

T.C.
HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

**OKUL YÖNETİMİNDE CİNSİYET ETKENİ VE KADIN ÖĞRETMENLERİN
YÖNETİCİLİĞE BAKIŞ AÇILARI
(Küçükçekmece İlçesi Örneği)**

Yüksek Lisans Tezi

OLCAY YILMAZ

İstanbul, 2013

T.C.
HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

**OKUL YÖNETİMİNDE CİNSİYET ETKENİ VE KADIN ÖĞRETMENLERİN
YÖNETİCİLİĞE BAKIŞ AÇILARI
(Küçükçekmece İlçesi Örneği)**

Yüksek Lisans Tezi

Olca YILMAZ
Danışman: Yard. Doç.Dr. Gül TUNCEL

İstanbul, 2013

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

Olca YILMAZ'ın “Okul Yönetiminde Cinsiyet Etkeni Ve Kadın Öğretmenlerin Yöneticiliğe Bakış Açıları (Küçükçekmece İlçesi Örneği)” başlıklı tezi 05.09.2013 tarihinde, jürimiz tarafından İşletme Anabilim Dalında yüksek lisans yeterlik tezi olarak kabul edilmiştir.

Adı-Soyadı

İmza

Üye: (Tez Danışmanı) Yard. Doç. Dr. Gül TUNCEL

Üye: Doç. Dr. Ali YILMAZ

Üye: Yard. Doç. Dr. Sefa SEKİN

TEZ ETİK VE BİLDİRİM SAYFASI

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “**Okul Yönetiminde Cinsiyet Etkeni ve Kadın Öğretmenlerin Yöneticiliğe Bakış Açıları (Küçükçekmece İlçesi Örneği)**” başlıklı çalışmanın tarafımda bilimsel, ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu ve bunlara atıf yapılarak yararlanmış olduğumu belirtir ve onurumla doğrularım.

05.09.2013

Olca YILMAZ

ÖNSÖZ

Bu araştırmada okul yönetiminde cinsiyet etkeni ve kadın öğretmenlerin yöneticiliğe bakış açıları incelenmiştir. Kadınların eğitim seviyesinin yükselmesi ve çalışma yaşamının her yerinde kendilerini göstermeye başlamaları, kadın-erkek arasındaki dengeleri değiştirmiştir. Eğitim sektöründe kadınların erkeklere oranla çok daha fazla olmasına rağmen, yöneticilik konumunda çoğunlukla erkeklerin yer alıyor olması, kadınların yöneticiliğe istekli olmadıklarını göstermektedir.

Bu çalışmada birçok kişinin katkıları olmuştur. Araştırmaya katılarak görüş ve tecrübelerini paylaşan okul müdürlerimize, müdür yardımcılarımıza, öğretmen arkadaşlarıma ve bu çalışmada her türlü yardımı esirgemeyen danışman hocam Yrd. Doç. Dr. Gül TUNCEL'e teşekkürlerimi sunarım.

Bu tezimin tüm aşamalarında destek olan ve bana yol gösteren eşim Seçil ÖZBEY YILMAZ'a sonsuz teşekkür eder, çalışmanın tüm ilgililere yararlı olmasını dilerim.

İstanbul, 2013

Olçay YILMAZ

OKUL YÖNETİMİNDE CİNSİYET ETKENİ VE KADIN ÖĞRETMENLERİN YÖNETİCİLİĞE BAKIŞ AÇILARI

(Küçükçekmece İlçesi Örneği)

Tezi Hazırlayan: Olcay YILMAZ

Özet

Bu araştırma, ilköğretim okullarındaki kadın öğretmen ve yöneticilerin, yöneticiliğe karşı bakış açılarını tespit etmek ve kadın yöneticilerinin sayılarının az olmasının nedenlerini ortaya koymak amacıyla yapılmıştır. Araştırmanın örneklemini, 2012-2013 eğitim-öğretim yılında İstanbul ili Küçükçekmece ilçesinde 10 resmî ilköğretim okulunda görev yapmakta olan 103 (94'ü öğretmen, 5'i müdür yardımcısı ve 4'ü okul müdürü) kadın oluşturmaktadır.

Bu çalışmanın ilk bölümünde, kadınların çalışma hayatına atılmalarından, tarihsel süreçten günümüze kadın iş gücünden, Türkiye'de kadın iş gücünün yerini ve kadınların çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunlardan bahsedilmiştir. İkinci bölümde ise yöneticilerin görevleri ve özelliklerinden, eğitim ve okul yönetiminden, eğitim yönetiminde kadının yerinden bahsedilmiştir.

Veri toplama aracı olarak "Okul yönetiminde Cinsiyet Etkeni ve kadın Öğretmenlerin Yöneticiliğe Bakış açıları" konulu anket kullanılmıştır. Anket formlarıyla elde edilen bilgiler SPSS programı ile analiz edilmiştir. Katılımcıların demografik ve mesleki bilgileri frekans ve yüzde olarak hesaplanmıştır. Katılımcıların, kadının yönetim kadrolarında yer almasına ilişkin görüşlerinin hesaplanmasında farklı testler kullanılmıştır. Araştırmada anlamlılık düzeyi 0,05 olarak kabul edilmiştir.

Araştırma sonunda, kadınların evdeki sorumluluğunun fazla olması ve toplumsal yapıdan dolayı yöneticiliği tercih etmedikleri, kendilerinin ise arkadaş ve çevresinin teşvik etmemesi, sağlık durumu, çalıştığı okuldan başka okula veya yere gitmeme isteği, öğretmenliği sevmeme gibi nedenlerle yöneticiliği seçmedikleri belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kadın, Yönetim, Yönetici, Eğitim Kadrolarında Kadın, Yönetim kadrolarında Kadın, Kariyer

GENDER FACTOR IN MANAGEMENT AND FEMALE TEACHERS' PERSPECTIVES TOWARDS SCHOOL MANAGEMENT

(Example Of The Küçükçekmece)

Presented by: Olcay YILMAZ

Abstract

This research has been performed to in order to identify aspects of female teachers in primary schools to management positions and also to reveal the reasons of the small number of female principals compared to male principals. The sampling of the study was formed by 103 female teachers working for 10 government primary schools, in the province of Istanbul, county of Kucukcekmece in 2012-2013. Out of 103 managers , 94 of them are teachers, 5 of them are vice presidents and 4 of them are school principals .

In the first part of this study we have discussed the life of Turkish women laborforce historically, their involvement in the businesslife and the problems they face. The second part mainly focused on the duties and tasks of the principals and their level on the management of educational administration.

The research has been carried out using surveys named 'Gender Factor in School Management and perspectives of female teachers towards Managements' The information gathered from the surveys has been analysed using the SPSS Programme. Demographic and professional information of the participants were calculated as frequency and percentage. Different tests have been performed to analyse the participants' views about the involvement of women in managerial positions. The statistical significance level was considered to be 0.05.

At the end of the research, the following reasons have been revealed for not to choose management as a career: Females having more responsibilities at home, prejudices in the society, health status, being reluctant to change the school they are working, loving being a teacher.

Key Words: Female, Management, Education-enrolled women, Management positions, Woman, Career

İÇİNDEKİLER

Sayfa No.

TABLO LİSTESİ	IX
ŞEKİL LİSTESİ	XII
KISALTMALAR VE SİMGELER	XIII
BÖLÜM I	
1. GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu.....	2
1.2. Araştırmanın Amacı.....	3
1.3. Sayıtlar	4
1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	4
BÖLÜM II	
2. İLGİLİ ALAN YAZIN	5
2.1. Dünyada Ve Türkiye’de Kadının Çalışma Yaşamındaki Yeri.....	5
2.1.1. Kadın ve çalışma yaşamı.....	5
2.1.2. Tarihsel süreçten günümüze kadın İş gücü.....	6
2.1.3. Türkiye’de kadın iş gücü.....	11
2.1.4. Kadınların çalışma yaşamındaki karşılaştıkları sorunlar.....	17
2.1.4.1. Eş Durumu ile ilgili Sorunlar.....	18
2.1.4.2. Doğum İzni ile İlgili Sorunlar.....	20
2.1.4.3. Süt İzni ile İlgili Sorunlar.....	20
2.1.4.4. Mobbing.....	20
2.2. Kadın Ve Yönetim.....	23
2.2.1. Yöneticilerin görevleri ve özellikleri	26
2.2.2. Eğitim ve okul yönetimi.....	27
2.2.3. Eğitim yönetiminde kadın.....	28
2.2.4. Türkiye’de kadın yöneticilerin durumuna genel bir bakış.....	30

BÖLÜM III

3. YÖNTEM.....	42
3.1. Araştırmanın Modeli.....	43
3.2. Araştırmanın Evreni Ve Örneklemi.....	43
3.3. Veri Toplama Aracının Geliştirilmesi.....	44
3.4. Verilerin Toplanması.....	45
3.5. Verilerin Çözümlemesi	46

BÖLÜM IV

4. BULGULAR VE YORUMLAR.....	47
4.1. Kadın Yönetici ve Öğretmenlerin Kişisel Durumuna İlişkin Bulgular.....	47
4.1.1. Kadın yönetici ve öğretmenlerin yaş durumu.....	47
4.1.2. Kadın yönetici ve öğretmenlerin medeni durumuna ilişkin bulgular	47
4.1.3. Kadın yönetici ve öğretmenlerin eşlerinin çalışma durumuna ilişkin bulgular	47
4.1.4. Kadın yönetici ve öğretmenlerin çocuk durumuna ilişkin bulgular.....	48
4.1.5. Kadın yönetici ve öğretmenlerin eğitim durumuna ilişkin bulgular.....	48
4.1.6. Kadın yönetici ve öğretmenlerin görev durumuna ilişkin bulgular.....	48
4.1.7. Kadın yönetici ve öğretmenlerin mesleki kıdem (öğretmen olarak) durumuna ilişkin bulgular.....	49
4.1.8. Kadın yönetici ve öğretmenlerin mesleki kıdem (yönetici olarak) durumuna ilişkin bulgular.....	49
4.1.9. Katılımcıların yaşları ve eğitim düzeyine göre dağılım durumuna ilişkin bulgular..	50
4.1.10. Katılımcıların medeni durum ve çocuk sahibi olma durumuna ilişkin bulgular....	51
4.2. Sorunu Tespit Etmeye Yönelik Alt Problemlere İlişkin Bulgular ve Hipotezlerin İncelenmesi.....	52
4.3. Değişkenlere Göre Anlamlı Farklılık Gösteren Maddeler.....	56
4.3.1. Yaş türü değişkenine göre anlamlı farklılık gösteren maddeler.....	56
4.3.2. Medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık gösteren maddeler.....	57
4.3.3. Eşin çalışma durumu değişkenine göre anlamlı farklılık gösteren maddeler.....	58
4.3.4. Çocuk durumu değişkenine göre anlamlı farklılık gösteren maddeler	59

4.3.5. Eğitim durumu değişkenine göre anlamlı farklılık gösteren maddeler.....	59
4.3.6. Görev durumu değişkenine göre anlamlı farklılık gösteren maddeler.....	60
4.3.7. Mesleki kıdem (öğretmen) durumu değişkenine göre anlamlı farklılık gösteren maddeler.....	61
4.3.8. Mesleki kıdem (yönetici) durumu değişkenine göre anlamlı farklılık gösteren maddeler	62
BÖLÜM V	
5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER.....	64
5.1. Sonuç ve Tartışma.....	64
5.2. Öneriler.....	65
KAYNAKÇA.....	67
EKLER.....	71

TABLO LİSTESİ

	Sayfa No.
Tablo 1. Kadın-Erkek İşgücüne Katılma Oranları	8
Tablo 2. Dünya’da ve Bölgelerde 1992, 2002 ve 2012 Yılına Kadar İşgücüne Katılım Oranlarındaki Cinsiyet Farkı	9
Tablo 3. Kadınların Sektöre Göre Dünya ve Bölgeler (%) Göre İstihdam Payları.....	10
Tablo 4. Türkiye’nin Küresel Toplumsal Cinsiyet Uçurumu Raporu’na Göre Konumu	12
Tablo 5. “Kadınlar Çalışmamalıdır” Diyenlerin Gerekçeleri	14
Tablo 6. Aile Yapısı Araştırması	14
Tablo 7. 2011 İtibariyle Kadın İşgücüne Katılım Oranı	15
Tablo 8. Meslek Gruplarına ve Cinsiyete Göre İstihdam	17
Tablo 9. İstihdam Türüne Göre Kamu Personelinin Cinsiyet Dağılımı.....	24
Tablo 10. Kamu Personelinin Cinsiyet Dağılımları	24
Tablo 11. Üst Düzey Yöneticilerin Cinsiyete Göre Dağılımı	24
Tablo 12. Okul Öncesi Eğitim Bulunan Kadın-Erkek Öğretmen Sayıları.....	25
Tablo 13. İlköğretim Okullarında Bulunan Kadın-Erkek Öğretmen Sayıları	25
Tablo 14. Parlamentodaki Kadın Milletvekili Oranları.....	31
Tablo 15. Kamu Örgütlerinde Üst Düzey Kadın Yöneticilerin Dağılımı.....	31
Tablo 16. Yerel Yönetimlerdeki Kadın-Erkek Yöneticilerinin Oranları	32
Tablo 17. TBMM Başkanlığı Kadın Yönetici Oranları	32
Tablo 18. Kadın Başbakan Oranları	33
Tablo 19. Bakanlar Kurulu ve Kadın Bakan Sayıları	33
Tablo 20. İhtisas Komisyonları	35
Tablo 21. İçişleri Bakanlığı Kadın Yönetici Sayısı ve Oranları	36
Tablo 22. Dışişleri Bakanlığı Kadın Yönetici Sayısı ve Oranları	36
Tablo 23. Yükseköğretim Kurulu (YÖK) Kadın Yönetici Sayısı ve Oranları	37
Tablo 24. Üniversitelerde Görevli Kadın Rektör Sayısı ve Oranları.....	37
Tablo 25. 2010-2011 Öğretim Yılı Üniversitelerde Görevli Öğretim Elemanları Sayıları ve Oranları	38

Tablo 26. Eğitim Düzeylerine Göre Kadın Dağılımı	38
Tablo 27. Küçükçekmece'deki Kadın Müdür ve Müdür Yardımcısı Sayıları.....	44
Tablo 28. Anket Uygulaması Yapılan Okullar ve Bunlara Dağıtılan Anket Sayıları	45
Tablo 29. Deneklerin Katılma Derecelerine Göre Belirlenen Düzeyleri.....	46
Tablo 30. Kadın Yönetici ve Öğretmenlerin Yaş Durumu	47
Tablo 31. Kadın Yönetici ve Öğretmenlerin Medeni Durumu	47
Tablo 32. Kadın Yönetici ve Öğretmenlerin Eşlerinin Çalışma Durumu	48
Tablo 33. Kadın Yönetici ve Öğretmenlerin Çocuk Durumu	48
Tablo 34. Kadın Yönetici ve Öğretmenlerin Eğitim Durumu.....	48
Tablo 35. Kadın Yönetici ve Öğretmenlerin Görev Durumu.....	49
Tablo 36. Kadın Yönetici ve Öğretmenlerin Mesleki Kıdem (öğretmen olarak) Durumu.....	49
Tablo 37. Kadın Yönetici ve Öğretmenlerin Mesleki Kıdem (yönetici olarak) Durumu.....	49
Tablo 38. Kadın Yönetici ve Öğretmenlerin Mesleki Kıdem (yönetici olarak) ile Görev Durumu Karşılaştırılması	50
Tablo 39. Katılımcıların Yaşları ve Eğitim Düzeyine Göre Dağılım.....	50
Tablo 40. Katılımcıların Medeni Durum ve Çocuk Sahibi Olma Durumunun Karşılaştırılması	51
Tablo 41. Katılımcıların Eğitim Durumu ile Çocuk Sahibi Olma Durumunun Karşılaştırılması.....	51
Tablo 42. Kadın Yönetici ve Öğretmenlerin Yapmış Olduğu Anketlerin Frekans Tablosu.....	52
Tablo 43. Yaş ile Anket Soruları Arasındaki İlişkinin Chi-square Sonuçları.....	56
Tablo 44. Medeni Durum Değişkeni ile Anket Soruları Arasındaki İlişkinin Chi-square Sonuçları.....	57
Tablo 45. Eşin Çalışma Durumu Değişkenine ile Anket Soruları Arasındaki İlişkinin Chi-square Sonuçları	58
Tablo 46. Çocuk Durumu Değişkenine ile Anket Soruları Arasındaki İlişkinin Chi-square Sonuçları	59
Tablo 47. Eğitim Durumu Değişkenine ile Anket Soruları Arasındaki İlişkinin Chi-square Sonuçları.....	60

Tablo 48. Görev Durumu Değişkenine ile Anket Soruları Arasındaki İlişkinin Chi-square Sonuçları	60
Tablo 49. Mesleki Kıdem (öğretmen) Durumu Değişkenine ile Anket Soruları Arasındaki İlişkinin Chi-square Sonuçları.....	62
Tablo 50. Mesleki Kıdem (yönetici) Durumu Değişkenine ile Anket Soruları Arasındaki İlişkinin Chi-square Sonuçları	63



ŞEKİL LİSTESİ

Sayfa No.

Şekil 1 : Uygulanan Araştırma Yöntemi.....42



KISALTMALAR VE SİMGELER

F.	Frekans
N.	Sayı
P.	Anlamlılık Düzeyi
s.	Sayfa
Sd .	Serbestlik Derecesi
ss.	Standart Sapma
SPSS.	Statistical Package For Social Sciences
t .	t- Testi Sonucu
yy.	Yüzyıl
X.	Aritmetik Ortalama
%.	Yüzde
>.	Büyüktür
< .	Küçüktür
TBMM.	Türkiye Büyük Millet Meclisi
Md.	Madde
MEB.	Milli Eğitim Bakanlığı
KİT.	Kamu İktisadi Teşebbüsü
KSGM.	Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü
DPB.	Devlet Personel Başkanlığı
TSK.	Türk Silahlı Kuvvetleri
TİSK.	Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TÜİK.	Türkiye İstatistik Kurumu
AB.	Avrupa Birliği
ILO.	Uluslar Arası Çalışma Örgütü

BÖLÜM I

1.GİRİŞ

Günümüzde dünyadaki nüfusun yaklaşık yarısını (%49,7) kadınlar oluşturmaktadır. Dolayısıyla tarihin her döneminde ekonomik ve toplumsal yaşamın bir yanını kadınlar, diğer yanını da erkekler teşkil etmişlerdir (Pınar, 2008: 2). İnsanlığın iki yarısını oluşturan kadınlar ve erkekler, yaşamı paylaşmışlar ve yaşamın günden güne ağırlaşan zorlu koşullarına karşı, birlikte direnç göstermişlerdir. Yaşam koşullarının daha basit, nüfusun daha az, kaynakların daha bol ve insan istek ve ihtiyaçlarının daha sınırlı olduğu ilk dönemlerde, yaşamın yükünü eşit bir biçimde taşımışlar ve sahnede başrolü paylaşmışlardır. Ancak zamanla yaşanan değişimler, erkeğin fiziksel gücünden yararlanmayı gerektirmiş ve bu gereksinim kadın ve erkek arasındaki dengeleri sarsmıştır.

Sanayileşme ile birlikte erkeklerin hâkim olduğu işyerlerine yığınlar halinde giren kadınlar için durum pek değişmemiş, kadınlar düşük statülü ve düşük ücretli işlerde çalışarak arka planda kalmayı sürdürmüşlerdir. Zaman içinde yaşanan değişimlerle kadının iş yaşamındaki statüsü yavaş yavaş yükselmeye başlamış ve 1900'lü yılların başlarında kadınlar, erkeklerle birlikte yönetim kademelerinde az da olsa yer almaya başlamışlardır (Mohan, Bayrak, 2001: 89).

Çalışma alanlarına göre kadınlar, günümüzde pek çok mesleki platformda yer alsa da yine de liderlik, siyaset ve yönetim gibi kategorilerde sayıca erkeklerden çok daha az bir yüzdelik dilim kaplamaktadırlar. Kadınların eğitim olanakları artıka çalışma hayatına entegrasyonları artsa da yine de üzerlerinde taşıdıkları ev ile ilgili sorumluluklar ve iş yaşamındaki negatif cinsiyet ayrımları devam etmektedir. Bu ve bunun gibi pek çok nedenle özellikle konu liderlik, yönetim ve otorite olduğunda erkeklere oranla kadın sayısı oldukça azdır.

Türkiye'de istihdam konusu, devletin her zaman önemseydiği ve geliştirmeye çalıştığı alanlardan biri olmuştur. Ancak kadınlar, istihdama katılım bakımından erkeklere göre dezavantajlı bir konumda bulunmaktadır. Cumhuriyet döneminde kadınların eğitim düzeyi yükseldikçe işgücüne katılım oranları da artış göstermiştir. Ancak, halen eğitim ve istihdamın çeşitli kademelerinde kadınlar aleyhine eşitsizlik mevcuttur. 1970'li yıllardan itibaren işgücüne katılan ve bunun paralelinde yönetsel ve profesyonel kariyer hedefleyen kadınların sayısında büyük artış olmakla birlikte, araştırmalar göstermektedir ki, kadınlar mesleğe erkeklerle aynı şartlarda, aynı özelemlerle girmekte, fakat hemen sonra mesleki tecrübeleri ve kariyer yolları ayrılmaktadır.

Günümüzde kadınların iş yaşamına girişlerinde yasal bir engel olmamakla beraber bazı sınırlılıklar olduğu söylenebilir. Kadınlar birçok iş sahasında yer almalarına rağmen yine de her

iş kadına yakıştırılmamakta, meslekler kadın meslekleri ve erkek meslekleri gibi sınıflandırmaya tabi tutulmaktadır. Kadınlara daha çok geleneksel rolleriyle paralellik gösteren öğretmenlik ve hemşirelik gibi meslekler yakıştırılmıştır. Toplumun kadına uygun gördüğü bu mesleki kabulden dolayı, kadınlar meslek seçimi yaparken ilgi ve yeteneklerinden çok toplumun beklentilerini karşılamak için istemedikleri mesleklere yönelebilmişlerdir.

Türkiye’de değişik sektörlerde görev yapan kadınların konumlarına bakıldığında her geçen gün örgütün orta ve üst kademelerinde biraz daha ilerleme kaydetmelerine karşın ne yazık ki, aynı olumlu düşüncüyü eğitim yönetimi alanındaki kadın yöneticiler için söylemek güçtür. Bu çalışmada konu olarak, kadınların eğitim alanında sayı olarak oldukça yoğun olmalarına karşılık yöneticilik için neden talepte bulunmadıkları ve onları etkileyen unsurların neler olduğu ele alınmıştır.

1.1 Problem Durumu

Toplum içinde kadının yeri tarihin çeşitli dönemlerinde farklılık göstermekle birlikte hep bir sorun alanı oluşturmuştur. Kadınlar tarihin eski çağlarından beri, erkek egemen bir toplum içinde yaşamak durumunda kalmışlardır. Dünya’da artış hızı azalmakla beraber, kadın istihdamında bir artış gözlenmektedir. Örneğin, 2006 yılında toplam kadın işgücü 1238,9 milyon, kadın istihdamı 1157,1 milyon ve kadın işsiz sayısı 81,8 milyondur (ILO, 2007). Günümüzde bu sayılar artış gösterse de yine de kadın istihdamı erkeklere oranla azdır. Bu durumun çevre baskısı, kadının çalışma alanının ev kabul edilmesi, annelik misyonunun kadının temel görevleri arasında bulunması, kadınlarda eğitim istatistikleri incelendiğinde okur-yazarlıkta yüzdelik dilimlerin azalması ve toplum kültürü gibi pek çok nedeni bulunabilir. Genel itibariyle ülkemizde ve dünyada erkek işi olarak görülmekte olan yöneticilik, akademik çevrelerce araştırılan önemli alanlardan biridir. Mantıksal olarak yönetimin cinsiyetinin olmaması gerekirken; yöneticide bazı özelliklerin olması da olmazsa olmazlardandır. İşte bu özelliklerden örneğin risk alma, cesaret, rekabete yatkınlık gibi davranışların erkeklerde daha fazla var olduğuna yönelik algı, yöneticilik görevinin erkek işi olarak algılanmasına yol açmaktadır (Yemen, 2011: 197).

Berberoğlu (1989: 289), tüm ülkelerde erkeklere göre kadınların yönetim kademelerinde çok düşük oranlarda bulduklarını, araştırmacıların ulaştıkları ortak sonucun en olumlu sayılabilecek örneklerde bile %15 gibi rakamsal bir hacim gösterdiğini, bunun da esas olarak orta düzey yöneticilik konumunda ortaya çıktığına dikkati çekmektedir.

Türkiye Eğitim Sisteminde de öğretmenlik hala bir kadın mesleği olarak algılanmaktadır. Özellikle okul öncesi ve ilköğretim kademelerinde öğretmenlik, kadının annelik rolü ve kadının doğasıyla uyum içinde görülen ve kadının geleneksel rolünü aksatmadan sürdürebileceği bir meslek olarak görülüp kadına yakıştırılmaktadır (Koroğlu, 2006: 3).

Eğitim istatistiklerine bakıldığında 2003 yılı itibari ile kadınların tüm öğretici pozisyonların yüzde 67'sini ellerinde tuttukları ancak sadece yüzde 4 oranında yönetici pozisyonunda oldukları görölmektedir. Erkekler ilkokul müdürlüklerinin yüzde 92'sini ve lise müdürlüklerinin yüzde 99'unu ellerinde tutmaktadır. Günümüzdeki veriler, erkeklerin ezici bir şekilde Türkiye'de kadınlardan çok daha fazla okul müdürü olduklarını göstermektedir. Türkiye, eğitim yönetimindeki kadın oranlarının en düşük olduğu ülkeler arasında yer almaktadır. Atama, yükseltmeyle ilgili herhangi bir hukuksal engel bulunmamasına ve kadınların en azından erkek meslektaşları kadar iyi eğitim almış olmalarına rağmen eğitim yönetiminde aynı oranlarda üst kademelere gelemedikleri açıktır.

2012–2013 öğretim yılı verilerine göre İstanbul Küçükçekmece ilçesindeki ilk ve ortaöğretim yöneticilerinin sadece %1'i kadındır. Bu verilerin ışığında araştırmanın problem cümlesini, “Okul yönetiminde kadınların erkeklere oranla daha az olmasının nedenleri nelerdir?” sorusu teşkil etmektedir. Ayrıca kadın yöneticilerin iş hayatındaki yeri ve sorunlarının neler olduğunu farklı açılardan tespit etmek hedeflenmiştir.

1. 2. Araştırmanın Amacı

Kadın ve erkek arasında yapılan ayırım hem bireylere hem topluma zarar vermektedir. Bu ayırımın ortadan kalkması için toplumdaki tüm bireyle gerekli sorumluluğu almalı ve üzerlerine düşen görevleri yerine getirmelidirler. Değişmesi gereken düşünce toplumun sahip olduğu “kadının yeri evidir” düşüncesidir. Geleneksel yapıya sahip toplumlarda kadının çalışma hayatında bulunmasına hoş bakılmadığı için toplumun ve bireylerin sahip oldukları bu tür tutum ve davranışları değiştirmek için çok çalışmak gerekmektedir. Eğitim süreci sözü edilen tutum, yargı ve davranışların yeniden biçimlendiği yerdir. Bu nedenle özellikle eğitim kurumlarında çalışanların bu konuda daha fazla hassasiyet göstermeleri gerekmektedir.

Özellikle Türkiye'de çalışan kadın nüfusun görece fazla olan Milli Eğitim Bakanlığı'nda çalışan kadınların yönetim kademelerindeki engellemelerin kaldırılması için kadınlara karşı uygulanan bu ayrımcılığın hangi kalıplara dayandığını ve kadınların yönetim basamaklarında karşılaştıkları sorunları belirlemek gerekmektedir. Bu nedenle bu çalışma Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı eğitim-öğretim kurumlarında çalışan kadın yöneticilerin, yöneticilik kariyerlerinde karşılaştıkları sorunları belirlemek ve bu sorunların ortadan kaldırılması açısından önemli görölmüştür.

Bu araştırmanın genel amacı, literatür bilgisi ve yapılan araştırma sonuçlarından yola çıkarak, kadın öğretmenlerin okul yöneticiliğini talep etmelerinde rol oynayan etkenleri ve bunların düzeylerini yönetici ve öğretmen görüşleri temelinde ortaya koymak ve kadın öğretmenleri yöneticiliğe teşvik etmek için yapılması gerekenler hususunda öneriler geliştirmektir. Bu genel amaç çerçevesinde şu alt amaçlara yanıtlar aranacaktır:

- Kadın öğretmenlerimizin okul yönetimindeki sayısı erkeklere oranla neden azdır?
- Kadın öğretmenlerimizin okul yönetime bakış açıları nedir?
- Kadın yöneticilerin yöneticiliğe karar verme sürecini etkileyen faktörler ve yöneticilikten beklentileri nelerdir?
- Kadın yöneticilerin çalışma ortamında karşılaştıkları sorunlar nelerdir?

1. 3. Sayıtlar

1. Araştırmada yer alan deneklerin ankette belirttikleri görüşler, kendilerinin gerçek görüşlerini yansıtmaktadır.

2. Seçilen örneklem evreni tam olarak temsil etmektedir.

3. Veri toplama aracı araştırmanın amacına hizmet edecek niteliktedir.

1. 4. Araştırmanın Sınırlılıkları

1. Bu araştırma, İstanbul ili Küçükçekmece ilçesi Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı 2012–2013 Eğitim yılındaki ilköğretim okulları ile sınırlıdır.

2. Araştırma bu okullarda görev yapmakta olan öğretmenler ve okul yöneticilerinin görüşleri ile sınırlıdır.

BÖLÜM II

2. İLGİLİ ALAN YAZIN

2.1 Dünyada Ve Türkiye’de Kadının Çalışma Yaşamındaki Yeri

2.1.1 Kadın ve çalışma yaşamı

İnsanlığın var olduğu dönemlerden günümüze kadar hemen hemen her dönemde kadınlar, gerek ulusal düzeyde, gerekse dünya genelinde nüfusun yarısını oluşturmuşlardır. Bu sebeptendir ki tarihin her döneminde ekonomik ve toplumsal yaşamın bir yanını erkekler bir yanını da kadınlar temsil etmişlerdir (Kocacık, 2004: 77).

Kadınların çalışma yaşamına katılmalarını; eğitim, iş tecrübesi, başarıma arzusu, çalışma azmi vb. konulara bakarak değerlendirmek, toplumda birey olarak aileden bağımsız statüsü olduğu takdirde anlamlı olmaktadır. Ancak toplum tarafından kadın, bağımsız bir birey olarak, özellikle de kocasından bağımsız birey olarak değerlendirilmemektedir. Çünkü kadının çalışma yaşamına katılımı değerlendirildiğinde kocanın toplumsal statüsü belirleyici bir etken olmaktadır (Eyüboğlu, 1998: 38).

Kadının çalışma yaşamındaki bazı niteliklerini şöyle özetlenebilir (Yıldız, 1985: 74).

* Kadınlar bazı sektörlere yığılmış, başka bir ifade ile ayrıştırılmışlardır (hizmet sektöründe kadınların çok olması ve/veya sanayi sektöründe dokuma, gıda gibi bazı dallarda kadın çalışanların fazla olması).

* Aynı işyerinde de benzer şekilde ayrıştırmalar veya yığılmalar olmuştur (Kadınların yoğunlaştığı bölümlerde daha az beceri gerektiren işlerin yanında en rutin, tekrar gerektiren, en az doyum sağlayan ve en az insiyatifin kullanıldığı işler söz konusu olmaktadır.).

* Kadın çalışanların yükselme olanakları da erkeklere göre daha zayıf kalmaktadır. Karar alıcı, yönetici, düzenleyici ve sorumluluk gerektiren işler yapmaktan çok, kararları uygulayan, yönetilen, emir ve görevleri yerine getiren konumundadırlar (Kadınların yoğun olduğu meslek gruplarında bile yönetim kadrolarını erkekler işgal etmektedir.).

* 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 çıkartılan genellikle kadın çalışanlar olmaktadır.

Kadının gelirinin ev için “ek gelir” olarak tanımlanışı ve evi geçindirmekte asıl sorumlunun erkek oluşu, kadınların düşük ücretle çalıştırılmalarına ve kolay bir şekilde işten çıkarılmalarına zemin hazırlamaktadır. Dolayısıyla piyasa ekonomisi ve cinsiyete dayalı ideolojinin kesişen çıkarları kadınların istihdam hayatındaki konumlarının temel belirleyicisi olmaktadır.

Kadın işgücüne olan talebin özellikleri şöyle sıralanabilir:

- * Genellikle kadınlar, istihdam uygulamalarındaki genişlemelerden en son yararlanan, kısıntılardan ise ilk zarar gören kesim olmaktadır.
- * Doğurganlık bir yana bırakılacak olursa, sadece evliliğin, kadının çalışma yaşamına katılımıyla ilgili ne türden sonuçlar doğurduğuna ilişkin kanıtlar sınırlıdır. Ancak, genelde, evli kadının çalışma yaşamına katılımı konusu, çocuk ögesi ile birlikte ele alınmaktadır.
- * Evli kadınların işgücüne katılım oranının bekâr ve boşanmış kadınlara göre daha düşük olduğu görülmektedir.
- * Ekonominin genel gelişme süreci içinde kadın işgücüne olan talep başlangıçta artarken; belli bir noktadan sonra ücretli işgücü içindeki kadınların oranlarının azaldığı araştırmalarla kanıtlanmıştır.
- * Kadın çalışanlar, işsizliğin ve kronik düşük istihdamın olduğu dönemlerde, erkeklerin egemenlik alanına yönelen bir tehdit olarak görülmektedir.
- * Günümüzde iş olanakları hem erkek hem kadın için sınırlıdır. Bu durumda aileleri için gelir sağlama zorunluluğu söz konusu olduğunda bile, kadın çalışanlar erkeklere haksız rekabet ediyormuş gibi değerlendirilmektedirler.
- * Toplumda “kadınlık rolleri” ile ilgili kavramlar, kadınların çalışma alanındaki sınırlarını oluşturmaktadır (Eyüboğlu, 1998: 19-20).

2.1.2 Tarihsel süreçten günümüze kadın iş gücü

Kadın, tarihsel süreç içinde, her dönemin koşul ve niteliklerine göre değişen biçim ve statülerde çeşitli ekonomik faaliyetlere katılmıştır. Hititlerde aile tek eşlilik temelinde ve ataerkil bir yapı taşımakta, dolayısıyla evlilik kurumunda erkeğe üstünlük tanımaktadır. Hitit kanunlarında Anadolu’da bir evvelki devrin tesiriyle matriyarkal esaslar varsa da umumiyetle erkek hak sahibi olarak başta gelmektedir (Altındal, 1991: 26).

Eski yunanda da durum Hititlerden çok farklı değildir. Kadının hayatı çok kısıtlıdır ve kölelerle eş değerdedir. Çin’de kadına insan ırkını sürdüren bir araç olarak bakılmış, hatta kız çocuklarına isim verilmeyerek 1,2,3,4 şeklinde numaralandırılmıştı (Altındal, 1991: 35). Genel olarak eski toplumların hemen hemen tamamında kadının ailede ve toplumda hak ve söz sahibi olmadığı, neslin devamı için gerekli alınır-satılır bir mal olarak değerlendirildiği anlaşılmaktadır.

Kadının emeğini bir ücret karşılığı vermesi ilk olarak Sanayi Devrimi ile başlamıştır. XV ve XVIII. yüzyıllar arasında, Ortaçağda Avrupa’da terzilik, ayakkabıcılık ve fırıncılık, kadınların erkekler ile birlikte en yoğun olarak çalıştıkları işkollarının başında gelmekteydi

(Giddens, 2000: 27). Bu dönemde, kadınlar, siyaset ve savaş gibi erkek işlerine dâhil edilmeseler de çalışma yaşamında da ev yaşamında da etkin bir konuma sahiptiler. Esas olarak kadınların işgücüne katılımı ise I. Ve II. Dünya Savaşlarından sonra gerçekleşmiştir (Kocacık, Gökaya, 2005: 196). I ve II. Dünya Savaşı'nın yaşandığı yıllarda, kadın işgücünün ekonominin tüm kesimlerinde sayıca arttığı, özellikle de savaş sanayisinde silah altında bulunan erkek işgücünün yerini aldığına tanık olunmaktadır (Altan, 1980: 32). Ayrıca, II. Dünya Savaşı'ndan sonra uluslararası sosyal politikanın gelişiminde de önemli adımlar atılması, kadın işgücünü koruyucu ve destekleyici hukuksal düzenlemelerin geliştirilmesine yol açmıştır. Nitekim 1950'li yıllarda, istatistiksel verilere göre, 15–64 yaş grubundaki kadın nüfusun, gelişmekte olan ülkelerde yüzde 50'si, gelişmiş ülkelerde ise, yüzde 47 ekonomik olarak aktif, yani çalışma yaşamı içinde yer almaktadır (Koray, 1992: 25).

Hızla gelişen teknoloji ile birlikte ekonomik, kültürel ve sosyal yapılarda yaşanan gelişmeler yalnızca erkeklerin iş alanlarında değişikliklere yol açmakla kalmamış aynı zamanda kadınların da iş yaşamında önemli değişikliklerin ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Gelişen teknoloji, bir yandan yeni iş alanlarının oluşmasına bağlı olarak insanlara yeni istihdam imkânları sağlarken; diğer yandan da ortaya çıkan bu alanlarda nitelikli insan gücüne olan ihtiyacı artırmıştır (Ayдын, 1988: 177).

Kadınların artan bir biçimde çalışma hayatına girmeleri eğitim seviyelerini yükseltmeleri zorunluluğunu da beraberinde getirmiştir. Yine çalışma yaşamının yoğunluğu eşler arasında işbölümünü de zorunlu kılmıştır. Bu da ev yaşantısının kadın üzerindeki etkisinin azaltmak amacıyla ev ve çocuk bakım işlerini ücret karşılığı dışarıdan birilerine yaptırma ihtiyacını gündeme getirmiştir (Raymond, Grave ve Jhon, 1999: 211).

Ülkelerin büyük bölümünde kadın ve erkek işleri olarak ayırım yapılmakta ve kadınlar çoğu zaman niteliksiz işlerde istihdam edilmektedir. Sekreterlik, tezgâhtarlık, hemşirelik, öğretmenlik gibi mesleklerde kadınlar yoğunlaşmaktadır. ABD'de ve İngiltere'de yapılan bir araştırma sonucuna göre; tüm sekreterlerin % 98'i, hemşirelerin % 97'si, tezgâhtarların % 71'i kadındır. İngiltere'de ise sekreterlerin % 99'u, eğitim alanında çalışanların % 58,8'i, büro işlerinde çalışanların % 73,5'i kadındır (Kılıç, 2001: 39).

2012 yılında dünyada toplam 1,3 milyar dolayında kadının ekonomik olarak aktif olduğu ve bunun toplam işgücünün % 39,9'unu oluşturduğu belirtilmektedir. 2012 yılında ülkelere göre kadın ve erkek nüfusun iş gücü oranları tablo 1'de belirtilmiştir. Buna göre kadın nüfusunun iş gücü oranı en düşük olan ülke % 16 ile Ürdün, kadın nüfusunun iş gücü oranı en yüksek ülke ise % 88 ile Tanzanya olduğu görülmektedir.

Tablo 1: Kadın-Erkek İşgücüne Katılma Oranları

Ülkeler	İş Gücüne Katılma Oranı (%)	
	Kadın	Erkek
Ürdün	16	66
Suudi Arabistan	19	73
Pakistan	22	82
Mısır	23	72
Hindistan	29	80
Türkiye	29	71
Sri Lanka	35	75
İtalya	39	59
Meksika	43	79
Macaristan	42	59
Arjantin	47	74
Japonya	48	70
Fransa	51	62
Endonezya	51	84
İspanya	52	67
Almanya	54	65
İngiltere	56	68
Brezilya	59	80
Gana	67	72
Peru	68	83
Vietnam	74	82
Nepal	80	88
Mozambik	84	82
Tanzanya	88	90

Kaynak: ILO, Eğilimler Ekonometrik Modeller Temmuz 2012.

2012 İLO verilerine göre; kadın- erkek işgücüne katılım oran farkının en fazla Orta Doğu Bölgesi'nde olduğu görülmektedir. Kadın-erkek işgücüne katılım oran farkının en az olduğu bölge ise Doğu Asya olduğu görülmektedir. Kadın erkek işgücüne katılım oran farkının düzenli olarak azaldığı bölgeler ise Gelişmiş Ekonomiler ve Avrupa Birliği ve Latin Amerika ve Karayipler bölgeleri olarak görülmektedir.

Tablo 2: Dünya’da ve Bölgelerde 1992, 2002 ve 2012 Yılına Kadar İşgücüne Katılım Oranlarındaki Cinsiyet Farkı

	Erkelerin iş Gücüne Katılım oranı			Kadınların İşgücüne Katılım oranı			Fark		
	1992	2002	2012p	1992	2002	2012p	1992	2002	2012p
Dünya	80.2	78.1	77,1	52.4	52.1	51.1	27.9	26.1	26.0
Gelişmiş Ekonomiler ve Avrupa Birliği	71.8	69.4	67.5	50.3	51.7	52.8	21.5	17.7	14.7
Orta ve Güney-Doğu Avrupa (AB dışı) ve Bağımsız Devletler Topluluğu	74.1	68.0	70.7	52.6	49.1	50.2	21.5	18.9	20.5
Doğu Asya	84.2	81.4	79.4	71.4	69.1	66.4	12.8	12.4	13.0
Güney-Doğu Asya ve Pasifik	82.6	82.8	81.8	58.4	58.4	58.8	24.2	24.4	23.1
Güney Asya	84.8	83.3	81.3	36.1	35.8	31.8	48.6	47.5	49.5
Latin Amerika ve Karayipler	82.5	80.3	79.5	43.5	49.6	53.6	39.0	30.7	25.9
Orta Doğu	77.6	73.8	74.3	13.3	17.2	18.7	64.3	56.6	55.5
Kuzey Afrika	74.4	74.1	74.3	21.8	21.2	24.4	52.6	52.9	49.9

Kaynak: ILO, EAPEP, 6. Baskı (Temmuz 2012 güncelleştirme)

Tablo 3’te Kadınların tarım, sanayi ve hizmetler sektörlerindeki dünya ve bölgeler üzerinde dağılışı görülmektedir. Buna göre genel olarak bakıldığında dünyada kadın istihdamı Her geçen yıl tarım sektöründe azalma göstermekte ve hizmetler sektöründe artış olduğu görülmektedir.

Tablo 3: Kadınların Sektöre Göre Dünya ve Bölgeler (%) Göre İstihdam Payları

<i>Kadınlar</i>	Tarım			Sanayi			Hizmetler		
	1992	2002	2012	1992	2002	2012	1992	2002	2012 P
Dünya	48.8	43.2	36.4	15.7	14.7	16.2	35.4	42.1	47.4
Gelişmiş Ekonomiler ve Avrupa Birliği	5.9	4.2	3.0	19.0	14.5	10.6	75.0	81.4	86.4
Orta ve Güney-Doğu Avrupa (AB dışı) ve Bağımsız Devletler Topluluğu	23.9	23.0	20.3	19.8	18.2	18.3	56.3	58.9	61.4
Doğu Asya	65.6	55.5	39.0	18.7	18.0	24.8	15.7	26.5	36.2
Güney-Doğu Asya ve Pasifik	60.5	49.4	44.2	11.6	14.3	15.1	27.9	36.3	40.7
Güney Asya	77.0	71.9	68.9	11.8	13.1	15.4	11.3	15.0	15.8

Kaynak: ILO, EAPEP, 6. Baskı (Temmuz 2012 güncelleştirme)

Dünya genelinde kadının işgücüne katılımında yaşanan artışın sektörlere göre değiştiği görülmektedir. Bölgeler arasındaki farklılıklar büyüktür. Gelişmekte olan ülke ve bölgelerde kadın işgücü tarım sektöründe yoğunlaşırken, gelişmiş ülkelerde hizmet sektörü kadınların yoğun olarak çalıştığı sektör olmakta, ücretsiz aile işçiliğinin yerini, ücretli çalışan kadın emeği almaktadır. Dünya genelinde kadınların tarım sektöründeki istihdamı yıllara göre azalmakta ve bununla birlikte hizmetler sektöründeki istihdamı artış göstermektedir. Sanayi sektöründe genel olarak çok fazla değişme olmamaktadır.

Endüstri toplumunda çalışanların ağırlıklı olarak erkek olmasına karşılık günümüz bilgi toplumunda, iş yaşantısında ağırlığın endüstriyel üretimden bilgi ve hizmet sektörüne kayması ve bu doğrultuda yeni iş tanımlarının ortaya çıkması, kadınların iş hayatında giderek ön plana çıkmasını sağlamıştır. Bilgisayar, iletişim, sağlık ve eğitim hizmet kollarında gerek eğitimleri ve erkeklere nazaran her türlü enformasyonu bilgi haline çevirmedeki hızları gerekse iletişim becerileri konusundaki kişisel yatkınlıkları sebebiyle kadınların istihdam oranının diğer hizmet kollarına kıyasla daha fazla dikkatleri çekmektedir. Özellikle öğretmenlik, satış elemanlığı ve sağlık teknisyenliği gibi hizmet kollarında kadınların ağırlıklı istihdamı bilgi toplumunun “kadın yoğun bir ekonomik yapı” da görünmesini sağlamıştır (Alıcı, 2008: 22).

2.1.3 Türkiye’de kadın iş gücü

Türkiye’de kadınların işgücüne katılım nedenleri ve dönemleri, yaşanan toplumsal farklılaşmalar ve devamındaki kadın çalışmasına ilişkin sorunlar diğer dünya ülkelerindekinden büyük farklılık göstermemektedir. Türkiye’de kadınların tarım ve dışındaki çalışma hayatına katılmaları 1915 yıllarında, Balkan Savaşı sırasında erkeklerin çoğunun orduya katılması sonucu azalan iş gücünü takviye etmek mecburiyetinden başlamış, I Dünya Savaşı, İstiklal Savaşı ve II. Dünya Savaşı sırasında artmıştır. Ancak savaş sonrasında erkekler iş alanında yeniden yerlerini aldıklarında kadınların büyük bir kısmı yine geleneksel ev işlerine geri dönmüşlerdir (Bekata, 2000: 14).

Her geçen gün değişen aile, eğitim, iş ve çalışma koşulları Türkiye’de çalışan kadının da yaşam şeklini değiştirmektedir. Kadınlar bir taraftan toplum tarafından kendilerine biçilen geleneksel rollerini (kadınlık ve annelik rolü) yerine getirmeye çalışırken diğer taraftan da meslek yaşamlarında erkek rakipleri ile yarışarak iki misli sorumluluk üstlenmişlerdir. Ülkemizdeki geleneksel değerler, tutumlar ve sosyo-ekonomik yapı toplumda kadınları dezavantajlı duruma düşürmüştür (Bedük, 2005: 106).

Türk toplum yapısında kadın istihdamı özellikle kentsel alanda, oldukça düşük düzeyde seyretmektedir. Kırsal alanda istihdam edilebilenler de tarım kesiminde yoğunlaşmaktadır. Çünkü Türkiye’de özellikle AB müktesebatı çerçevesinde çalışan kadını korumaya yönelik düzenlenen kanunlar; doğum öncesi ve doğum sonrası izin, süt emzirme izni gibi konularda önemli gelişmeler göstermesine rağmen belli şartlar dışında kreş ve yuva sağlanabilirliği hususunda sınırlılıklar bulunmaktadır. Ayrıca tarımda makineleşme ve tarım sektöründeki küçülme sonucu erkek işgücünün tarımdan ayrılmasıyla, tarım sektöründe erkek işgücünde azalması karşısında, bu işgücü yerine ikame edilen kadın nüfusu, tarım sektörü içinde artmıştır. Bu gelişmeler sonucu kırsal kesimde istihdam edilen kadınların % 93,9’u, erkeklerin ise % 65,4’ü tarım sektöründe çalışır duruma gelmiştir Kadın işgücünün genelde tarım sektöründe yoğunlaşmış olmasının doğal sonucu olarak, sanayi ve hizmetler sektörlerinde çalışan kadın sayısı yetersizliğini korumaktadır (Alıcı, 2008: 22).

Dünya Ekonomik Forumu’nun Küresel Toplumsal Cinsiyet Uçurumu Raporu’na göre Türkiye dünyada toplumsal cinsiyet uçurumunun en derin olduğu ülkelerden biridir. Bu raporda ülkeler, toplumsal cinsiyet uçurumuna göre; “*ekonomik katılım ve fırsatlar, eğitime erişim, siyasal güçlenme, sağlık ve hayatta kalabilme*” gibi dört temel ölçüt esas alınarak sıralanmaktadır. Raporda ülkelere 0 ile 1 arasında bir puan verilmekte, puan 1’e yaklaştıkça uçurum kapanmakta, 0’a yaklaştıkça derinleşmektedir. Türkiye’nin bu sıralamadaki konumu, 2006–2009 yılları arasında şöyle seyretmiştir:

Tablo 4: Türkiye'nin Küresel Toplumsal Cinsiyet Uçurumu Raporu'na Göre Konumu

Yıl	Toplam Ülke Sayısı	Türkiye'nin Puanı	Türkiye'nin Sırası
2006	115	0,585	105 (en derin 11. ülke)
2007	128	0,5768	121 (en derin 8. ülke)
2008	130	0,5853	123 (en derin 8. ülke)
2009	134	0,5828	129 (en derin 6. ülke)

(Dünya Ekonomik Forumu, Küresel Toplumsal Cinsiyet Uçurumu Raporu 2006-2009 raporlarından derlenmiştir.)

Bu rapora göre 2006–2009 yılları arasında rapor kapsamında incelenen ülkelerin yüzde 86'sında toplumsal cinsiyet uçurumu kapanma eğilimi göstermiştir. Ancak Türkiye bu süreçte yerinde saymıştır. Türkiye'nin “ekonomik katılım ve fırsatlar” kategorisinde 134 ülke arasında 130. sırada olması, Türkiye'de kadınların işgücüne katılımı ve istihdamı konusunda dünya ölçeğinde ne kadar geri bir konumda olduğunu gözler önüne sermektedir. Türkiye'nin “ekonomik katılım ve fırsatlar” kriterinde, diğer kriterlere göre çok daha geride olması, Türkiye'de kadın istihdamı sorununun boyutu hakkında fikir vermektedir. Türkiye'de son dönemde toplumsal cinsiyet eşitsizliğini azaltmak amacıyla önemli yasal düzenlemeler yapılmış ve kadınların toplumsal statüsünü iyileştirmeye yönelik çeşitli politikalar uygulamaya konulmuştur.

2010 verilerine göre ise Türkiye, 134 ülke arasında 126. sıradadır. Türkiye, sıralamadaki konumuyla Zimbabve, Senegal, Etiyopya, İran, Suriye ve Mısır gibi ülkelerin gerisinde kalmaktadır. Bu endekse göre Türkiye'de kadın-erkek eşitsizliğinin görece en az olduğu alan sağlık (61/134), en fazla olduğu alan ise ekonomik katılım ve fırsat eşitliğidir (131/134). Türkiye, siyasi katılım (99/134) ve eğitim (109/134) alanlarında da kadın-erkek eşitliği açısından son sıralardadır.

Türkiye'nin 1985'ten bu yana taraf olduğu, “Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW)”, Birleşmiş Milletler bünyesinde yer alan sekiz temel insan hakları sözleşmesinden biridir. Sözleşme'nin temel hedefi, toplumsal yaşamın her alanında kadın-erkek eşitliğini sağlamaktır. Bu amaçla, kalıplaşmış kadın-erkek rollerine dayalı önyargıların yanı sıra tüm ayrımcılık içeren uygulamaların ortadan kaldırılmasını hedeflemektedir.

Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne (AB) üyelik sürecinde de, kadın-erkek eşitliği en önemli sorun alanlarından biri olarak öne çıkmaktadır. Kadın-erkek eşitliği, Türkiye ve AB arasındaki müzakere çerçevesinin her üç boyutunda da en önde gelen konulardandır:

- Aday ülkelerin uymak zorunda olduğu Kopenhag kriterlerinin siyasi boyutu demokrasi, hukukun üstünlüğü, insan hakları ve azınlıklara saygı ilkelerinden oluşmaktadır.

Kadın hakları, kadınların güçlendirilmesi ve ayrımcılıkla mücadele, bu ilkelerin her birinin önemli bir parçasıdır.

- AB müktesebatına uyum çerçevesinde Türkiye, AB'nin sosyal politikalar ve istihdam alanındaki yasal düzenlemelerini ulusal düzeyde benimsemek yükümlülüğü altındadır. Bu başlık altında, sosyal politikalar ve istihdam politikalarının her alanında kadın ve erkekler için fırsat eşitliğinin sağlanması en önemli hedeflerdendir.

- Sivil toplumun gelişimi, müzakere çerçevesinin üçüncü temelini oluşturmaktadır. Burada da toplumsal cinsiyet eşitliği önemli önceliklerden biri olarak öne çıkmaktadır.

Avrupa Komisyonu'nun Türkiye'nin adaylık sürecinde attığı adımları değerlendirmek amacıyla her yıl hazırladığı İlerleme Raporları, kadın erkek eşitliği sorununu Türkiye'nin AB'ye üyeliği önündeki en önemli engel olarak ifade etmektedir. Avrupa Parlamentosu'nun Kadın Hakları Raportörü'nün ifadelerinde de öne çıkan gerçek, Türkiye'de kadınların durumunun iyileştirilmesi gereğidir. Kadınların siyasette yeterince temsil edilmemesi, eğitim ve ekonomiye düşük katılımı, aile içi şiddetin, kadın cinayetlerinin ve erken ve zorla evlilik gibi sorunların hala yüksek oranlarda devam etmesi, sıklıkla dile getirilen sıkıntılardır.

Türkiye nüfusunun (75 627 384) %49,8'ini kadın nüfus (37 671 216) ve %50,2'sini erkek nüfus oluşturmaktadır. Kadın nüfusun %24,4'ünü 0-14 yaş grubu, %16,3'ünü 15-24 yaş grubu, %31'ini 25-44 yaş grubu, %19,8'i 45-64 yaş grubu ve %8,5'ini 65 ve daha yukarı yaş grubundaki nüfus oluşturmaktadır. Adrese dayalı nüfus kayıt sistemi, 2012 sonuçlarına göre ülkemizde 30,1 olan ortalama yaş, kadınlarda 30,6, erkeklerde ise 29,5'tir. Okuryazarlık oranı kadınlarda %92,2 iken erkeklerde %98,3'tür. 2011-2012 öğretim yılında ilköğretimde okullaşma oranı kadınlarda %98,6, erkeklerde %98,8, ortaöğretimde okullaşma oranı kadınlarda %66,1, erkeklerde %68,5, yükseköğretimde okullaşma oranı kadınlarda %35,4, erkeklerde %35,6'dır (İstatistiklerle Kadın, 2012).

TÜİK istatistiklerine göre 2013 yılı Ocak ayı itibariyle Türkiye'de kadınların işgücüne katılma oranı %29,3 olarak belirtilmiştir. Uluslararası karşılaştırmalarda ise Türkiye'nin durumu oldukça gerilerde kalmıştır.

Ülkemizde kadınlar, kentlerde ev içinde ücretsiz aile işçiliği veya gelir getiren işler yapabildikleri gibi, sanayi ve hizmet sektörlerinde de ücretli işgücü olarak istihdam edilmektedir. Kırsal kesimde ise kadınların büyük çoğunluğu ücretsiz aile işçisi, bir bölümü ise mevsimlik tarım işçisi olarak çalışmaktadır. Ev içinde gelir getirici etkinliklerde bulunan kentli kadın da kırsal kesimdeki kadından farklı bir konumda değildir.

TÜİK'in 2006 tarihli Aile Yapısı Araştırması'na göre erkeklerin yüzde 23'ü, kadınların ise yüzde 10'u "kadınlar çalışmamalıdır" görüşündedir. "Kadınlar çalışmamalıdır" görüşünü savunanların öne sürdükleri nedenlerin dağılımı ise şu şekildedir:

Tablo 5: “Kadınlar Çalışmamalıdır” Diyenlerin Gerekçeleri

Kadının çalışmaması hakkında düşünceler	Kadın	Erkek
Kadının asli görevi çocuk bakımı ve ev işleridir.	64,7	60,7
Gelenek göreneklerimize aykırı	14,1	12,0
Çalışma ortamları kadın için güvenli değildir	9,5	16,5
Çalışan kadının çocukları mağdur olur	7,8	7,0
Ücretli bir işte çalışmak kadını yıpratır	2,5	2,0
Diğer	1,4	1,8

Kadınların çalışmaması gerektiğini düşünenlerin en çok öne sürdükleri gerekçe “Kadının asli görevi çocuk bakımı ve ev işleridir.” şeklindeki kanaattir. Bu kanaat hala toplumda kadınların rolünü “ev işleri ve çocuk bakımı” ile sınırlı gören bakış açısının sınırlı da olsa varlığını sürdürdüğünü göstermektedir. Diğer görüşler de kadınların çalışmasının kültürel yapıya aykırı olduğu ve kadınların çocukların bakımı ile yükümlü olduğu yönündeki görüşe ve kadınlara yönelik aşırı korumacı tutuma dayanmaktadır.

Tablo 6:Aile Yapısı Araştırması

	Erkek	Kadın	Aile Fertleri Beraber	Hane ferdi olmayan akraba	Dışarıdan biri ücret karşılığı	Evde yapılmıyor
Yemek Yapma	2,0	87,1	9,5	0,8	0,4	0,2
Ütü	2,2	84,3	9,5	1,1	0,9	2,2
Sofranın kurulup kaldırılması	2,4	74,1	22,6	0,6	0,2	0,1
Günlük yiyecek içecek alışverişi	33,3	37,3	26,8	1,3	0,3	0,6
Aylık faturaların ödenmesi	69,1	17,0	10,2	2,8	0,4	0,5
Küçük bakım onarım, tamir	68,4	6,7	6,4	4,0	13,5	1,2

(Kaynak: TÜİK, Hane Halkı İşgücü Anketleri)

Yemek yapma, ütü, sofranın kurulup kaldırılması gibi ev içinde yerine getirilen sorumluluklar büyük ölçüde kadınlar tarafından yerine getirilmektedir. Çocuk bakımında da benzer bir tablo söz konusudur. TÜİK’in 2006 tarihli Aile Yapısı Araştırması’na göre 0–5 yaş

arası çocukların bakımı, çok büyük oranda anneler tarafından yerine getirilmekte olup bu oran yüzde 92,1'dir.

Kadınların işgücüne katılımı, sürdürülebilir kalkınmanın önemli bir unsuru olarak kabul edilmekle birlikte, işgücüne katılım oranları erkeklere göre her zaman düşük olmuştur. Kanunlardaki eşitlikçi yapıya rağmen, kadının niteliksel gelişimini ve işgücü piyasasına girişini sağlayacak gerekli mekanizmaların oluşmamış olması, bu farkın önemli nedenlerinden biridir ve Türkiye'de kadın istihdamı temel sorun alanlarından biri olarak varlığını sürdürmektedir. Kadınların işgücüne katılma oranı 1990'da % 34,1, 2002 yılında % 26,9, 2004 yılında % 25,4, 2012 yılı için % 29,6 olarak belirlenmiştir. 2012 yılında erkeklerin iş gücüne katılım oranı %70,9 olarak belirtilmiştir.

Türkiye'de son 10 yılda okullaşma oranlarında her düzeyde kayda değer mesafe kat edilmiş ve yüksek-öğretim hariç her aşamada kadın ve erkekler arasındaki fark azalmıştır. Kadınların okullaşma oranı, 2008–2009 dönemi itibariyle ilköğretimde yüzde 96, orta öğretimde yüzde 56,3, 2007–2008 dönemi itibariyle yükseköğretimde yüzde 19,7 olarak gerçekleşmiştir. Kadınların eğitime erişiminde son 10 yılda olumlu bir gelişme yaşanmıştır.

Kadın istihdamında son yıllarda görülen artış olumlu bir gelişme ancak diğer taraftan Türkiye'de kadın istihdamına ilişkin sorunlardan önemli bir diğeri eğitim profilinin oldukça düşük olması. Tablo 3 kadınların işgücüne katılımını eğitim profiline göre gösteriyor. Buna göre Türkiye'de 15 yaş üstü kadınların %61'i ilkökul veya altı seviyede eğitilidir. Nitelikli işgücü diyebileceğimiz lise, teknik lise ve yüksekokul mezunu kadın oranı ise %22,8, mesleki lise ve üniversite mezunları kadınların işgücüne katılma oranları yüksek, ancak genel lise ve altındaki diplomalara sahip kadınlar maalesef iş hayatından izole olmuşlardır.

Tablo 7: 2011 İtibariyle Kadın İşgücüne Katılım Oranı

	İşgücüne katılmayanlar	İşgücüne katılanlar	Toplam
<i>Bir okul bitirmeyen</i>	22,2%	5,1%	27,3%
<i>ilkokul (5 yıl)</i>	24,9%	9,4%	34,3%
<i>Ortaokul, mesleki orta ve ilköğretim (8 yıl)</i>	12,2%	3,5%	15,7%
<i>Genel lise</i>	6,1%	2,7%	8,8%
<i>Mesleki veya teknik lise</i>	3,3%	2,1%	5,4%
<i>Yüksekokul, fakülte ve üzeri</i>	2,5%	6,1%	8,6%
Toplam	71,2%	28,8%	100,0%

Türkiye’de işgücüne katılma oranlarının son 20 yıldaki gelişimi incelendiğinde, kadın işgücünün Dünyanın genelinde sergilediği artış surecinin ülkemiz için geçerli olmadığı görülmektedir. Ülkemizde kadınlar kentsel emek piyasalarına çok cılız bir şekilde katılabilirlerken, katılımlarının daha yüksek olduğu kırsal emek piyasalarında çalışanların %80’ inden fazlası ücretsiz aile işçisi konumunda bulunmaktadır (Özer, Biçerli, 2004: 2).

Meslek gruplarına göre istihdam verileri incelendiğinde Türkiye’de cinsiyete dayalı iş bölümünün sürdüğü görülmektedir. Birçok meslek grubunun kadın ve erkek istihdamındaki payı arasında ciddi farklılıklar bulunmakta ve genel bir eğilim olarak nitelik veya mesleki vasıf gerektirmeyen işlerin kadın istihdamındaki payı erkeklerden daha fazladır. Ancak bu eğilimin istisnası profesyonel meslek mensupları ve yardımcı profesyonel meslek mensuplarının kadın istihdamındaki payının erkeklerinkinden daha yüksek olması oluşturmaktadır. 2009 yılı itibariyle kadınların yaklaşık yüzde 50’si tarım-hayvancılık işleri ve nitelik gerektirmeyen işlerde çalışmakta, erkeklerde bu oran yüzde 27,6’da kalmaktadır. Üst düzey yönetim ve müdürlük gibi karar alma ve uygulamaya ilişkin mesleklerin kadın istihdamındaki payı yüzde 3,2 iken erkeklerde yüzde 10,8’dir. Yine sanayi sektöründeki nitelikli işgücünü oluşturan tesis ve makine operatörlüğü ve montajcılık mesleklerin kadın istihdamındaki payı yüzde 3,1 iken erkeklerde bu oran yüzde 12,1’dir. Profesyonel meslek mensuplarının kadın istihdamındaki payı yüzde 10,1 iken bu oran erkeklerde yüzde 5,7’dir. Bu meslek grubunun kadın istihdamındaki payının daha yüksek olması, eğitilmiş kadın işgücünün öğretmenlik, doktorluk, avukatlık, muhasebecilik gibi mesleklerde yoğunlaştığına işaret etmektedir.

Tablo 8: Meslek Gruplarına ve Cinsiyete Göre İstihdam

Meslek Grupları	Kadın (%)			Erkek (%)		
	2001	2007	2009	2001	2007	2009
Kanun yapıcılar, üst düzey yöneticiler ve müdürler	1,8	2,9	3,2	10,2	10,9	10,8
Profesyonel meslek mensupları	5,7	11,1	10,1	5,3	5,3	5,7
Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışan elemanlar	4,4	10,2	10,2	4	5	5,2
Hizmet ve satış elemanları	9	10,1	10,1	10,7	13,3	13,3
Nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık vb. çalışanlar	36,1	31,6	31,5	26,4	14,8	16
Sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar	15,3	6	5,7	18,7	17,9	16,6
Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar	8	5	3,1	10,3	13,6	12,1
Nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar	8,5	15	18,4	9,6	12,8	14,3

(Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri)

2.1.4 Kadınların çalışma yaşamındaki karşılaştıkları sorunlar

Kadınların çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunlar denildiği zaman, kentlerde çalışan kadınların kayıt dışı işlerde yoğunlaşması, kayıt dışı işlerin yapısının özellikle kadın işgücünün istihdam edilmesini kolaylaştırması, kadınların evlilik, doğum ve çocuk, yaşlı ve hasta bakımı gibi nedenlerle işten ayrılmaları ya da işlerinin kesintiye uğraması, işgücü piyasasının cinsiyet temelinde ayrışması, kadınların karar mekanizmalarında yetersiz temsil edilmesi, sendikalarda kadınların temsil edilmemesi, cinsel tacizlerin olması ilk akla gelenlerdir.

Kadınların işgücüne katılımlarını belirleyen en önemli etmenlerden birisinin eğitim olduğu, eğitim düzeyi arttıkça kadınların daha fazla işgücü piyasasında yer aldıkları, fakat evli olmak ve 0-6 yaş arası çocuğa sahip olmanın kadınların işgücüne katılımlarını azalttığı bildirilmektedir (Tunalı, 2004: 25). Eğitim seviyesinin düşük olması kadınların toplumsal yaşamdan dışlanmalarının en önemli nedenlerinden birisidir (Çakır, 2008: 47).

Kadınların işgücü piyasasında karşılaştıkları eşitsizlik alanlarından biri de meslekte yükselme ya da yükseltilmedir. Aslında işverenlerde hâkim olan görüşe göre kadınlar genellikle geçici olarak çalışmakta ve erkeklere göre kendilerini daha az işe vermektedirler. Bununla birlikte olası hamilelik ve ev işleri de kadınların terfi ettirilmemelerini, özellikle üst yönetim basamaklarına getirilmemelerini gerektirmektedir. Kadınlardan önce anne ve eş olarak toplumsal rolleri üstlenmesi beklenmekte, meslekî başarı ve kariyer ikinci planda kalmaktadır (TİSK, 2004: 26).

TUSİAD'ın yapmış olduğu bir çalışma sonucuna göre ise ev içi sorumluluklarla kuşatılmışlık, kadın öğretmende okuyup kendini geliştirecek zaman bırakmamakta, mesleğin sıradan etkileri dışına taşabilecek hizmet içi eğitim programlarına, konferanslara, araştırma geliştirme projelerine ya da sendikal örgütlenme etkinliklerine mesafeli duruşlarından kaynaklanan sorunlara yol açmaktadır. Yapılmış bir araştırmaya göre “kadın öğretmenler de, toplumun diğer kesimlerindeki kadınlar gibi annelik ve iyi eş olma rollerini benimsemekte, bu geleneksel rollerini, kamusal alandaki rollerden daha öncelikli görmekte, yönetici olmayı değil, öğretmen olmayı kendilerine daha fazla yakıştırmaktadırlar.” Bütün bunlar, işverenlerin nasıl olsa günün birinde işini terk edecek endişesiyle çalışma hayatında kadını tercih etmemelerine neden olmuştur (Tüsiad, 2000: 80).

Cinsiyet kalıp yargıları, kadının yönetim kademesine gelmesini engelleyen önyargıların temelini oluşturur. Ön yargılara 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 bütünleştiremeyeceği düşüncesinin hâkim olduğunu ve kariyer basamaklarının tepesinde olan hemen her kadın yönetici, bir kadının erkeklerden çok çalışabileceğini, maddi manevi her yükün altından kalkabileceğini kanıtlamak zorunda kaldığını vurgulamaktadır. Her ne kadar kadınların ilerlemesinin önünde resmen bir engel yok gibi gözüküyorsa da, erkek egemen iş dünyasında kadınların yönetici olarak yükselebilmelerinin karşısında karmaşık bir direnç sistemi bulunmaktadır (Sönmez, 1992: 15).

2.1.4.1 Eş durumu ile ilgili sorunlar

Kadınlara yönelik pozitif ayrımcılık; Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın “Ailenin korunması ve çocuk hakları” başlıklı, 41. maddesindeki; “(Ek: 03.10.2001–4709/17 md.)Aile, Türk toplumunun temelidir ve eşler arasında eşitliğe dayanır. Devlet, ailenin huzur ve refahı ile özellikle ananın ve çocukların korunması ve aile planlamasının öğretimi ile uygulanmasını sağlamak için gerekli tedbirleri alır, teşkilâtı kurar (Ek: 7.5.2010–5982/4 md.). Her çocuk, korunma ve bakımdan yararlanma, yüksek yararına açıkça aykırı olmadıkça, ana ve babasıyla kişisel ve doğrudan ilişki kurma ve sürdürme hakkına sahiptir. Devlet, her türlü istismara ve şiddete karşı çocukları koruyucu tedbirleri alır.” hükümlerinde dolaylı olarak ailenin korunması şeklinde yer almaktadır. Çalışma hayatında eşlerin her ikisinin de çalışan olması, farklı illerde görev yapıyor olmaları durumunda bu madde ailenin korunması, bir araya getirilmesi açısından önem arz etmektedir.

İnsan Hakları ve Temel Özgürlüklerin Korunmasına İlişkin Sözleşmenin “Haklar ve Özgürlükler” başlıklı, 1. bölümünün “Özel hayatın ve aile hayatının korunması” başlıklı, 8. maddesinin, 1. bendindeki; “Herkes özel ve aile hayatına, konutuna ve haberleşmesine saygı

gösterilmesi hakkına sahiptir.” hükümlerine göre de herkesin aile hayatının korunması ve saygı gösterilmesi gerektiği belirtilmiştir. Anayasanın “Milletlerarası antlaşmaları uygun bulma” başlıklı 90. maddesinin son fıkrasındaki; “Usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası antlaşmalar kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulamaz (Ek: 7.5.2004–5170/7 md.). Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası antlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası antlaşma hükümleri esas alınır.” hükümleri ile de Türk Hukuk sistemine girmiştir.

Ayrıca; 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun “Yer Değiştirme Suretiyle Atanma” başlıklı, 72. maddesinin 2. fıkrasındaki; “Yeniden veya yer değiştirme suretiyle yapılacak atamalarda; aile birimini muhafaza etmek bakımından kurumlar arasında gerekli koordinasyon sağlanarak memur olan diğer eşin de isteği halinde atanması, atamaya tabi tutulan memurun atandığı yere 74 ve 76’ncı maddelerde belirtilen esaslar çerçevesinde yapılır. Yer değiştirme suretiyle atanmaya tabi memurun atandığı yerde eşinin atanacağı teşkilatın bulunmaması ya da teşkilatı olmakla birlikte niteliğine uygun münhal bir görev bulunmaması ve ilgilinin de talebi halinde, bu personele eşinin görev süresi ile sınırlı olmak üzere aşağıdaki şartlarda izin verilebilir.” hükümlerinde de aile biriminin muhafaza edilmesi için gerekli koordinasyonun sağlanması gerektiği vurgulanmıştır.

06.05.2010 tarih ve 27573 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Millî Eğitim Bakanlığı Öğretmenlerinin Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği’nin “Özür durumuna bağlı yer değiştirmeler” başlıklı, 35. maddesinin 1. fıkrasındaki; “Öğretmenler, sağlık, eş ve öğrenim durumu özürleri nedeniyle özür gereklerinin karşılanabileceği yerlere yer değiştirme isteğinde bulunabilirler. Ancak bu özürler nedeniyle yer değişikliği istekleri, hizmet gerekleri ile özür durumlarının birlikte karşılanması temelinde değerlendirilir. Hükümleri ve aynı yönetmeliğin “Eş durumu özü” başlıklı, 37. Maddesinin 2.fıkrasındaki; “Öğretmenlerin bu özür durumundan yer değiştirme isteğinde bulunabilmesi için eşinin, atanmak istediği yerde sosyal güvenlik kurumuna bağlı olarak çalışması ve bu durumu belgelendirmeleri gerekmektedir.” hükümlerinde hiçbir şarta bağlı kalınmaksızın eş durumu özünden dolayı yer değiştirme isteğinde bulunan öğretmenin, eşinin herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna bağlı olarak çalıştığını belgelendirmesi halinde eşinin yanına eş durumu özü grubundan yer değiştirme isteğinin gerçekleştirilmesi gerektiği kayıt altına alınmıştır.

Yukarıda sıralanan mevzuat hükümleri birlikte değerlendirildiğinde; atamalarda aile birimi ve birliğinin muhafazası için gerekli önlemlerin alınması gerektiği vurgulanmıştır. Eş durumu özü sebebiyle yer değiştirme isteği anayasal bir hak olmasına rağmen aileler eş durumu tayinlerinde halen sorunlar yaşamaktadır.

2.1.4.2 Doğum izni ile ilgili sorunlar

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun “Mazeret İzni” başlıklı 104. maddesi (A) bendindeki; “Kadın memura; doğumdan önce sekiz, doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı hafta süreyle analık izni verilir. Çoğul gebelik durumunda, doğum öncesi sekiz haftalık analık izni süresine iki hafta eklenir. Ancak beklenen doğum tarihinden sekiz hafta öncesine kadar sağlık durumunun çalışmaya uygun olduğunu tabip raporuyla belgeleyen kadın memur, isteği hâlinde doğumdan önceki üç haftaya kadar kurumunda çalışabilir. Bu durumda, doğum öncesinde bu rapora dayanarak fiilen çalıştığı süreler doğum sonrası analık izni süresine eklenir. Doğumun erken gerçekleşmesi sebebiyle, doğum öncesi analık izninin kullanılmayan bölümü de doğum sonrası analık izni süresine ilave edilir. Doğumda veya doğum sonrasında analık izni kullanılırken annenin ölümü hâlinde, isteği üzerine memur olan babaya anne için öngörülen süre kadar izin verilir.” hükümleri ile kadın memurlara doğumdan önce sekiz, doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı hafta süreyle analık izni verilmektedir.

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun “Aylıksız İzin” başlıklı 108. maddesi (B) bendindeki; “Doğum yapan memura, 104’üncü madde uyarınca verilen doğum sonrası analık izni süresinin bitiminden; eşi doğum yapan memura ise, doğum tarihinden itibaren istekleri üzerine yirmi dört aya kadar aylıksız izin verilir.” hükümleri ile doğum yapan memurlara aylıksız izin verilmektedir.

Çalışan kadınlara verilen doğum izni sürelerinin az olması sebebiyle birçok kadın işlerinden ayrılmak zorunda kalmaktadır. Yapılan araştırmalarda, çalışan kadınların isteklerinden bir tanesi aylıklı ve aylıksız doğum izni sürelerinin artması yönünde olmuştur.

2.1.4.3 Süt izni ile ilgili sorunlar

657 sayılı Devlet Memurları Kanununun “Mazeret İzni” başlıklı, 104. maddesi (D) bendindeki; “Kadın memura, çocuğunu emzirmesi için doğum sonrası analık izni süresinin bitim tarihinden itibaren ilk altı ayda günde üç saat, ikinci altı ayda günde bir buçuk saat süt izni verilir. Süt izninin hangi saatler arasında ve günde kaç kez kullanılacağı hususunda, kadın memurun tercihi esastır.” hükümleri ile kadın memurlara süt izni verilmektedir. Bu kanunun olmasına rağmen yapılan araştırmalarda, Süt izni konusunda çalışan kadınların bir çok sorun yaşadığı tespit edilmiştir.

2.1.4.4 Mobbing

Mobbing; iş yerinde uğranılan duygusal saldırı ve psikolojik şiddettir. Kişinin hakaretler, saygısız tavırlar ve kişiliğe saldırı ile kendini göstermeye ve bir veya birden çok kişinin bu davranışlarına hedef olmasıyla başlar. Mobbing bir veya birkaç kişi tarafından, cinsiyet, ırk, din, mezhep, kıskançlık gibi çok çeşitli nedenle, bireye yönelik olarak, sistematik bir şekilde, rencide edici, aşağılayıcı, gayri ahlaki davranışlar ile psikolojik şiddet

uygulanmasıdır. Belirli bir süre boyunca, kişinin iş verimini etkileyici şekilde doğrudan veya dolaylı bir saldırı yapılması ve bunun ayrımcılık olarak hissedilmesi Mobbing olarak kabul edilmektedir.

“İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi” konulu, 19.03.2011 tarih ve 27879 sayılı resmi gazetede yayımlanan 2011/2 sayılı Başbakanlık genelgesinde; “Kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektör işyerlerinde gerçekleşen psikolojik taciz, çalışanların itibarını ve onurunu zedelemekte, verimliliğini azaltmakta ve sağlığını kaybetmesine neden olarak çalışma hayatını olumsuz etkilemektedir. Kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre çalışanın aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye tabi tutulması, yıldırılması ve benzeri şekillerde ortaya çıkan psikolojik tacizin önlenmesi gerek iş sağlığı ve güvenliği gerekse çalışma barışının geliştirilmesi açısından çok önemlidir. Bu doğrultuda, çalışanların psikolojik tacizden korunması amacıyla aşağıdaki tedbirlerin alınması uygun görülmüştür.

1. İşyerinde psikolojik tacizle mücadele öncelikle işverenin sorumluluğunda olup işverenler çalışanların tacize maruz kalmamaları için gerekli bütün önlemleri alacaktır.

2. Bütün çalışanlar psikolojik taciz olarak değerlendirilebilecek her türlü eylem ve davranışlardan uzak duracaklardır.

3. Toplu iş sözleşmelerine işyerinde psikolojik taciz vakalarının yaşanmaması için önleyici nitelikte hükümler konulmasına özen gösterilecektir.

4. Psikolojik tacizle mücadeleyi güçlendirmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi, ALO 170 üzerinden psikologlar vasıtasıyla çalışanlara yardım ve destek sağlanacaktır.

5. Çalışanların uğradığı psikolojik taciz olaylarını izlemek, değerlendirmek ve önleyici politikalar üretmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde Devlet Personel Başkanlığı, sivil toplum kuruluşları ve ilgili tarafların katılımıyla “Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu” kurulacaktır.

6. Denetim elemanları, psikolojik taciz şikâyetlerini titizlikle inceleyip en kısa sürede sonuçlandıracaktır.

7. Psikolojik taciz iddialarıyla ilgili yürütülen iş ve işlemlerde kişilerin özel yaşamlarının korunmasına azami özen gösterilecektir.

8. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Devlet Personel Başkanlığı ve sosyal taraflar, işyerlerinde psikolojik tacize yönelik farkındalık yaratmak amacıyla eğitim ve bilgilendirme toplantıları ile seminerler düzenleyeceklerdir.” açıklamalarında bulunulmuştur.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi ALO 170 hattına psikolojik şiddet ile ilgili en fazla şikâyetin Milli Eğitim Bakanlığı'ndan geldiği belirtilmiştir. Mobbing, genellikle işverenler tarafından, İş Kanunlarının işçiyi koruyan tazminat ve işe iade hükümlerinden kurtulmak için işçiyi istifaya zorlamak şeklinde sistematik olarak uygulanmakta ve işçilerin psikolojik açıdan ciddi zararlar görmesine neden olarak kişiyi intihara kadar sürükleyebilmektedir.

ALO 170'i arayanların yüzde 40'ı özel sektör (365) ve yüzde 29'u kamu sektöründen (269) ararken, yüzde 31'i bilgilendirme (286) amacıyla aramıştır. Kamu sektörü içerisinde en fazla şikâyet gelen kurum yüzde 27 ile Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) olurken onu sırasıyla, hastaneler (%23), TSK (%4,8), Emniyet Genel Müdürlüğü (%3,7), Üniversiteler (%2,97) ve Kültür Bakanlığı (%2,23) takip etmektedir. Yapılan bu araştırmalarla istihdam edilen kadınların yüzde 44'ü mobbing mağduru olarak karşımıza çıkmaktadır.

2.2. Kadın Ve Yönetim

İnsanları yönetme işi çok eskilere dayanmaktadır. İnsanların benlik ve çıkar duyguları, onların birbirleriyle geçimini zorlaştırmıştır. Bu sebeple, aynı fikir ve duyguları paylaşanlar gruplaşma yoluna gitmişler ve güç kazanmaya çalışmışlardır. Bu grupların büyümesiyle ortaya bir takım sorunlar çıkmıştır. Sorunları çözmek için toplumsal tedbirler almaya çalışmışlar ve grubun en iyi ve yetenekli üyesini seçerek kararlar almasını sağlamışlardır. Dolayısıyla toplumlara şekil veren liderler, bu şekilde ortaya çıkmıştır. Bunlar toplum refahını sağlamak için çalışmışlar, kitleleri emirleri altına almışlardır. Toplum da idare eden ve edilenler olarak ikiye ayrılmıştır. Yani bir çeşit statü farklılığı doğmuş, bir otorite güç kazanmıştır (Gökyer, 2004: 3).

Yönetim kavramı, Başkaları vasıtasıyla iş görme ve önceden belirlenen hedeflere ulaşmanın söz konusu olduğu her durum için kullanılmaktadır (Şimşek, 1997: 7). Yönetim; insanların iş birliği sağlama ve onların belirli bir amaca doğru yöneltme iş ve çabalarının toplamıdır. Yönetim kavramı ayrıca başkalarının aracılığı ile amaçlara ulaşma veya başkalarına iş gördürme faaliyetleri olarak da ifade edilebilir. Yönetim, organizasyonel bir ortamda insanlar tarafından gerçekleştirilen bilimsel, mantıki ve zihinsel bir aktivitedir (Marşap, 2000: 35).

Bir başka tanıma göre ise yönetim; örgüt amaçlarının gerçekleştirilmesi için sorun çözme, planlama, örgütlenme, koordinasyon ve değerlendirme gibi fonksiyonlara ilişkin ilke, kavram, teori, model ve tekniklerin sistematik ve bilinçli bir şekilde maharetle uygulanmasıyla ilgili faaliyetlerin tümüdür (Erdoğan, 2000: 10).

Yönetici ise; başkaları vasıtasıyla amaçlara ulaşmaya çalışan kişidir (Şimşek, 1997: 14).

Genel itibariyle ülkemizde ve dünyada erkek işi olarak görülmekte olan yöneticilik, akademik çevrelerce araştırılan önemli alanlardan biridir. Mantıksal olarak yönetimin cinsiyetinin olmaması gerekir. Dünyada ve Türkiye’de yapılan incelemeler yönetici kadınların sayısının oldukça düşük olduğuna işaret eder. Özellikle Türkiye gibi geleneksel anlayışın baskın olduğu toplumlarda kadınların yöneticilik pozisyonuna gelmelerinin önünde birçok engelle karşılaştıkları açıktır. “Kadın olmak” olgusunun başatı oynadığı bu yapıda sistemin, sistemdeki görevlerin ve sorumlulukların tanımlanması özellikle kamu sektöründe kadın için dezavantajlı bir durum yaratmaktadır. Kamu sektöründe istihdam ve yönetim açısından kadının günümüzdeki durumu ise, 2013 yılı Mart ayı Başbakanlık Personel Dairesi Başkanlığı’nın verilerinden tespit edilmiştir. Kamuda görev alan toplam 2 milyon 548 bin 056 personelden, üst düzey yöneticilik yapan kadın sayısı sadece 608, üst düzey erkek yöneticisi sayısı ise 5 bin 291’dir (DPB, Kamu Personel İstatistikleri: 2013).

Tablo 9: İstihdam Türüne Göre Kamu Personelinin Cinsiyet Dağılımı

İstihdam Şekli	Kadın sayısı	Kadın %	Erkek	Erkek %	Toplam
Memurlar	802.206	38,74	1.268.723	61,26	2.070.929
Sözleşmeli Personel	44.090	29,77	103.988	70,23	148.078
İşçi ve Geçici Personel	20.133	9,84	184.380	90,16	204.513
Hâkim ve Savcılar	3.343	24,5	10.560	75,95	13.903
Öğretim elemanları	44.960	40,64	65.673	59,36	110.633
Toplam	914.713	35,90	1.633.324	64,10	2.548.056

(Kaynak: Devlet Personel Başkanlığı Kamu İstatistikleri, 2013)

Tablo 10: Kamu Personelinin Cinsiyet Dağılımları

Başbakanlık, Bakanlıklar, Üniversiteler, Kuvvet Komutanlıkları, Başkanlıklar, Genel Müdürler, Üst kurullar ve Diğer Statülü kurumlar, kit'er	Toplan Çalışan	Çalışan Oranı %
Kadın	914.732	35,90
Erkek	1.633.324	64,10
Toplam	2.548.056	100,00

Tablo 10 görüldüğü gibi kamu personelinin üçte birini kadınlar oluşturmaktadır. Bu oranlara göre kamu personelinin üst düzey yönetici dağılımlarında bu orantıda bir dağılım olması gerekirken, kadınlar üst düzey yöneticilerde ancak % 10 olarak yer alabilmişlerdir.

Tablo 11: Üst Düzey Yöneticilerin Cinsiyete Göre Dağılımı

Yıl	Kadın	Kadın %	Erkek	Erkek %	Toplam
2013	608	10,31	5.291	89,69	5.899

Dünyanın birçok ülkesinde olduğu gibi Türk Eğitim Sistemi de kadınların yoğun olarak çalıştıkları bir sektördür ve öğretmenlik toplumun geniş kesiminde bir "kadın mesleği" olarak algılanmaya devam etmektedir. Bu sebeple öğretmenlik; özellikle okul öncesi ve ilköğretim kademelerinde, annelik rolü ve kadının doğasıyla uyumlu özellikler gerektiren ve kadının geleneksel rollerini aksatmadan sürdürebildiği bir meslek olarak görülmekte ve bu yüzden öğretmenlik mesleği kadınlara yakıştırılmaktadır (Ünal, 2004; XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, 6-9 Temmuz, İnönü Üniversitesi).

Tablo 12: Okul Öncesi Eğitim Bulunan Kadın-Erkek Öğretmen Sayıları

Dönem	Erkek	Kadın	Toplam
2003/2004	694	16817	17511
2004/2005	1161	20991	22152
2005/2006	1167	19743	20910
2006/2007	1181	23594	24775
2007/2008	1218	24683	25901
2008/2009	1644	27698	29342
2009/2010	2069	40647	42716
2010/2011	3414	44916	48330
2011/2012	2954	52929	55883
2012/2013	3620	59313	62933

Okul öncesi sayısal verilere bakıldığında kadın öğretmen sayısının, erkek öğretmen sayısından ortalama 18 kat daha fazla olduğu görülmektedir. Okul öncesi eğitimde öğretmenlik mesleğinin erkekler tarafından çok fazla tercih edilmediği görülmektedir.

Tablo 13: İlköğretim Okullarında Bulunan Kadın-Erkek Öğretmen Sayıları

Dönem	Erkek	Kadın	Toplam
2005/2006	207223	182636	389859
2006/2007	209366	193463	402829
2007/2008	223406	222046	445452
2008/2009	224644	228674	453318
2009/2010	232948	252729	485677
2010/2011	237254	266074	503328
2011/2012	238854	276998	515852
2012/2013	248293	303509	551802

(Kaynak: Milli Eğitim Bakanlığı istatistikleri 2012–2013)

Kadın öğretmenlerinin sayısının her yıl artmasındaki nedenler ise; kadınların okullaşma oranındaki artışı, üniversite okuyan kadınların genellikle ilkokul ve okul öncesi öğretmenliğini tercih etmeleri gösterilebilir.

İlk ve orta dereceli okullarda görev yapan eğitimcilerin yarıya yakını kadın öğretmenler oluşturduğu halde müdürlük koltuğuna oturanların büyük kısmını erkekler oluşturmaktadır ve müdür ve müdür yardımcılığı gibi yönetici konumunda çalışan kadınların sayısı ise mevcut kadın öğretmen sayısına oranla yetersiz kalmıştır. Türkiye'deki okul öncesi ve ilköğretim okullarında yaklaşık 615 bin öğretmen görev yapmakta ve bunların % 42'sini erkek öğretmenler, % 58'ini de kadın öğretmenler oluşturmaktadır. Ancak Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı kurumlardaki yönetici sayısına gelince, okullarda görev yapan her yüz yöneticiden sadece on tanesini kadın oluşturmaktadır.

2.2.1 Yöneticilerin görevleri ve özellikleri

Yöneticilik hayatta herkesin sahip olmayı arzu ettiği fakat gereklerini genellikle yeterince yerine getiremediği bir mevkidir. Bir kişiye verilen her rütbe, makam veya amirlik; beraberinde taşınması gerçekten çok büyük bir ciddiyet gerektiren sorumluluklar getirir. Yönetici makamının bir orkestra şefi pozisyonunda olduğunu unutmamalı, orkestranın çalacağı parçanın ancak kendisinin yönlendirmesi ile mükemmel sunulabileceği bilincinde olmalıdır.

Yöneticilerin görevleri, buldukları yere göre belirlenen davranışlar ya da aldıkları roller şeklinde tanımlanabilir. Yöneticilerin rolleri üç ana başlık altında toplanabilir. Bunlar şu şekilde sıralanabilir (Parlayan, 2002: 36):

Kişilerarası roller: Yöneticilerin resmi otoritelerden kaynaklanan başkanlık rolü, liderlik rolü ve bağlantı rolü gibi rolleri bulunmaktadır.

Haberleşme ile ilgili roller: Yönetici mesaj veren kişi olarak sürekli iletişim ağı ile astlarını kontrol eder, çalışanlar arasındaki haberlerden bilgi edinir çalışanlara bilgi ulaştırır, bunun yanında sözcü olarak bazı bilgileri örgüt dışındaki insanlara sunar.

Kararlar ile ilgili roller: Yöneticiler örgütün karar sisteminde temel rolü oynar. Karar verici olarak yöneticilerin düzenleyici, değişimin istekli başlatıcısı, paylaşırma ve görüşme gibi rolleri vardır (Köroğlu, 2006: 41).

Yöneticilerin sahip olması gereken özellikleri sınıflayan “**üç özellik yaklaşımına**” göre yöneticiler, belirli entelektüel özelliklere, karakter özelliklerine ve sosyal özelliklere sahip olmalıdır. Bu özellikler aşağıda sıralanmıştır:

Entelektüel Özellikler: Genel kültür, mantıklı olma, analiz yapabilme, sentez yapabilme, sezgi gücü, hayal kurabilme, muhakeme yapabilme, konsantre olabilme ve açık olabilme gibi özelliklerdir.

Karakter Özellikleri: Dengeli olma, uyum, dikkat, ihtiyat, girişkenlik, hafıza gücü, dinamiklik, kararlılık, yöntemli çalışma, çabukluk, ciddi olma gibi özelliklerdir.

Sosyal Özellikler: Dış görünüm, hitap edebilme, gurubu anlayabilme, iş disiplini, iş birliği, kendini ayarlayabilme gibi özelliklerdir (Erdoğan, 2000: 37).

2.2.2 Eğitim ve okul yönetimi

Erdoğan (2000: 87)'a göre Eğitim yönetimi, “*eğitim sistemini, mevcut kaynakları en etkili bir şekilde kullanarak, önceden belirlenen temel amaçlara ulaşabilmek için yapılan etkinlikler*” olarak tanımlamaktadır.

Başka bir tanıma göre Eğitim Yönetimi, eğitim örgütlerini saptana amaçlara ulaştırmak üzere insan ve madde kaynaklarını sağlayarak ve etkili bir biçimde kullanarak belirlenen politikaları ve anılan kararları uygulamaktır (Kaya, 1993: 30).

Eğitim yönetimi daha çok sistemle ilgilenen bir alandır. Bu çerçevede eğitim yönetimi dendiğinde akla gelen Milli Eğitim Bakanlığı, Milli Eğitim Müdürlükleri, Halk Eğitim Müdürlükleri, İlçe Milli Eğitim Müdürlükleri gibi birimlerin yönetilmesi gelir (Açıkalın, 1995: 18). Bu durumda Eğitim Yöneticisi de eğitimin bütünü ile ilgilenen yani sistemi bütün olarak çözümlenme ve birleştirmeyi amaçlayan kişidir (Bursalıoğlu, 1991: 3).

Eğitim yönetimi, okul yönetimini de kapsayan bir alandır. Okul yönetimi, eğitim yönetiminin bir alt uygulama alanıdır. Başka bir ifade ile okul yönetimi, eğitimi yönetimini sınırlı bir alana yani okula uygulanmasıdır.

Okullar eğitim sistemlerinin hem bir alt sistemi hem de temel sistemidir. Sistem içinde alınan tüm karar ve kararın gerektirdiği etkinlikler okul aracılığı ile çevreye yansıtılmaktadır. Okullar yönetsel açıdan eğitim sistemleri içinde alınan kararların uygulayıcısı ve eyleme dönüştürücüsü olarak büyük öneme sahiptirler. Bu önem, eğitim sisteminin dış çevreyle doğrudan etkileşim içinde olmasından kaynaklanmaktadır. Okulun her türlü etkinliği, okulun bütün üyelerini olduğu kadar okulun toplumsal çevresini de etkilemektedir. Böylece, okulun toplumsal çevresi, eğitim sistemi ile ilk iletişimini ve etkileşimini okul aracılığıyla yapmaktadır. Bu nedenle birçok insanın eğitime olan ilgisi okula duyduğu ilgi ile eşdeğerde olmaktadır. Bu durum okulun sorumluluğunu ve eğitimsel anlamda yükünü çoğaltmaktadır.

Okul yönetiminin ve okul yöneticiliğinin ülkemizde mesleki açıdan belirli bir çerçeveye oturduğunu söylemek zordur. Okul yöneticiliği, başka mesleklerde olduğu gibi bilimsel çalışmalardan faydalanır hale getirilmelidir. Bunun için öncelikle okul yöneticiliği bir meslek olarak kabul edilmeli ve hem gelecek yöneticiler hem de mevcut yöneticiler için yetiştirme programları düzenlenmelidir.

Okul yöneticisinin sahip olması gereken nitelikler şöyle sıralanabilir:

- Okul yöneticisi, eğitimin temelini oluşturan kuram ve kavramları öncelikli olarak bilmelidir.
- Özellikle eğitim-öğretim alanında ortaya çıkan gelişmelerden haberdar olmalıdır.
- Okul yöneticisi bilgili olmanın dışında sorun çözme, karar verme, yazma, konuşma, raporlama gibi konularda becerili ve deneyimli olmalıdır.

- Okul yöneticisi, öncelikle görev ve sorumluluk alanına giren mevcut prosedürleri ve işleyişleri en etkili bir biçimde, en iyi zamanlama ile yerine getirmelidir.
- Sahip olduğu yetkileri iyi bir şekilde kullanmalıdır.

Ayrıca, okul yöneticisi kendisini değişen şartlara göre yenileyebilmeli ve geliştirmelidir. Okul yöneticisi okuyarak, yazarak, tartışarak, dinleyerek, gezip görerek kendisini yetiştirebilir ve geliştirebilir (Açıklan, 1995: 4).

2.2.3. Eğitim yönetiminde kadın

Yönetim, cinsiyeti olmayan ama bazı özellikleri mutlaka bünyesinde barındırması gereken bir olgudur. Her ne kadar ülkemiz örneğinde özellikle kamu sektöründe tüm şartlar kadın-erkek açısından eşit olarak yapılırsa da; uygulamada yönetim kademelerinin erkek ağırlıklı biçimlendiği görülmektedir. Kadının yönetimde yer almasına karşı geliştirilen ve çeşitli gerekçelerle açıklanan olumsuz yapıya karşın aşağıda sıralanan özellikler, kadının yönetime eli değdiğinde onun başarılı olmasını sağlayıcı avantajlar olarak ileri sürülmüştür (Türktan, 2011: 32).

- Anne desteği, eş desteği,
- Maddi menfaat beklentisi, aile bütçesine destek olma gereği,
- Hırs ve veya inat,
- İçten gelen bir motivasyon,
- İşlerin tanımının, organizasyonların yapısının ve işleyişinin değişmesi,
- Üretim şeklinin endüstriyel üretimden bilgi ve hizmet sektörüne kayması,

Dünya örgütlerinin yapısı incelendiğinde, kadınların örgütlerdeki sayısal yoğunluklarıyla orantılı olarak yönetimde temsil edilmedikleri dolayısıyla, erkeklere kıyasla, örgütsel kararlarda daha az söz sahibi oldukları ve sonuçları etkilemekte daha az ağırlıklarının bulunduğu görülmektedir (Kabasakal, 1991: 55).

Erkekler tarafından kuralları koyulmuş, sadece erkeklerin sahip olduğu var sayılan problem çözme, analitik ve soyut düşünce, görev başarısına yönelme, duyarlılık ve güçlü kafa yapısına sahip olma, heyecan ve duygusallığı bir kenara koyabilme ve karar verme konularında bilişsel üstünlüğü olma gibi tanımlanan davranış biçimlerinin yöneticilik vasfı olarak görülmesi, iş hayatının ve özellikle liderliğin erkek davranışlarıyla özdeşleştirildiği bir ortam yaratmıştır. Erkek kültürü olarak tanımlayabileceğimiz böyle bir ortamda kadının, kadın olarak üst kademe yöneticiliğe ulaşma çabaları genel olarak zorluklarla dolu bir dizi süreç yasamasını beraberinde getirmiştir (Alpman, 1993: 152).

“Eğitim yönetiminde kadınların yeri” başlıklı araştırmasında Tan, Türkiye ve dünyada öğretmenliğin bir kadın mesleği olarak algılanmasına karşılık kadınların eğitim yönetiminden dışlanmışlığının vurgulanmasını ve dışlanmışlığın içermelerinin tartışılmasını amaçlamıştır. Anılan araştırmasında Tan, kızların ve erkeklerin birbirlerinden öğrenmeye gereksinimleri olduğunu ve onun için de eğitim yönetiminin bütün basamaklarında kadınların da erkeklerle eşit şansa sahip olmaları gerektiğine dikkat çekmektedir (Tan, 1996: 33).

Ülkemizde M.E.B’lığı, yönetici atama ve görevde yükselme yönetmeliğine göre, yönetici olarak atanacak kişilerin, yükseköğrenim görmüş olmak, Son başvuru tarihi itibarıyla bakanlık kadrolarında öğretmen olarak görev yapıyor olmak, atanmak üzere başvurulacak eğitim kurumuna alanı itibarıyla öğretmen olarak atanabilmek veya bu eğitim kurumunda aylık karşılığı okutabileceği ders bulunmak; fen ve sosyal bilimler liseleri ile bilim ve sanat merkezleri yöneticiliği için bu okullarda öğretmenlik yapmış veya yapmakta olmak, bakanlıkça yapılan yazılı sınavda başarılı olmak, yazılı sınavın son başvuru tarihi itibarıyla müdürlük sınavı için bir yıl müdür başyardımcılığı veya müdür yardımcılığı veyahut müdür yetkili öğretmenlik yapmış olmak; müdür yardımcılığı sınavı için de en az iki yıl asıl öğretmenlik yapmış olmak, Yazılı sınavın son başvuru tarihi itibarıyla son dört yıl içinde adli veya idari soruşturma sonucu yöneticilik görevi üzerinden alınmamış olmak veya aylıktan kesme veya daha ağır bir disiplin cezası almamış olmak şartları aranır.

Yöneticiliğe atama işlemleri aşağıda belirtilmiştir.

(1) İl millî eğitim müdürlükleri, başvuru ve atamalara ilişkin hususları atama puanı hesaplanan adaylara elektronik ortamda ilan ve elektronik posta yoluyla tebliğ eder. Adaylara, yönetici olarak atanmak istedikleri eğitim kurumlarını seçmeleri için en fazla 20 tercih hakkı verilir. Adaylar tercihlerini elektronik ortamda, duyuru tarihinden itibaren 5 iş günü içerisinde gerçekleştirirler.

(2) Sözlü Sınav ve Değerlendirme Komisyonu tarafından adayların atanacakları eğitim kurumları; yapacakları tercihler ve atanma puanı üstünlüğüne göre belirlenir. Eğitim kurumu yöneticileri, il millî eğitim müdürünün teklifi üzerine vali tarafından atanır. Bu fıkraya göre yapılacak atamalar Mayıs-Haziran aylarında ilgili valiliklerce sonuçlandırılır.

(3) Adaylar, sadece kadrosunun bulunduğu ildeki eğitim kurumları yöneticiliklerine başvurabilir.

(4) Yatılı kız öğrencisi bulunan eğitim kurumları ile öğrencilerinin tamamı kız olan eğitim kurumlarının müdür yardımcılardan en az biri öncelikli olarak kadın adaylar arasından atanır.

(5) Müdür başyardımcılığına, kurumdaki müdür yardımcıları arasından, kurum müdürünün inhası, il millî eğitim müdürünün teklifi ve valinin onayı ile eğitim kurumu norm sayısı kadar atama yapılır (M.E. B Ağustos 2013).

Yukarıdaki yönetmelikten de anlaşıldığı üzere eğitim kurumlarına yönetici atama yönetmeliğinde de Anayasa, Milli Eğitim Temel Kanunu ve diğer yasal düzenlemelerde olduğu gibi cinsiyet ayrımcılığı yer almamaktadır. Buna rağmen eğitim kurumlarının her basamağında kadın yönetici yetersizliği sürmektedir. Son yıllarda yapılan müdür ve müdür yardımcılığı atamalarının da % 94,9'u erkek buna karşılık sadece % 5'i kadınlardan oluşmuştur. Atanan kadın yöneticilerin de büyük bir çoğunluğunun atama yerlerini anaokulları ve kız meslek liseleri oluşturmaktadır.

2.2.4. Türkiye’de kadın yöneticilerin durumuna genel bir bakış

Osmanlı toplumunda Türk kadını, devlet memurluğuna ilk kez öğretmen olarak girmiştir. 1870 yılında Osmanlı Devleti’nde, ilk ve orta öğretim kız okullarına öğretmen yetiştirmek için açılan eğitim kurumu olan Darul muallimat’ta kadınların idareci olarak görev alması ilk olarak 1881 yılında gerçekleşmiştir. Refika hanım bu tarihte bir erkek müdürle birlikte müdire olarak görev almıştır. Tanzimatla başlayan bu durum meşrutiyet döneminde de gelişerek devam etmiş Maarif Nezaretince okullara bayan müfettiş dahi atanmıştır. Kadınların yükseköğretimde yönetici olmaları Meşrutiyet döneminde mümkün olmuştur. Eğitim alanı dışında art arda gelen savaşların etkisiyle kadınların devlet dairelerine memur olarak alınmasına ilk kez bu dönemde başlanmıştır (Kurnaz, 1997: 124).

Türkiye Cumhuriyetinde, dünyadaki pek çok ülkeden önce, 1930 yılında yerel seçimlerde, 1934 yılında da milletvekili seçimlerinde seçme ve seçilme hakkını elde eden kadınlarımızın, hali hazırda yüksek bir siyasal katılım düzeyine ulaşmış oldukları söylenemez. 2011 Genel Seçim sonuçlarına göre TBMM’deki 550 milletvekilinden 79’u kadın olup, oransal olarak % 14,3’e tekabül etmektedir. Parlamentodaki kadın milletvekili oranlarının seçim yılları bakımından durumu tabloda gösterilmiştir.

Tablo 14: Parlamentodaki Kadın Milletvekili Oranları

Seçim Yılı	Parlamentodaki Milletvekili Sayısı	Kadın Milletvekili Sayısı	Toplam İçindeki Pay (%)
1935	395	18	4,6
1943	435	16	3,7
1950	487	3	0,6
1957	610	7	1,1
1965	450	8	1,8
1973	450	6	1,3
1991	450	8	1,8
1999	550	22	4,0
2002	550	24	4,4
2007	550	50	9,1
2011	550	79	14,3

Kaynak: KSGM Türkiye’de Kadının Durumu Raporu 2011

Kamu örgütlerinde üst düzey kadın yöneticilerin dağılımına bakıldığında, kadın yöneticilerinin oranlarının yok denecek kadar az olması dikkat çekicidir. Kamu örgütlerinde üst düzey kadın yöneticilerin dağılımı tablo 15’te gösterilmiştir.

Tablo 15: Kamu Örgütlerinde Üst Düzey Kadın Yöneticilerin Dağılımı

Pozisyon	Kadın	Erkek
Müsteşar	0	26
Müsteşar yrd.	2	78
Bağlı kurum başkanları	7	31
Bağlı kurum bşk. yrd.	5	43
Genel müdür	9	156
Genel müdür yrd.	44	416
Kurul başkanları	1	67
Kurul üyeleri	19	122
Kurum bünyesindeki bşk.	8	34
Daire başkanı	302	1806

Kaynak: Devlet Personel Başkanlığı, (Mayıs 2011 verileri)

Başbakanlık, bakanlıklar, üniversiteler, kuvvet komutanlıkları, müsteşarlıklar, genel müdürlükler, üst kurullar ve diğer statü kurumlar ve KİT’ler de çalışan bu 2 milyon 548 bin kişinin 1 milyon 633 bin 324’ü erkeklerden oluşurken, 914 bin 732’si ise kadınlardan oluşmaktadır. Kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan yöneticilerin dağılımına bakıldığında

ise kadınların yöneticilik konusunda taleplerinin pek fazla olmadığı görülmektedir. Buna göre kamuda, müsteşar, müsteşar yardımcısı, valiler, başkanlık müşaviri, bağlı kurum başkanı, bağlı kurum başkan yardımcısı, bakanlık bünyesindeki genel müdürler, bağlı kurum genel müdürleri, genel müdür, genel müdür yardımcısı, kurul başkanı, kurul üyeleri, kurum bünyesinde başkan, daire başkanı unvanları, bölge müdürleri, bölge müdür yardımcıları, il müdürleri statüsünde görev yapan toplam 5 bin 899 yöneticinin sadece 608'i kadınlardan oluşmaktadır. Kadın yöneticilerin oranı yüzde 10.3 olurken, erkek yöneticilerin oranı ise yüzde 89.7 seviyelerindedir.

Yerel yönetimlerdeki kadın yönetici sayısı önceki seçimlere göre artmış olsa da oran olarak erkek yöneticilerin çok daha aşağısında kalmıştır. 1999 ve 2004 yıllarında 18 olan kadın belediye başkanı sayısı 26'ya çıkmıştır. Kadın belediye meclis üyelerinin sayılarında her seçimde bir artış görülmüştür. 1999 yılında 541, 2004 yılında 817 iken bu rakam son seçimlerde 1340'a ulaşmıştır. 2012 verilerine göre yerel yönetimlerdeki kadın-erkek yönetici oranları tablo 16'da gösterilmiştir.

Tablo 16: Yerel Yönetimlerdeki Kadın-Erkek Yöneticilerinin Oranları

	Erkek Sayısı	Kadın Sayısı	Toplam Sayı	Kadın Oranı (%)
Belediye Başkanı	2.924	26	2.950	%0,8
Belediye Meclis Üyesi	30.450	1.340	31.790	%4,2
İl Genel Meclis Üyesi	3.269	110	3.379	%3,2
Köy Muhtarı	34.210	65	34.275	%0,2
Köy İhtiyar Meclis	137.848	329	138.177	%0,2
Mahalle Muhtarı	18.178	429	18.607	%2,3
Mahalle İhtiyar Heyeti	71.174	1.409	72.583	%1,9
TOPLAM	298.053	3.708	301.761	%1,2

Kaynak: İçişleri Bakanlığı, Şubat 2012

Türkiye Büyük Millet Meclisi'nin açılmasından sonraki geçen 93 yıl boyunca hiçbir kadın milletvekili TBMM Başkanı olarak görev yapmamıştır. Geçen bu süre zarfında toplam 26 başkan görev yapmış ve bunların tamamını erkekler oluşturmuştur.

Tablo 17: TBMM Başkanlığı Kadın Yönetici Oranları

	Toplam Sayı	Kadın Sayısı	Kadın Oranı (%)
Geçmişten Bugüne TBMM Başkanları	26	0	0
24. Dönem TBMM Başkanlık Divanı	Toplam Sayı	Kadın Sayısı	Kadın Oranı (%)
Başkan Vekili	4	2	50
Katip Üye	8	2	25
İdare Amiri	5	0	0

Kaynak: Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü, 2011, Türk Belediyeler Birliği, Şubat 2012

Türkiye Cumhuriyeti'nde bu zamana kadar görev yapmış 29 başbakan bulunmaktadır. 50,51 ve 52. Hükümeti kuran ve üç dönem başbakan olarak görev yapan Tansu ÇİLLER görev yapmış tek kadın başbakanımızdır.

Tablo 18:Kadın Başbakan Oranları

Unvan	Kadın Sayısı	Toplam Sayı	Kadın Oranı (%)
Geçmişten Günümüze Başbakan Sayısı	1	29	3,4

Kaynak: www.basbakanlik.gov.tr, Şubat 2012

1923-2011 tarihleri arasında kurulan toplam 61 hükümette 1656 bakan görev almıştır. Bu tarihler arasında görev alan bakanlardan sadece 34 kadındır ve genel sayının % 2'lik bir kısmını oluşturmaktadır. İlk hükümet 1923 yılında kurulmuş ve 1923 yılından 1971 yılına kadar Bakanlar Kurulunda kadın bakan yer almamıştır.1971 yılında ilk kadın bakan olan Türkan AKYOL Sağlık ve Sosyal yardım Bakanlığı yapmıştır. Bakanlar Kurulu ve Kadın Bakan sayıları ve oranları tablo 19'da gösterilmiştir.

Tablo 19: Bakanlar Kurulu ve Kadın Bakan Sayıları

Hükümet Dönemi	Toplam Sayı	Kadın Sayısı	Kadın Oranı (%)
1. Hükümet / 1. İnönü Hükümeti (30.10.1923)	14	0	0
2. Hükümet / 2. İnönü Hükümeti (06.03.1924)	14	0	0
3. Hükümet / Okyar Hükümeti (22.11.1924)	12	0	0
4. Hükümet / 3. İnönü Hükümeti (03.03.1925)	16	0	0
5. Hükümet / 4. İnönü Hükümeti (01.11.1927)	14	0	0
6. Hükümet / 5. İnönü Hükümeti (27.09.1930)	11	0	0
7. Hükümet / 6. İnönü Hükümeti (04.05.1931)	19	0	0
8. Hükümet / 7. İnönü Hükümeti (01.03.1935)	14	0	0
9. Hükümet / 1. Bayar Hükümeti (01.11.1937)	12	0	0
10. Hükümet / 2. Bayar Hükümeti (11.11.1938)	16	0	0
11. Hükümet / 1. Saydam Hükümeti (25.01.1939)	12	0	0
12. Hükümet / 2. Saydam Hükümeti (03.04.1939)	25	0	0
13. Hükümet / 1. Saraçoğlu Hükümeti (09.07.1942)	15	0	0
14. Hükümet / 2. Saraçoğlu Hükümeti (09.03.1943)	22	0	0
15. Hükümet / Peker Hükümeti (07.08.1946)	22	0	0
16. Hükümet / 1. Saka Hükümeti (10.09.1947)	17	0	0
17. Hükümet / 2. Saka Hükümeti (10.06.1948)	17	0	0
18. Hükümet / Günaltay Hükümeti (16.01.1949)	19	0	0
19. Hükümet / 1. Menderes Hükümeti (22.05.1950)	22	0	0

20. Hükümet / 2. Menderes Hükümeti (09.03.1951)	30	0	0
21. Hükümet / 3. Menderes Hükümeti (17.05.1954)	20	0	0
22. Hükümet / 4. Menderes Hükümeti (09.12.1955)	24	0	0
23. Hükümet / 5. Menderes Hükümeti (25.11.1957)	27	0	0
24. Hükümet / 1. Gürsel Hükümeti (30.05.1960)	30	0	0
25. Hükümet / 2. Gürsel Hükümeti (05.01.1961)	27	0	0
26. Hükümet / 8. İnönü Hükümeti (20.11.1961)	24	0	0
27. Hükümet / 9. İnönü Hükümeti (25.06.1962)	32	0	0
28. Hükümet / 10. İnönü Hükümeti (25.12.1963)	27	0	0
29. Hükümet / Ürgüplü Hükümeti (20.02.1965)	28	0	0
30. Hükümet / 1. Demirel Hükümeti (27.10.1965)	37	0	0
31. Hükümet / 2. Demirel Hükümeti (03.11.1969)	25	0	0
32. Hükümet / 3. Demirel Hükümeti (06.03.1970)	26	0	0
33. Hükümet / 1. Erim Hükümeti (26.03.1971)	29	1	3,4
34. Hükümet / 2. Erim Hükümeti (11.12.1971)	25	0	0
35. Hükümet / Melen Hükümeti (22.05.1972)	25	0	0
36. Hükümet / Talu Hükümeti (15.04.1973)	25	0	0
37. Hükümet / 1. Ecevit Hükümeti (26.01.1974)	25	0	0
38. Hükümet / Irmak Hükümeti (17.11.1974)	27	1	3,7
39. Hükümet / 4. Demirel Hükümeti (31.03.1975)	36	0	0
40. Hükümet / 2. Ecevit Hükümeti (21.06.1977)	26	0	0
41. Hükümet / 5. Demirel Hükümeti (21.07.1977)	31	0	0
42. Hükümet / 3. Ecevit Hükümeti (05.01.1978)	40	0	0
43. Hükümet / 6. Demirel Hükümeti (12.11.1979)	29	0	0
44. Hükümet / Ulusu Hükümeti (20.09.1980)	39	0	0
45. Hükümet / 1. Özal Hükümeti (13.12.1983)	32	0	0
46. Hükümet / 2. Özal Hükümeti (21.12.1987)	41	1	2,4
47. Hükümet / Akbulut Hükümeti (09.11.1989)	34	1	2,9
48. Hükümet / 1. Yılmaz Hükümeti (23.06.1991)	35	1	2,8
49. Hükümet / 7. Demirel Hükümeti (21.11.1991)	34	3	8,8
50. Hükümet / 1. Çiller Hükümeti (25.06.1993)	64	4	6,2
51. Hükümet / 2. Çiller Hükümeti (05.10.1995)	30	2	6,6
52. Hükümet / 3. Çiller Hükümeti (30.10.1995)	35	2	5,7
53. Hükümet / 2. Yılmaz Hükümeti (06.03.1996)	33	3	9
54. Hükümet / Erbakan Hükümeti (28.06.1996)	40	4	10

55. Hükümet / 3. Yılmaz Hükümeti (30.06.1997)	42	2	4,7
56. Hükümet / 4. Ecevit Hükümeti (11.01.1999)	26	0	0
57. Hükümet / 5. Ecevit Hükümeti (28.05.1999)	62	3	4,8
58. Hükümet / Gül Hükümeti (18.11.2002)	25	1	4
59. Hükümet / 1. Erdoğan Hükümeti (14.03.2003)	31	2	6,4
60. Hükümet / 2. Erdoğan Hükümeti (29.08.2007)	39	2	5,1
61. Hükümet / 3. Erdoğan Hükümeti (06.07.2011-...)	26	1	3,8
TOPLAM	1656	34	2

Kaynak: www.tbmm.gov.tr (Bakanlar Kurulu listeleri), Şubat 2012

Tablo 20: İhtisas Komisyonları

TBMM Komisyonlar			
Komisyon Başkanlığı	Toplam Üye Sayısı	Kadın Üye Sayısı	Kadın Oranı (%)
TBMM İhtisas Komisyonları Başkanlığı	17	1	5,8
Komisyon Adı	Toplam Üye Sayısı	Kadın Üye Sayısı	Kadın Oranı (%)
Anayasa Komisyonu	26	6	23
Adalet Komisyonu	26	2	7,6
Milli Savunma Komisyonu	26	3	11,5
İç İşleri Komisyonu	26	2	7,6
Dış İşleri Komisyonu	26	1	3,8
Milli Eğitim, Kültür, Gençlik Ve Spor Komisyonu	26	5	19,2
Bayındırlık, İmar, Ulaştırma Ve Turizm Komisyonu	26	5	19,2
Çevre Komisyonu	26	2	7,6
Sağlık, Aile, Çalışma Ve Sosyal İşler Komisyonu	26	6	23
Tarım, Orman Ve Köy İşleri Komisyonu	26	1	3,8
Sanayi, Ticaret, Enerji, Tabii Kaynaklar, Bilgi Ve Teknoloji Komisyonu	26	1	3,8
Plan ve Bütçe Komisyonu	40	1	2,5

Kamu İktisadi Teşebbüsleri Komisyonu	35	1	2,8
İnsan Hakları İnceleme Komisyonu	26	3	11,5
Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu	26	20	76,9
Avrupa Birliği Uyum Komisyonu	25	6	24
Dilekçe Komisyonu	12	2	16,6

Kaynak: www.tbmm.gov.tr, Şubat 2012

İçişlerinde görev yapan kadın yönetici yoktur. Şubat 2012 verilerine göre 81 il valisinden sadece 1 tanesi kadındır. İçişleri Bakanlığında görevli kadın yönetici sayıları ve oranları tablo 21’de gösterilmiştir.

Tablo 21: İçişleri Bakanlığı Kadın Yönetici Sayısı ve Oranları

Unvan	Toplam Sayı	Kadı Sayısı	Kadın Oranı %
Bakan	1	0	0
Bakan Yardımcısı	1	0	0
Bakanlık Müsteşarı (Vekili)	1	0	0
Müsteşar Yardımcısı	3	0	0
Vali	81	1	1,2

Kaynak: www.icisleri.gov.tr, Şubat 2012

Dışişleri Bakanlığında görevli kadın yönetici sayısı diğer kurumlara oranla biraz daha yüksektir. Dışişleri Bakanlığı’nın 2012 verilerine göre 185 Büyükelçiden 21’i kadındır. Halen görevde bulunan 68 Başkonsolostan 12 tanesi kadındır. Dışişleri Bakanlığı ile ilgili veriler tablo 22’de gösterilmiştir.

Tablo 22: Dışişleri Bakanlığı Kadın Yönetici Sayısı ve Oranları

Unvan	Toplam Sayı	Kadın Sayısı	Kadın Oranı %
Halen Görevde Bulunan Büyükelçi Sayısı	185	21	11,3
Halen Görevde Bulunan Başkonsolos Sayısı	68	12	17,6
Dış temsilciliklerde diplomatik statüyü haiz personel sayısı	1030	342	33,2
Danışman Sayısı	20	9	45
Merkezdeki Genel Müdürlük Sayısı	17	2	11,7

Kaynak: TC Dışişleri Bakanlığı, Şubat 2012

Türkiye ekonomisini yöneten kuruluşlar arasında da kadın yönetici sayısı yok denecek kadar azdır. Buna göre, Hazine Müsteşarlığında birim yöneticileri arasında sadece bir kadın bürokrat yer alıyor BDDK’ da ve SPK’ da ise kadın yönetici bulunmuyor. Merkez Bankası,

banka meclis üyeleri, başkan yardımcıları ve para politikaları kurulu üyeleri arasında ise kadın bürokratlar yer almazken, sadece iki birim başında kadın bürokrat bulunuyor. Bunlar, Araştırma ve Para Politikası Genel Müdürlüğü, Bankacılık ve Finansal Kuruluşlar Genel Müdürlüğüdür. Yine Sosyal Güvenlik Kurumu'nun başında da bir kadın genel müdür görev yapıyor.

22 üyeli Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kurulu'nda sadece 3 kadın üye bulunuyor. Yüksek yargı organı olan Anayasa Mahkemesi ve Yargıtay'ın başkanları da erkek. Anayasa Mahkemesi tarihinde tek ve ilk kadın olarak başkanlık koltuğuna Tülay Tuğcu oturmuştur.

Kabinede Aile ve Sosyal Politikalar Bakanı Fatma Şahin tek kadın bakan olarak yer alıyor. Tek kadın bakan yardımcısı da yine Aile ve Sosyal Politikalar Bakan Yardımcısı Aşkın Asan iken bakanlıkta Hatice Kara da müsteşar yardımcısı olarak görev yapıyor. Maliye Bakanlığı, Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı, Ekonomi Bakanlığı, Çevre ve Şehircilik Bakanlığı, Adalet Bakanlığı, Gümrük ve Ticaret Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Gençlik ve Spor Bakanlığı, İçişleri Bakanlığı, Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, Dışişleri Bakanlığı, Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı, Kalkınma Bakanlığı'nda ise bakan yardımcısı, müsteşar ve müsteşar yardımcılıkları görevinde hiç kadın bulunmuyor.

Tablo 23: Yükseköğretim Kurulu (YÖK) Kadın Yönetici Sayısı ve Oranları

Unvan/Kurul	Toplam Sayı	Kadın Sayısı	Kadın Oranı %
YÖK Başkanı	1	0	0
YÖK Başkan Yardımcısı	2	0	0
YÖK Üyesi	15	2	13,3
YÖK Denetleme Kurulu	9	0	0

Kaynak: www.yok.gov.tr, Şubat 2012

Ülkemizde bulunan toplam 104 Devlet Üniversitesi rektöründen 6 tanesi kadındır. Eğitimin en üst kurulu olan üniversitelerin yönetiminin % 94,2' si erkek rektörlerin elindedir.

Tablo 24: Üniversitelerde Görevli Kadın Rektör Sayısı ve Oranları

Unvan/Kurul	Toplam Sayısı	Kadın Sayısı	Kadın Oranı (%)
Devlet Üniversitesi - Rektör	104	6	5,8

Kaynak: www.yok.gov.tr Ağustos 2013

Öğretim Elemanlarına bakıldığında kadınların diğer kurumlara göre daha fazla görev aldığı görülmektedir. Okutman ve çevirici gibi bölümlerde kadınların sayısı erkekleri geçmiştir. Kadınların erkeklere en fazla yaklaştığı statü ise öğretim elemanlarında görülmektedir.

Tablo 25: 2010-2011 Öğretim Yılı Üniversitelerde Görevli Öğretim Elemanları Sayıları ve Oranları

2010-2011 Öğretim Yılı Öğretim Elemanları Sayıları	Toplam Sayısı	Kadın Sayısı	Kadın Oranı (%)
Profesör	15529	4288	27,6
Doçent	8486	2735	32,3
Yardımcı Doçent	21717	7705	35,4
Öğretim Görevlisi	17520	6844	39
Okutman	8190	4917	60
Uzman	3257	1466	45
Araştırma Görevlisi	36669	17603	48
Çevirici	23	15	65
Eğitim ve Öğretim Planlayıcısı	104	26	25
TOPLAM	111495	45599	41

Kaynak: Yükseköğretim Kurulu 2010-2011 yılı istatistikleri

Milli Eğitim Bakanlığı Şubat 2012 verilerine bakıldığında okuma yazma bilmeyenlerin % 81 gibi büyük bir oranını kadınlar oluşturmaktadır. Kadınlar oran olarak okuma yazma bilen fakat bir okulu bitirmeyen ve ilkokul mezunlarında erkekleri oran olarak geçmişlerdir. Diğer eğitim düzeylerinin hepsinde erkekler kadınlara oranla daha fazla sayıdadır. Eğitim düzeylerine göre kadın dağılımı tablo 26'da gösterilmiştir.

Tablo 26: Eğitim Düzeylerine Göre Kadın Dağılımı

Bitirilen Eğitim Düzeyi	Toplam Sayısı	Kadın sayısı	Kadın Oranı (%)
Okuma Yazma Bilmeyen	3.825.644	3.125.244	81,6
Okuma Yazma Bilen Fakat Bir Okul Bitirmeyen	13.448.484	7.004.823	52
İlkokul Mezunu	15.709.975	8.736.049	55,6
İlköğretim Mezunu	10.820.045	4.738.678	43,8

Ortaokul veya Dengi Okul Mezunu	3.127.204	1.180.460	37,7
Lise veya Dengi okul Mezunu	11.374.336	4.818.017	42,3
Yüksekokul veya Fakülte Mezunu	4.566.049	1.873.644	41
Yüksek Lisans Mezunu	365.791	147.899	40,4
Doktora Mezunu	113.862	43.074	37,8
Bilinmeyen	2.782.071	1.310.993	47,1
TOPLAM	66.133.461	32.978.881	49,8

Kaynak: Milli Eğitim Bakanlığı, Şubat 2012

Dünyadaki eğilime paralel olarak, Türkiye’de yönetici konumuna gelmiş kadınların sayısı erkeklere oranla oldukça düşüktür. Kamu yönetiminde çalışan kadınlar eğitim açısından 1990 Genel Nüfus Sayımına göre 12’den yukarı yaştaki iktisaden faal kadın nüfusun toplamının sadece %0,2’si yönetici konumundadır. Kamu yönetiminde çalışan kadınlar eğitim açısından erkeklere kıyaslandığında, oldukça nitelikli olmalarına rağmen, yöneticilik görevlerinde kadın oranı özellikle üst düzey görevlerde yok denecek kadar azdır. Kamu sektöründe çalışan kadın profili toplam iş gücü içerisinde yer alan kadın iş gücünden çok farklı bir görünüm arz etmektedir. Türkiye’de yükseköğrenim mezunu kadınların büyük çoğunluğu kamu sektöründe çalışmaktadır (Şahin, 2002: 68).

Kamu sektörünün tamamında gözlenen üst ve orta düzeydeki kadın yöneticilerin azlığı kurumlar ve sektörler itibariyle de benzerlikler göstermektedir. Eğitim sektörü bunun en çarpıcı örneklerinden biridir.

Kamu sektöründe en fazla kadın istihdamı öğretmenlik alanı olmasına rağmen eğitim yöneticiliği genellikle bir kadın alanı değildir. Eğitimde yönetimin büyük bir bölümü erkekler tarafından gerçekleştirilir.

Bayan yöneticilerin ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında az olmasının nedenlerinin başında Türkiye’deki geleneksel, toplumsal ve kültürel yapının bayanların yöneticiliğine yeterince uygun olmaması yer almaktadır. Bu bulgular öğretmenlerin bayan yöneticilerle de çalışmak istedikleri görüşleriyle tutarlılık göstermektedir. Bunun, kişilerin bireysel olarak düşündüklerini toplumsal anlayışların üzerine çıkaramamalarından kaynaklandığı düşünülmektedir. Yönetimde kadın konusu incelenirken, cinsiyetle ilgili kişisel, kültürel, tarihsel tutum ve değerler ile inançların görmezlikten gelinmemesi gerekmektedir (Vilkinas, 2000: 261).

Milli Eğitimde bayan yöneticilerin az olmasının ikinci nedeni olarak tam gün çalışmanın zorluğu gelmektedir. Türk aile yapısında genelde evdeki işlerin kadının sorumluluğunda yürütülmesi, fazla mesai gerektiren işlere kadınların yönelmelerini güçleştirmektedir. Ergün(1996)'ün araştırması da aynı sonucu desteklemektedir. Üst yöneticiler genelde erkek yöneticilerle çalışmayı istemekte ve mesai dışında arandığında ulaşılabilen yöneticiler tercih edilmektedir. Altınışik (1995) 'ın araştırmasına göre, üst yöneticiler müdürlük için erkek öğretmenleri tercih etmekte ve kadın müdürlerin yönetim için gerekli zamanı ayıramadıkları hususu temel engeller arasında sıralanmaktadır.

Türkiye koşullarında okulların pek çok sorununun bulunması, okul içi ve okul dışı işlemlerin ve sorunların izlenmesinin mesai haricinde de çalışmayı gerektirmesi (çevreyle ve yönetimle ilişkiler, yapım ve onarım işleri, okul derneği ve velilerle ilişkiler vb.) bu yoğun çalışmaya bayanların kendilerini hazır hissetmemeleri diğer bir neden olarak görülmektedir.

Eşlerin desteğinin yeterli olmaması, eşinin çalışmasını isteyen erkeklerin de mesai saatleri en az olan işleri tercih etmeleri, Milli Eğitimde bayan yöneticilerin az olmasının başka nedenidir. Başka ülkelerde de bu görüşle paralellik gösteren bulgulara rastlanmaktadır. Örneğin Meksikalı kadınlarla yapılan görüşmelerde, aile desteğinin önemine işaret edilmiştir. Görüşme yapılan kadınlar, eşlerinden ve ailelerinden aldıkları desteğin hem işyerinde hem de ailede önemli olduğunu belirtmişlerdir (Muller and Rowell, 1987: 423).

Toplumsal algılmalarda bayan meslekleri ve erkek meslekleri ayırımının yapılması, yöneticiliğin erkek meslekleri arasında yer alması, Türk eğitim sektöründe bayan yöneticilerin yöneticiliğe yönelmesinin bir engeli olarak değerlendirilmektedir (Can, 2008: 5).

Yöneticiliğin hem erkek, hem de bayanlar için özendirici ve çekici özellikler taşıyamaması ve ek ekonomik avantajlar sağlamaması, herkes için olduğu gibi bayan öğretmenlerin de yöneticiliği istememesinin bir nedeni olarak görülmektedir. Altınışik(1995)'ın araştırmasına göre, Türkiye'de öğretim kademelerinde görev yapan öğretmenlerin % 84'ü okul müdürlüğünü bu gerekçelerle istememektedir.

Kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan toplam 2 milyon 548 bin çalışanın yüzde 35,9'unu kadınlar oluştururken, kamudaki kadın yönetici sayısı ise sadece yüzde 10'da kalmıştır. Kamuda çalışanların yüzde 64,1'i ve yöneticiliklerin ise yüzde 89,7'si erkeklerden oluşmaktadır. Devlet Personel Başkanlığı verilerinden yapılan belirlemelere göre, kamuda çalışan her üç kişiden birinin kadın olmasına rağmen, yöneticilikte ise her 10 yöneticiden birinin kadın olduğu belirtilmiştir.2013 yılı rakamlarına göre kamu kurum ve kuruluşlarında toplam 2 milyon 548 bin 56 kişi çalışmaktadır.

Kamuda 2013 yılı rakamlarına göre çalışan toplam 2 milyon 548 bin 56 çalışanın, 2 milyon 70 bin 929'u memur, 204 bin 513'ü işçi ve geçici personel, 148 bin 78'i sözleşmeli

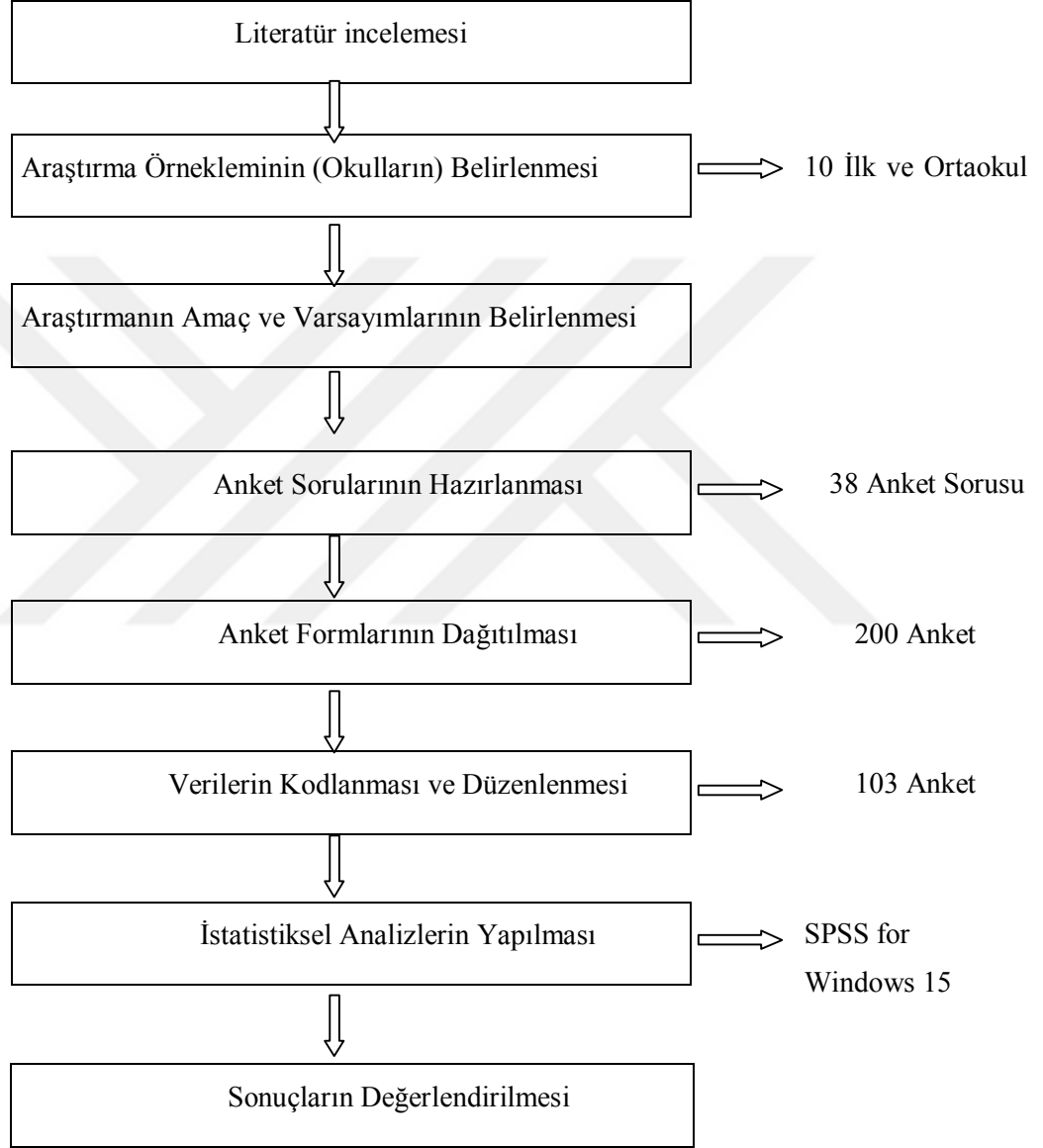
personel, 110 bin 633'ü öğretim elemanı ve 13 bin 903'ü ise hâkim ve savcılardan oluşmaktadır. Memuriyette kadın çalışanların oranı yüzde 38,7 olurken, bu oran erkeklerde ise yüzde 61,3 seviyesindedir.



BÖLÜM III

3. YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmanın yöntemi, evren, örneklem, veri toplama teknikleri, anket uygulaması ile ilgili bilgiler, verilerin elde edilme biçimi ve verilerin analiz edilmesinde kullanılan yöntem ve çalışmalarla ilgili bilgiler verilmiştir. Uygulanan araştırma yöntemi aşağıda şekil 1’de sırasıyla gösterilmektedir.



Şekil 1: Uygulanan Araştırma Yöntemi

3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma, tarama modelindedir. Tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu, var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma türleridir (Karasar, 1995: 77). Bu araştırma, ilgili okullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin, “Okul Yönetiminde Cinsiyet Etkeni ve Kadın Öğretmenlerin Okul Yöneticiliğe Bakış Açıları” hakkındaki görüşlerini belirlemek için yapılan betimsel bir çalışmadır.

Tüm sektörlerde olduğu gibi eğitim sektöründe özellikle yönetici kadrolarında istihdamda kadınların dezavantajlı konumda olduğundan hareket edilerek araştırma ile ilköğretim kurumlarında kadınların yönetici kadrolarında istihdamı ve bu istihdamın demografik yapısı ve olası sorunları ele almaya yönelik bir çalışma yapılmıştır. Araştırmada anket tekniği uygulanmıştır. Anket tekniği ile elde edilen verilerin ışığında İstanbul ili, Küçükçekmece ilçesinde yer alan ve Milli Eğitim Bakanlığına bağlı olarak eğitim ve öğretimi sürdüren ilköğretim okullarında öğretmen ve yönetici pozisyonunda çalışan kadınların profilleri, yaşadıkları sorunlar ve kadın yöneticilere bakış açısının değerlendirilmesi hedeflenmiştir. Bu değerlendirmede beşli likert ölçeği kullanılmıştır.

3.2. Araştırmanın Evreni Ve Örneklemi

Araştırmanın örneklemini İstanbul ili Küçükçekmece ilçesinde yer alan ve 2012-2013 eğitim-öğretim yılında Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı faaliyet gösteren resmi ilköğretim kurumları oluşturmaktadır. İlçede 2012-2013 Eğitim öğretim yılında faaliyet gösteren toplam 62 adet okul bulunmaktadır. 2013-2014 yılında 4+4+4 sisteminden sonra okullar ilkokul-ortaokul olarak ayrılmış ve Küçükçekmece’de 57 ilkokul ve 57 ortaokul oluşmuştur. Bu okullarda müdür, müdür başyardımcısı ve müdür yardımcısı konumunda istihdam edilen kadın yönetici sayısı 34’tür. Bunlardan 6 tanesi ilkokul, 1 tanesi ortaokulda müdür olarak görev yapmaktadır. Müdür başyardımcısı ve müdür yardımcısı konumunda bulunan kadın yönetici sayısı ise ortaokullarda 8, ilkokullarda 19 olarak belirtilmiştir.

Tablo 27: Küçükçekmece'deki Kadın Müdür ve Müdür Yardımcısı Sayıları

	Toplam Okul Sayısı	Kadın Müdür Sayısı	Kadın Müdür Yardımcısı Sayısı	Kadın Öğretmen Sayısı
Okul Öncesi	18	15	2	130
İlkokul	57	6	19	1050
Ortaokul	57	1	8	260
Lise	31	1	23	746

(Kaynak: Küçükçekmece İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü Haziran 2013)

Küçükçekmece ilçesinde yer alan okullar içerinden on okul seçilerek araştırmanın örneklemini oluşturulmuştur. Bu çalışmada özellikle evrendeki kadınların tamamına ulaşılmak istense de öğretmen ve yöneticilerin iş yoğunluğu, yöneticilerin il veya ilçedeki toplantıya katılmalarından dolayı ana kütlede örneklem seçilmesi tercih edilmiştir. Örneklem büyüklüğü belirlenirken ise, zaman ve maddi boyut kısıtlılığı da göz önünde bulundurularak evreni temsil yeteneğine sahip bir örneklem olmasına dikkat edilmiştir.

3.3. Veri Toplama Aracının Geliştirilmesi

Veri toplama aracının hazırlanmasında, araştırma ile ilgili yerli ve yabancı kaynaklardan yararlanarak literatür taraması yapılmıştır. İçerik açısından araştırmayla paralellik gösteren araştırmalar ve bunlara ait veri toplama araçları incelenmiştir. Veri toplama aracı olarak, araştırmacı ve danışmanı eşliğinde geliştirilen ve uzman görüşleri alınarak hazırlanan bir anket kullanılmıştır. Anket sorularının hazırlanması: Sorular, araştırma konusuna ve amacına uygun olarak daha önce yapılan, benzer ve yakın çalışmalardan da faydalanılarak hazırlanmıştır. Daha sonra hazırlanan soruların anlaşılabilirliği ile geçerliliğini test etmek amacıyla otuz kişilik bir gruba ön test uygulaması yapılmıştır. Uygulanan bu ön teste ait veriler, SPSS programı ile güvenilirlik bakımından analiz edilmiştir (0,84).

Denekler tarafından anlaşılmakta güçlük çekilen soruların bir kısmı düzeltilmiş, bir kısmı da anket formundan çıkartılmıştır.

Anket formu, anketi cevaplayacak olan kadın öğretmen ve yöneticilere yönelik genel bir tanıtım yazısı ile başlamıştır.

Anket formu iki bölümden oluşmaktadır. Formun ilk bölümünü, çoktan seçmeli olarak düzenlenmiş 8 sorudan oluşan kişisel bilgiler oluşturmaktadır. İkinci bölüm araştırmanın

içeriğine bağlı olarak “*Kişisel Etkenler, Sosyo-Kültürel Etkenler, Mesleki Etkenler*” boyutları dâhilinde 30 maddeden oluşmaktadır. Beşli likert ölçeğine uygun olarak 30 maddelik anket, “*Tamamen Katılıyorum*”, “*Katılıyorum*”, “*Kısmen Katılıyorum*”, “*Katılmıyorum*”, “*Hiç Katılmıyorum*” şeklinde yanıt düzeyleri içermektedir.

3.4. Verilerin Toplanması

Anketlerin uygulanabilmesi için öncelikle Milli Eğitim Bakanlığı’ndan gerekli izin alınmıştır. Örnekleme alınan okullarda görev yapan öğretmen ve yöneticilere toplam 200 anket dağıtılmış, 120’si yanıtlanmış olarak geri toplanmıştır. Bunlardan da 17 tanesi yarım doldurulduğu için işleme alınmamıştır. Sonuç olarak, 103 anket formu üzerinde işlem yapılmıştır. Anket formları deneklere, araştırmacı tarafından elden dağıtılmış ve toplanmıştır.

Tablo 28: Anket Uygulanması Yapılan Okullar ve Bunlara Dağıtılan Anket Sayıları

Okulun Adı	Verilen	Alınan	Geçersiz
Halkalı Doğa İlkokulu	20	12	1
Halkalı Doğa Ortaokulu	20	10	2
Şehit Er Müslüm Zengin İlkokulu	20	10	1
Şehit Er Müslüm Zengin Ortaokulu	20	9	2
Şehit Efkân Kıran İlkokulu	20	8	0
Mustafa Eravutmuş Ortaokulu	20	11	4
Altınşehir İlkokulu	20	11	2
Behiye-Selim Pars İlkokulu	20	8	3
80.Yıl Ortaokulu	20	12	1
Hayriye Gök İlkokulu	20	12	1
TOPLAM	200	103	17

3.5.Verilerin Çözümlemesi

Verilerin analizinde SPSS (Statistical Package for Social Sciences) 15,0 programı kullanılmıştır. Anket maddelerine verilen yanıtların puanlanmasında, olumlu maddeler, belirlenen yanıt düzeylerine göre 5, 4, 3, 2, 1 puan; olumsuz maddeler de 1, 2, 3, 4, 5 puan olacak şekilde belirlenmiştir.

Kruskal-Wallis Testi: Varyans analizi, parametrik test varsayımları yerine getirildiği zaman, ölçümle belirtilen iki veya daha çok bağımsız grup arasında farklılık olup olmadığını araştırmak amacıyla kullanılır (Kabukçu, 1994: 262).

Ki-Kare Testi (Ch-Square Test): Gözlenen ve beklenen frekanslar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığı temeline dayanır. Niteliksel olarak belirtilen verilerin analizinde kullanılır.

Araştırmada yer verilen bağımsız değişkenlerden medeni durum ve çocuk değişkenlerine yönelik, deneklerin cevapları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla “Bağımsız Örnek t Sınaması” (Independent Samples t Test) uygulanmıştır.

“Yaş, Görev Türü, Mesleki Kıdem” değişkenlerine yönelik olarak da deneklerin cevapları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla, değişken grupları arasında homojen bir dağılım bulunmadığından, parametrik olmayan Kruskal-Wallis sınaması uygulanmıştır.

Araştırmaya katılan yönetici ve öğretmenlerin katılma düzeyleri ve bu düzeyleri karşılayan rakamsal değerler aşağıdaki çizelgede verilmiştir. Yönetici ve öğretmenlerin sorulara verdikleri cevaplar 0.05 manidarlık düzeyine göre değerlendirilmiştir.

Tablo 29: Deneklerin Katılma Derecelerine Göre Belirlenen Düzeyleri

Puan	Katılma Derecesi	Sınırlar
5	Tamamen Katılıyorum	4.20 - 5.00
4	Katılıyorum	3.40 - 4.19
3	Kısmen Katılıyorum	2.60 - 3.39
2	Katılmıyorum	1.80 - 2.59
1	Hiç Katılmıyorum	0 - 1.79

BÖLÜM IV

4. BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde, araştırmanın alt problemleri doğrultusunda yapılan analizlere ilişkin bulgular ve yorumlar yer almaktadır.

4.1. Kadın Yönetici ve Öğretmenlerin Kişisel Durumuna İlişkin Bulgular

Anket uygulanan 103 kadın öğretmen ve yöneticiye ait kişisel bulgular aşağıda tabloda verilmiştir.

4.1.1. Kadın yönetici ve öğretmenlerin yaş durumu

Tablo 30'da anket uygulanan kadın yönetici ve öğretmenlerin yaş dağılımı verilmektedir. Katılımcıların önemli bir çoğunluğu (yüzde 44'ü), 30 yaş ve altı aralığındadır. Yaşları 31-40 arasında olan kadın yönetici ve öğretmenler yüzde 41, yaşları 41-50 aralığında olan kadın yönetici ve öğretmenlerin oranı yüzde 6 ve yaşları 51 yaş üzerinde olan kadın yönetici ve öğretmenlerin oranı yüzde 12'dir.

Tablo 30: Kadın Yönetici ve Öğretmenlerin Yaş Durumu

Yaş Durumu	Frekans	Yüzde %
30 Yaş ve Altı	44	42,7
31-40 Yaş Arası	41	39,8
41-50 Yaş Arası	6	5,8
51 Yaş ve üzeri	12	11,7

4.1.2. Kadın yönetici ve öğretmenlerin medeni durumuna ilişkin bulgular

Tablo 31'de anket uygulamasına katılan kadın yönetici ve öğretmenlerin yüzde 70,9 evlidir. Kadın yönetici ve öğretmenlerin yüzde 29,1'i ise bekârdır.

Tablo 31: Kadın Yönetici ve Öğretmenlerin Medeni Durumu

Medeni Durumu	Frekans	Yüzde %
Evli	73	70,9
Bekâr	30	29,1

4.1.3. Kadın yönetici ve öğretmenlerin eşlerinin çalışma durumuna ilişkin bulgular

Ankete katılan kadın yönetici ve öğretmenlerinin yüzde 65'inin eşleri çalışmaktadır. Yüzde 10,7'sinin eşleri ise herhangi bir işte çalışmamaktadır.

Tablo 32: Kadın Yönetici ve Öğretmenlerin Eşlerinin Çalışma Durumu

Eşin Çalışma Durumu	Frekans	Yüzde %
Evet	67	65
Hayır	11	10,7
Cevap vermeyen	25	24,3

4.1.4. Kadın yönetici ve öğretmenlerin çocuk durumuna ilişkin bulgular

Ankete katılan kadın yönetici ve öğretmenlerinin yüzde 55'i çocuk sahibidir. Yüzde 48'inin ise çocukları yoktur.

Tablo 33: Kadın Yönetici ve Öğretmenlerin Çocuk Durumu

Çocuk durumu	Frekans	Yüzde %
Var	55	53,4
Yok	48	46,6

4.1.5. Kadın yönetici ve öğretmenlerin eğitim durumuna ilişkin bulgular

Kadın Yönetici ve öğretmenlerin eğitim durumlarına bakıldığında; % 10,7'si üç yıllık eğitim enstitüsü mezunu, % 69,9'u eğitim fakültesi mezunu, % 11,7'si yüksek lisans mezunu ve % 6,8'i de diğer fakülte ve bölümlerden mezun olmuştur. Kadın Yönetici ve öğretmenler arasında doktora yapan sadece bir kişi bulunmaktadır.

Tablo 34: Kadın Yönetici ve Öğretmenlerin Eğitim Durumu

Eğitim Durumu	Frekans	Yüzde %
3 Yıllık Eğitim Enstitüsü	11	10,7
Eğitim Fakültesi	72	69,9
Yüksek Lisans	12	11,7
Doktora	1	1
Diğer	7	6,8

4.1.6. Kadın yönetici ve öğretmenlerin görev durumuna ilişkin bulgular

Araştırma kapsamındaki öğretmen ve yöneticilerin görevleri incelendiğinde (Tablo 35) % 91,3'lük oranla en çok öğretmenlikte, ardından % 4,9'lük oranla müdür yardımcılığında görev aldıkları görülmektedir. Bu durum literatürdeki araştırmaları da destekler nitelikte kadın öğretmenlerin daha çok öğretmen pozisyonunda toplandıklarını işaret etmektedir.

Tablo 35: Kadın Yönetici ve Öğretmenlerin Görev Durumu

Görev Durumu	Frekans	Yüzde %
Müdür	4	3,9
Müdür Yardımcısı	5	4,9
Öğretmen	94	91,3

4.1.7. Kadın yönetici ve öğretmenlerin mesleki kıdem (öğretmen olarak) durumuna ilişkin bulgular

Araştırmaya katılan kadın yönetici ve öğretmenlerin yüzde 53,4'lük kısmı 10 yıl ve daha az mesleki kıdeme sahiptir. 11-20 yıl arası öğretmen olarak mesleki kıdemi bulunanlar yüzde 33, 21-30 ve 31-40 yıl arası mesleki kıdemi bulunanların yüzdesi ise 6,8'dir.

Tablo 36: Kadın Yönetici ve Öğretmenlerin Mesleki Kıdem (öğretmen olarak) Durumu

Mesleki Kıdem (öğretmen)	Frekans	Yüzde %
10 yıl ve daha az	55	53,4
11-20 yıl arası	34	33
21-30 yıl arası	7	6,8
31-40 yıl arası	7	6,8

4.1.8. Kadın yönetici ve öğretmenlerin mesleki kıdem (yönetici olarak) durumuna ilişkin bulgular

Araştırmaya katılan 103 yönetici ve öğretmenden sadece 26 tanesinin yönetici olarak kıdemi bulunmaktadır. Bu 26 kişiden sadece 9 tanesi halen yönetici olarak görev yapmaktadır. 11-20 yıl arası yöneticilik kıdemi bulunan 2 kişi şuan yöneticiliğe devam etmemektedirler. Görev ve yönetici olarak mesleki kıdemlerin karşılaştırılması tablo 38'de belirtilmiştir. Yönetici olarak görev yapanların mesleki kıdemlerinin 10 yılın altındadır. Araştırmaya katılan 103 öğretmen ve yöneticiden hiçbirinin yönetici olarak mesleki kıdemleri 20 yıl ve üstüne çıkmamıştır.

Tablo 37: Kadın Yönetici ve Öğretmenlerin Mesleki Kıdem (yönetici olarak) Durumu

Mesleki Kıdem (yönetici)	Frekans	Yüzde %
10 yıl ve daha az	24	23,3
11-20 yıl arası	2	1,9
21-30 yıl arası	-	-
31-40 yıl arası	-	-

Tablo 38: Kadın Yönetici ve Öğretmenlerin Mesleki Kıdem (yönetici olarak) ile Görev Durumu Karşılaştırılması

Görev Durumu	Mesleki Kıdem (yönetici Olarak)	
	10 yıl ve daha az	11-20 yıl arası
Müdür	4	-
Müdür Yardımcısı	5	-
Öğretmen	15	2

Yönetici olarak mesleki kıdemler incelendiğinde müdür olarak görev yapanlar 4 kişi ve bunların mesleki kıdemleri 10 yıl ve altındadır. Halen müdür yardımcısı olarak görev yapan kadın yöneticilerin sayısı 5'tir ve yönetici olarak mesleki kıdemleri 10 yıl ve altında olarak belirtilmiştir. Daha önce yöneticilik yapmış 17 öğretmenin, yöneticilik kıdemleri 15'inin 10 yıl ve daha az, 2 tanesinin 11-20 yıl arası olduğu anlaşılmaktadır. Ankete katılan deneklerin yönetici olarak mesleki kıdemlerine bakılarak çıkartılabilecek sonuç ise kadın öğretmenlerin yöneticilik görevleri kısa sürmektedir. Kadınların yöneticilik görevlerinin kısa sürmesi evlilik, çocuk sahibi olma gibi durumlarla doğru orantılıdır.

4.1.9. Katılımcıların yaşları ve eğitim düzeyine göre dağılım durumuna ilişkin bulgular

Tablo 39'da görüldüğü üzere örneklem büyük oranda 30 yaş ve altı ve 31-40 yaş arası ve eğitim Fakültesi mezunlarından oluşmaktadır. Bu tablodaki göstergeler de eğitim sistemimiz bünyesinde çalışan kadın öğretmen ve yöneticilerin genç bir kadrodan oluştuğu varsayımını desteklemektedir. Ayrıca öğretmen olan kadınların yüksek lisans ve doktora yapma konusunda isteksiz olduğu varsayımını desteklemektedir.

Tablo 39: Katılımcıların Yaşları ve Eğitim Düzeyine Göre Dağılım

	Eğitim Düzeyi					Toplam
	3 yıllık Eğitim Enstitüsü	Eğitim Fakültesi	Yüksek Lisans	Doktora	Diğer	
<i>30 yaş ve altı</i>	5	28	6	0	5	44
<i>31-40 yaş arası</i>	1	35	3	1	1	41
<i>41-50 yaş arası</i>	1	4	1	0	0	6
<i>51 yaş ve üzeri</i>	4	5	2	0	1	12
Toplam	11	72	12	1	7	103

4.1.10. Katılımcıların medeni durum ve çocuk sahibi olma durumuna ilişkin bulgular

Tablo 40'a bakıldığında evli olan 75 öğretmen ve yöneticiden 52'sinin çocuğu bulunmaktadır. Eşinden ayrılmış ve çocuğu olan 3 öğretmen bulunmaktadır. Öğretmenlerin çocuk sahibi olmaları yöneticiliğe bakış açılarını değiştirmektedir. Tablo 41'de çocuk sahibi olmakla görev durumu karşılaştırılmıştır. Ankete katılan 4 okul müdürünün ve 2 müdür yardımcısının çocuk sahibi olmadığı görülmüştür.

Tablo 40: Katılımcıların Medeni Durum Ve Çocuk Sahibi Olma Durumunun Karşılaştırılması

	Çocuk Durumu		Toplam
	Var	Yok	
Evli	52	23	75
Bekar	3	25	28
Toplam	55	48	103

Tablo 41: Katılımcıların Eğitim Durumu ile Çocuk Sahibi Olma Durumunun Karşılaştırılması

Çocuğunu Var mı?	Görev Durumu			Toplam
	Müdür	Müdür Yard.	Öğretmen	
Var	0	3	52	55
Yok	4	2	42	48
Toplam	4	5	94	103

Yapılan Bağımsız Örneklem T testinde çocuk sahibi olmakla görev durumu arasında herhangi bir anlamlı farklılık bulunmamıştır. Ayrıca medeni durum ve eğitim durumu arasında da herhangi anlamlı farklılık bulunmamıştır.

4.2. Sorunu Tespit Etmeye Yönelik Alt Problemlere İlişkin Bulgular ve Hipotezlerin İncelenmesi

Anket formunun bu bölümünde genel anlamda kadın yönetici ve öğretmenlerin yönetim kadrolarında görev almamasına bakış açılarını tespit etmeye yönelik sorulara yer verilerek bu sorulara cevap aranmıştır. Uygulama grubunun konuya ilişkin cevapları tablolar şeklinde frekans dağılımı, yüzdeleri ile birlikte aşağıda tablo 42'de ele alınmıştır.

Tablo42: Kadın Yönetici ve Öğretmenlerin Yapmış Olduğu Anketlerin Frekans Tablosu

NO	MADDELER		Tamamen Katılıyorum	Katılıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılmıyorum	Hiç Katılmıyorum
1	Öğretmenlik mesleği kadınlara yöneticilikten daha çok yakışmaktadır.	f %	10 9,7	23 22,3	22 21,4	33 32,0	15 14,6
2	Kadınlar, ailelerini ihmal edeceklerini düşündüklerinden yönetici olmayı tercih etmezler.	f %	20 19,4	34 33,0	36 35,0	10 9,7	3 2,9
3	Kadınların okul yöneticisi pozisyonunda bulunmaları aile ve çocuklarıyla yeterince ilgilenememelerine sebep olabilmektedir.	f %	12 11,7	25 24,3	41 39,8	19 18,4	6 5,8
4	Erkekler, kadınların yönetici olmasına engel olurlar.	f %	4 3,9	16 15,5	41 39,8	31 30,1	11 10,7
5	Kadınlar iyi bir eğitim kurumu yöneticisi olabilir.	f %	44 42,7	43 41,7	11 10,7	2 1,9	3 2,9
6	Kadınlar yönetim işlerine yeterince zaman ayıramamaktadırlar.	f %	2 1,9	25 24,3	26 25,2	39 37,9	11 10,7
7	Yöneticilik uzun süren yorucu çalışmayı gerektirdiğinden kadınlar tarafından tercih edilmez	f %	8 7,8	28 27,2	39 37,9	25 24,3	2 1,9
8	Kadınlar, yöneticilik işinin kendi ev işlerini yapmalarını engelleyeceğini düşünürler.	f %	11 10,7	24 23,3	40 38,8	24 23,3	4 3,9
9	Kadınlar, yöneticiliği zor ve yorucu bulduklarından öğretmenliği tercih ederler.	f %	16 15,5	22 21,4	33 32	26 25,2	6 5,8
10	Kadınların eğitim kurumlarında yönetici olmalarına eşleri izin vermemektedir.	f %	5 4,9	4 3,9	31 30,1	48 46,6	15 14,6
11	Kadınlar yöneticilik mesleğinin gerektirdiği katılığa sahip değildirlar.	f %	4 3,9	7 6,8	18 17,5	50 48,5	23 22,3
12	Kadınlar yöneticilikleri esnasında görevini gerektirdiği radikal kararları alamazlar.	f %	0 0	8 7,8	8 7,8	54 52,4	33 32,0

13	Kadınlar yöneticilikleri esnasında yeterince objektif olamazlar.	f %	2 1,9	3 2,9	16 15,5	50 48,5	32 31,1
14	Kadınların yönetici pozisyonunda çalışmaya karşı isteksiz oluşları onların yönetim görevlerinde başarılı olmalarına engel olabilmektedir.	f %	1 1	10 9,7	36 35	38 36,9	18 17,5
15	Kadın öğretmenler, yöneticilik mesleğini sever ve ilgi duyarlar.	f %	9 8,7	34 33,0	38 36,9	19 18,4	3 2,9
16	Okul yöneticisi pozisyonundaki kadınlar annelik ve yöneticilik arasında rol çatışması yaşarlar.	f %	5 4,9	13 12,6	34 33,0	35 34	16 15,5
17	Kadın yöneticilere toplum güven duymaz.	f %	3 2,9	5 4,9	24 23,3	42 40,8	29 28,2
18	Kadın yöneticiler erkek yöneticilere göre daha sorumluluk sahibidirler.	f %	25 24,3	36 35,0	20 19,4	20 19,4	2 1,9
19	MEB'deki bazı yönetmelikler kadınların yönetici olmasında teşvik edici unsurlar içerir.	f %	6 5,8	17 16,5	36 35,0	38 36,9	6 5,8
20	Kadınlar, yönetici olarak, çeşitli insan gruplarıyla muhatap olmak istemezler.	f %	5 4,9	8 7,8	25 24,3	42 40,8	23 22,3
21	Kadınlar, yönetici olarak erkekler karşısında kendilerini zayıf görürler.	f %	3 2,9	7 6,8	19 18,4	46 44,7	27 26,2
22	Kadınlar yönetici olarak okulda insan ilişkileri açısından daha olumlu bir örgüt ortamı oluşturabilirler.	f %	25 24,3	35 34,0	25 24,3	16 15,5	2 1,9
23	Yönetici konumundaki kadınlar varlığı, diğer kadınlar için iyi bir örnek oluşturur.	f %	31 30,1	41 39,8	17 16,5	12 11,7	2 1,9
24	Okul yöneticiliğinde yeterince hizmet içi eğitime yer verilmediğinden dolayı yöneticiliğe talip olmak büyük cesaret gerektirir.	f %	12 11,7	26 25,2	28 27,2	27 26,2	10 9,7

25	Kadın yöneticiler birlikte çalıştığı personelin düşüncesine daha çok önem verdiği için erkek yöneticilerden daha başarılı olabilirler.	f %	16 15,5	35 34,0	31 30,1	15 14,6	6 5,8
26	Kadınların insan ilişkilerinde erkeklere nazaran daha esnek olmaları yöneticilik görevlerini yürütmelerine engel olabilmektedir.	f %	1 3,9	4 13,6	14 30,1	39 37,9	14 13,6
27	Erkekler, kadın yöneticilerden emir almak istemediklerinden dolayı kadınların yönetici olmalarını desteklemezler.	f %	26 25,2	30 29,1	31 30,1	12 11,7	4 3,9
28	Yöneticilik konusunda kadınlar kendilerini yeterli görürler.	f %	26 25,2	53 51,5	19 18,4	5 4,9	0 0
29	Başarılı yöneticilerin herhangi bir ödül almaması, kadınların yöneticiliğe olan isteğini azaltır.	f %	8 7,8	21 20,4	33 32,0	31 30,1	10 9,7
30	Kadın yöneticiler, muhtemel sorunlar karşısında yeterli direnci gösterir ve sorunları kısa zamanda çözüme ulaştırırlar.	f %	20 19,4	48 46,6	23 22,3	11 10,7	1 1

Tablo 42’de yer alan birinci değişkende “Öğretmenlik mesleği kadınlara yöneticilikten daha çok yakışmaktadır.” yargısı yer almıştır. Anketi cevaplayan kadınlardan % 14,6’sı bu yargıya hiç katılmadığını, % 32’si katılmadığını, % 21,4’ü kısmen katıldığını belirtirken, % 22,3’ü katıldığını ve % 10’u ise tamamen katıldığını ifade etmiştir. Bu değişkene göre kadınların % 55’inin kendilerinin de yöneticilik kadrolarında yer almasını istediğini söylemek mümkündür.

Tablo 42’de yer alan “Kadınlar, ailelerini ihmal edeceklerini düşündüklerinden yönetici olmayı tercih etmezler.” değişkenini anketi cevaplayan kadınlardan % 34’ü kısmen katıldığını belirtirken, % 33’ü katıldığını ve % 19,4’u ise tamamen katıldığını ifade etmiştir. Bu oranlar toplandığında % 87,4’lük bir kısım bu değişkene olumlu yanıt vermiştir. Kadınların yöneticiliği tercih etmemelerindeki genel yargılardan biri ailelerini ihmal edeceklerini düşünmeleridir. Bu değişkendeki sonuç bunu desteklemektedir.

Tabloda yer alan bir diğer değişkende “ Erkekler, kadınların yönetici olmasına engel olurlar.” sorusuna kadınların %58,2’si olumlu cevap verirken, yüzde 40,8’i olumsuz cevap

vermiştir. Anketi cevaplayan kadınlar, erkeklerin kendilerini yöneticilik pozisyonunda engellediklerini düşünmüşlerdir. Yönetmeliklerde kadınlara yöneticilik konusunda pozitif ayırım yapılması ve yönetici seçiminde sınav uygulamasının yapılması böyle bir durumu ortadan kaldırmaktadır.

Tablo 42’de yer alan “Kadınlar yöneticilik mesleğinin gerektirdiği katkıya sahip değildirlir.” değişkenine verilen cevaplarda % 70’8’i bu yargıya katılmamaktadır. Ankete katılanlar kadınların yöneticiliğe uygun olduğunu söylemektedir. Bir başka değişkende “Kadınlar yöneticilikleri esnasında görevini gerektirdiği radikal kararları alamazlar.” yargısına kadınların %84,4’ü olumsuz yanıt vermişlerdir. Bu değişkenlerden yola çıkarak ankete katılanlarının büyük bir çoğunluğu kadınların yöneticiliğe uygun olduğunu görmekte ancak ailelerini ihmal edeceklerini düşündüklerinden yönetici olmayı düşünmediklerini belirtmektedirler.

Tablo 42’de yer alan “Kadınlar, yöneticilik işinin kendi ev işlerini yapmalarını engelleyeceğini düşünürler.” değişkenine verilen cevaplarda % 72,8’i bu yargıya katılmaktadır. Ankete katılan kadınlar, yöneticilik işinin kendilerinin ev işlerini yapmaları konusunda engel olacağını düşünmüşlerdir. Bu yargıya verilen cevaplardan da anlaşılacağı üzere kadınlar ev işlerini öncelikli olarak kendi işleri olarak görürler.

Tablo 42’de yer alan “Kadınlar, yöneticiliği zor ve yorucu bulduklarından öğretmenliği tercih ederler.” değişkenine kadın öğretmen ve yöneticilerin % 5,8’i bu yargıya hiç katılmadığını, % 25,2’si katılmadığını, % 32’si kısmen katıldığını belirtirken, % 21,4’ü katıldığını ve % 15,5’i ise tamamen katıldığını ifade etmiştir. Verilen cevaplardan da anlaşılacağı üzere % 69,4’lük bir kısım yöneticiliği tercih etmeme nedenini, yöneticiliğin zor ve yorucu olduğunu ve bu yüzden öğretmenliği tercih ettiklerini söylemişlerdir. Buradaki cevaplardan da anlaşılacağı üzere kadın öğretmenler için öncelik her zaman öğretmenlik olmuştur. Yöneticilik onlar için ikinci planda gelmektedir.

Tablo 42’de yer alan “Kadın yöneticilere toplum güven duymaz.” değişkenine kadın öğretmen ve yöneticilerin % 69’u olumsuz cevap vermiş ve toplumun kadın yöneticilere herhangi bir önyargısı olmadığını desteklemiştir.

Tablo 42’de yer alan “Kadın yöneticiler erkek yöneticilere göre daha sorumluluk sahibidirlir.” kadın öğretmen ve yöneticilerin % 69’u bu yargıya katıldıklarını belirtmişlerdir. Kadın öğretmen ve yöneticilerin vermiş olduğu cevaplara bakarak, kadın yöneticilerin erkek yöneticilere göre daha sorumluluk sahibi olduğu düşüncesi ortaya çıkmaktadır.

Tablo 42’de yer alan “Yönetici konumundaki kadınlar varlığı, diğer kadınlar için iyi bir örnek oluşturur.” kadın öğretmen ve yöneticilerin % 1,9’u bu yargıya hiç katılmadığını, % 11,7’si katılmadığını, % 16,5’i kısmen katıldığını belirtirken, % 39,8’i katıldığını ve % 30,1’i

ise tamamen katıldığını ifade etmiştir. Yüzde 86,4'lük bir kısım bu yargıyı desteklemiştir. Kadın çalışanlar, yönetici olan kadınların varlığının onlara iyi örnek oluşturduğunu belirtmektedir.

Tablo 42'de yer alan "Kadın yöneticiler birlikte çalıştığı personelin düşüncesine daha çok önem verdiği için erkek yöneticilerden daha başarılı olabilirler." yargısına kadın öğretmen ve yöneticilerin yüzde 76,4'lük bir kısmı katıldıklarını belirtmişlerdir. Ankete katılan kadınlara göre kadın yöneticiler, erkek yöneticilere göre personelin düşüncesine daha çok önem verdiklerini ve kadın yöneticilerin daha başarılı olduklarını belirtmektedir.

Tablo 42'de yer alan "Erkekler, kadın yöneticilerden emir almak istemediklerinden dolayı kadınların yönetici olmalarını desteklemezler." kadın öğretmen ve yöneticilerin % 3,9'u bu yargıya hiç katılmadığını, % 11,7'si katılmadığını, % 30,1'i kısmen katıldığını belirtirken, % 29,1'i katıldığını ve % 25,2'si ise tamamen katıldığını ifade etmiştir. Bu yargıya verilen cevaplar incelendiğinde kadınların yüzde 84,4'ü erkeklerin kadınların yöneticiliğini desteklemediklerini belirtmişlerdir. Bunun sebebi olarak da erkeklerin, erkeklerin kadınlardan emir almak istemediklerini göstermişlerdir.

4. 3. Değişkenlere Göre Anamlı Farklılık Gösteren Maddeler

Kadın öğretmen ve yöneticilere uygulanan anket formundaki maddeler, yaş, medeni durum, eşin çalışma durumu, çocuk, eğitim, görev, öğretmen ve yönetici olarak mesleki kıdem durumu değişkenlerine göre anlamlı farklılık olup olmadığına bakılmıştır.

4. 3. 1. Yaş türü değişkenine göre anlamlı farklılık gösteren maddeler

Tablo 43' deki p değeri (Asymp. Sig.=0,002) 0,05'den küçük olduğundan anlamlı bir ilişki vardır. Yaş türü değişkenine göre anlamlılık içeren maddelerden, "Kadınların okul yöneticisi pozisyonunda bulunmaları aile ve çocuklarıyla yeterince ilgilenememelerine sebep olabilmektedir (Md. 3) . İfadesi için 30 yaş ve altı ve 31-40 yaş arasındaki öğretmenler kısmen katılıyorum düzeyinde görüş bildirirken, 41-50 yaş arası ve 51 yaş ve üzeri katılmıyorum düzeyinde görüş belirtmişlerdir. 40 yaş ve altı olan kadınlar, Okul yöneticiliğinin, okul yöneticisi olan kadınların aile ve çocuklarıyla yeterince ilgilenememelerine yol açtığını düşünmektedir. 40 yaş ve üstü olan kadınlar ise bu yargıya katılmadıklarını bildirmişlerdir. Yaş değişkenine göre anketin diğer maddeleri incelendiğinde istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 43: Yaş ile Anket Soruları Arasındaki İlişkinin Chi-square Sonuçları

Değişken	Yaş	N	Asy. Sig.
Md.3 Kadınların okul yöneticisi pozisyonunda bulunmaları aile ve çocuklarıyla yeterince ilgilenememelerine sebep olabilmektedir.	30 yaş ve altı	44	p<0,05
	31- 40 yaş arası	41	
	41-50 yaş arası	6	
	51 yaş ve üzeri	12	

4. 3. 2. Medeni durum değişkenine göre anlamlı farklılık gösteren maddeler

Bulgulara göre **Md.2, Md.10, Md.18, Md.22, Md.24** ve **Md. 30**'daki p değerleri 0,05'den küçük olduğundan dolayı medeni durum değişkeniyle bu maddeler arasında anlamlı bir ilişki vardır. Bir başka deyişle, ilgili maddelere ilişkin evli ve bekâr öğretmenler farklı görüşlere sahiptirler. Anketin geri kalan 26 maddesinde evli ve bekâr öğretmen ve yöneticilerin görüşleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p>0.05$).

Tablo 44: Medeni Durum Değişkeni ile Anket Soruları Arasındaki İlişkinin Chi-square Sonuçları

Değişken	Medeni durum	N	Asy. Sig.
Md.2 Kadınlar, ailelerini ihmal edeceklerini düşündüklerinden yönetici olmayı tercih etmezler.	Evli	73	p<0,05
	Bekâr	30	
Md.10 Kadınların eğitim kurumlarında yönetici olmalarına eşleri izin vermemektedir.	Evli	73	p<0,05
	Bekâr	30	
Md.18 Kadın yöneticiler erkek yöneticilere göre daha sorumluluk sahibidirler.	Evli	73	p<0,05
	Bekâr	30	
Md.22 Kadınlar yönetici olarak okulda insan ilişkileri açısından daha olumlu bir örgüt ortamı oluşturabilirler.	Evli	73	p<0,05
	Bekâr	30	
Md.24 Okul yöneticiliğinde yeterince hizmet içi eğitime yer verilmediğinden dolayı yöneticiliğe talip olmak büyük cesaret gerektirir.	Evli	73	p<0,05
	Bekâr	30	

Md.30 Kadın yöneticiler, muhtemel sorunlar karşısında yeterli direnci gösterir ve sorunları kısa zamanda çözüme ulaştırırlar.	Evli	73	p<0,05
	Bekâr	30	

4.3.3. Eşin çalışma durumu değişkenine göre anlamlı farklılık gösteren maddeler

Tablo 45’deki **Md.2, Md.3, Md.6, Md.15, Md.21, Md. 22 ve Md.24**’ün “p” değeri 0,05’ten küçük olduğundan dolayı eşin çalışma durumu değişkeniyle bu maddeler arasında anlamlı bir ilişki vardır. Ankette olan diğer 23 soru incelenmiş ve eşin çalışma durumuyla anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (p>0,05) .

Tablo 45: Eşin Çalışma Durumu Değişkenine ile Anket Soruları Arasındaki İlişkinin Chi-square Sonuçları

Değişken	Eş Çalışıyor mu?	N	Asy. Sig.
Md.2 Kadınlar, ailelerini ihmal edeceklerini düşündüklerinden yönetici olmayı tercih etmezler.	Evet	67	p<0,05
	Hayır	36	
Md.3 Kadınların okul yöneticisi pozisyonunda bulunmaları aile ve çocukları ile yeterince ilgilenememelerine sebep olabilmektedir.	Evet	67	p<0,05
	Hayır	36	
Md.6 Kadınlar yönetim işlerine yeterince zaman ayıramamaktadırlar.	Evet	67	p<0,05
	Hayır	36	
Md.15 Kadın öğretmenler, yöneticilik mesleğini sever ve ilgi duyarlar.	Evet	67	p<0,05
	Hayır	36	
Md.21 kadınlar, yönetici olarak erkekler karşısında kendilerini zayıf görürler.	Evet	67	p<0,05
	Hayır	36	
Md.22 Kadınlar yönetici olarak okulda insan ilişkileri açısından daha olumlu bir örgüt ortamı oluşturabilirler.	Evet	67	p<0,05
	Hayır	36	

Md.24 Okul yöneticiliğinde yeterince hizmet içi eğitime yer verilmediğinden dolayı yöneticiliğe talip olmak büyük cesaret gerektirir.	Evet	67	p<0,05
	Hayır	36	

4. 3. 4. Çocuk durumu değişkenine göre anlamlı farklılık gösteren maddeler

Tablo 46'daki **Md.2, Md.10, Md.16** ve **Md.27'nin** "p" değeri 0,05'ten küçük olduğundan dolayı çocuk sahibi olma durumu değişkeniyle bu maddeler arasında anlamlı bir ilişki vardır. Ankette olan diğer 26 soru incelenmiş ve eşin çalışma durumuyla anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 46: Çocuk Durumu Değişkenine ile Anket Soruları Arasındaki İlişkinin Chi-square Sonuçları

Değişken	Çocuk durumu	N	Asy. Sig.
Md.2 Kadınlar, ailelerini ihmal edeceklerini düşündüklerinden yönetici olmayı tercih etmezler.	Var	55	p<0,05
	Yok	48	
Md.10 Kadınlar yöneticilikleri esnasında yeterince objektif olamazlar.	Var	55	p<0,05
	Yok	48	
Md.16 Okul yöneticisi pozisyonundaki kadınlar annelik ve yöneticilik arasında rol çatışması yaşarlar.	Var	55	p<0,05
	Yok	48	
Md.17 Kadın yöneticilere toplum güven duymaz.	Var	55	p<0,05
	Yok	48	

4. 3. 5. Eğitim durumu değişkenine göre anlamlı farklılık gösteren maddeler

Tablo 47'deki **Md.21** ve **Md.26'nın** "p" değeri 0,05'ten küçük olduğundan dolayı eğitim durumu değişkeniyle bu maddeler arasında anlamlı bir ilişki vardır. Ankette olan diğer 28 soru incelenmiş ve eşin çalışma durumuyla anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$).

Tablo 47: Eğitim Durumu Değişkenine ile Anket Soruları Arasındaki İlişkinin Chi-square Sonuçlar

Değişken	Eğitim durumu	N	Asy. Sig.
Md.21 Kadınlar, yönetici olarak erkekler karşısında kendilerini zayıf görürler.	3 Yıllık Eğitim Enstitüsü	11	p<0,05
	Eğitim Fakültesi	72	
	Yüksek Lisans	12	
	Doktora	1	
	Diğer	7	
Md.26 Kadınların insan ilişkilerinde erkeklere nazaran daha esnek olmaları yöneticilik görevlerini yürütmelerine engel olabilmektedir.	3 Yıllık Eğitim Enstitüsü	11	p<0,05
	Eğitim Fakültesi	72	
	Yüksek Lisans	12	
	Doktora	1	
	Diğer	7	

4. 3. 6. Görev durumu değişkenine göre anlamlı farklılık gösteren maddeler

Tablo 48’deki **Md.4, Md.5, Md.8, Md.14, Md.17, Md.18, Md.21, Md.23, Md.24 ve Md.25’in** “p” değeri 0,05’ten küçük olduğundan dolayı görev durumu değişkeniyle bu maddeler arasında anlamlı bir ilişki vardır. Diğer değişkenlere göre görev durumu değişkeninde çok daha fazla anket sorularıyla ilgili anlamlı ilişki bulunmuştur. Ankete katılan kadın müdür, müdür yardımcısı ve öğretmenlerin görevleri itibarıyla bu sorulara verdikleri cevaplarda anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Tablo 48: Görev Durumu Değişkenine ile Anket Soruları Arasındaki İlişkinin Chi-square Sonuçları

Değişken	Görev Durumu	N	Asy. Sig.
Md.4 Erkekler, kadınların yönetici olmasına engel olurlar.	Müdür	4	p<0,05
	Müdür Yardımcısı	5	
	Öğretmen	94	
Md.5 Kadınlar iyi bir eğitim kurumu yöneticisi olabilir.	Müdür	4	p<0,05
	Müdür Yardımcısı	5	
	Öğretmen	94	
Md.8 Kadınlar, yöneticilik işini kendi ev işlerini yapmalarını engelleyeceğini düşünürler.	Müdür	4	p<0,05
	Müdür Yardımcısı	5	
	Öğretmen	94	
Md.9 Kadınlar, yöneticiliği zor ve yorucu bulduğundan öğretmenliği tercih ederler.	Müdür	4	p<0,05
	Müdür Yardımcısı	5	
	Öğretmen	94	

Md.14 Kadınların yönetici pozisyonunda çalışmaya karşı isteksiz oluşları onların yönetim görevlerinde başarılı olmalarına engel olabilmektedir.	Müdür	4	p<0,05
	Müdür Yardımcısı	5	
	Öğretmen	94	
Md.17 Kadın yöneticilere toplum güven duymaz.	Müdür	4	p<0,05
	Müdür Yardımcısı	5	
	Öğretmen	94	
Md.18 Kadın yöneticiler erkek yöneticilere göre daha sorumluluk sahibidirler.	Müdür	4	p<0,05
	Müdür Yardımcısı	5	
	Öğretmen	94	
Md.21 Kadınlar, yönetici olarak erkekler karşısında kendilerini zayıf görürler.	Müdür	4	p<0,05
	Müdür Yardımcısı	5	
	Öğretmen	94	
Md.23 Yönetici konumundaki kadınların varlığı diğer kadınlar için iyi bir örnek oluşturur.	Müdür	4	p<0,05
	Müdür Yardımcısı	5	
	Öğretmen	94	
Md. 24 Okul yöneticiliğinde yeterince hizmet içi eğitime yer verilmediğinden dolayı yöneticiliğe talip olmak büyük cesaret gerektirir.	Müdür	4	p<0,05
	Müdür Yardımcısı	5	
	Öğretmen	94	
Md.25 Kadın yöneticiler birlikte çalıştığı personelin düşüncesine daha çok önem verdiği için erkek yöneticilerden daha başarılı olabilirler.	Müdür	4	p<0,05
	Müdür Yardımcısı	5	
	Öğretmen	94	
Md.29 Başarılı yöneticilerin herhangi bir ödül almaması, kadınların yöneticiliğe olan isteğini azaltır.	Müdür	4	p<0,05
	Müdür Yardımcısı	5	
	Öğretmen	94	

4. 3. 7. Mesleki kıdem (öğretmen) durumu değişkenine göre anlamlı farklılık gösteren maddeler

Tablo 49'deki **Md.22**, **Md.23** ve **Md.27**'nin "p" değeri 0,05'ten küçük olduğundan dolayı mesleki kıdem durumu (öğretmen) değişkeniyle bu maddeler arasında anlamlı bir ilişki vardır. Mesleki kıdem değişkenlerinde anlamlılık gösteren maddelerden "Kadınlar yönetici olarak okulda insan ilişkileri açısından daha olumlu bir örgüt ortamı oluşturabilirler(Md.6)." ifadesi için mesleki kıdemi 10 yıl ve daha az olan öğretmen ve yöneticiler "*kısmen katılıyorum*"

düzeyinde görüş bildirirken, mesleki kıdemi 10 yıldan fazla öğretmen yöneticiler “*katılıyorum*” düzeyinde görüş bildirmişlerdir. Bir diğer değişken “Yönetici konumundaki kadınların varlığı diğer kadınlar için iyi bir örnek oluşturur (Md.23).” ifadesi için mesleki kıdemi 10 yıl ve daha az olan öğretmen ve yöneticiler ile 11-20 yıl arası öğretmen ve yöneticiler “*katılıyorum*” düzeyinde görüş bildirirken, mesleki kıdemi 20 yıldan fazla öğretmen yöneticiler “*Tamamen katılıyorum*” düzeyinde görüş bildirmişlerdir. Mesleki kıdem değişkeniyle farklılık gösteren bir diğer madde ise “Erkekler, kadın yöneticilerden emir almak istemediklerinden dolayı kadınların yönetici olmalarını desteklemezler (Md.27).” ifadesidir. Mesleki kıdemi 10 yıl ve daha az olan öğretmen ve yöneticiler “kısmen katılıyorum” düzeyinde görüş bildirirken, 11-20 yıl arası öğretmen ve yöneticiler “katılıyorum” düzeyinde görüş bildirmiştir. 21-30 yıl arası mesleki kıdemi bulunan öğretmen ve yöneticiler ise bu ifadeye “katılmıyorum” düzeyinde görüş bildirmişlerdir.

Tablo 49: Mesleki Kıdem (öğretmen) Durumu Değişkenine ile Anket Soruları Arasındaki İlişkinin Chi-square Sonuçları

Değişken	Mesleki Kıdem (öğretmen olarak)	N	Asy. Sig.
Md.22 Kadınlar yönetici olarak okulda insan ilişkileri açısından daha olumlu bir örgüt ortamı oluşturabilirler.	10 yıl ve daha az	55	p<0,05
	11-20 yıl arası	34	
	21-30 yıl arası	7	
	31-40 yıl arası	7	
Md.23 Yönetici konumundaki kadınların varlığı diğer kadınlar için iyi bir örnek oluşturur.	10 yıl ve daha az	55	p<0,05
	11-20 yıl arası	34	
	21-30 yıl arası	7	
	31-40 yıl arası	7	
Md.27 Erkekler, kadın yöneticilerden emir almak istemediklerinden dolayı kadınların yönetici olmalarını desteklemezler.	10 yıl ve daha az	55	p<0,05
	11-20 yıl arası	34	
	21-30 yıl arası	7	
	31-40 yıl arası	7	

4.3.8. Mesleki kıdem (yönetici) durumu değişkenine göre anlamlı farklılık gösteren maddeler

Tablo 50’deki **Md.3, Md.6, Md.7, Md.9, Md.16, Md.17, Md.21, Md.22, Md.23**’ün “p” değeri 0,05’ten küçük olduğundan dolayı mesleki kıdem (yönetici olarak) durumu değişkeniyle bu maddeler arasında anlamlı bir ilişki vardır. Ankete katılan öğretmen ve yöneticilerin, yönetici olarak mesleki kıdemleri 21-30 yıl arası ve 31-40 yıl arası olmadığından değerlendirmeye alınmamıştır. Yönetici olarak mesleki kıdemleri 10 yılın altında olanlar 24 kişi ve 11-20 yıl arası olanlar ise 2 kişidir.

Tablo 50: Mesleki Kıdem (yönetici) Durumu Değişkenine ile Anket Soruları Arasındaki İlişkinin Chi-square Sonuçları

Değişken	Mesleki kıdem (yönetici olarak)	N	Asy. Sig.
Md.3 Kadınların okul yöneticisi pozisyonunda bulunmaları aile ve çocukları ile yeterince ilgilenememelerine sebep olabilmektedir.	10 yıl ve daha az	24	p<0,05
	11-20 yıl arası	2	
Md.6 Kadınlar yönetim işlerine yeterince zaman ayıramamaktadırlar.	10 yıl ve daha az	24	p<0,05
	11-20 yıl arası	2	
Md.7 Yöneticilik uzun süren yorucu çalışmayı gerektirdiğinden kadınlar tarafından tercih edilmez.	10 yıl ve daha az	24	p<0,05
	11-20 yıl arası	2	
Md.9 Kadınlar, yöneticiliği zor ve yorucu bulduğundan öğretmenliği tercih ederler.	10 yıl ve daha az	24	p<0,05
	11-20 yıl arası	2	
Md.16 Okul yöneticisi pozisyonundaki kadınlar annelik ve yöneticilik arasında rol çatışması yaşarlar.	10 yıl ve daha az	24	p<0,05
	11-20 yıl arası	2	
Md.17 Kadın yöneticilere toplum güven duymaz.	10 yıl ve daha az	24	p<0,05
	11-20 yıl arası	2	
Md.21 Kadınlar, yönetici olarak erkekler karşısında kendilerini zayıf görürler.	10 yıl ve daha az	24	p<0,05
	11-20 yıl arası	2	
Md.22 Kadınlar yönetici olarak okulda insan ilişkileri açısından daha olumlu bir örgüt ortamı oluşturabilirler.	10 yıl ve daha az	24	p<0,05
	11-20 yıl arası	2	
Md.23 Yönetici konumundaki kadınların varlığı diğer kadınlar için iyi bir örnek oluşturur.	10 yıl ve daha az	24	p<0,05
	11-20 yıl arası	2	

BÖLÜM V

5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırmada elde edilen bulgular doğrultusunda ulaşılan sonuçlara yer verilmiştir.

5.1. Sonuç ve Tartışma

Bu araştırmada okul yönetiminde cinsiyet etkeni ve kadın öğretmenlerin yöneticiliğe bakış açıları incelenmiştir. Bulgular incelendiğinde okul yöneticiliğinin genel olarak erkekler tarafından tercih edildiği, kadın öğretmenlerin okul yöneticiliğine sıcak bakmadıkları, Küçükçekmece örnekleminde yapılan inceleme sonucunda elde edilmiştir.

Kadınların eğitim seviyesinin yükselmesi ve çalışma yaşamının her yerinde kendilerini göstermeye başlamaları, kadın-erkek arasındaki dengeleri değiştirmiştir. Çalışma alanlarına göre kadınlar, günümüzde pek çok mesleki platformda yer alsalar da en çok öğretmenlik ve hemşirelik gibi meslek gruplarında fazlaca yer aldıkları görülmektedir. Eğitim sektöründe kadınların erkeklere oranla çok daha fazla olmasına rağmen, yöneticilik konumunda çoğunlukla erkeklerin yer alıyor olması, kadınların yöneticiliğe istekli olmadıklarını göstermektedir. Bu araştırma sonuçları doğrultusunda; kadınların yöneticilik kademesinde görev almamalarının sebeplerini şu şekilde açıklanabilir:

- Kadınlar için çevresinde örnek alacak, onu teşvik edecek kadın yöneticilerin az olması
- Yöneticilikte öğretmenliğe göre boş vaktin fazla olmaması nedeniyle kadınlar eşlerine, çocuklarına ve ev işlerine fazla zaman ayıramayacaklarını düşünmeleri,
- Kadınların okul yöneticiliğine olan isteksizliği,
- Kadınların tam günden çok yarım gün çalışmak istemeleri,
- Kadınların aile ve ev sorumlulukları nedeniyle kendilerini yetiştirecek vakit bulamamaları,
- Toplum tarafından yöneticiliğin erkek mesleği olarak algılanması,
- Yöneticiliğin daha zor, daha fazla çalışma gerektiren ve sorumluluğu oldukça fazla olan bir meslek olarak görülmesi gibi nedenlerden dolayı kadınlar yöneticilik kademesinde görev almak istememektedir.

Yapılan alan araştırması sonucunda kadın yöneticilere ilişkin elde edilen demografik bulguları şu şekilde sıralamak mümkündür:

- Yapılan araştırma bulguları neticesinde, diğer sektörlerde olduğu gibi eğitim sektöründe de müdür, müdür yardımcısı düzeyinde kadın yönetici sayısının az olduğu, özellikle müdür yardımcısı kadrosunda yoğunlaşma olduğu görülmektedir.
- Okul müdürlüğünün çok yoğun mesai ve fedakârlık gerektirmesinden dolayı kadınlar tarafından daha az tercih edildiği söylenebilir.

- Eğitimin yönetim kademesinde yapılan işlerin gereği olarak uzun mesai saatleri ve aşırı stresin getirdiği yorgunluğun söz konusu olması ve bu nedenle belli bir yaştan sonra aktif olarak çalışmanın zorlaşması sebebiyle, örneklem grubundaki kadın yöneticilerin daha çok 10 yıl ve daha az mesleki kıdemi olan öğretmenler tarafından tercih edildiği görülmüştür.
- Araştırma sonuçlarından elde edilen verilere bakıldığında, kadın yöneticilerin ağırlıklı olarak eğitim fakültesi mezunu olduğu görülmekte, yüksek lisans düzeyinde kadın yöneticinin çok az olduğu, doktora düzeyinde ise hiç kadın yöneticinin bulunmaması dikkat çekmektedir. Araştırmada elde edilen sonuçların literatür ile paralellik göstermektedir. Bu anlamda Baytun'un (2013, 229) yaptığı çalışma sonucunda, okul yöneticilerinin eğitimsel gereksinimleri karşılamak adına tercih ettikleri ilk metot problemlere yönelik kurslar düzenlemektir. Kadın yöneticiler cinsiyetlerinin kendilerine katmış olduğu annelik, ebeveynlik, şefkat gibi duygular nedeniyle daha duygusal davranabileceğinden özellikle yaşanan olumsuz durumlara daha duyarlı ve duygusal davranabileceklerini belirtmiştir.

Sonuç olarak; kadınların iş hayatında yer alması erkekler tarafından da desteklenirken hem tüm çalışma yaşamında hem de ilköğretim kurumlarında yöneticilik pozisyonunda yer alması henüz toplumdan yeterli destek bulmamaktadır. Kadınların yöneticiliği tercih etmemelerinin en önemli üç nedenini sıralayacak olursak; birinci neden olarak yöneticiliğe karşı olan isteksizliği, ikinci neden olarak, yönetici olduklarında ailelerini ihmal edeceklerini düşünmeleri, üçüncü neden olarak yöneticiliğin daha fazla çalışma gerektirmesi gibi nedenler gösterilebilir. Literatür incelendiğinde Ergin (2013, 103), yönetim kademesindeki kadınların evlilikten ve çok sayıda çocuk sahibi olmaktan kaçınması “kadının yeri evidir; ev işleri ve çocuk bakımı kadının görevidir” kalıp yargısının günümüzde de geçerliliğini koruduğunu belirtmektedir. Başka bir araştırmada Keleş (2010, 84), toplumsal cinsiyet rolleri bağlamında kadının asıl yeri evi kabul edilmekte, toplumsal asıl rolü eş ve anne olarak tanımlanmaktadır. Öyle ki kadın çalışma yaşamında aktif olsa bile, çalışma yaşamındaki rolleri ikincil planda görülmektedir. Bu durum kadınların çalışma yaşamlarında başarılı olmalarını ve yönetim kademelerinde ilerlemelerini olumsuz bir şekilde etkilemekte olduğunu söylemektedir.

İlköğretim kurumlarında kadınların yöneticilik pozisyonları incelendiğinde, anaokulları dışında müdür ve müdür başyardımcısı kademelerinde ağırlıklı olarak erkekler yer almaktadır. Kadınlar ilköğretim kurumların yönetim kademesinde en fazla müdür yardımcısı pozisyonunda görev yapmaktadır.

Medeni durum ile yöneticilik arasındaki ilişki incelendiğinde, bekâr kadınların yöneticiliğe daha olumlu baktıkları, evli kadınların ise yöneticilik konusunda olumsuz düşündükleri tespit edilmiştir. Atan (2011, 61) yapmış olduğu çalışmada kadın yöneticilerin medeni durumu, cam tavanın sadece stereotipler alt boyutunu etkileyen bir değişkendir. Bu

farklılığı bekarların lehine olduğunu söylemektedir. Karaca (2007, 36) araştırmasında ise medeni durum değişkeni, kadın yöneticilerin cam tavan algısında bir farklılık yaratmamaktadır.

Bu araştırma sonucunda kadınların öğretmenlik mesleğinde yoğun olarak bulunmalarına karşın kadın yöneticilerin bu yoğunlukla ters düşecek oranda az olduğu tespit edilmiştir.

5.2. Öneriler

1. Okullarda yapılan kulüp toplantılarında kadın yöneticiler okullara davet edilmeli, öğrencilere yaşadıkları deneyimleri anlatmalı ve kız öğrenciler için bir model oluşturmalıdır.
2. Yöneticilik oldukça uzun, yorucu çalışma saatleri ve büyük bir sorumluluk gerektirmesine rağmen, ekonomik olarak bu oranda bir getirisi bulunmamaktadır. Yöneticiliğin ilgi çekici olması için ekonomik açıdan daha cazip hale getirilmelidir.
3. Kadın yönetici sayısını artırmak için her okulda ve milli eğitim bünyesinde, kadın yönetici kadrosu ayrılmalı, bu yönde kota uygulaması yapılmalıdır. Buna göre birden fazla yönetici norm kadrosu bulunan okullarda en az bir kadın yönetici atanmalıdır.
4. Genel olarak yöneticilerin çalışma saatleri daha esnek bir hale getirilebilir.
5. Kadın çalışanlar, hemcinslerinin yönetici olmalarını desteklemelidir.
6. Kadın öğretmenlerin eğitim düzeylerini yükseltmek için, yüksek lisans ve doktora eğitimleri daha cazip hale getirilmelidir. Yüksek lisans ve doktora yapan öğretmenlere bir takım ödüller verilmeli veya imkânlar sunulmalıdır.
7. Yönetim alanında başarı gösteren yöneticiler desteklenmeli ve başarıları ödüllendirilmelidir. Başarı yöneticilerin ödüllendirilmesi, yöneticilik yapmak isteyen kadınlar için teşvik unsuru olabilir.

Bu konuda araştırma yapmak isteyenler:

- Kadın öğretmenlerin branşlarına göre yöneticiliği algılamalarında farklılaşma olup olmadığına,
- Araştırma ilköğretim okullarında görev yapan öğretmen ve yöneticilerle sınırlıydı. Araştırmaya anaokulları ve ortaöğretim kurumları dâhil edilebilir. Anaokulları, ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında elde edilen bulgular birbirleriyle kıyaslanabilir.
- Yöneticilik yapan kadınların sorunları üzerine araştırma yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Açıkalın, A. (1995). Toplumsal, Kuramsal ve Teknik Yönleriyle Okul Yöneticiliği, Pegem Yayınları, Ankara
- Alıcı, G. (2008). Ortaöğretim Kurumlarında Yönetici Pozisyonun Kadın İstihdamı ve Yaşanılan Sorunları İçeren bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Ankara
- Alpman, A. (1993). “Kadınlar, Liderlik, Yöneticilik” 18-20 Kasım Mecidiyeköy Kültür Merkezi, İstanbul
- Altan, Ö. Z. (1980). Kadın İşçiler ve Türkiye’de Kadın İşçilerin 1475 Sayılı İş Kanunuyla Korunması, E.T.T.A yayınları, Eskişehir
- Altındal, A. (1991). Türkiye’de Kadın, Anahtar Kitaplar Yayınevi, Ankara
- Aşık, A. (2012). Türkiye’de Kadınların İş Gücüne Katılımı: İstanbul ve Ankara’da Katılım, Bingöl ve Tunceli İle Aynı, TEPAV, Ankara
- Atan, E. (2011). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Kadın Okul Yöneticilerinin “Cam Tavan” a İlişkin Algılarının İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul
- Baytun, D. İ. (2013). Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti’ndeki Kadın Müdürlerin Yönetim Algıları, Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi, Cilt 2, Sayı 1, Kıbrıs
- Bedük, A. (2005). Türkiye’de Çalışan Kadın ve Kadın Girişimciliği, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, Diyarbakır
- Bekata, N. (2000). Sağlık sektöründe Kadın, KSSSGM Yayınları, Ankara
- Berberoğlu, G. N. (1989). “Kadın Yöneticiler: İş Hayatındaki Yeri ve Sorunlar”, Anadolu Üniversitesi İ. İ. B. F. Dergisi, Cilt VII, Sayı I. Eskişehir
- Bursalıoğlu, Z. (1991). “Görev, Yetki ve Sorumluluk Üzerine”, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, Sayı.1, Cilt. 25. Ankara
- Can, N. (2008). “Okul Yöneticilerinin Yönetimde Cinsiyet Faktörüne İlişkin Görüşleri” Erciyes üniversitesi, Eğitim ve Bilim Dergisi, Cilt 33, Sayı 147, Kayseri
- Erdoğan, İ. (2000). Okul Yönetimi ve Öğretim Liderliği, Sistem Yayınları, İstanbul
- Ergin, G. (2013). Aile İşletmelerindeki Yöneticilerin Cinsiyet Rollerinin Kadın Yöneticilerine Karşı Tutumları ile İlişkisi: Uşak İlinde Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir
- Eyüboğlu, A. Özar Ş. (1998). Kentli Kadınların Çalışma Koşulları ve Çalışma Yaşamını Terk Nedenleri. İktisat Dergisi, İstanbul

- Eyüboğlu, D. (1998). Kadın İşgücünün Değerlendirilmesinde Yetersizlikler, Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, Ankara
- ILO, (2012). Eğilimler Ekonometrik Modeller
- Giddens, A. (2000). Sosyoloji. Ayraç Yayınevi. Ankara
- Gökıyer, N. (2004). Öğretim liderliği, Yesevi Yayıncılık, İstanbul
- Kabasakal, H. (1991). “Yöneticilik, Kadınlar ve Toplumsal Tutumlar.” Journal of Economics and Administrative Studies
- Karasar, N. (2007). Bilimsel Araştırma yöntemi: Kavramlar, İlkeler, Teknikler, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara
- Keleş, S. H. (2010). İlköğretim Kurumlarında Çalışan Kadın Öğretmenlerin Yönetici Olmalarını Etkileyen Faktörlerin Araştırılmasına İlişkin bir Uygulama (Bağcılar Örneği), Yüksek Lisans Tezi, İstanbul
- Kılıç, C. Çolak, Ö. F. (2001). Yeni Sanayileşen Bölgelerde Kadın İş Gücü Arzı: Şanlıurfa Örneği, TİSK Yayınları, Ankara
- Kocacık, F. (2004). Türkiye’de Çalışma hayatından Kesitler: İşsizlik-Sendikal Örgütlenme-Kadın Emeği, Cumhuriyet Üniversitesi Yayınları, Sivas
- Kocacık, F. Gökkaya, V. (2005). Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları. C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 6, Sayı, 1, Sivas
- Koray, M. (1992). Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri. AMME İdaresi Enstitüsü Dergisi, Ankara
- Koroğlu, F. (2006). Okul Yönetiminde Cinsiyet Etkeni Ve Kadın Öğretmenlerin Okul Yöneticiliği Talepleri, Yüksek Lisans Tezi, Bingöl
- KSSGM, (2000). Bankacılık Sektöründe Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık, Kadının Statüsü Ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Ankara
- Kurnaz, Ş. (1997). Cumhuriyet Öncesinde Türk Kadınları, M.E. B. Yayınları, İstanbul
- Marşap, A. (2000). Yönetmel Sistem, Yeni bin Yılın Özgüncü Açılım ve Politikaları, Gazi Kitapevi, Ankara
- MEB, (2013). Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı İstatistikleri, Ankara
- Mohan, Y. Bayrak, S. (2001). Erkek Yöneticilerin Çalışma Yaşamı ve Liderlik Davranışları Açısından Kadın yöneticilerin Algılama Tarzları, Pamukkale Üniversitesi, Amme İdaresi Dergisi, Denizli

- Muller, H. J. Rowell, M. (1987). "Mexican Women Managers: An Emerging Profile", Human Resource Management, Winter,
- Özer, M. Biçerli, K. (2004). Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi, Eskişehir
- Parlayan, M. A. (2002). Yönetici Eğitimi İle Yöneticilerin Demografik Özellikleri ve Hizmet Öncesi Eğitim Niteliklerinin İlişkilendirilmesi; Türkiye’de İlk 500 Büyük Sanayi İşletmelerinde Uygulama, İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Malatya
- Pınar, F. (2008). Çalışan Kadının Sorunları ve Kültürel İlişkiler, Yüksek Lisans Tezi, Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Van
- Raymond, P. Grave, S. J. Jhon, J. (1999). Interactive Service: Marketing Second Edition, Houghton Company, New York.
- Şimşek, Ş. (1997). Yönetim Ve Organizasyon, Damla Ofset Matbaacılık, Konya
- Sönmez, M. (1992). Üst Düzey Yönetimde Kadınlar”, Panaroma, Cilt 2, Sayı 5, İstanbul
- Tan, M. (1996). Eğitimi Yönetiminde Kadın Azınlık, Amme İdaresi Dergisi, Cilt 29, Sayı 4, Ankara
- TİSK, (2008). OECD Ülkelerinde Kadınlar Ve Erkekler, Ankara
- TÜİK, (2012). İstatistiklerle Kadın, Ankara
- Tunalı, İ. (2004). İstihdam Durum Raporu, “Türkiye’de İşgücü Piyasası ve İstihdam” Araştırması
- Türkkan, G. (2011). “Yönetimde Kadın” 19. Kalite kongresi, İstanbul
- TÜSİAD, (2000). Kadın-Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Çalışma Yaşamı ve Siyaset, İstanbul
- Ünal, L. I. (2004). Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, 6-9 Temmuz, İnönü Üniversitesi, Malatya
- Vilkinas, T. (2000). "The Gender Factor in Management: How Significant Others Perceive Effectiveness", Women in Management Review, Geneva
- Yemen, A. Negiz, N. (2011). Kamu Örgütlerinde Kadın Yöneticiler: Yönetici Ve Çalışan Açısından Yönetimde Kadın Sorunsalı, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi, Isparta

Yıldız, E. (1985). “Üretim ve Yeniden” Üretim sürecinde Ücretli Kadın Emeği, Toplumsal Araştırmalar Dergisi, Ankara

M. E. Bakanlığı, (2013). İstatistikler, <http://www.meb.gov.tr/istatistik>, (Erişim Tarihi: 07.06.2013)

<http://www.dpb.gov.tr>, DPB, Kamu Personel İstatistikleri: 2013 (Erişim Tarihi: 01.07.2013)

<http://www.memurlar.net/haber/394746/> M. E. B Yönetici Atama yönetmeliği, (Erişim Tarihi: 4.08.2013)



EKLER:

1. Valilik İzni
2. Anket Formu 1
3. Anket Formu 2



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 59090411-020- 68832
Konu : Anket (Olcay YILMAZ)

12/06/2013

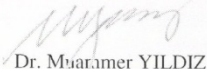
VALİLİK MAKAMINA

- İlgi : a) Hasan Kalyoncu Üniversitesinin 29.05.2013 tarihli yazısı.
b) MEB Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü'nün 07.03.2012 tarihli ve 3616 sayılı ve 2012/13 No'lu Genelgesi.
c) Millî Eğitim Komisyonunun 10.06.2013 tarihli tutanağı.

Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Öğrencisi Olcay YILMAZ'ın "Okul Yönetiminde Cinsiyet Etkeni ve Kadın Öğretmenlerin Yöneticiliğe Bakış Açuları (Küçükçekmece İlçesi Örneği)" konulu tez çalışmasını ilimiz Küçükçekmece İlçesindeki Okullarda; anket uygulama isteği hakkındaki ilgi (a) yazı ve ekleri müdürlüğümüze incelenmiştir.

Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Öğrencisi Olcay YILMAZ'ın söz konusu talebi; bilimsel amaç dışında kullanılmaması, katılımcıların gönüllülük esasına göre seçilmesi, Eğitim ve Öğretimi aksatmaması koşuluyla, okul idarelerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda ilgi (b) Bakanlık emri esasları dâhilinde uygulanması, sonuçtan Müdürlüğümüze rapor halinde (CD formatında) bilgi verilmesi kaydıyla Müdürlüğümüze uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde Olurlarınıza arz ederim.


Dr. Muaramer YILDIZ
Millî Eğitim Müdürü

O L U R
... /06/2013
Günay ÖZDEMİR
Vali a.
Vali Yardımcısı

NOT: Verilecek cevapta tarih, numara ve dosya numarasının yazılması rica olunur.
STRATEJİ GELİŞTİRME BÖLÜMÜ E-Posta: sgb34@meh.gov.tr
ADRES: İl Millî Eğitim Müdürlüğü D Blok Bab-ı Ali Cad. No:13 Cağaloğlu
Telefon: Snt.212 455 04 00 Dahili: 239

5070 Sayılı Kanuna Göre GÜNAY
ÖZDEMİR tarafından
24324281513514776 SeriNolu
Sertifika ile 13.06.2013 12:52:51
Tarihinde Elektronik Olarak
İmzalanmıştır.

T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

17/06/2013

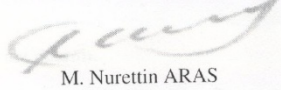
Sayı : 59090411-605.01 70502
Konu : Anket (Olca YILMAZ)

HASAN KALYONCU ÜNİVERSİTESİ
(Sosyal Bilimler Enstitüsüne)

İlgi : a) 29.05.2013 tarihli yazımız.
b) İst. Valilik Makamının 12.06.2013 gün ve 68832 sayılı onayı.

Üniversiteniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Öğrencisi Olca YILMAZ'ın "Okul Yönetiminde Cinsiyet Etkeni ve Kadın Öğretmenlerin Yöneticiliğe Bakış Açuları (Küçükçekmece İlçesi Örneği)" konulu tezine ilişkin anket çalışması istemi hakkında ilgi (a) yazınız ilgi (b) Valiliğimiz onayı ile uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve ilgi (b) Valilik Onayı doğrultusunda gerekli duyurunun araştırmacı anketçi tarafından yapılmasının, işlem bittikten sonra 2 (iki) hafta içinde sonuçtan Müdürlüğümüz Strateji Geliştirme Bölümüne rapor halinde (CD formatında) bilgi verilmesini arz ederim.


M. Nurettin ARAS
Müdür a.
Şube Müdürü

EKLER:

Ek-1 Valilik Onayı.
2 Anket Soruları.

5070 Sayılı Kanuna Göre MEHMET NURETTİN ARAS tarafından Elektronik Olarak İmzalanmıştır.<http://istanbul.meb.gov.tr/evraksorgu/> adresinden kontrol edebilirsiniz.

NOT: Verilecek cevapta tarih, numara ve dosya numarasının yazılması rica olunur.
STRATEJİ GELİŞTİRME BÖLÜMÜ E-Posta: sgh34@meb.gov.tr
ADRES: İl Millî Eğitim Müdürlüğü D Blok Bab-ı Ali Cad. No:13 Çağaloğlu
Telefon: Snt.212 455 04 00,Dahili: 239

EK - I
ANKET MADDELER:

Sayın Meslektaşım;

Bu anket çalışması; **Okul Yönetiminde Cinsiyet etkeni ve Kadın Öğretmenlerin Yöneticiliğe Bakış Açıkları** konulu yüksek lisans tezinin uygulama alanı ile ilgilidir. Anket yoluyla elde edilen veriler sadece bu araştırma için bilimsel veri temininde kullanılacak olup, ankete isim yazmanıza gerek yoktur. İçtenlikle vereceğiniz yanıtlar, bu araştırmanın amacına kavuşmasını sağlayacaktır.

İlgi ve desteğiniz için teşekkür ederim. Saygılarımla.

Olcay YILMAZ
Sınıf Öğretmeni
Hasan Kalyoncu Üniversitesi
Yüksek Lisans Öğrencisi

I. Aşağıda bazı kişisel bilgiler yer almaktadır. Size en uygun olan seçeneği, parantez içine (X) işareti koyarak belirtiniz lütfen.

A. Yaşınız

1. 30 yaş ve altı () 2. 31-40 yaş arası () 3. 41-50 yaş arası () 4. 51 yaş ve üzeri ()

B. Medeni Durumunuz

1. Evli () 2. Bekâr ()

C. Evli iseniz eşiniz çalışıyor mu?

1. Evet () 2. Hayır ()

D. Çocuğunuz var mı?

1. Var () 2. Yok ()

E. Eğitim durumunuz?

1. 3 yıllık eğitim Enstitüsü () 2. Eğitim Fakültesi () 3. Yüksek lisans () 4. Doktora ()
5. Diğer (belirtiniz)

F. Su Anki Göreviniz

1. Müdür () 2. Müdür Yardımcısı () 3. Öğretmen ()

G. Meslekteki Kıdeminiz (Öğretmen olarak)

1. 10 yıl ve daha az () 2. 11-20 yıl arası () 3. 21-30 yıl arası ()
4. 31-40 yıl arası ()

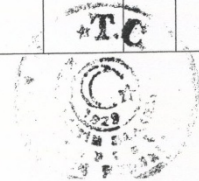
H. Meslekteki Kıdeminiz (Yönetici olarak)

1. 10 yıl ve daha az () 2. 11-20 yıl arası () 3. 21-30 yıl arası () 4. 31-40 yıl arası ()



II. Kadınların yöneticilik mesleğini tercihlerinde olumlu ve/veya olumsuz rol oynayan faktörlere yönelik görüşlerinizi uygun gördüğünüz seçeneği (X) ile işaretleyerek belirtiniz, lütfen.

NO	MADDELER	Tamamen Katılıyorum	Katılıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılmıyorum	Hiç Katılmıyorum
1	Öğretmenlik mesleği kadınlara yöneticilikten daha çok yakışmaktadır.					
2	Kadınlar, ailelerini ihmal edeceklerini düşündüklerinden yönetici olmayı tercih etmezler.					
3	Kadınların okul yöneticisi pozisyonunda bulunmaları aile ve çocuklarıyla yeterince ilgilenememelerine sebep olabilmektedir.					
4	Erkekler, kadınların yönetici olmasına engel olurlar.					
5	Kadınlar iyi bir eğitim kurumu yöneticisi olabilir.					
6	Kadınlar yönetim işlerine yeterince zaman ayıramamaktadırlar.					
7	Yöneticilik uzun süren yorucu çalışmayı gerektirdiğinden kadınlar tarafından tercih edilmez.					
8	Kadınlar, yöneticilik isinin kendi ev işlerini yapmalarını engelleyeceğini düşünürler.					
9	Kadınlar, yöneticiliği zor ve yorucu bulduklarından öğretmenliği tercih ederler.					
10	Kadınların eğitim kurumlarında yönetici olmalarına eşleri izin vermemektedir.					
11	Kadınlar yöneticilik mesleğinin gerektirdiği katılıma sahip değildirlir.					
12	Kadınlar yöneticilikleri esnasında görevini gerektirdiği radikal kararları alamazlar.					
13	Kadınlar yöneticilikleri esnasında yeterince objektif olamazlar.					
14	Kadınların yönetici pozisyonunda çalışmaya karşı isteksiz oluşları onların yönetim görevlerinde başarılı olmalarına engel olabilmektedir.					
15	Kadın öğretmenler, yöneticilik mesleğini sever ve ilgi duyarlar.					
16	Okul yöneticisi pozisyonundaki kadınlar annelik ve yöneticilik arasında rol çatışması yaşarlar.					



17	Kadın yöneticilere toplum güven duymaz.					
18	Kadın yöneticiler erkek yöneticilere göre daha sorumluluk sahibidirler.					
19	MEB'deki bazı yönetmelikler kadınların yönetici olmasında teşvik edici unsurlar içerir.					
20	Kadınlar, yönetici olarak, çeşitli insan gruplarıyla muhatap olmak istemezler.					
21	Kadınlar, yönetici olarak erkekler karşısında kendilerini zayıf görürler.					
22	Kadınlar yönetici olarak okulda insan ilişkileri açısından daha olumlu bir örgüt ortamı oluşturabilirler.					
23	Yönetici konumundaki kadınlar varlığı, diğer kadınlar için iyi bir örnek oluşturur.					
24	Okul yöneticiliğinde yeterince hizmet içi eğitime yer verilmediğinden dolayı yöneticiliğe talip olmak büyük cesaret gerektirir.					
25	Kadın yöneticiler birlikte çalıştığı personelin düşüncesine daha çok önem verdiği için erkek yöneticilerden daha başarılı olabilirler.					
26	Kadınların insan ilişkilerinde erkeklere nazaran daha esnek olmaları yöneticilik görevlerini yürütmelerine engel olabilmektedir.					
27	Erkekler, kadın yöneticilerden emir almak istemediklerinden dolayı kadınların yönetici olmalarını desteklemezler.					
28	Yöneticilik konusunda kadınlar kendilerini yeterli görürler.					
29	Başarılı yöneticilerin herhangi bir ödül almaması, kadınların yöneticiliğe olan isteğini azaltır.					
30	Kadın yöneticiler, muhtemel sorunlar karşısında yeterli direnci gösterir ve sorunları kısa zamanda çözüme ulaştırırlar.					

