekar kadın öğretmenler arasında anlamlı fark bulunmaktadır ($t = -2.609$, $p = 0.000$). Buna göre evli kadın öğretmenler $\bar{X} = 4.60$ ile bu görüşe tamamen katıldıklarını belirtirken, bekar kadın öğretmenlerin $\bar{X} = 4.38$ ile bu görüşe katılmıyorum seçeneğine yakın tamamen katılıyorum ifadesini kullanmışlardır. Okul yöneticisinin öğretmen – öğrenci – veli üçgeninde bir köprü görevi üstlenmesi gerektiğine evli öğretmenler, bekar öğretmenlere göre daha fazla inanmaktadırlar. Buna bağlı olarak evli ve bekar kadın öğretmenlerin bir okul yöneticisinin benzer özelliklere ve misyona sahip olması gerektiği konusunda hem fikir olduklarını söylemek mümkündür.

Tablo 21. Medeni Durum Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Okul Yöneticileri İle Kurduğu İletişimle İlgili Soruların Ortalama Puanları ve Test Değerleri

Değişken	Evli		Bekar			
Sorular	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	t	p
16	4.60	0.925	4.38	1.009	2.609	0.009*
19	3.48	1.226	3.46	1.206	0.170	0.865
20	2.08	1.188	2.05	1.127	0.327	0.743
21	1.95	1.176	2.07	1.265	-1.260	0.208
22	4.54	0.971	4.46	0.942	0.951	0.342

*p<0.05 anlamlı

4.3. Yaş Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Okul Yöneticiliği ve Okul Yöneticileri İle İlgili Görüşleri

Bu bölümde farklı yaş aralıklarında olan kadın öğretmenlerin, sorulara verdikleri cevaplar dikkate alınarak, okul yöneticiliği ve okul yöneticileri ile kadın öğretmenlerin iletişimleri ile ilgili görüşleri alınmaya çalışılmıştır. Kadın öğretmenlerden alınan bu görüşler aşağıda sıralanmıştır:

4.3.1. Yaş Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Okul Yöneticiliği İle İlgili Görüşleri

Tablo 22. Yaş Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Göre Okul Yöneticiliği İle İlgili Soruların Ortalama puanları ve Test Değerleri

Değişken	21-30 Yaş		31-40 Yaş		41-50 Yaş			
Sorular	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	X ²	p
1	2.99	1.390	2.67	1.405	2.43	1.173	11.001	0.004*
2	2.29	1.265	2.35	1.300	2.24	1.437	0.788	0.674
3	4.19	1.156	4.23	1.071	4.24	1.199	0.167	0.920
4	3.01	1.398	3.30	1.323	3.12	1.495	5.435	0.066
5	2.99	1.421	3.28	1.439	3.31	1.489	6.137	0.046*
6	1.55	1.068	1.75	1.235	1.84	1.313	3.986	0.136
7	2.17	1.138	2.17	1.240	2.20	1.338	0.281	0.869

*p<0.05 anlamlı

Tablo 22, yaş değişkenine göre kadın öğretmenlerin okul yöneticiliği ile ilgili soruları ortalama puanlarını ve test değerlerini yansıtmaktadır.

1. maddede bulunan “okul yöneticisi olmak isterim” görüşüne katılım açısından yaş grupları arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır ($X^2 = 11.001$, $p = 0.004$). Bu farklılığın kaynağını belirlemek amacıyla ikili karşılaştırmalar yapılmış ve farkın yaşları 21–30 yıl arası olan öğretmenlerle 40–50 yıl arası olan öğretmenler arasında olduğu bulunmuştur. 21–30 yaş arası kadın öğretmenler $\bar{X} = 2.99$ ile bu düşünceyle ilgili kararsız olduklarını belirtirken 31–40 yaş arası öğretmenler $\bar{X} = 2.67$ ile birinci gruba daha yakın bir görüş bildirmiştir. 41–50 yaş grubunda bulunanlar $\bar{X} = 2.43$ ile bu görüşe katılmadıklarını bildirmişlerdir. Buna bağlı olarak 21–30 yaş grubunda bulunan kadın öğretmenlerin okul yöneticisi olma konusunda kararsız oldukları, yaş grubu yükseldikçe bu fikre olumsuz bakıldığı sonucuna varılmıştır.

5. maddede bulunan “Türkiye’de kadınların yönetici olabilmeleri için erkeklerden daha fazla çaba sarf etmeleri gerekmektedir” görüşüne katılım açısından yaş grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ($X^2 = 6.137$, $p = 0.046$). Yapılan ikili karşılaştırmalarda farklılığın yaşları 21-30 yıl arası olan öğretmenlerin ($\bar{X} = 3.28$) 5.maddedeki ifadeye katılımlarının ($\bar{X} = 2.99$), yaşları 31-40 yıl ve 41-50 yıl ($\bar{X} = 3.31$) arası olan öğretmenlerden daha düşük olmasından kaynaklandığı anlaşılmıştır. Öğretmenlerin yaşı yükseldikçe kadınların yönetici olabilmeleri için erkeklerden daha fazla çaba sarf etmeleri gerektiğine katılımları da artmaktadır. Yaşça büyük kadın öğretmenlerin yönetici olabilmenin zorlukları konusunda yaşadıkları deneyimler böyle bir sonucun çıkmasında etkili olmuş olabilir.

4.3.2. Yaş Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Meslek Seçimi İle İlgili Görüşleri

Tablo 23. Yaş Değişkenine Kadın Öğretmenlerin Meslek Seçimi İle İlgili Soruların Ortalama Puanları ve Test Değerleri

Değişken	21–30 Yaş		31–40 Yaş		41–50 Yaş			
Sorular	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	X^2	P
8	3.13	1.254	2.94	1.290	2.67	1.405	6.038	0.049*
9	2.51	1.318	2.65	1.317	2.43	1.429	2.097	0.350
10	2.69	1.343	2.73	1.258	3.08	1.320	3.764	0.152

*p<0.05 anlamlı

Tablo 23, yaş değişkenine göre meslek seçimi ile ilgili soruların ortalama puanlarını ve test değerlerini yansıtmaktadır.

8. maddede yer alan “Kız çocukları geleneksel yapıyla bütünleştirilen belli mesleklere yönlendirilmektedir” görüşüne katılım açısından yaş grupları arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır ($X^2 = 6.038$, $p = 0.049$). Bu farklılığın kaynağını belirlemek amacıyla yapılan ikili karşılaştırmalara göre farklılık birinci grupla yani yaşları 21–30 olanlarla, 41–50 olanlar arasındadır. Buna göre 21–30 yaş grubunda bulunan öğretmenler $\bar{X} = 3.13$ ile kararsız olduklarını belirtirken, 31– 40 yaş grubunda bulunan kadın öğretmenler $\bar{X} = 2.94$ ile bu konuda katılıyorum seçeneğine yakın kararsızlıklarını belirtmişlerdir. 41–50 yaş arası öğretmenler $\bar{X} = 2.67$ ile bu fikirde kararsızlıklarını ifade etmişlerdir. Yaşı 21–30 yıl arası olan öğretmenler, yaşı 41–50 yıl arası olanlara göre kız çocuklarının geleneksel yapıyla bütünleştirilen belli mesleklere yönlendirildiği düşüncesine daha fazla katılmaktadırlar.

4.3.3. Yaş Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Değerlendirmelerine İlişkin Görüşleri

Tablo 24’te yaş değişkenine göre kadın öğretmenlerin okul yöneticilerini değerlendirmeleri ile ilgili soruları ortalama planları ve test değerleri görülmektedir.

13.maddede bulunan “Okulda çalışan kadın öğretmen sayısının fazlalığı yönetimin bakışı açısından olumlu etki yaratır” görüşüne katılım açısından yaş değişkeni grupları arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır ($X^2 = 6.831$, $p = 0.039$). Bu farklılığın kaynağını belirlemek amacıyla yapılan ikili karşılaştırmalara göre farklılık, birinci grupta yani yaşları 21–30 olanlarla, 41–50 yaş olanlar arasındadır. Bu sonuca göre, yaşları 21-30 yıl arası öğretmenlerin, yaşları 41-50 yıl arası olanlara göre okulda çalışan kadın öğretmen sayısının fazlalığının yönetimin bakış açısında olumlu etkiler yarattığı düşüncesine daha fazla katılmaktadırlar. Genç öğretmenlerin bu konuya daha fazla olumlu yaklaştıkları söylenebilir.

Tablo 24. Yaş Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Okul Yöneticilerini Değerlendirmeleri İle İlgili Soruların Ortalama Puanları ve Test Değerleri

Değişken	21–30 Yaş		31–40 Yaş		41–50 Yaş			
Sorular	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	X^2	p
11	3.43	1.340	3.49	1.355	3.59	1.290	0.647	0.724
12	2.99	1.209	2.86	1.184	2.53	1.371	6.831	0.033*
13	2.87	1.159	2.81	1.198	2.84	1.491	0.582	0.748
14	2.70	1.209	2.64	1.207	2.43	1.323	2.581	0.275
15	2.80	1.241	2.63	1.249	2.84	1.264	2.437	0.296
17	4.03	1.107	3.96	1.206	4.02	1.250	0.263	0.877
18	3.71	1.305	3.79	1.155	4.02	1.127	2.215	0.330

* $p < 0.05$ anlamlı

4.3.4. Yaş Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Okul Yöneticileri İle Kurdukları İletişim İle İlgili Görüşleri

Tablo 25. Yaş Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Okul Yöneticileriyle Kurdukları İletişim İle İlgili Soruların Ortalama Puanları ve Test Değerleri

Değişken	21–30 Yaş		31–40 Yaş		41–50 Yaş			
Sorular	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	X^2	p
16	4.54	0.934	4.39	1.024	4.35	1.091	3.530	0.171
19	3.41	1.215	3.54	1.205	3.61	1.239	2.451	0.294
20	2.06	1.165	2.02	1.086	2.22	1.311	0.498	0.780
21	2.00	1.192	2.03	1.258	2.10	1.373	0.053	0.974
22	4.53	0.964	4.44	0.966	4.45	0.843	2.322	0.313

Tablo 25’te yaş değişkenine göre okul yöneticileriyle kurulan iletişimle ilgili soruların ortalama puanları ve test değerleri belirtilmektedir. Kadın öğretmenlerin yaş grupları farklı olmasına rağmen, yöneticilerle kurulan iletişim ile ilgili sorulara verdikleri cevaplar arasında anlamlı bir farka rastlanmamıştır. Farklı yaş gruplarında olan kadın öğretmenlerin verdikleri cevaplar arasında önemli ölçüde paralellik göze çarpmaktadır.

4.4. Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Okul Yöneticiliği ve Okul Yöneticileri İle İlgili Görüşleri

Bu bölümde farklı mesleki kıdemlerde bulunan kadın öğretmenlerin görüşleri dikkate alınarak, öğretmenlerin okul yöneticiliği, okul yöneticileri ve okul yöneticileriyle kadın öğretmenlerin iletişim ile ilgili görüşleri alınmaya çalışılmıştır. Kadın öğretmenlerden alınan bu görüşler aşağıda sıralanmıştır:

4.4.1. Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Okul Yöneticiliği İle İlgili Görüşleri

Tablo 26. Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Okul Yöneticiliği İle İlgili Soruların Ortalama Puanları ve Test Değerleri

Değişken	1–5 Yıl		6–10 Yıl		11–15 Yıl			
Sorular	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	X^2	p
1	3.00	1.388	2.82	1.337	2.51	1.390	11.887	0.003*
2	2.27	1.262	2.51	1.288	2.18	1.341	6.698	0.035*
3	4.17	1.162	4.29	1.064	4.23	1.130	0.901	0.637
4	2.97	1.382	3.23	1.343	3.30	1.419	6.477	0.039*
5	2.97	1.403	3.22	1.454	3.32	1.479	6.645	0.036*
6	1.61	1.102	1.55	1.023	1.80	1.346	0.843	0.656
7	2.18	1.107	2.11	1.207	2.22	1.344	1.400	0.497

*p<0.05 anlamlı

Tablo 26, mesleki kıdem değişkenine göre kadın öğretmenlerin okul yöneticiliğine bakış açısı ile ilgili soruların ortalama puanlarını ve test değerlerini yansıtmaktadır.

1.maddedeki “okul yöneticisi olmak isterim” görüşüne katılım açısından öğretmenler mesleki kıdemlerine göre karşılaştırıldığında gruplar arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür ($X^2 = 11.887$, $p = 0.003$). Yapılan ikili karşılaştırmalarda farkın, kıdemi 1–5 yıl arası olan öğretmenlerin bu görüşe katılımlarının, kıdemi 11–15 yıl arası olanlara göre daha fazla olmasından kaynaklandığı bulunmuştur. Bu sonuçlardan hareketle, genç kadın öğretmenlerin kıdemi fazla olan öğretmenlere göre okul yöneticisi olma isteklerinin fazla olduğu söylenebilir.

2. maddede bulunan “ben okul yöneticisi olsam kadın öğretmenlere biraz daha esnek davranırım” görüşüne katılım açısından gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır ($X^2 = 6.698$, $p = 0.035$). Bu farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek için yapılan ikili karşılaştırmalara göre farklılığın, kıdemi 1-5 yıl ve 6-10 yıl arası olan öğretmenler ile kıdemi 11-15 yıl arası olan öğretmenler arasında olduğu görülmüştür. Buna göre 1–5 yıl arasında mesleki kıdemi olanlar $\bar{X} = 2.27$ ile bu görüşe katılmadıklarını, 6–10 yıl arasındaki deneyimli öğretmenler $\bar{X} = 2.51$ ile kararsızıma yakın katılmıyorum seçeneğini belirtirken, 11–15 yıl arasında kıdemli olan kadın öğretmenler $\bar{X} = 2.18$ ile bu görüşe tamamen katılmıyorduma yakın kararsızım ifadesini kullanmışlardır. Bu sonuçlara göre kıdemi fazla olan öğretmenlerin, okul yöneticisi olsalardı kadın öğretmenlere esnek davranma konusunda genç öğretmenlere göre daha katı yaklaştıkları söylenebilir.

4. maddede yer alan “okul yöneticilerinin çalışma saatlerinin fazlalığından dolayı kadın okul yöneticisi olmayı düşünmüyorum” görüşüne katılım açısından mesleki kıdem grupları arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır ($X^2 = 6.477$, $p = 0.039$). Buna göre 1–5 yıl kıdemine sahip olan kadın öğretmenler $\bar{X} = 2.97$ ile bu görüşe katılmıyorum seçeneğine yakın kararsızlıklarını belirtirken, 6–10 yıllık mesleki deneyime sahip olanlar $\bar{X} = 3.23$ ile kararsız kalırken, 11–15 yıl mesleki deneyimi olanlar $\bar{X} = 3.30$ ile bu görüşle ilgili kararsızlıklarını ifade etmişlerdir. Buna göre kıdem yılı az olan kadın öğretmenlerin çalışma saatlerini problem etmeden, yönetici olmayı düşündüklerini ancak kıdem yılı arttıkça yönetici olma arzusunun çevresel koşullardan dolayı azaldığını söylemek mümkün olmaktadır.

5. maddede bulunan “Türkiye’de kadınların yönetici olabilmeleri için erkeklerden daha fazla çaba sarf etmektedir” görüşüne katılım açısından gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır ($X^2 = 6.645$, $p = 0.036$). Yapılan ikili araştırmalarda farkın, mesleki kıdemi 1–5 yıl arasında olan öğretmenlerin bu görüşe katılımlarının, mesleki kıdemi 6–10 yıl ve 11–15 yıl arası olan öğretmenlere göre düşük olmasından kaynaklandığı anlaşılmıştır. Buna göre 1–5 yıl arasında mesleki kıdemi olanlar $\bar{X} = 2.97$ ile bu görüşe katılmıyorum seçeneğine yakın oranda kararsızlıklarını ifade ederken, 6–10 yıl arasında olanlar $\bar{X} = 3.22$ ile bu görüşte kararsızlıklarını belirtmişler, mesleki kıdemleri 11–15 yıl arasında olan kadın öğretmenler ise $\bar{X} = 3.32$ ile bu görüşe katılıyorum ifadesine yakın kararsızlıklarını belirtmişlerdir. Bu sonuçlara bakarak genç nesil kadın öğretmenlerin iş yaşantısında yer edinmek için erkeklerle eşit şartlarda olduklarını düşündüklerini, mesleki kıdemi fazlalaşan kadın öğretmenlerin ise iş yaşamında cinsiyet ayrımcılığı olduğunu düşündüklerini söylemek mümkündür.

4.4.2. Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Meslek Seçimi İle İlgili Görüşleri

Tablo 27. Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Meslek Seçimi İle İlgili Soruların Ortalama Puanları ve Test Değerleri

Değişken	1–5 Yıl		6–10 Yıl		11–15 Yıl			
Sorular	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	X^2	p
8	3.08	1.256	2.98	1.349	2.98	1.293	0.800	0.670
9	2.49	1.295	2.65	1.321	2.58	1.409	1.486	0.476
10	2.67	1.328	2.81	1.273	2.82	1.335	1.835	0.399

Tablo 27, meslek kıdem değişkenine göre meslek seçimi ile ilgili soruları ortalama puanlarını ve test değerlerini yansıtmaktadır. Farklı mesleki kıdemlere sahip olan kadın öğretmenlerin meslek seçimi ile ilgili görüşleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Verilen cevaplar arasında büyük benzerlikler söz konusudur.

4.4.3. Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Okul Yöneticilerini Değerlendirmeleri İle İlgili Görüşleri

Tablo 28. Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Okul Yöneticileri İle İlgili Soruların Ortalama Puanları ve Test Değerleri

Değişken	1–5 Yıl		6–10 Yıl		11–15 Yıl			
Sorular	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	X^2	p
11	3.43	1.337	3.51	1.359	3.49	1.334	0.402	0.818
12	2.97	1.219	2.88	1.108	2.80	1.324	2.196	0.334
13	2.91	1.135	2.78	1.231	2.77	1.318	2.397	0.302
14	2.73	1.184	2.67	1.263	2.47	1.244	4.630	0.099
15	2.73	1.226	2.88	1.244	2.66	1.295	2.245	0.325
17	4.00	1.131	4.08	1.094	3.97	1.248	0.315	0.854
18	3.74	1.316	3.70	1.190	3.88	1.126	1.398	0.497

Tablo 28, mesleki kıdem değişkenine göre okul yöneticileri ile ilgili soruların ortalama puanları ve test değerlerini yansıtmaktadır. Mesleki kıdemleri farklı olan kadın öğretmenlerin yöneticilerini değerlendirmeleri istenen anket sorularına verdikleri cevaplar arasında anlamlı bir farka rastlanmamıştır. Tüm farklı mesleki kıdemlere sahip kadın öğretmenler bu konuda aynı yönde görüş sunmuşlardır.

4.4.4. Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Okul Yöneticileriyle Kurdukları İletişim İle İlgili Görüşleri

Tablo 29’da mesleki kıdem değişkenine göre kadın öğretmenlerin okul yöneticileriyle kurdukları iletişimle ilgili soruların ortalama puanları ve test değerleri belirtilmektedir. Kadın öğretmenler farklı mesleki kıdemlere sahip olmalarına rağmen okul yöneticileriyle kurdukları iletişimle ilgili sorulara verdikleri cevaplar arasında anlamlı bir farka rastlanmamıştır. Farklı mesleki kıdem yılına sahip kadın öğretmenlerin verdikleri cevaplar arasında önemli ölçüde paralellik göze çarpmaktadır.

Tablo 29. Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Okul Yöneticileriyle Kurdukları İletişim İle İlgili Soruların Ortalama Puanları ve Test Değerleri

Değişken	1–5 Yıl		6–10 Yıl		11–15 Yıl			
Sorular	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	χ^2	p
16	4.56	0.906	4.35	1.130	4.41	0.973	3.876	0.144
19	3.50	1.195	3.33	1.208	3.53	1.263	2.132	0.344
20	2.03	1.121	2.08	1.183	2.12	1.205	0.257	0.879
21	1.97	1.177	2.09	1.238	2.06	1.335	0.808	0.668
22	4.52	0.969	4.46	0.992	4.48	0.886	0.648	0.723

4.5. Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Okul Yöneticileri İle İlgili Görüşleri

Bu bölümde farklı eğitim düzeyindeki kadın öğretmenlerin, anket sorularına verdikleri cevaplar göz önünde bulundurularak, öğretmenlerin okul yöneticiliği, okul yöneticileri ve okul yöneticiliğiyle kadın öğretmenlerin iletişimleriyle ilgili görüşleri alınmaya çalışılmıştır. Kadın öğretmenlerin bu konudaki görüşleri aşağıda belirtilmiştir:

4.5.1. Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Okul Yöneticiliği İle İlgili Görüşleri

Tablo 30, eğitim düzeyi değişkenine göre kadın öğretmenlerin okul yöneticiliğiyle ilgili soruların ortalama puanları ve test değerlerini yansıtmaktadır.

Kadın öğretmenlerin sahip oldukları eğitim düzeyleri farklı olmasına rağmen, okul yöneticiliğine bakış açılarıyla ilgili sorulara verdikleri cevaplar arasında anlamlı bir farka rastlanmamıştır. Farklı eğitim düzeyleri olmasına rağmen, ankete kadın öğretmenlerin verdikleri cevaplar arasında önemli ölçüde paralellik göze çarpmaktadır.

Tablo 30. Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Okul Yöneticiliği İle İlgili Soruların Ortalama Puanları ve Test Değerleri

Değişken	Ön Lisans		Lisans		Lisansüstü			
Sorular	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	X^2	p
1	2.82	1.014	2.87	1.409	2.53	1.390	2.271	0.321
2	2.30	1.212	2.29	1.294	2.47	1.310	0.960	0.619
3	4.30	1.132	4.22	1.117	3.97	1.325	1.631	0.442
4	3.24	1.146	3.08	1.403	3.34	1.381	1.579	0.454
5	3.09	1.378	3.10	1.446	3.13	1.417	0.013	0.994
6	1.94	1.435	1.63	1.127	1.53	1.133	2.898	0.235
7	2.39	1.197	2.18	1.197	1.89	0.981	3.134	0.209

4.5.2. Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Meslek Seçimi İle İlgili Görüşleri

Tablo 31 Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Meslek Seçimi İle İlgili Soruların Ortalama Puanları ve Test Değerleri

Değişken	Ön Lisans		Lisans		Lisansüstü			
Sorular	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	X^2	p
8	2.52	1.121	3.08	1.298	2.87	1.143	6.432	0.040*
9	2.73	1.376	2.54	1.327	2.45	.1309	0.804	0.669
10	2.67	1.080	2.73	1.334	2.82	1.312	0.180	0.914

*p<0.05 anlamlı

Tablo 31, eğitim düzeyi değişkenine göre meslek seçimiyle ilgili soruların ortalama puanlarını ve testlerini yansıtmaktadır. 8.maddede bulunan “Kız çocukları geleneksel yapıyla bütünleştirilen belli meslekleri yönlendirilmektedir” görüşüne katılım açısından farklı eğitim düzeyinde olan kadın öğretmenler arasında anlamlı fark bulunmaktadır ($X^2 = 6.432$, $p = 0.040$). Yapılan ikili araştırmalarda farkın ön lisans mezunu öğretmenlerin aldıkları ortalama puanın, lisans ve lisansüstü eğitim düzeyine sahip öğretmenlerin aldıkları ortalama puandan düşük olmasından kaynaklandığı bulunmuştur. Buna göre kız çocuklarının geleneksel yapıyla bütünleştirilen belli mesleklere yönlendirildiği görüşüne ön lisans mezunu öğretmenler en az katılan gruptur.

4.5.3. Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Okul Yöneticilerini Değerlendirmeleri İle İlgili Görüşleri

Tablo 32. Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Okul Yöneticileri İle İlgili Soruların Puanları ve Test Değerleri

Değişken	Ön Lisans		Lisans		Lisansüstü			
Sorular	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	X^2	p
11	3.82	1.131	3.42	1.349	3.76	1.324	4.661	0.097
12	2.85	1.302	2.91	1.223	2.95	1.138	0.107	0.948
13	2.82	1.185	2.85	1.208	2.87	1.143	0.030	0.985
14	2.85	1.202	2.64	1.220	2.68	1.233	1.053	0.591
15	2.67	1.109	2.76	1.260	2.68	1.188	0.137	0.934
17	4.09	1.071	4.01	1.151	3.97	1.219	0.124	0.940
18	4.06	1.088	3.75	1.255	3.74	1.267	1.714	0.424

Tablo 32’de eğitim düzeyi değişkenine göre kadın öğretmenlerin okul yöneticileri ile ilgi soruların ortalama puanları ve test değerleri belirtilmektedir. Kadın öğretmenlerin eğitim düzeyleri farklı olmasına rağmen okul yöneticileriyle ilgili sorulara verdikleri cevaplar arasında anlamlı bir farka rastlanmamıştır. Farklı eğitim düzeyine sahip kadın öğretmenlerin verdikleri cevaplar arasında önemli paralellik göze çarpmaktadır.

4.5.4. Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Okul Yöneticileriyle Kurdukları İletişimi İle İlgili Görüşleri

Tablo 33, eğitim düzeyi değişkenine göre kadın öğretmenlerin okul yöneticileriyle kurdukları iletişimle ilgili soruların ortalama puanlarını ve x^2 değerlerini yansıtmaktadır. Farklı eğitim düzeyi gruplarında olan kadın öğretmenlerin yönetici-öğretmen iletişimi ile ilgili görüşleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Verilen cevaplar arasında büyük benzerlikler bulunmaktadır.

Tablo 33. Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Okul Yöneticileriyle İletişimleri İle İlgili Soruların Ortalama Puanları ve Test Değerleri

Değişken	Ön Lisans		Lisans		Lisansüstü			
Sorular	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	X^2	p
16	4.45	0.971	4.49	0.972	4.32	1.068	1.534	0.464
19	3.42	1.275	3.48	1.217	3.42	1.154	0.076	0.963
20	2.09	1.182	2.03	1.140	2.39	1.285	3.454	0.178
21	2.09	1.355	2.00	1.220	2.18	1.227	1.465	0.481
22	4.61	0.933	4.48	0.970	4.61	0.755	0.955	0.620

4.6. Görev Yapılan Kurum Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Okul

Yöneticiliği ve Okul Yöneticileri İle İlgili Görüşleri

Bu bölümde, farklı kurumlarda görev yapan kadın öğretmenlerin, anket sorularına verdikleri cevaplar dikkate alınarak, öğretmenlerin okul yöneticiliği, okul yöneticileri ve okul yöneticisi ile kadın öğretmenlerin iletişimleri ile ilgili görüşleri alınmaya çalışılmıştır. Kadın öğretmenlerden alınan bu görüşler aşağıda sıralanmıştır:

Ayrıca ankete katılan birkaç anasınıfı öğretmeni, ana sınıfları ilköğretim bünyesinde olduğu için ilköğretim kurumuna eklenmiştir.

4.6.1. Görev Yaptıkları Kurum Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Okul Yöneticiliği İle İlgili Görüşleri

Tablo 34. Görev Yapılan Kurum Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Okul Yöneticiliği İle İlgili Soruların Ortalama Puanları ve Test Değerleri

Değişken	İlköğretim		Lise			
Sorular	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	t	p
1	2.85	1.382	2.83	1.407	0.209	0.835
2	2.30	1.288	2.32	1.295	-0.172	0.864
3	4.22	1.126	4.18	1.148	0.399	0.690
4	3.12	1.416	3.09	1.330	0.194	0.846
5	3.14	1.432	3.03	1.452	0.849	0.396
6	1.60	1.124	1.72	1.193	-1.203	0.229
7	2.17	1.190	2.18	1.180	-0.128	0.898

Tablo 34’te görev yapılan kurum değişkenine göre kadın öğretmenlerin okul yöneticiliğiyle ilgili soruların ortalama puanları ve test değerleri görülmektedir. İlköğretim okullarında görev yapmakta olan kadın öğretmenlerle, lisede görev yapan kadın öğretmenlerin okul yöneticiliğiyle ilgili sorulara verdikleri cevaplar arasında anlamlı bir farka rastlanmamıştır. Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı ilköğretim ve liselerde görev yapan kadın öğretmenler aynı yönde görüş bildirmişlerdir.

4.6.2. Görev Yaptıkları Kurum Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Meslek Seçimi İle İlgili Görüşleri

Tablo 35’te görev yapılan kurum değişkenine göre kadın öğretmenlerin meslek seçimine yönelik soruların ortalama puanlarını ve t değerlerini yansıtmaktadır. İlköğretim okullarında çalışmakta olan kadın öğretmenlerle, lisede çalışan kadın öğretmenlerin meslek seçimi ile ilgili sorulara verdikleri cevaplar arasında anlamlı bir farka rastlanmamıştır. Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı ilköğretim ve liselerde çalışan kadın öğretmenler bu konuda aynı yönde fikir belirtmişlerdir.

Tablo 35. Görev Yapılan Kurum Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Meslek Seçimi İle İlgili Soruların Ortalama Puanları ve Test Değerleri

Değişken	İlköğretim		Lise			
Sorular	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	t	p
8	3.04	1.270	3.03	1.317	0.79	0.937
9	2.54	1.309	2.56	1.367	-0.220	0.826
10	2.67	1.337	2.87	1.268	-1.631	0.103

4.6.3. Görev Yaptıkları Kurum Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Okul Yöneticilerini Değerlendirmeleri İle İlgili Görüşleri

Tablo 36. Görev Yaptıkları Kurum Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Okul Yöneticilerini Değerlendirmeleri İle İlgili Soruların Ortalama Puanları ve Test Değerleri

Değişken	İlköğretim		Lise			
Sorular	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	t	p
11	3.44	1.343	3.51	1.333	-0.605	0.545
12	2.94	1.247	2.83	1.162	1.014	0.311
13	2.80	1.185	2.94	1.231	-1.294	0.196
14	2.72	1.199	2.53	1.253	1.763	0.078
15	2.67	1.207	2.92	1.311	-2.284	0.023*
17	4.03	1.154	3.97	1.143	0.615	0.539
18	3.86	1.237	3.56	1.247	2.664	0.008*

*p<0.05 anlamlı

15. maddede yer alan “Erkek yöneticiler genellikle kurum dışı ilişkilerinde etkisiyle kendi cinslerini kayırmacı davranışlarda bulunmaktadır” görüşüne katılım açısından ilköğretim ve lise arasında anlamlı fark bulunmaktadır ($t = -2.284$, $p = 0.023$). ilköğretim okullarında görev yapan kadın öğretmenler bu ifadede $\bar{X} = 2.67$ puan, liselerde görev yapan öğretmenler $\bar{X} = 2.92$ puan almışlardır. Erkek yöneticilerin genellikle kurum dışı ilişkilerinde etkisiyle kendi cinslerini kayırmacı davranışlarda bulundukları düşüncesine liselerde görev yapan kadın öğretmenler daha fazla katılmaktadırlar.

18. maddede bulunan “Çalıştığın okuldaki yöneticiler okulla ilgili alınacak kararlar için cinsiyet farkı gözetmeden fikir danışırlar” ifadesine katılım açısından ilköğretim okulları ve liseler arasında anlamlı fark bulunmuştur ($t = 2.664$, $p = 0.008$). İlköğretim okullarında çalışmakta olan kadın öğretmenler $\bar{X} = 3.86$ ile bu görüşe katılırken, liselerde çalışmakta olan kadın öğretmenler $\bar{X} = 3.56$ ile kararsızına yakın bir orana bu görüşe katıldıklarını belirtmişlerdir. Buna bağlı olarak ilköğretimdeki kadın öğretmenlerin çalıştıkları okullarda cinsiyet ayrımı olmadığı, lisede görevli kadın öğretmenlerin ise net bir ayırım veya tam bir eşitlikten söz edemedikleri sonucu çıkarılabilir.

4.6.4. Görev Yaptıkları Kurum Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Okul Yöneticileri İle Kurdukları İlişki İle İlgili Görüşleri

Tablo 37. Görev Yapılan Kurum Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Okul Yöneticileri İle Kurdukları İlişki ile İlgili Soruların Ortalama Puanları ve Test Değerleri

Değişken	İlköğretim		Lise			
Sorular	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	t	p
16	4.51	0.951	4.41	1.032	1.076	0.282
19	3.49	1.227	3.43	1.189	0.527	0.598
20	1.98	1.106	2.22	1.235	-2.303	0.022*
21	1.92	1.168	2.22	1.323	2.759	0.006*
22	4.56	0.949	4.36	0.955	2.346	0.019*

*p<0.05 anlamlı

20. maddede bulunan “Okuldaki yöneticiler kadın öğretmenlere karşı önyargılıdır” fikrine katılım açısından iki grup arasında anlamlı farklılık göze çarpmaktadır ($t = -2.303$, $p = 0.022$). Buna göre ilköğretimde görev yapmakta olan kadın öğretmenler $\bar{X} = 1.98$ ile bu görüşe katılmazken, lisede görev yapan kadın öğretmenler $\bar{X} = 2.22$ ile bu görüşe ilköğretimde görev yapan öğretmenlere göre biraz fazla oranda katıldıklarını ifade etmişlerdir. Bu durumda ilköğretimdeki kadın öğretmenler, birlikte çalıştıkları yöneticilerin kendilerine ön yargıyla yaklaşmadıklarını düşünürken, lisedeki kadın öğretmenler ise okuldaki yöneticilerin ilköğretime göre cinsiyet farklılığını gözeterek kadınlara ön yargıyla yaklaşıldığını düşündüklerini belirtmişlerdir.

21. maddede yer alan “Çalıştığım okulda yöneticiler öğretmenler arasında cinsiyet ayrımı yapmaktadır” ifadesine katılım açısından ilköğretim ve liseler arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır ($t = 2.759$, $p = 0.006$). İlköğretim okullarında çalışan kadın öğretmenler $\bar{X} = 1.92$ ile bu görüşe katılmazken, lisede çalışmakta olan kadın öğretmenler $\bar{X} = 2.22$ ile biraz daha yüksek oranda katıldıkları yönünde görüş bildirmişlerdir. Bu durumda ilköğretimdeki kadın öğretmenler bağlı bulundukları okullarda cinsiyet eşitliği olduğunu belirtirken, lisede çalışan kadın öğretmenler birlikte çalıştıkları okul yöneticilerinin ilişkilerinin mesafeli olduğu ve cinsiyetçi ayrılığa dayalı olduğu görüşü öne sürülebilir.

22. maddede bulunan “Bir problemle karşılaştığımda okulumdaki yöneticilerin desteğini hissetmek isterim” görüşüne katılım açısından ilköğretim okulları ve liseler arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır ($t = 2.346$, $p = 0.019$). İlköğretim okullarında görev yapan kadın öğretmenler $\bar{X} = 4.56$ ile bu görüşe tamamen katılırken, lisede görev yapan kadın öğretmenler $\bar{X} = 4.36$ ile bu görüşe lisede görev yapan öğretmenlere daha az oranla tamamen katıldıklarını belirtmişlerdir. Bu sonuca bakılarak, ilköğretimdeki kadın öğretmenlerin yönetici desteğini lisedeki kadın öğretmenlere göre daha çok hissettiği sonucunu çıkarmak mümkündür.

4.7. Şu An Görev Yaptıkları Yer Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Okul Yöneticileri, Kadın Öğretmenlerin Yöneticilikleri ve Yöneticilerin Kadın Öğretmenlere Bakış Açıları

Bu bölümde şu an görev yaptıkları yere göre kadın öğretmenlerin okul yöneticileri ve okul yöneticiliğine bakış açıları ve kadın öğretmenlerin gözünden okul yöneticilerinin kadın öğretmenlere bakış açıları hakkında görüşleri alınmaya çalışılmıştır. Alınan bu görüşler aşağıda belirtilmiştir:

4.7.1. Şu An Görev Yaptıkları Yer Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Okul Yöneticiliği İle İlgili Görüşleri

Tablo 38. Şu An Görev Yapılan Yer Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Okul Yöneticiliği İle İlgili Soruların Ortalama Puanları ve Test Değerleri

Değişken	Köy		İlçe		İl Merkezi			
Sorular	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	X^2	p
1	2.61	1.417	2.98	1.424	2.65	1.234	7.825	0.020*
2	2.03	1.176	2.35	1.343	2.37	1.199	4.709	0.095
3	4.03	1.215	4.33	1.085	4.01	1.167	13.012	0.001*
4	3.03	1.359	3.10	1.413	3.16	1.344	0.438	0.803
5	2.72	1.492	3.16	1.466	3.22	1.288	7.258	0.027*
6	1.36	0.807	1.57	1.116	2.01	1.324	25.251	0.000*
7	2.06	1.135	2.20	1.208	2.19	1.164	0.888	0.642

* $p < 0.05$ anlamlı

Tablo 38, görev yapılan yer değişkenine göre kadın öğretmenlerin okul yöneticiliğiyle ilgili soruların ortalama puanları ve test değerlerini göstermektedir.

1. maddede bulunan “Okul yöneticisi olmak isterim” görüşüne katılım açısından kadın öğretmenlerin bulundukları yer değişkeni açısından verdikleri cevaplar incelendiğinde anlamlı farka rastlanmıştır. Buna göre köyde bulunan kadın öğretmenler $\bar{X} = 2.61$ ile bu görüşe katılmadıklarını belirtirken, ilçede çalışan kadın öğretmenler $\bar{X} = 2.98$ ile bu görüş hakkında kararsızlıklarını ifade etmişler, il merkezindeki kadın öğretmenler ise $\bar{X} = 2.65$ ile bu görüşe katılmıyorum seçeneğine yakın oranda kararsız olduklarını ifade etmişlerdir. Buna göre, köyde ve ilde çalışan kadın öğretmenlerin okul yöneticisi olmaya daha istekli olduklarını, ilçede çalışan kadın öğretmenlerin ise okul yöneticisi olmak istemediklerini söylemek mümkündür.

3. maddede yer alan “Kadınların okul yöneticiliğini erkekler kadar kendilerine güvenerek yapabileceklerine inanıyorum” ifadesine katılım açısından öğretmenlerin görev yaptıkları yerlere göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir ($X^2 = 13.012$, $p = 0.001$). Yapılan ikili araştırmalar sonucunda farkın, ilçede çalışan öğretmenlerin bu ifadeden aldıkları ortalama puanın ($\bar{X} = 4.33$), köylerde ($\bar{X} = 4.03$) ve il merkezinde ($\bar{X} = 4.01$) çalışan öğretmenlere göre daha yüksek puan almalarından kaynaklandığı anlaşılmıştır. Bu sonuca göre, kadınların okul yöneticiliğini erkekler kadar kendilerine güvenerek yapabileceklerine ilçede çalışan kadın öğretmenlerin, il merkezindeki ve köylerde çalışanlara göre daha fazla inandıkları söylenebilir.

5. maddede yer alan “Türkiye’de kadınların yönetici olabilmeleri için erkeklerden daha fazla çaba sarf etmeleri gerekmektedir” ifadesine katılım açısından öğretmenler görev yaptıkları yerlere göre farklılık göstermektedir ($X^2 = 7.258$, $p = 0.027$). Yapılan ikili karşılaştırmalar ile farkın, bu ifadede köydeki kadın öğretmenlerin ($\bar{X} = 2.72$), ilçedeki ($\bar{X} = 3.16$) ve il merkezindeki ($\bar{X} = 3.22$) öğretmenlere göre düşük puan almalarından kaynaklandığı görülmüştür. Köylerde çalışan öğretmenler Türkiye’de kadınların yönetici olabilmeleri için erkeklerden daha fazla çaba sarf etmeleri gerektiği düşüncesinde pek katılmamaktadırlar.

6. maddede yer alan “ ‘Kadın öğretmenlerden yönetici olmaz’ sözüne katılıyorum” ifadesine katılma açısından öğretmenlerin görev yaptıkları yer değişkeni farklılıklara neden olmaktadır ($X^2 = 25.251$, $p = 0.000$). Yapılan ikili araştırmalarda bu ifadeye katılım açısından üç grubun da birbirinden farklı olduğu anlaşılmıştır. “Kadın öğretmenden yönetici olmaz” düşüncesine en az katılan köydeki öğretmenler, en fazla katılan il merkezindeki öğretmenlerdir. İlçede çalışan öğretmenler bu iki grup arasında kalmaktadır.

4.7.2. Görev Yapılan Yer Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Meslek Seçimi İle İlgili Görüşleri

Tablo 39. Görev Yapılan Yer Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Meslek Seçimi İle İlgili Soruların Ortalama Puanlaması ve Test Değerleri

Değişken	Köy		İlçe		İl			
Sorular	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	X^2	P
8	2.93	1.301	3.12	1.312	2.87	1.181	4.440	0.109
9	2.43	1.326	2.50	1.326	2.74	1.320	4.248	0.120
10	2.45	1.301	2.72	1.338	2.97	1.238	8.828	0.012*

* $p < 0.05$ anlamlı

Tablo 39, görev değişkenine göre meslek seçimi ile ilgili soruların ortalama puanlarını ve test değerlerini yansıtmaktadır.

10. maddede yer alan “Bence birçok kadın iş yaşamında belirli yerlere gelmek için çaba sarf etmektense, yaşantısını evlenerek garanti altına almayı tercih etmektedir” ifadesine katılım açısından görev yapılan yerler arasında anlamlı farklılığa rastlanmıştır ($X^2 = 8.828$, $p = 0.012$). Yapılan ikili araştırmalarda üç grubun birbirinden farklı olduğu görülmüştür. Buna göre köyde çalışan kadın öğretmenler $\bar{X} = 2.45$ ile bu görüşe katılmazken, ilçede çalışan öğretmenler $\bar{X} = 2.72$ ile bu görüşe katılmadıklarını belirtmişler, ilde çalışan kadın öğretmenler $\bar{X} = 2.97$ ile bu görüşle ilgili kararsız olduklarını ifade etmişlerdir. Bu verilere bakarak ildeki kadın öğretmenlerin şehirleşmeden doğan zor yaşam koşulları ile mücadele etmek yerine evlenerek yaşantılarını garantilemeyi kolay bulduklarını, köydeki öğretmenlerin daha idealist davranarak iş yaşamında yer edinmek için çaba sarf etmeye çalıştıkları sonucuna varabiliriz.

4.7.3. Görev Yapılan Yer Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Okul Yöneticilerini Değerlendirmeleri İle İlgili Görüşleri

Tablo 40. Görev Yapılan Yer Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Okul Yöneticilerini Değerlendirmeleri İle İlgili Soruların Ortalama Puanları ve Test Değerleri

Değişken	Köy		İlçe		İl			
Sorular	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	X^2	p
11	3.44	1.291	3.44	1.361	3.53	1.319	0.416	0.812
12	2.92	1.296	2.95	1.195	2.78	1.236	2.309	0.315
13	2.91	1.137	2.79	1.153	2.96	1.354	1.723	0.423
14	2.76	1.151	2.55	1.200	2.86	1.287	6.796	0.033*
15	2.56	1.264	2.82	1.275	2.67	1.142	3.735	0.155
17	4.00	1.171	4.07	1.128	3.87	1.188	2.947	0.229
18	4.16	1.200	3.63	1.260	3.85	1.186	15.544	0.000*

*p<0.05 anlamlı

Tablo 40'ta görev yapılan yer değişkenine göre okul yöneticileri ile ilgili soruların puanları ve test değerleri görülmektedir.

14. maddede bulunan “Kadın öğretmenler kadın olmanın verdiği duygusallıkla yöneticilerin verdiği tepkileri yanlış algılayabilirler” görüşüne katılım açısından üç grup arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($X^2 = 6.796$, $p = 0.033$). Yapılan ikili karşılaştırmalarda farkın, ilçe merkezinde çalışan kadın öğretmenlerin il merkezinde ve köylerde çalışanlara göre bu ifadeye daha az katılmalarından kaynaklandığı anlaşılmıştır. Buna göre köyde çalışmakta olan kadın öğretmenler $\bar{X} = 2.76$ ile ve ilde çalışan kadın öğretmenler $\bar{X} = 2.86$ ile bu görüş konusunda kararsız olduklarını belirtirken, ilçede çalışmakta olan kadın öğretmenler $\bar{X} = 2.55$ ile bu görüşe katılmadıklarını ifade etmişlerdir. Buna göre köy ve illerde görev yapan kadın öğretmenler, duygusallığı ağır basan kadın öğretmenlerin, yöneticiler tarafından verilen tepkileri farklı yorumlayabileceklerini kabul ederlerken, ilçedeki öğretmenler ise verilen tepkilerin cins farklılığından kaynaklanmadığını düşünmektedir.

18. maddede bulunan “Çalıştığım okulda yöneticiler öğretmenler arasında cinsiyet ayrımı yapmaktadır” ifadesine katılım açısından köy, ilçe ve ilde yanıtlanan

anket soruları arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır ($X^2 = 15.544$, $p = 0.000$). Yapılan ikili karşılaştırmalarda gruplar arasındaki farkın, köy okullarında görev yapan kadın öğretmenlerin bu ifadeye, ilçelerdeki ve il merkezlerindeki göre daha fazla katılmalarından kaynaklandığı görülmüştür. Bu sonuca göre köylerde görev yapan kadın öğretmenler, çalıştıkları okulda yöneticilerin cinsiyet ayrımı yaptıklarına daha fazla inanmaktadırlar. Bu sonucun nedeni köy okullarda az olan öğretmenler arasında cinsiyet ayrımcılığının daha fazla göze çarpması olabilir.

4.7.4. Görev Yapılan Yer Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Okul Yöneticileriyle Kurdukları İletişim İle İlgili Görüşleri

Tablo 41. Görev Yapılan Yer Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Okul Yöneticileriyle Kurdukları İletişim İle İlgili Soruların Ortalama Puanları ve Test Değerleri

Değişken	Köy		İlçe		İl			
Sorular	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	X^2	p
16	4.54	0.938	4.49	0.964	4.40	1.041	1.376	0.503
19	3.74	1.176	3.38	1.230	3.54	1.174	6.474	0.039*
20	1.68	0.958	2.15	1.178	2.07	1.161	14.950	0.001*
21	1.87	1.218	2.12	1.263	1.84	1.109	7.925	0.019*
22	4.74	0.739	4.46	1.006	4.44	0.922	7.373	0.025*

* $p < 0.05$ anlamlı

Tablo 41, görev yapılan yer değişkenine göre kadın öğretmenlerin okul yöneticileri ile kurdukları iletişim ile ilgili soruların ortalama puanları ve test değerlerini yansıtmaktadır.

19. maddede yer alan “Okulumdaki yöneticilerle sorunlarımı rahatça paylaşabiliyorum” görüşüne katılım açısından gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Yapılan ikili karşılaştırmalarda ilçede görev yapan kadın öğretmenlerin bu ifadeye katılımlarını ($\bar{X} = 3.38$) göre daha az olmasının farklılık nedeni olduğu bulunmuştur. Okullarındaki yöneticilerle sorunlarını rahatlıkla paylaşabilme konusunda ilçelerde görev yapan öğretmenlerin il merkezinde ve köylerde görev yapanlara göre daha fazla sorunlarının bulunduğu söylenebilir.

20. maddede yer alan “Okuldaki yöneticiler kadın öğretmenlere karşı önyargılıdır” ifadesine katılım açısından köy, ilçe ve ilde çalışan kadın öğretmenler arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır ($X^2 = 14.950$, $p = 0.001$). Yapılan ikili karşılaştırmalar sonucunda gruplar arasındaki farkın, köydeki öğretmenlerin bu ifadeye katılımlarının ($\bar{X} = 1.68$) ilçelerdeki ($\bar{X} = 2.15$) ve il merkezindeki ($\bar{X} = 2.07$) öğretmenlere göre daha düşük düzeyde olmasından kaynaklandığı anlaşılmıştır. Okul yöneticilerinin kadın öğretmenlere karşı ön yargılı oldukları düşüncesine en az köyde çalışan öğretmenler katılmaktadırlar.

21. maddede bulunan “Çalıştığım okulda yöneticiler öğretmenler arasında cinsiyet ayrımı yapmaktadır” fikrine katılım açısından ankete katılan farklı yerler arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır ($X^2 = 7.927$, $p = 0.019$). Yapılan ikili araştırmalar sonucunda farkın, ilçede görev yapan kadın öğretmenlerin bu ifadeye katılımlarının ($\bar{X} = 2.12$) il merkezinde ($\bar{X} = 1.84$) ve köylerde ($\bar{X} = 1.87$) görev yapanlara göre daha yüksek olmasından kaynaklandığı anlaşılmıştır. Bu sonuca göre, ilçelerde görev yapan öğretmenler, çalıştıkları okulda yöneticilerin öğretmenler arasında cinsiyet ayrımcılığı yapmadıkları düşüncesine daha fazla katıldıkları görülmektedir.

22. maddede bulunan “ Bir problemle karşılaştığında okulumdaki yöneticilerin desteğini hissetmek isterim” ifadesine katılım açısından görev yapılan yer grupları arasında anlamlı farklılığa rastlanmıştır ($X^2 = 7.373$, $p = 0.025$). Bu farklılığın kaynağını belirlemek için yapılan ikili karşılaştırmalara göre farklılık, birinci grupta yani köyde görev yapan kadın öğretmenlerle ilçe ve ilde görev yapan öğretmenler arasındadır. Buna göre köyde görev yapan kadın öğretmenler $\bar{X} = 4.74$ ile bu görüşe tamamen katıldıklarını belirtirken, ilçede görev yapan kadın öğretmenler $\bar{X} = 4.46$ ile ilde görev yapan kadın öğretmenler ise $\bar{X} = 4.44$ ile bu görüşe köyde görev yapan kadın öğretmenlere göre daha az oranda tamamen katıldıklarını ifade etmişlerdir. Bu verilerden yola çıkarak küçük yerlerde daha sıcak ilişkiler yaşandığı için kadın öğretmenlerin yönetici desteği hissettiğini, ancak kozmopolit yerlerde iş ilişkilerinin ön planda tutulduğunu söylemek mümkündür.

4.8. Çalıştıkları İl Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Okul Yöneticileri, Kadın Öğretmenlerin Yöneticilikleri ve Yöneticilerin Kadın Öğretmenlere Bakış Açıları

Bu bölümde çalıştıkları illere göre kadın öğretmenlerin okul yöneticileri ve okul yöneticiliğine bakış açıları ve kadın öğretmenlerin gözünde okul yöneticilerin kadın öğretmenlere bakış açıları hakkında görüşleri alınmaya çalışılmıştır. Alınan bu görüşler aşağıda belirtilmiştir:

4.8.1. İl Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Okul Yöneticiliği İle İlgili Görüşleri

Tablo 42. Çalıştıkları İl Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Okul Yöneticiliği İle İlgili Soruların Ortalama Puanları ve Test Değerleri

Değişken	Elazığ		Tunceli			
Sorular	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	t	p
1	2.70	1.358	3.03	1.410	-2.794	0.005*
2	2.24	1.238	2.38	1.350	-1.332	0.183
3	4.20	1.113	4.22	1.160	-0.227	0.821
4	3.13	1.362	3.08	1.422	0.491	0.623
5	3.04	1.429	3.19	1.447	-1.304	0.193
6	1.59	1.102	1.70	1.203	-1.130	0.259
7	2.15	1.156	2.20	1.225	-0.513	0.608

*p<0.05 anlamlı

Tablo 42’de çalıştıkları il değişkenine göre kadın öğretmenlerin okul yöneticiliğine bakış açıları ile ilgili soruların ortalama puanları ve test değerleri görülmektedir.

1.maddede bulunan “Okul yöneticisi olmak isterim” görüşüne katılım açısından iki il arasında anlamlı farklılığa rastlanmıştır (t = -2.794, p = 0.005). Elazığ ilinde görev yapan kadın öğretmenler $\bar{X} = 2.70$ ile bu görüşe katılıyorum seçeneğine yakın oranda kararsızlık ifadesini kullanırken Tunceli ilinde görev yapan kadın öğretmenler ise $\bar{X} = 3.03$ ile bu görüş ile ilgili kararsızlıklarını belirtmişlerdir. Buna göre illere göre farklılaşan kültürün, sosyal yapının kadın öğretmenlerin yönetici olmalarında etkili olduğu söylenebilir.

4.8.2. Çalıştıkları İl Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Meslek Seçimi İle İlgili Görüşleri

Tablo 43. Çalıştıkları İl Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Meslek Seçimi İle İlgili Soruların Ortalama Puanları ve Test Değerleri

Değişken	Elazığ		Tunceli			
Sorular	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	t	p
8	2.93	1.249	3.17	1.317	-2.277	0.23
9	2.43	1.323	2.70	1.319	-2.491	0.013*
10	2.64	1.305	2.86	1.325	-1.949	0.052

*p<0.05 anlamlı

Tablo 43'te yer alan 9. maddede “Kadınlar duygularıyla, erkekler mantıklarıyla hareket ederler” görüşüne katılım açısından iki grup arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır ($t=-2.491$, $p = 0.013$). Elazığ'da çalışan kadın öğretmenler $\bar{X} = 2.43$ ile bu görüşe katılmadıklarını, Tunceli'de çalışan kadın öğretmenler ise $\bar{X} = 2.70$ ile bu görüş hakkında kararsız olduklarını belirtmişlerdir. Buna göre, kadınların duygularıyla, erkeklerin mantıklarıyla hareket ettiği düşüncesine Tunceli'deki öğretmenler daha fazla katılmaktadırlar.

4.8.3. Çalıştıkları İl Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Okul Yöneticilerini Değerlendirmeleri İle İlgili Görüşleri

Tablo 44. Çalıştıkları İl Değişkenine Göre Okul Yöneticilerini Değerlendirmeleri İle İlgili Soruların Ortalama Puanları ve Test Değerleri

Değişken	Elazığ		Tunceli			
Sorular	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	t	p
11	3.55	1.326	3.35	1.350	1.783	0.075
12	2.81	1.240	3.04	1.184	-2.293	0.022*
13	2.88	1.239	2.80	1.150	0.804	0.421
14	2.59	1.222	2.75	1.210	-1.561	0.119
15	2.55	1.154	3.01	1.312	-4.484	0.000*
17	4.03	1.190	3.98	1.097	0.484	0.629
18	3.88	1.195	3.61	1.296	2.607	0.009*

*p<0.05 anlamlı

Tablo 44, çalışılan yer değişkenine göre kadın öğretmenlerin okul yöneticilerini değerlendirme ile ilgili soruların ortalama puanlarını ve test değerlerini yansıtmaktadır.

12. maddede bulunan “Okulda çalışan kadın öğretmen sayısının fazlalığı yönetimin bakışı açısından olumlu etki yaratır” ifadesine katılım açısından çalışılan il grupları arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır ($t = -2.293$, $p = 0.022$). Elazığ ilinde çalışan kadın öğretmenler $\bar{X} = 2.81$ ile bu görüş ilgili kararsız olduklarını belirtirken, Tunceli ilinde çalışan kadın öğretmenler ise $\bar{X} = 3.04$ ile bu görüşe diğer ile oranla yüksek rakamla kararsız olduklarını ifade etmişlerdir. Buna göre Tunceli’de çalışanların çalıştıkları okuldaki kadın öğretmen sayısının fazla olmasını, kendilerini yönetime karşı daha rahat ve güvende hissetmeleri açısından olumlu gördüklerini söylemek mümkündür.

15. maddede yer alan “Erkek yöneticiler genellikle kurum dışı ilişkilerin etkisiyle kendi cinslerini kayırmacı davranışlarda bulunmaktadır” görüşüne katılım açısından iki grup arasında anlamlı fark vardır ($t = -4.484$, $p = 0.000$). Elazığ’daki okullarda görev yapan kadın öğretmenler $\bar{X} = 2.55$ ile bu ifadeye katılmadıklarını vurgulamışlar, diğer gruptaki öğretmenler ise $\bar{X} = 3.01$ ile bu görüşe kararsız olduklarını belirtmişlerdir. Buna göre, Tunceli ilinde görev yapan öğretmenler, erkek yöneticilerin genellikle kurum dışı ilişkilerin etkisiyle kendi cinslerini kayırmacı davranışta bulundukları düşüncesine, Elazığ ilinde görev yapanlara göre daha fazla katılmaktadırlar.

18. maddede yer alan “Çalıştığım okuldaki yöneticiler, okulla ilgili alınacak kararlar için cinsiyet farkı gözetmeden fikir danışırlar” ifadesine katılım açısından anlamlı farklılık saptanmıştır ($t = 2.607$, $p = 0.009$). Elazığ’daki öğretmenler $\bar{X} = 3.88$ ile bu görüşe katıldıklarını belirtirken, Tunceli’deki öğretmenler $\bar{X} = 3.61$ ile bu konuda Elazığ’daki öğretmenlere kıyasla daha az oranda bu görüşe katıldıklarını ifade etmişlerdir. Buna göre, Elazığ’daki okul yöneticilerinin cinsiyet ayrımı gözetmeden “düşüncelerden yararlanma” ögesini Tunceli’de görev yapan okul yöneticilerine göre daha belirgin olarak kullandıkları gözlenmiştir.

4.8.4. Çalıştıkları İl Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Okul Yöneticileriyle Kurdukları İletişim İlgili Görüşleri

Tablo 45. Çalıştıkları İl Değişkenine Göre Okul Yöneticilerini Değerlendirmeleri İle İlgili Soruların Ortalama Puanları ve Test Değerleri

Değişken	Elazığ		Tunceli			
Sorular	$\bar{X}$	SS	$\bar{X}$	SS	t	p
16	4.45	1.005	4.52	0.942	-0.832	0.406
19	3.59	1.194	3.31	1.224	2.792	0.005*
20	1.90	1.110	2.26	1.179	-3.733	0.000*
21	1.83	1.146	2.26	1.285	-4.281	0.000*
22	4.52	0.916	4.46	1.003	0.852	0.394

*p<0.05 anlamlı

Tablo 45, çalıştıkları il değişkenine göre okul yöneticilerini değerlendirme ile ilgili soruların ortalama puanlarını ve test değerlerini yansıtmaktadır.

19. maddede bulunan “Okulumdaki yöneticilerle sorunlarımı rahatça paylaşabiliyorum” görüşüne katılım açısından iki farklı ilden oluşan gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır ($t = 2.792$, $p = 0.005$). Elazığ’da görev alan kadın öğretmenler $\bar{X} = 3.59$ ile bu görüşe katılırken, Tunceli’de görev yapan kadın öğretmenler $\bar{X} = 3.31$ ile bu görüş ile ilgili kararsız olduklarını belirtmişlerdir. Buna göre, Elazığ’da bulunan kadın öğretmenlerin öğretmen-yönetici paylaşımının, Tunceli’de görevli kadın öğretmenlere oranla daha fazla olduğu sonucuna varılabilir.

20. maddede yer alan “Okuldaki yöneticiler kadın öğretmenlere karşı ön yargılıdır” görüşüne katılım açısından Elazığ ve Tunceli illeri arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($t = -3.733$, $p = 0.000$). Elazığ’daki öğretmenler, okuldaki yöneticilerin kadın öğretmenlere karşı ön yargılı olduğu düşüncesine pek katılmazlarken ($\bar{X} = 1.90$), Tunceli ilinde çalışanlar Elazığ’dakilere göre okul yöneticilerinin kadın öğretmenlere karşı ön yargılı olduğunu daha fazla düşünmektedirler.

21. maddede bulunan “Çalıştığım okulda yöneticiler öğretmenler arasında cinsiyet ayrımı yapmaktadır” ifadesine katılım açısından iller arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($t = -4.281$, $p = 0.000$). Elazığ ilinde çalışan kadın öğretmenler, çalıştıkları okulda yöneticilerin öğretmenler arasında cinsiyet ayrımı yaptıklarına pek katılmazlarken ($\bar{X} = 1.83$), Tunceli’de çalışan öğretmenler Elazığ’dakilere göre cinsiyet ayrımı yapıldığını daha fazla düşünmektedirler.

V. BÖLÜM

SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmanın bulgularından elde edilen sonuçlar verilip, bu sonuçlara yönelik öneriler geliştirilmiştir.

5.1. KADIN ÖĞRETMENLERİN OKUL YÖNETİCİLİĞİNE BAKIŞ AÇILARINA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİNE YÖNELİK SONUÇLAR

Kadın öğretmenlerin okul yöneticisi olma istekleri ile ilgili belirttikleri görüşler arasında eğitim düzeyi ve görev yapılan yer değişkenine göre anlamlı farklılık bulunamamıştır. Buna karşılık medeni durum, yaş, mesleki kıdem, şu an görev yaptıkları yer ve çalıştıkları il değişkenine göre anlamlı farklılık bulunmuştur. Buna göre meslekte yeni olan ve yaşı genç olan kadın öğretmenler okul yöneticisi olma konusunda daha isteklidir.

Kadın öğretmenlerin yönetici olmaları durumunda hemcinslerine esnek davranmalarına yönelik görüşlerinde yaş, eğitim düzeyi, görev yapılan kurum, şu an görev yapılan yer ve çalıştıkları il değişkenine göre anlamlı farklılığa rastlanmamıştır. Ancak medeni durum ve mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık görülmüştür. Bu sonuçlara göre, çalıştığı yıl sayısı artan kadın öğretmenin hemcinslerine esnekliği azalmaktadır.

Kadınların erkekler kadar kendine güvenerek okul yöneticiliği yapmasına yönelik görüşlerinde eğitim düzeyi, görev yapılan kurum, mesleki kıdem, medeni durum, yaş ve çalıştıkları il değişkenine göre kadın öğretmenlerin ifadelerinde anlamlı farklılık bulunamamıştır. Buna karşılık şuan görev yapılan yer değişkenine göre anlamlı farklılığa rastlanmıştır. Genel olarak ankete katılan tüm kadın öğretmenler kadınların okul yöneticiliğini erkekler kadar iyi yapacağına inanmaktadırlar.

Okul yöneticilerinin çalışma saatlerinden ötürü okul yöneticiliğinin düşünülmemesine ilişkin kadın öğretmen görüşlerinde eğitim düzeyi, görev yapılan kurum, yaş, şu an görev yapılan yer ve çalıştıkları il değişkenine göre anlamlı bir

farklılık tespit edilememiştir. Ancak medeni durum ve mesleki kıdem değişkenine göre bir farklılık göze çarpmaktadır. Bekar ve kıdem yılı az olan kadın öğretmenler, ankete katılan diğer kadın öğretmenler yöneticilik konusunda diğer öğretmenlere göre daha isteklidir.

İl, görev yapılan kurum, eğitim düzeyi, medeni durum değişkenlerine göre, kadınların yönetici olmak için erkeklerden daha çok emek harcamalarına yönelik görüşlerinde anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Buna karşılık kadın öğretmenlerin yaş, mesleki kıdem ve şu an görev yaptıkları yer değişkenlerine göre verdikleri cevap arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Buna göre yaşça olgun, mesleki kıdemi fazla olan kadın öğretmenlere göre kadınlar yöneticilik için daha çok çaba göstermelidir.

Kadın öğretmenlerden yönetici olup olamayacağına yönelik kadın öğretmen görüşlerinde yaş, mesleki kıdem, çalıştıkları il, görev yapılan kurum, mesleki durum ve eğitim düzeyi değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göze çarpmazken, şu an görev yaptıkları yer değişkenine bakıldığında anlamlı fark görülmektedir. İlçede ve köyde çalışan kadın öğretmenler yöneticilik konusunda hemcinslerine tamamen güvenmektedir. Görev yapılan kurum, il, mesleki kıdem, yaş, şuan görev yaptıkları yer, eğitim düzeyi ve medeni durum değişkenlerine göre kadın öğretmenlerin çevrenin tepki vereceği endişesi ile okul yöneticiliğini seçmemesine ilişkin görüşlerinde anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Öğretmenlerin görüşlerine göre çevresel koşullar mesleklerin seçimini etkilemediğini ortaya koymaktadır.

5.2. KADIN ÖĞRETMENLERİN MESLEK SEÇİMLERİNE İLİŞKİN GÖRÜŞLERİNE YÖNELİK SONUÇLAR

Ataerkil yapının etkisiyle kız çocuklarının mesleklerinin şekillenmesine yönelik kadın öğretmenlerin görüşlerinde görev yapılan kurum, medeni durum, görev yapılan yer, mesleki kıdem, çalıştıkları il değişkenlerine göre anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Buna karşılık yaş ve eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı farklılık bulunmaktadır. Ön lisans bitirmiş olan ve orta yaş grubuna giren kadın öğretmenlere göre kız çocuklarının meslek seçimi geleneksel yapı dışında şekillenmektedir.

“Kadınlar duygularıyla, erkekler mantıklarıyla hareket ederler” maddesine yönelik kadın öğretmenlerin görüşlerinde görev yapılan kurum medeni durum, görev yapılan yer, mesleki kıdem, yaş, eğitim düzeyi değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göze çarpmazken, çalıştıkları il değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Tunceli’de çalışan kadın öğretmenler Elazığ’dakilere göre kadınların duygusal davrandıklarını ifade etmişlerdir.

“Bence birçok kadın iş yaşamında belirli yerlere gelmek için çaba göstermektense, yaşantısını evlenerek garanti altına almayı tercih etmektedir” ifadesine yönelik kadın öğretmenlerin görüşlerinde görev yapılan yer değişkenine göre anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır. Ancak eğitim düzeyi, mesleki kıdem, yaş, medeni durum, görev yapılan kurum, çalıştıkları il değişkenleri açısından anlamlı bir farklılık yoktur. Genel olarak kadın öğretmenler iş sahibi olmak için kadınların çaba sarf etmekten çekinmeyeceğini düşünmektedirler.

5.3. KADIN ÖĞRETMENLERİN OKUL YÖNETİCİLERİNİ DEĞERLENDİRMELERİNE İLİŞKİN GÖRÜŞLERİNE YÖNELİK SONUÇLAR

Yöneticilerle iletişim kurmada medeni durumun önemine yönelik kadın öğretmenlerin görüşlerinde yaş, medeni durum, görev yaptıkları kurum, çalıştıkları il, mesleki kıdem, eğitim düzeyi, görev yapılan yer değişkenlerine göre anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Ankete katılan tüm öğretmenler birbirlerine yakın cevaplar vermişlerdir.

Kadın öğretmenlerin sayısının okulda fazla olması yönetimin bakış açısını olumlu yönde etkilemesine ilişkin kadın öğretmen görüşlerinde görev yapılan yer, eğitim düzeyi, mesleki kıdem, görev yaptıkları kurum, medeni durum, değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göze çarpmazken, çalıştıkları il ve yaş değişkenlerine göre anlamlı farklılığa rastlanmıştır. Buna göre yaşça büyük olan kadın öğretmenler bu konuda olumsuz düşünmektedir.

Aynı okul yöneticileri ile çalışmanın kadın öğretmen açısından etkilerine yönelik kadın öğretmenlerin görüşlerinde mesleki kıdem, görev yaptıkları kurum, medeni

durum, yaş, çalıştıkları il, eğitim düzeyi ve görev yapılan yer değişkenlerine göre anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Genel olarak ankete dahil olan tüm kadın öğretmenler aynı yöneticilerle çalışmanın kadın öğretmenler için olumlu olacağını belirtmişlerdir.

Eğitim düzeyi, çalıştıkları il, yaş, medeni durum, görev yapılan kurum, mesleki kıdem değişkenlerine göre kadın öğretmenler kadın olmalarının verdiği duygusallıkla yöneticilerin verdiği tepkileri yanlış algılayabilirler ifadesine karşılık alınan kadın öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı bir fark yoktur. Buna karşılık görev yapılan yer değişkenine göre anlamlı bir fark vardır. Genel olarak kadın öğretmenler bu maddenin doğruluğunu belirtmişlerdir.

“Okul dışında kurulan iletişiminin etkisiyle erkek yöneticiler hem cinslerini kayırmacı davranışlar sergileyebilir” ifadesine karşılık alınan kadın öğretmen görüşleri ile görev yapılan yer, eğitim düzeyi, yaş, medeni, durum ve mesleki kıdem değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Ancak bu ifade açısından kadın öğretmenlerin çalıştıkları il ve görev yaptıkları kurum değişkenleri anlamlı bir farklılık göstermektedir. İlçede çalışan kadın öğretmenler diğer yerlerde çalışanlara göre bu görüşe daha az katılmaktadır. Genel olarak bu görüş için katılımcılar kararsız bir tutum sergilemişlerdir.

Okul yöneticilerinin cinsiyetinin önemine ilişkin değerlendirmeye yönelik ifadede çalıştıkları il, görev yaptıkları kurum, mesleki kıdem, yaş, medeni durum eğitim düzeyi ve görev yapılan yer değişkenleri açısından farklılık belirlenememiştir. Genel olarak katılımcı kadın öğretmenler yöneticinin cinsiyetinin önemli olmadığı konusunda hemfikirdir.

“Çalıştığım okuldaki yöneticiler okulla ilgili alınacak kararlar için cinsiyet farkı gözetmeksizin fikir danışır” ifadesine yönelik olarak alınan kadın öğretmen görüşlerinde, yaş, medeni durum, mesleki kıdem, eğitim düzeyi değişkenleri açısından anlamlı bir fark bulunamamıştır. Bu ifadeye verilen cevaplarda görev yapılan kurum, görev yapılan yer, çalıştıkları il değişkenleri açısından farklılık tespit edilmiştir. Elazığ’da, ilköğretimde ve köyde görev yapan kadın öğretmenlere göre çalıştıkları

okuldaki yöneticiler okulla ilgili kararlarda cinsiyet ayrımı yapmadan fikir danışmaktadırdır.

5.4. KADIN ÖĞRETMENLERİN OKUL YÖNETİCİLERİ İLE KURDUĞU İLETİşİME İLİşKİN GÖRÜşLERİNE YÖNELİK SONUÇLAR

“Bir okul yöneticisi öğretmen-öğrenci-veli üçgeninde bir köprü görevi üstlenmelidir” ifadesine karşılık alınan kadın öğretmenlerin görüşleri görev yaptıkları kurum, çalıştıkları il, görev yapılan yer, yaş, mesleki kıdem, eğitim düzeyi değişkenleri açısından farklılık bulunamamıştır. Ancak medeni durum değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göze çarpmaktadır. Evli kadın öğretmenler bekar öğretmenlere göre okul yöneticisinin öğretmen – veli – öğrenci üçgeninde bir köprü görevi üstlenmesi gerektiğine daha çok inanmaktadırlar. Genel olarak ankete katılan tüm kadın öğretmenler bu görüşe katılmaktadır.

Yöneticilerle sorunları paylaşımı değerlendirmeye yönelik ifade, medeni durum, eğitim düzeyi, mesleki kıdem, yaş, görev yaptıkları kurum değişkenlerine göre anlamlı bir fark göstermezken, çalıştıkları il ve görev yapılan yer değişkenlerine göre anlamlı bir fark belirlenmiştir. Buna göre, köydeki ve Elazığ’da çalışan öğretmenler Tunceli’deki öğretmenlere göre yöneticilerle sorunlarını daha fazla paylaşabilmektedirler.

“Okuldaki yöneticiler kadın öğretmenlere karşı önyargılıdır” ifadesine ilişkin görüşleri alınan kadın öğretmenlerin cevaplarına göre görev yapılan yer, çalıştıkları il ve görev yaptıkları kurum değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Elazığ’da, ilköğretimde ve köyde görev yapan kadın öğretmenler yöneticilerin kadın öğretmenler karşı ön yargılı oldukları fikrine en az düzeyde katılmaktadırlar. Ancak medeni durum, eğitim düzeyi, mesleki kıdem, yaş, görev yapılan yer ve çalıştıkları il değişkenlerine bakıldığında anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir. Genel olarak, kadın öğretmenlere yönetim tarafından ön yargıyla yaklaşılmadığı düşünülmektedir.

Yöneticilerin cinsiyet ayrımı yapıp yapmadıklarını ortaya koymaya yönelik olarak alınan kadın öğretmenlerin görüşlerinde yaş, mesleki kıdem, medeni durum, eğitim düzeyi değişkenlerine göre aralarında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Buna karşılık görev yapılan kurum, görev yapılan yer, çalıştıkları il değişkenleri açısından anlamlı bir fark belirlenmiştir. Buna göre, Tunceli’de, ilçede ve lisede çalışmakta olan kadın öğretmenler çalıştıkları okulda yöneticiler tarafından öğretmenler arasında cinsiyet ayrımı yapılmakta olduğuna diğer değişkenlere göre daha çok inanmaktadırlar. Genel itibariyle kadın öğretmenler çalıştıkları okullarda yönetim tarafından cinsiyet ayrımı yapılmadığı kanaatindedirler.

“Bir problemle karşılaştığımda okulumdaki yöneticilerin desteğini hissetmek isterim” ifadesine yönelik kadın öğretmen görüşleri arasında çalıştıkları il, yaş, mesleki kıdem, medeni durum, eğitim düzeyi değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemekte, bunun yanında görev yapılan yer değişkenine göre anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır. Köyde görev yapan öğretmenler bir problemle karşılaştıklarında il ve ilçelerde görev yapanlara göre yöneticilerinin desteğini daha fazla hissettiklerini belirtmişlerdir. Araştırmanın bulgularına göre tüm kadın öğretmenler birlikte çalıştıkları okul yöneticilerinin desteğini hissetmeyi istemektedir.

ÖNERİLER

Araştırma sonuçlarına dayalı olarak geliştirilen öneriler aşağıdaki gibi sıralanabilir:

1. Araştırma bulgularından elde edilen sonuçlara göre, kadın öğretmenlerden yaşı ilerlemiş olanlar okul yöneticisi olma konusunda isteksiz davranmaktadırlar. Bu yüzden kadın öğretmenlerin okul yöneticisi olmaları için genç yaştan itibaren yöneticiliği özendirici seminerler düzenlenmelidir.

2. Uygulanan anketlerin sonucuna göre, kadın öğretmenler okul yöneticiliği konusunda kendilerine erkek öğretmenler kadar güvenmektedirler. Bu açıdan kadın öğretmenlerin desteklenmesi, kadın yönetici sayısının artması için yararlı olacaktır.

3. Okullardaki eğitim kalitesinin yükselmesi, yönetici – öğretmen ilişkisiyle yakından bağlantılıdır. Bu yüzden okul yöneticileri ve kadın öğretmenler arasındaki iletişim düzeyinin artması, bu amacın gerçekleştirilmesinde yararlı olacaktır.

4. Araştırmanın sonuçlarına göre bazı kadın öğretmenler kız çocuklarının hala cinsiyetlerine göre mesleklere yönlendirildiğine inanmaktadırlar. Kız çocukları artık kendi eğilimleri ve becerileri doğrultusunda meslek seçmeye cesaretlendirilmelidirler.

5. Kadın öğretmenler için okul yöneticiliğine bakış açılarını değiştirecek düzenlemeler yapılmalıdır (ücret artışı, çalışma saatlerinin düzenlenmesi gibi...).

6. Araştırmaya katılan örneklem kitle, yöneticilik konusunda kadınların da başarılı olabileceğine inanmaktadır. İş yaşamında üst konumlara gelebilmeleri için kadınlara bu güvenleri kırılmadan destek verilmeli, erkeklerle eşit şartlar sağlanmalıdır.

7. İş yaşamında hangi pozisyonlarda olursa olsunlar, kadınlardan “ev kadınlığı” rolü oynaması beklentisi devam etmektedir. Kadının yükünü azaltmak amacıyla ataerkil yapıdan dolayı kaynaklanan sorunları giderici eğitimler verilmelidir.

8. Okulların başarısı ön planda tutulmalı ve okulla ilgili sorunların çözümünde yöneticiler demokratik davranışlar sergilemeli, cinsiyet ayrımı yapmadan öğretmen görüşlerine başvurmalıdırlar.

9. Okullardaki kadın yöneticilerinin sayılarını çoğaltmak, diğer kadınlara örnek olacaktır.

10. Yönetim alanında başarılı olmuş yöneticiler ödüllendirilmelidir. Bu ödüllendirme takdir belgesi, teşekkür belgesi, aylıkla ödüllendirme şeklinde olabilir.

ARAŞTIRMACILARA ÖNERİLER

1. Bekar kadın öğretmenlerin evli kadın öğretmenlere kıyasla okul yöneticisi olmak için daha istekli olduğu belirlenmiştir. Bu konunun sebeplerinin, başka bir araştırmaya kaynak olabileceği düşünülmektedir.
2. Kıdemli kadın öğretmenler, kadınların yönetici olmaları konusunda erkeklere göre daha fazla çaba sarf etmeleri gerektiğini düşünmektedirler. Bunun nedenleri ile ilgili bir çalışma yapılabilir.
3. Araştırmaya katılan bazı kadın öğretmenler, okul yöneticilerinin cinsiyet ayrımı yaptıkları yönünde görüş bildirmişlerdir. Bunun nedenlerinin araştırılması bir başka çalışmaya kaynak olabileceği düşünülmektedir.
4. Kadın öğretmenlerin yönetim alanında erkeklere göre daha az sayıda rol almalarının ailevi nedenleri araştırılabilir.
5. Okul yöneticiliğinde, kadınların yönetici olabilmelerini sağlayacak çözümleri bulmaya yönelik geniş çaplı bir araştırma yapılabileceği düşünülmektedir.
6. Elazığ ve Tunceli illeri ile sınırlanan bu çalışmanın örnekleme ve evreninin daha geniş tutulacağı bir başka araştırma yapılabileceği düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Açıkalın, A., “Teknik Ve Toplumsal Yönleriyle Okul Yöneticiliği”, Pegem Yayınevi, Ankara, No:10, S6. 1994
- Açıkalın, A., “Toplumsal Kuramsal ve Teknik Yönleriyle Okul **Yöneticiliği**”, Önder Matbaacılık ve Limitet Şirketi, Ankara, 1998
- Ağdelen B.; Ağdelen Z. , “İlköğretim Okullarında Yönetim Süreçlerinin İşleyişine İlişkin Olarak Öğretmen Algılarının Analizi”, **International Conference On Problems And Success Factors in Busines; Perspectives From Emergini Markets and Transition Economic III**, 21 September, 2006, Bishkek, Kyrgyzstan.
- Akat, İ., Budak, Gönül ve Budak, Gülay. , “İşletme Yönetimi”, İstanbul, 1994
- Akça, E. B., “Yönetimde Kadın Olmak Yeterli mi? ”. <http://www.bianet.org/bianet/kategori/kadin/87242/yonetimde-kadin-olak-yeterli-mi>, 2006 (Erişim Tarihi 08/11/2007).
- Akçay, A., “Okul Müdürleri Öğretmenlerini Etkileyebiliyor mu?”. **Milli Eğitim Dergisi**, Sayı: 157, kış, <http://yayim.meb.gov.tr/dergiler/157/akcay.htm>, 2003 (Erişim Tarihi 23/12/2007)
- Akın, A; Demirel, A., “Toplumsal Cinsiyet Kavramı ve Sağlığa Etkileri”, **Cumhuriyet Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi**, Cilt: 25, Sayı:4, Özel Eki, 2003.
- Aldemir, G., “Öğretmenlerin Okul Yönetimine Katılma Düzeyleri”, (Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi), Ankara, 1996.
- Alican, A., “Kamu Memur Sendikalarında Çalışan Yönetici Kadınlar”, (Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyoloji Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Isparta, 2007.
- Alkan, T., “Kadın-Erkek Eşitsizliği Sorunu”, **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları: 475**, Ankara, 1981.
- Arıkan, G., “Kırsal Kesimde Kadın Olmak”, **Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi**, Aralık 1988, Cilt: 5, Sayı:2, S1-16. <http://www.edebiyatdergisi.hacettepe.edu.tr/198852GulayArikan.pdf> (Erişim tarihi : 23/12/2007)

- Arıkan, G.; Yıldırım Ş “Amerikan Toplumu’nda Kadınların Yönetim Kadrolarında Yer Alma Koşulları”, *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, Cilt: 10, Sayı: 2, Aralık, S45-53., 1993. http://www.edebiyatdergisi.hacettepe.edu.tr/1993102_gulayarikan.pdf (Erişim Tarihi 04/12/2007)
- Arıkan, S., “Kadın Yöneticilerin Liderlik Davranışları ve Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama”, *Gazi Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, Cilt: 5, Sayı: 1, S1-19, 2003.
- Arpacı, F., “Ev İle İlgili İşlerden Kaynaklanan Stres; Kadın öğretmenler Üzerinde Bir Araştırma”. (Ankara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Ev Ekonomisi Anabilim Dalı Aile ve Tüketici Bilimleri Yayınlanmamış Doktora Tezi), Ankara, 2004. <http://www.acikarsiv.ankara.edu.tr/yayindetay.php?yid=2193.11k> (Erişim Tarihi 04/12/2007)
- Ayan, F., “Bayan Öğretmenlerin Yöneticilikleri ve Öğretmen Görüşleri”, (Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Ens. Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Çanakkale, 2000.
- Aydın, M., “Eğitim Yönetimi, Kavramlar, Süreçler, İlişkiler”, Hatipoğlu Matbaası, Ankara, S150 -151, 1994.
- Başaran, İ. E., “Yönetim”, Gül Yayınevi, Ankara, S312, 1989.
- Başaran, İ. E., “Yönetimde İnsan İlişkileri: Yönetimsel Davranış”, Gül Yayınevi, Ankara, 1992.
- Berktaş, F., “Kadınların İnsan Haklarının Gelişimi ve Türkiye”, *İstanbul Bilgi Üniversitesi Sivil Toplum Kuruluşları Eğitim ve Araştırma Birimi Sivil Toplum ve Demokrasi Konferans Yazıları*, No: 7, 2005.
- BICE, W. H., “Superintendents and High School Principals Perceptions of the Importance of Selected Competencies of School Principals” Ed.D. University of Georgia Dissertation Abstracht 50 (2) 312 A, 1988.
- Boşgelmez, M., “Klasik yönetici Davranışlarına Öğretmenlerin Tepkileri”, (Hacettepe Üniversitesi Yayınlanmamış Doktora Tezi), Ankara, 1984.
- Broverman, I. Vd. (1972). “*Sex-Role Streotypes, A Current Appraisal*”, J. Social Issues, 28, 59 -78
- Budak, G. (1998). “*Yenilikçi Yönetim, Yaratıcı Birey*” Sistem Yayıncılık, Ankara
- Bursalıoğlu, Z. (1994). “*Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*”, Pegem Yayınları, Ankara

- Bursalıoğlu, Z. (1997). “*Eğitim Yönetiminde Teori ve Uygulama*”, Pegem Yayınları, Ankara
- Bush, T. (1994). “*Managing Education: The Ory and Practice*”. Open University Pres Milton Keynes. Philadelphia
- Can, H. (1994). “*Organizasyon ve Yönetim*”, Siyasi Kitapevi, Ankara
- Cem, C. (1976). “*Türk Kamu Kesiminde Üst Düzey Yöneticileri*”. Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları No:153. Sevinç Matbaası. Yayınlanmış Doktora Tezi. Ankara.
- Cemaloğlu, N. (2005). “*Türkiye’de Okul Yöneticisi Yetiştirme Ve İstihdamı: Var Olan Durum, Gelecekteki Olası Gelişmeler ve Sorunları*”. Gazi Üniversitesi , Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi. Cilt: 25, Sayı: 2, Sf: 249-274.
- Cemaloğlu, N. (2007). “*Okul Yöneticilerinin Liderlik Stillerinin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi*”. Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, Kış, Cilt: 5, Sayı: 1, Sf: 53-112 <http://www.tebd.gazi.edu.tr/arsiv/2007.cilt5/say1/73-114.pdf> (Erişim Tarihi 18/11/2007)
- Cemaloğlu, N. ; Ertürk, A. (2007). “*Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemlerinin Cinsiyet Yönünde İncelenmesi*”. Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, Bahar 2007, Cilt: 5, Sayı: 2, Sf:345-362. <http://www.tebd.gazi.edu.tr> (Erişim Tarihi 08/10/2007)
- Cilt: 23, Sayı: 2, Sf: 61-85.
- Ciner, Ö. (2003). “*Halkla İlişkiler Sektöründe Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık*”. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Halkla İlişkiler ve Tanıtım Anabilim Dalı. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara
- Çalık, T. (2003). “*Yönetimde Problem Çözme Teknikleri*”, Nobel Yayınları, Ankara
- Çelik, V. (1995). “*Eğitim Yöneticilerinin Vizyon ve Misyonu*”, Eğitim Yönetimi Dergisi, Yıl: 1, Sayı: 10
- Çelik, V. (2000). “*Okul Kültürü ve Yönetimi*”, Pegem Yayıncılık, Ankara, Sf: 183–184
- Çelik, V. (2002). “*Sınıf Yönetimi*”. Nobel Yayın Dağıtım. 1. Basım. Ankara
- Çelikten, M. (2001). “*Okul Yöneticilerinin Problem Çözme Becerileri*”, Eğitim Yönetimi, Yıl: 7, Sayı: 27, Sf: 297–309

- Çelikten, M. (2004). “ *Okul Müdürü Koltuğundaki Kadınlar: Kayseri İli Örneği*”. Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler enstitüsü Dergisi, Sayı: 17, Sf: 91-118
<http://www.ksef.gazi.edu.tr/dergi/pdf/cilt12-no2-2004Ekim/mcelikten.pdf>
(Erişim Tarihi 08/11/2007)
- Çelikten, M.; Yeni, Y. (2004). “ *Okul Müdürlerinin Liderlik ve Yöneticilik Özelliklerinin Cinsiyet Açısından Değerlendirilmesi*”. Kastamonu Eğitim Dergisi, Cilt: 12, No: 2, Sf: 305-314
- Çilingiroğlu, N (1997) “*Türkiye’de Değişimin Kadın Üzerine Olan Etkileri*” Kalkınma ve Beşeri Sermaye III. Ulusal Nüfus Bilim Konferansı, 2-5 Aralık Ankara
- Çoban, A. (2006). “*An Evaluation of The Women’s Entrepreneurship Support Activities in Turkey*”. Middle East Technical University. A Thesis Submitted to The Graduate School of Social Sciences. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara
- Çubukçu Z.; Dündar, T. (2003). “ *Okul Yöneticilerinin İletişim Becerilerine İlişkin Öğretmenlerin Algı ve Beklentileri*”. Milli Eğitim Dergisi, Sayı: 157, Kış 2003
<http://tezim/cubukcu.htm> (Erişim Tarihi 22/06/2007)
- Dökmen, Z.Y. (2000). “ *Kendi Cinsiyetindekilere ve Diğer Cinsiyettekilere İlişkin Algı*”. Cinsiyet Roller ve Depresyon İlişkileri Kriz Dergisi, Cilt: 9, Sayı: 1, Sf: 9-19 www.acikarsiv.ankara.edu.tr/yayindetay.php?yid=1160 (Erişim Tarihi 05/12/2007)
- Duroğlu, T. (2007). “*Emek Piyasasında Cinsiyetçi Ücret Ayrımı: Bursa Organize Sanayi Bölgesinde Bir Araştırma*”. İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi, Sayı: 24, Kış-Bahar 2007, Sf: 61-76
- Düztaş, M. (2007). “ *Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik*”. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Semineri. Elazığ
- Ecevit, F. (1995). “*Kentsel Üretim Sürecinde Kadın Emeginin Konumu ve Değişen Biçimleri*”, Kadın Bakış Açısından Kadınlar, (Yayına Hazırlayan: Tekeli, Şirin) İletişim Yayınları, İstanbul

- Ecevit, Y. (2007). “ *Türkiye’de Kadın Girişimciliğine Eleştirel Bir Yaklaşım*”. Uluslararası Çalışma Örgütü 2007. <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/pub/kadingirisim.pdf> (Erişim Tarihi 18/11/2007)
- Elçi, M. (2004). “ *Öğretmenlere Göre; Okul Müdürlerinin, Vizyon Geliştirme, Paylaşma ve Uygulama Aşamalarına, Öğretmenlerin Katılımını Sağlama Düzeyleri*”. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. Ankara
- Ereş, F. (2006). “*Türkiye’de Kadının Statüsü Ve Yansımaları*”, Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı: 19, Sf: 40–52
- Eroğlu, K. (2004). “ *Kadın Kuruluşları İçinde Üniversite Kadın Sorunları Araştırma ve uygulama Merkezlerinin Yeri ve Önemi*”. Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi, Sayı: 8
- Ersöz, A. (1998). “*Kamu Yönetiminde Yönetici Olarak Çalışan Kadınların Geleneksel Ve Çalışan Kadın Rollerine İlişkin Beklentileri*”, Edit: Oya Çitçi, 20.Yüzyılın Sonunda Kadınlar Ve Gelecek, Türkiye Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü, Ankara
- Ertürk, Y. (1996). “*Alternatif Kalkınma Stratejileri: Toplumsal Cinsiyet, Kadın ve Eşitlik*”, ODTÜ Gelişme Dergisi, S.23(3), Ankara
- Eryılmaz, F. (2005). “ *Öğretmen Algılarına Göre, Endüstri Meslek Lisesi Okul Müdürlerinin Dönüşümcü Liderlik Özelliklerine Sahip Olma Düzeyleri*”. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara
- Ferber, M., ve Lowmy, H. (1987). “*Women’s Place: National Differences In The Occupational Mosaic*”, Journal of Marketing, July, Sf: 23-30
- Fidan, F. (2005). “ *Çalışan Kadının Sorunu: Çalışan Roller, Sorumluluklar ve Beklentiler Gıda Sektörü Örneği*”. İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, Sayı:32, İstanbul
- Glazer, Judith (1991) “*Feminism and Professionalism in Teaching and Educational Administration*”, Educational Administration Quarterly 27:3 (Ağust)

- Gönen, E.; Hablemitoğlu Ş.; Özmete E. (2004). “ *İş ve Aile Yaşamının Dengelenmesi: Akademisyen Kadınlar Üzerine Bir Araştırma*”. Toplumsal Dönüşüm Yayınları: 241 İstanbul
- Gönüllü, M.; İçli G. (2001). “ *Çalışma Yaşamında Kadınlar: Aile ve iş İlişkileri*”. Cumhuriyet Öncesi Sosyal Bilimler Dergisi, Mayıs 2001, Cilt: 25, No: 1, Sf: 81–100. <http://www.cumhuriyet.edu.tr/edergi/makale/40.pdf> (Erişim Tarihi 28/10/2007)
- Güçlü, N. (2003). “ *Stratejik Yönetim*”. Gazi Üniversitesi, Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi.
- Güçlü, N. (2003). “*Örgüt Kültürü*”, Kırgızistan Manas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı:6, Sf: 147–159. <http://w3.gazi.edu.tr/web/nguclu/yayin.htm>
- Güldal, D. (2006). “ *Kadın Yöneticileri Motive Eden Demotive Eden Faktörlerin Tespitine Yönelik Bir Araştırma*”. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Adana
- Güler, S.B. (2005). “ *Örgüt Kültürü İçinde Cinsiyet Ayrımcılığı ve Kadınların İşyerinde Karşılaştıkları Mesleki Baskılar: Trakya Bölgesi İmalat Sektöründe Kadın Çalışanlar Üzerinde Bir Araştırma*”. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara
- Işık, H. ve Aksoy, E. (2008) “*İlköğretim Okul Müdürlerinin Öğretim Liderliği Roller*”, Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı: 19, Sf: 235-249
- İçli, G.(1997). “*Bir Kadın Mesleği Olarak Öğretmenlik*”, C.Ü. Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi – Sayı 19.
- İlkaracan, T. (2003). “ *Kentli Kadınlar ve Çalışma Yaşamı*”. Ayır Basım, İstanbul. Kadın Çalışmaları Dergisi, Cilt: 1, Sayı: 3, Sf:118-125.
- <http://www.kadincalismalari.org/minegognstan.pdf> (Erişim Tarihi 11/11/2007)
- http://dersimizkimya.com/egitim_makal-pdf/yoneticivelider.pdf
- <http://egitek.meb.gov.tr/bulten/evt/evt8/evt2.html>
- http://aliihsanozcakir.google_pages.com/YNETM-YNETC-YETKNedir.doc (Alınış Tarihi: 28 Mart 2008)
- <http://yayim.meb.gov.tr/dergiler/170/170/cemal%20calik.doc>
- Johnston, John. “*Gender Differences in Teachers Preferences for Primary School Leadership*”. Educational Management Administration Leadership 1986: 14.218
- <http://ema.sagepub.com/cgi/content/abstract/> Erişim Tarihi: 14/03/2008

- Jones, M. (1990) *“The Attitudes of Men and Women Primary School Teachers to Promotion and Education Management”*, Educational Management Administration Leadership. 18,11 <http://ema.sagepub.com/cgi/content/abstract/> Erişim tarihi: 18.03.2008
- Kapız, S.Ö. (2002). *“İş-Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi”*. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. Cilt: 4, Sayı: 3, <http://www.sbe.deu.edu.tr/yayinlar> (Erişim Tarihi 15/04/2007)
- Katkat, M. (2000). *“Kadının Çalışma Hayatındaki Yeri ve Yükselişi”*, Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum
- Kır, M. (2005). *“Kadının Değişen Toplumsal Rolü ve Aile Hayatı”*. <http://www.psikologum.com/editor.usp?aid=36> (Erişim Tarihi 08/11/2007)
- Kocacık, F. ; Gökçaya, V.B. (2005). *“Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları”*. Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi. Cilt: 6, Sayı: 1, Sf: 95-130. <http://www.cumhuriyet.edu.tr/edergi/makale/1065.pdf> (Erişim Tarihi 08/11/2007)
- Koşan, Ş. (2002). *“Lise Yöneticilerinin Seçiminde Kullanılan Ölçütler Hakkında Öğretmenlerin Görüşleri”*. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri enstitüsü Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara
- Kssgm, (1993). *“Bağımsız işyeri Sahibi Kadınların Aile ve İş İlişkileri”*. Başbakanlık Kadın ve Sosyal Hizmetler Müsteşarlığı, Ankara
- _____ (1999). *“Pekin Eylem Platformu Uygulamalarına İlişkin Ankete Yanıtı”*. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Ankara <http://www.die.gov.tr/CIN/CIN-tr?beijing.html> (Erişim Tarihi 08/11/2007)
- _____ (2004). *“Cinsiyet Oranı”*. Kssgm.gov.tr/yayinlar/kadin2004/icerik.pdf (Erişim Tarihi 08/11/07)
- _____ (2007). *“İkinci Kadın Devrimi, Feminizm, İslam ve Türkiye Demokrasisinin olgunlaşması”*. European Stability Initiative, Berlin, İstanbul www.esiweb.org (Erişim Tarihi 14/10/2007)
- Kuzgun, Y.; Sevim, S. (2004). *“Kadınların Çalışmasına Karşı Tutum ve Dini Yönelim Arasındaki İlişki”*. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi. Yıl: 2004, Cilt: 37, Sayı: 1, Sf: 14-27

- Küçükler, N. (2001). “ *Beceriyle Tanınan Kadın*”. <http://www.karasite.org/research/gecekondu/> (Erişim Tarihi 14/11/2007)
- M.Ferber and H.Lowry, “*Women’ s Place: National Differences in the Dccupational Mosaic*”. Journal of Marketing, July 1987, pp.23-30
- McMillin, M. (1975) “*Leadership Aspirations of Prospective Teacher-A Comparison of Men and Women*”, Journal of Teacher Education. 26,323
<http://www.sagepublications.com> Erişim tarihi:18.03.2008
- Mengünoğul, G. (2006). “ *Farklılık, Toplumsal Cinsiyet ve Kente Göç*”. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kadın Çalışmaları Anabilim Dalı. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara
http://www.acikarsiv.ankara.edu.tr/sorgulama.php?basitara=1&cmd=liste&makale_adı=cinsiyet (Erişim Tarihi 18/11/2007)
- Meriç, G. (1995). “*Kadın ve Erkek Yöneticilerin Yönetimsel Davranışları ve Yönetim Olgusuna Yaklaşımı: Türk Özel ve Kamu Bankalarında Karşılaştırmalı Uygulama*”, Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir
- Nakipoğlu, F. (1998). “*Türkiye’de Kadın Yöneticilerin İşyerlerinde Karşılaştıkları Sorunlar*”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Navaro, L. (1999). “ *Bir Cadı Masalı*”. Remzi Kitabevi, İstanbul
- Oğur, S. (1999). “ *Genel Liselerde Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin Yönetim Süreçlerine İlişkin Yönetici Davranışlarını Demokratik Olarak Algılama Düzeylerinin Değerlendirilmesi*”. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Planlanması Anabilim Dalı. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara
- Osma, K. (2006). “ *Cumhuriyet Dönemi Anıt Heykellerinde Kadın İmgesi*”. Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 30, No: 1, Sf: 89-107
- Öksüm, C. (2001). “ *İlköğretim Okulu Müdürlerinin Yetki Kullanma Yeterliliklerinin Öğretmenler ve İlköğretim Müfettişleri Tarafından Değerlendirilmesi*”. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yöneticiliği ve deneticiliği Bilim Dalı. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara

- Özkazanç, A. ; Sayılan, F. (2005). “ *İktidar, Direniş ve Toplumsal Cinsiyet Eril Direniş Kültürü Karşısında Kızlar*”. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Gelişme ve Toplum Araştırmaları Merkezi Yayınları, No: 24, <http://www.kitapdenizi.com/turkce/urun-detay.aspx?id=17567-28k> (Erişim Tarihi 06/11/07)
- Sarıeroğlu, J. “*Çalışma Hayatı ve Kadın*”, Çelil-İş Sendikası Dergisi, Sf: 31-36. www.celik-is.org/egitim/dergi (Alınış Tarihi: 18 Nisan 2008)
- Savcı, İ. (2000). “*Veri Girişi İşinde Kadın Çalışanlar: İş Ve İş Dışı Deneyimler*”, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, Ankara, 55-4
- Solmuş, T. (2005). “*İş Yaşamında Travmalar: Cinsel Taciz ve Duygusal Zorbalık/ Taciz(Mobbing)*”. İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt: 7, Sayı:2 <http://isgucdergi.org/pdf/cilt7/sayı2/tariksoltmus.pdf> (Erişim Tarihi 08/11/2007)
- Soyşekerci, S.; Yılmaz, H. (2007). “*Cinsiyet Ayrımcılığı Olarak Üstün Erillik (Hyper-Musculinity) Olgusunun Türkiye’de Aile İşletmeleri Bağlamında Araştırılması*”. Bilim, Eğitim ve Düşünce Dergisi, Cilt: 7, Sayı: 1
- Swanson, N.G. (2000). “*Working Women and Stres*”. <http://www.amwa-doc.org/index.cfm?objectid=2A0DF9EA-D567-0B25-5B22B1120AEAD3FE> (Erişim Tarihi 08/10/2007)
- Tan, M.G. (2006). “*Kadın Öğretmenlerin Anlatılarıyla Eğitimde Cinsiyetçilik, Tarafından Algılanan Kişilik Özellikleri ve Liderlik Davranışları Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi*”. Ege Üniversitesi Ege Eğitim Dergisi, Cilt: 6, Sayı:1,
- TATERON’S Elenie G;(1987). “*Intenitifying Effective Leadership Qualities of School Administrotors*” D. Ed. Boston College. Dissertation Abstracht International 54 (1) 54-55A
- Taymaz, H. (2003). “*Okul Yönetimi*”, Pegem Yayınları, Ankara.
- Tezcan, M. (1991). “*Gençlik Sosyoloji Yazıları*” Gündoğan Yayınları, Ankara
- Tunç, İ. A. (2004). “*Van’da Kadın Sorunları ve Eğitim*” Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Elektronik Eğitim Fakültesi dergisi, Cilt:1, Sayı: 1, [http://efdergi.yyu.edu.tr/makaleler/cilt_I /aynur_ilhan.doc](http://efdergi.yyu.edu.tr/makaleler/cilt_I/aynur_ilhan.doc) (Erişim Tarihi 25/11/2007)

- TÜSİAD, (2000). “*Kadın-Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş*”, Lebib Yalkın Yayınları, İstanbul, 2000 s.11
- Usluer, L. (2000). “*Kadın Öğretmenlerin Yönetici Konumlarına Yükseltilmeme Nedenleri Konusundaki Öğretmen Ve Yönetici Görüşleri*”, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Uzun, G. (2005). “*Kadın ve Erkek Yöneticilerin Liderlik Davranışları Arasındaki Farklılıklar ve Bankacılık Sektöründe Uygulama*”. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Adana
- Ünal, S. (1988) “*Yönetici Davranışlarının Öğretmenler Üzerindeki Etkileri*”, 7. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi. Konya.
- Yeşiltaş, M. (2005). “*İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Bir Sorun Olarak İş Yerinde Cinsel Taciz*”, Kırgızistan - Türkiye Manas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi, 13, Sf: 147 -154.
<http://websitem.gazi.edu.tr/ymehmet/YAYINLAR?No=413> (erişim tarihi: 18 Şubat 2008)
- Yılmaz, E. (2003). “*Etik ve Liderlik: Yeni Bakışlar*”, 2.Mikro Yayınevi, Konya
- Yiğenoğlu, E. (2007). “*Orta Öğretim Okulu Öğretmenlerini Algılarına Göre, Meslek Etkinliklerindeki Güdülenmişliklerini Sağlayan Etmenler*”. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitimi Anabilim Dalı. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara
- Zel, U. (1999). “*İş Arenasında Kadın Yöneticilerin Algılanması ve Kraliçe Arı Sendromu*”.
<http://www.ugurzel.com/makaleler/makaleler/karalicearisendromu.htm> (Erişim Tarihi 08/11/2007) www.gencgazeteciler.org/crolleri.asp (Alınış Tarihi: 14 Mart 2008)
www.sosyalbil.selcuk.edu.tr/sos_mak/makaleler%5Cmehmet%20C4%BONCE%C319340.pdf/
www.genbilim.com/index.php?option=com_content&task=view&id=1385&Itemid=91

EKLER

1. Anketin yapıldığı okullar
2. Araştırmada kullanılan anket formu
3. Özgeçmiş

TUNCELİ

S.NO

OKUL ADI

1. Halide Edip Adıvar Lisesi
2. Atatürk Anadolu Lisesi
3. Ertuğrul Gazi Lisesi
4. Zübeyde Hanım Lisesi
5. Ovacık Spor Lisesi
6. Çemişgezek Yatılı İlköğretim Bölge Okulu
7. Pertek Yatılı İlköğretim Bölge Okulu
8. Aktuluk Yatılı İlköğretim Okulu
9. Hozat Yatılı İlköğretim Bölge Okulu
10. Ahmet Yesevi Yatılı İlköğretim Bölge Okulu
11. Ovacık Yatılı İlköğretim Bölge Okulu
12. Hürriyet İlköğretim Okulu
13. Burmageçit İlköğretim Okulu
14. Diyar Ağa İlköğretim Okulu
15. Munzur İlköğretim Okulu
16. Cumhuriyet İlköğretim Okulu
17. İstikbal İlköğretim Okulu
18. Sarıbalta İlköğretim Okulu
19. Munzur İlköğretim Okulu
20. Atatürk İlköğretim Okulu
21. Cumhuriyet İlköğretim Okulu
22. Mohaç İlköğretim Okulu
23. Ovacık İlköğretim Okulu
24. Şehit Cemalettin Karagözoğlu İlköğretim Okulu
25. Çağdaş Yaşam Ovacık İlköğretim Okulu

ELAZIĞ

S.NO

OKUL ADI

1. Kovancılar Lisesi
2. Baskil Lisesi
3. Yatılı İlköğretim Bölge Okulu
4. Dumlupınar İlköğretim Okulu
5. Elazığ İlköğretim Okulu
6. Atatürk İlköğretim Okulu
7. Vali M. Lütfullah Bilgin İlköğretim Okulu
8. Ertuğrul Gazi İlköğretim Okulu
9. Gazi Kemal Ayhan İlköğretim Okulu
10. Şehit Öğretmen Nadir Ozan İlköğretim Okulu
11. Kanuni Sultan Süleyman İlköğretim Okulu
12. Mehmet Mihri Akıncı İlköğretim Okulu
13. Vali Mehmet Canseven İlköğretim Okulu
14. Evren Paşa İlköğretim Okulu
15. Fevzi Çakmak İlköğretim Okulu
16. Yıldızbağları İlköğretim Okulu
17. Mimar Sinan Pansiyonlu İlköğretim Okulu
18. Çakırkaş İlköğretim Okulu
19. Çaybağı İlköğretim Okulu
20. İsmet Paşa İlköğretim Okulu
21. Yarımca İlköğretim Okulu
22. Pınartepe İlköğretim Okulu
23. Vakıfbank İlköğretim Okulu

24. Atatürk İlköğretim Okulu
25. Büyükpınar İlköğretim Okulu
26. Karaoğlu İlköğretim Okulu
27. Yıldızlı İlköğretim Okulu
28. Çavuşlu İlköğretim Okulu
29. Atatürk İlköğretim Okulu
30. Fatih Mehmet İlköğretim Okulu
31. Vali Aydın Arslan İlköğretim Okulu
32. Karatop İlköğretim Okulu

Sayın meslektaşlarım,

Bu araştırmanın amacı, ilk ve orta dereceli okullarda çalışan kadın öğretmenlerin yöneticilik rol algılarını ortaya koymaktır.

Araştırmada amaç; kişi veya kurumları iyi veya kötü olarak değerlendirmek olmayıp, kadın öğretmenlerin okullarında birlikte çalıştıkları yöneticilerin rollerini nasıl algıladıklarını belirlemektir. Araştırmada elde edilen veriler, araştırmanın amacı olan bilimsel çalışma dışında kullanılmayacağı gibi, herhangi bir kişi ve kuruluşa da verilmeyecektir.

Araştırma anketi iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kişisel bilgiler yer almaktadır. İkinci bölümde ise, kadın öğretmenlerin yönetici rollerini algılarına yönelik sorular yer almaktadır.

Her sorudaki duruma ilişkin gerçek düşüncenize uyan seçeneği işaretlenmeniz, kadın öğretmenlerin ve yöneticilerin birbirlerini daha iyi algılamalarını ve anlamalarını sağlayacak iyileştirmelere yönelik diğer çalışmalara ışık tutabilecektir.

Anketteki her sorunun işaretlenmesi ve ankete **İSİM YAZILMAMASI** önemle rica olunur.

Araştırmaya katkılarınızdan dolayı şimdiden içtenlikle teşekkür ederim.

Banu ÇİÇEK

BÖLÜM I

Bu bölümde kişisel durumunuza ilişkin bilgiler bulunmaktadır. Lütfen her soruda durumunuza uyan seçeneği işaretleyiniz.

1. Yaşınız :

- a. 21-30 ()
- b. 31-40 ()
- c. 41-50 ()
- d. 51- ()

2. Medeni Durumunuz:

3. Branşınız:

- a. Sınıf öğretmenliği ()
- b. Branş öğretmenliği ()

4. Mesleki Kıdeminiz:

- a. 1-5 yıl ()
- b. 6-10 yıl ()
- c. 11-15 yıl ()

5. Eğitim düzeyiniz:

- a. Önlisans ()
- b. Lisans (fakülte - bölüm) ()
- c. Lisansüstü (yüksek lisans veya doktora) ()

6. Görev yaptığınız eğitim kurumu:

- a. İlköğretim ()
- b. Lise ()

7. Şu an görev yaptığınız yer:

- a. Köy ()
- b. İlçe ()
- c. İl Merkezi ()

8. Görev yaptığı il :

BÖLÜM II

Bu bölümde, kadın öğretmenlerin yönetici rollerini algılarına yönelik sorular bulunmaktadır. Her soruda sizin görüşlerinize uygun olan seçeneği işaretleyiniz. Her bir ifadenin sizin için geçerliliğinin derecesini uygun sayının altındaki parantezin içine “X” işareti koyarak belirleyiniz.

		Kesinlikle Katılıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
		5	4	3	2	1
1	Okul yöneticisi olmak isterim.	()	()	()	()	()
2	Ben okul yöneticisi olsam kadın öğretmenlere biraz daha esnek davranırım.	()	()	()	()	()
3	Kadınların okul yöneticiliğini erkekler kadar kendilerine güvenerek yapabileceklerine inanıyorum.	()	()	()	()	()
4	Okul yöneticilerinin çalışma saatlerinin fazlalığından dolayı kadın okul yöneticisi olmayı düşünmüyorum.	()	()	()	()	()
5	Türkiye’de kadınların yönetici olabilmeleri için erkeklerden daha fazla çaba sarf etmeleri gerekmektedir.	()	()	()	()	()
6	"Kadın öğretmenlerden yönetici olmaz" sözüne katılıyorum.	()	()	()	()	()
7	Kadın öğretmenlerin okul yöneticiliğini meslek olarak seçmemelerinin sebeplerinden biri çevreden gelecek tepkilerden çekinmeleridir.	()	()	()	()	()
8	Kız çocukları geleneksel yapıyla bütünleştirilen belli mesleklerle yönlendirilmektedir.	()	()	()	()	()
9	Kadınlar duygularıyla, erkekler mantıklarıyla hareket ederler.	()	()	()	()	()
10	Bence birçok kadın iş yaşamında belirli yerlere gelmek için çaba sarf etmektense, yaşantısını evlenerek garanti altına almayı tercih etmektedir.	()	()	()	()	()
11	Yöneticilerle iletişim açısından kadın öğretmenlerin evli ya da bekar olmalarının bir önemi yoktur.	()	()	()	()	()
12	Okulda çalışan kadın öğretmen sayısının fazlalığı yönetimin bakışı açısından olumlu etki yaratır.	()	()	()	()	()
13	Uzun süre aynı okul yöneticileri ile çalışmak kadın öğretmen açısından olumlu etki yaratır.	()	()	()	()	()
14	Kadın öğretmenler kadın olmalarının verdiği duygusallıkla yöneticilerin verdiği tepkileri yanlış algılayabilirler.	()	()	()	()	()
15	Erkek yöneticiler genellikle kurum dışı ilişkilerin etkisiyle kendi cinslerini kayıncı davranışlarda bulunmaktadır.	()	()	()	()	()
16	Bir okul yöneticisi öğretmen öğrenci veli üçgeninde bir köprü görevi üstlenmelidir.	()	()	()	()	()
17	Kadın öğretmenler için okul yöneticisinin cinsiyeti önemli değildir.	()	()	()	()	()
18	Çalıştığım okuldaki yöneticiler okulla ilgili alınacak kararlar için cinsiyet farkı gözetmeden fikir danışırlar.	()	()	()	()	()
19	Okulumdaki yöneticilerle sorunlarımı rahatça paylaşabiliyorum.	()	()	()	()	()
20	Okuldaki yöneticiler kadın öğretmenlere karşı önyargılıdır.	()	()	()	()	()
21	Çalıştığım okulda yöneticiler öğretmenler arasında cinsiyet ayrımı yapmaktadır.	()	()	()	()	()
22	Bir problemle karşılaştığımda okulumdaki yöneticilerin desteğini hissetmek isterim.	()	()	()	()	()

ÖZGEÇMİŞ

1975 yılında İzmit'te doğdum. İlkokulu İsmet İnönü İlkokulu'nda, ortaokulu ve liseyi Özel Seymen Lisesi'nde bitirdim. 1998'de Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih Coğrafya Fakültesi'nin Dilbilim bölümünden mezun oldum. Eşimin görevi nedeniyle 1999 yılında Van ili Çaldıran ilçesinde İngilizce öğretmeni olarak göreve başladım. 2001-2006 yılları arasında Kırklareli ili Vize ilçesinde öğretmenliğe devam ettim. 2006 yılında Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Bölümü'nde yüksek lisansa başladım. Halen Tunceli ili Çemişgezek ilçesinde görev yapmaktayım. Bir kız çocuk annesiyim.