



LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

TOPLUMSAL CİNSİYET AYRIMCILIĞININ BİR ÖRNEĞİ OLARAK MAARİF MÜFETTİŞİ KADINLAR

Nesrin AYDIN YÜRÜKÇÜ

Dr. Öğr. Üyesi Belma TOKUROĞLU

**YÜKSEK LİSANS
SİYASET BİLİMİ VE KAMU YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
SİYASET VE SOSYAL BİLİMLER BİLİM DALI**

OCAK - 2019



ANKARA
**HACI BAYRAM VELİ
ÜNİVERSİTESİ**

**TOPLUMSAL CİNSİYET AYRIMCILIĞININ BİR ÖRNEĞİ OLARAK
MAARİF MÜFETTİŞİ KADINLAR**

Nesrin AYDIN YÜRÜKÇÜ

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
SİYASET BİLİMİ VE KAMU YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
SİYASET VE SOSYAL BİLİMLER BİLİM DALI**

**ANKARA HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

OCAK 2019

Nesrin AYDIN YÜRÜKÇÜ tarafından hazırlanan "Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığının Bir Örneği Olarak Maarif Müfettişi Kadınlar" adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından OY BİRLİĞİ / OY ÇOKLUĞU ile Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalında Siyaset ve Sosyal Bilimler Bilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.


Danışman: Dr. Öğretim Üyesi Belma Taluğcu
Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Siyaset Bilimi
ve Kamu Yönetimi
Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum/~~onaylamıyorum~~

Başkan: Doç. Dr. Gökden Erdem
Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi, Ankara Hacı Bayram Veli
Üniversitesi
Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum/~~onaylamıyorum~~

Üye: Doç. Dr. Tuğsa POYRAZ TACOĞLU
Sosyoloji, Hacettepe Üniversitesi
Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum/~~onaylamıyorum~~

Tez Savunma Tarihi: 21/01/2019

Jüri tarafından kabul edilen bu tezin Yüksek Lisans Tezi olması için gerekli şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.


.....
Prof. Dr. Figen ZAIİF
Enstitü Müdürü

ETİK BEYAN

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu,

bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.


Nesrin AYDIN YÜRÜKÇÜ

21/01/2019

TOPLUMSAL CİNSİYET AYRIMCILIĞININ BİR ÖRNEĞİ OLARAK MAARİF
MÜFETTİŞİ KADINLAR

Yüksek Lisans Tezi

Nesrin AYDIN YÜRÜKÇÜ

ANKARA HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

Ocak 2019

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, Milli Eğitim Bakanlığı Teftiş Kurulu Başkanlığı bünyesinde yer alan kadın maarif müfettişlerinin mesleki kariyerlerinde üst düzey yönetici konumuna ulaşmalarında karşılaştıkları güçlükleri; toplumsal cinsiyet, meslek ve cam tavan ana temaları üzerinden söylem analizi yöntemiyle ele almaktır. Bunu gerçekleştirirken Foucault'nun söylem, bilgi ve iktidar kavramları ve bu kavramlar arasındaki ilişkilerden hareket edilmiştir. Kadın müfettişlerin kendi varlıklarını zihinlerinde hangi söylemler yoluyla, hangi bilgi ve iktidar eksenlerini kullanarak kavramsallaştırdıkları açıklanmaktadır.

Bilim Kodu : 117109
Anahtar Kelimeler : Toplumsal Cinsiyet, Ayrımcılık, Kariyer Engeli, Cam Tavan, Meslek, Söylem Analizi.
Sayfa Adedi : 123
Tez Danışmanı : Dr. Öğr. Üyesi Belma TOKUROĞLU

INSPECTOR OF EDUCATION IN WOMEN AS AN EXAMPLE OF GENDER
DISCRIMINATION

M.S.Thesis

Nesrin AYDIN YÜRÜKÇÜ

ANKARA HACI BAYRAM VELİ UNIVERSITY
GRADUATE INSTITUTE OF EDUCATION

January 2019

ABSTRACT

The purpose of this study is to make discourse analysis on the main theme who want to have professional career of women inspectors at the head of inspection board, the difficulties faced by education inspectors within the Presidency of Minister Education and education to achieve their professional career as senior, to examine gender main and glass ceiling on the main themes with the method of analysis. When you say it, relations between discourse knowledge and power concepts of Foucault's in this direction. What information and using the axes of power through which courses women investigators in their own mind can ceptualize.

Science Code : 117109

Key Words : Gender, Discrimination, Career Barrier, Glass Ceiling, Profession,
Discourse Analysis

Page Number : 123

Supervisor : Dr. Lecturer Belma TOKUROĞLU



*Anneannem
Şaziye Hanım'ın (Ilgaz Gökçek)
Anısına*

TEŞEKKÜR

Öncelikle görüşme yaptığım kadın ve erkek maarif müfettişlerine sorularıma tüm samimiyetleriyle yaklaştıkları ve çalışmama sundukları kıymetli katkılar için teşekkürü borç bilirim.

Çalışmamı sonlandırmakta olduğum dönemde yaşanan gelişmeler sonrasında tez danışmanlığımı üstlenme nezaketini göstererek, beni yüreklendiren ve bana güven veren Dr. Öğretim Üyesi Belma TOKUROĞLU'na samimiyetle teşekkür ediyorum. Doç. Dr. Tuğça POYRAZ TACOĞLU, Doç Dr. Çiğdem ERDEM ve Doç. Dr. Nuran SAVAŞKAN AKDOĞAN'a tezime sağladıkları önemli katkıları ve değerli zamanlarını ayırdıkları için, çalışmamın başlangıç sürecinden sonuna kadar olan zaman zarfında motive edici konuşmalarıyla ve içtenlikleriyle yolumu aydınlatan Prof. Dr. Funda ŞENOL CANTEK ve Doç. Dr. Birsen ŞAHİN KÜTÜK'e ne kadar teşekkür etsem azdır. Sevgili meslektaşım Cemile SEZEN'e çalışmamı biçimsel olarak değerlendirerek katkısını sunduğu için ve görüşmecî müfettişlere ulaşmamdaki desteği için Nermin TAŞCIOĞLU'na teşekkürlerimi sunuyorum.

Çalışmama benim kadar değer veren, yazdığım her bölümü titizlikle okuyup önerilerde bulunarak emeğini sunan, her daim varlığıyla bana güç veren sevgili eşim, hayat arkadaşım Aytaç YÜRÜKÇÜ'ye desteği için minnettarım.

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZET	iv
ABSTRACT.....	v
TEŞEKKÜR.....	vii
İÇİNDEKİLER	viii
ÇİZELGELERİN LİSTESİ.....	x
ŞEKİLLER LİSTESİ	xi
KISALTMALAR.....	xii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

TOPLUMSAL CİNSİYET ve TOPLUMSAL CİNSİYET AYRIMCILIĞI

1.1. Toplumsal Cinsiyet Kavramı	15
1.2. Cinsiyet Ayrımcılığı.....	25
1.3. Ataerkil Toplum Değerleri.....	29
1.4. Cinsiyetsizleşme	38

İKİNCİ BÖLÜM

TOPLUMSAL CİNSİYETE DAYALI MESLEK ALGISI

2.1. Maarif Müfettişi Kadınların Mesleği Tercih Sebepleri	48
2.1.1. Meslekte Yükselme İsteği.....	52
2.1.2. Çevrenin Yönlendirmesi	54
2.2. Özgüven Sahibi Olmak	55
2.3. İş Tatmini	56
2.4. Bilgi Birikiminin Değersizliği	62
2.5. Statü Kaybı.....	68

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM**TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTSİZLİĞİNİN TEMEL FAKTÖRLERİNDEN CAM TAVAN SENDROMU**

3.1. Görünmez Politikalar	79
3.2. Mücadeleci Olamamanın Toplumsal Koşulları	87
3.3. Kraliçe Arı Sendromu	90
3.4. Kadın Dayanışması	92
3.5. Karar Süreçlerine Katılmama.....	96
3.6. İş Aile Dengesinin Sağlanması	98
3.7. Rol Model Olarak Kadın.....	102
SONUÇ.....	105
KAYNAKÇA.....	109
EKLER.....	117
Ek 1. Görüşme Formu.....	118
Ek 2. 2016 Yılı Maarif Müfettişi Sayıları	121
Ek 3. MEB 07.07.2015 Tarihli Araştırma İzin Yazısı	122
ÖZGEÇMİŞ.....	123

ÇİZELGELERİN LİSTESİ

Çizelge	Sayfa
Çizelge 1.1. Toplumsal Cinsiyete Etki Eden Unsurlar	17
Çizelge 1.2. Cinsiyet Özellikleri.....	19
Çizelge 1.3. Küresel Cinsiyet Eşitsizliği Raporu, Küresel Sıralamalar, 2017.....	24
Çizelge 1.4.Kadın ve Erkek Müfettişlerin Medeni Halleri	33
Çizelge 2.1. Mesleklerin ayrışması.....	44
Çizelge 2.2. Kamu personelinin cinsiyetlerine göre dağılımı (*).....	45
Çizelge 2.3. Cinsiyet ayrımlı üst düzey memur sayıları	46
Çizelge 2.4. KA.DER 8 Mart karnesi (2015 yılı)	46
Çizelge 2.5. Ankara ili maarif müfettişi sayıları.....	47
Çizelge 2.6. Bakanlık müfettişlerinin cinsiyete göre dağılımı.....	47
Çizelge 2.7. Belenky'nin kadınların bilme yolları ve maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramlarının karşılaştırılması	49
Çizelge 2.8. Görüşmeci kadın müfettişlerin müfettişliği seçmelerine etki eden faktörler	50
Çizelge 2.9. Görüşmeci erkek müfettişlerin müfettişliği seçmelerine etki eden faktörler	51
Çizelge 3.1. İş yerinde görünmez engeller.....	74
Çizelge 3.2. Cam tavan sendromuna yol açan faktörler	75
Çizelge 3.3. Cam tavan sendromu nedenleri	76
Çizelge 3.4. Cam tavanı kırmanın önündeki engeller.....	77
Çizelge 3.5. Kadın müfettişlerde cam tavan farkındalığı	78
Çizelge 3.6. Erkek müfettişlerde cam tavan farkındalığı.....	78
Çizelge 3.7. İş etiği kavramına yüklenen anlamlar	79
Çizelge 3.8. Mobbing tanımına uyan olumsuz davranışlar.....	91
Çizelge 3.9. İnfornel iletişimin avantajları	97
Çizelge 3.10. Rol model sahibi olma	102

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil	Sayfa
Şekil 1.1. 1913’de kurulan Teali-i Nisvan Cemiyeti Kadınları	40
Şekil 2.1. Eğitim denetimi sisteminin birleştirilmesinin etkileri.....	69
Şekil 3.1. Kayırmacılık türlerinin sınıflandırılması.	87



KISALTMALAR

CEDAW	Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women
DPT	Devlet Planlama Teşkilatı
GGGR	The Global Gender Gap Report
HAK-İŞ	Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu
ILO	International Labour Organization
IPU	Inter-Parliamentary Union
KA.DER	Kadın Adayları Destekleme Derneği
KAGİDER	Kadın Girişimciler Derneği
KİT	Kamu İktisadi Teşebbüsü
MEB	Milli Eğitim Bakanlığı
MİT	Milli İstihbarat Teşkilatı
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development
TBMM	Türkiye Büyük Millet Meclisi
TEGEP	Eğitim ve Gelişim Platformu Derneği
TODAİE	Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü
TSK	Türk Silahlı Kuvvetleri
TÜSEB	Türkiye Sağlık Enstitüleri Başkanlığı
TÜSİAD	Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği
UNICEF	United Nations International Children's Emergency Fund
WEF	The World Economic Forum

GİRİŞ

Toplumsal örgütlenmelerde bireyler toplumsal imkânlardan adil bir biçimde yararlanmaları ölçüsünde kendilerini mutlu ve özgür hissetmektedirler. Gelenekselleşmiş bazı toplumsal kabuller, kişinin kendi kendine koyduğu engeller sonucu yaşadığı öğrenilmiş çaresizlik gibi nedenlerle erkek ve kadın arasındaki eşitlik zedelenmektedir. Bireyler arasındaki bu eşitsizliğin kadınların hayatlarına yansımaları oldukça olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Bu sebeple kadın erkek eşitsizliği üzerinde önemle durulması gereken toplumsal bir olgudur. Türkiye’de kadının çalışma yaşamındaki yeri bu eşitsizliği gözler önüne sermektedir.

Kadın çalışanların bürokratik hiyerarşide aşağılarda kaldıkları, sorumlu mevkilerde olmak yerine yardımcı konumda olmayı sürdürdükleri ve ilerlemek için erkeklerden çok daha az fırsatları olduğu belirtilmektedir (Kandiyoti, 2013: 46). Bu fırsat eşitsizliği bağlamında ortaya koyulan çalışmada, Milli Eğitim Bakanlığı Teftiş Kurulu Başkanlığı bünyesinde yer alan kadın maarif müfettişlerinin mesleki kariyerlerinde üst düzey yönetici konumuna ulaşmalarında karşılaştıkları güçlükler; toplumsal cinsiyet, meslek ve cam tavan ana temaları üzerinden söylem analizi yöntemiyle ele alınmaktadır. Türkiye’de teftiş sisteminin kapsamı, niteliği ve ilkeleriyle ilgili pek çok araştırma yapılmasına rağmen, kadın maarif müfettişlerinin bakış açısıyla, meslekte karşılaştıkları sorunları ve kariyer engellerini cinsel ayırım boyutuyla ele alan çalışmaların az olduğu görülmektedir.

Bunun yanında Milli Eğitim Bakanlığı teşkilatında görev yapan kadın maarif müfettişleriyle ilgili yapılan çalışmaların ortak noktası, müfettişlerin sorunlarının analizine veya neden az sayıda olduklarına odaklanılmış olmasıdır. Bu noktadan hareketle, literatüre katkı sağlamak amacıyla oluşturulan bu çalışmayı diğer çalışmalardan ayıran özellik, kadın maarif müfettişlerinin sorunları yanında, neden daha üst düzey pozisyonlara yükselemedikleri sorusuna da yanıt aranmış olmasıdır. Çalışmanın Ankara ili örneğini incelemesi ve incelemeyi söylem analizi yöntemiyle ele alması, araştırmayı bu konuda yapılan diğer çalışmalardan farklı kılan bir diğer özelliktir. Bu doğrultuda çalışma, maarif müfettişliği mesleği üzerinden yapılacak incelemede kadın erkek eşitsizliğinin altında yatan bilgi, iktidar ve güç ağları arasındaki ilişkileri görünür kılarak, mevcut erkek egemen hiyerarşiyi yeniden kurgulamak için çalışma yaşamında görülen sorunları ortaya koymayı amaçlamaktadır. Bu araştırmanın sonuçlarının eğitim kurumlarında görev yapan kadın

eğitim yöneticilerinin ve yönetici adaylarının ne gibi güçlüklerle karşılaşabilecekleri konusunda bilgi sahibi olmalarına katkı sağlayacağı düşünülmüştür. Bu katkı çerçevesinde alınacak önlemler ile çağdaşlaşmanın göstergelerinden biri olan kadının toplumdaki yeri ve önemi konusundaki eksikliklerin giderilerek, gelişmiş ülkeler düzeyine ulaşabileceğimiz düşünülebilir.

Araştırma, Ankara ilinde görev yapan yirmi iki maarif müfettişi ile gerçekleştirilen mülakatların söylem analizi yöntemiyle incelenmesinden oluşmaktadır. Yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılarak, tamsayım yöntemi ile seçilen görüşmeyi kabul eden on altı kadın maarif müfettişiyle yüz yüze görüşülmüştür. Cinsiyet merkezli bir çalışma içinde bulunulduğundan, erkek maarif müfettişlerinin bakış açısını da görebilmek amacıyla orantısız olmayan rastlantısız/ tesadüfi örnekleme tekniği ile seçilen altı erkek maarif müfettişi de çalışmaya dahil edilmiştir.

Elde edilen veriler söylem analizi yöntemiyle değerlendirildiğinde, yöntem kısmında da ayrıntılı açıklanacağı üzere; gerçekleştirilen mülakatlar sonucu toplumsal cinsiyet, meslek ve cam tavan olarak üç ana kavram ortaya çıktığı için bunların dışındaki kavramların ele alınmaması çalışmayı sınırlandıran bir unsurdur. Çalışmanın Ankara ili ile sınırlı tutulmasının temel nedeni, Ankara'da görev yapan kadın maarif müfettişi sayısının diğer illere göre fazla olması ve ildeki müfettişlerin mesleki deneyim sahibi müfettişler olmalarıdır. Mülakat gerçekleştirilen müfettişlerin deneyimli olmaları mesleki değerlendirme çerçevesinde yaptıkları yorumları ve sorulara verdikleri cevapları daha güvenilir ve geçerli kılmaktadır. Bir diğer neden de, İstanbul ilinde böyle bir çalışmanın yapılmasına rağmen Ankara ilinde yapılmamış olmasıdır.

İktidar ve gücün, hem meşrulaştırılması hem de nemsizleştirilmesinde, baskıcı ve dışlayıcı etkilerin neler olduğunu sergilemeye çalışan feminist bir bakış açısıyla ele alınan bu tez dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde toplumsal cinsiyet kavramı ele alınmaktadır. ILO, IPU, OECD gibi uluslararası örgütlerin raporlarından rneklerle Türkiye'deki ve dünyadaki kadın erkek eşitsizliğine dikkat çekilmektedir. İkinci bölümde, Türkiye'deki maarif müfettişliği mesleğinin tarihsel gelişimi, mesleki motivasyonu ve mesleki gelişimi etkileyen unsurlar işlenmektedir. nc bölümde, kadın çalışanların üst düzey yönetici pozisyonuna ykselmedeki engellerden cam tavan sendromu ve unsurları ele alınmakta, sonuç bölümü de tezin genelinde tartışılan sorunsala dair değerlendirmeleri içermektedir.

Tezin yöntem kısmı ile ilgili; evren ve örneklemin seçimi, veri toplama araçları, görüşme sorularının oluşturulma ve görüşmelerin gerçekleştirilme süreçleri, verilerin çözümlenme ve yorumlanma aşamaları ile ilgili ayrıntılı açıklamalar aşağıda yer almaktadır.

Eğitim sisteminin yönetici profili yüksek oranda erkeklerden oluşmaktadır. Bu durum başlı başına cinsiyetçi bir uygulama olmakla beraber diğer cinsiyetçi uygulamaları da beraberinde getirdiği için eğitim yönetimiyle ilgili ciddi bir sorun olarak değerlendirilmektedir. Bu sorunu, kadın ve erkek yöneticiler arasındaki sayısal verileri sergilemenin yanında, kadınların sorunlarının tespit edilerek, ne gibi bariyerlerin onları karar verici mekanizmalarda yer almaktan uzak tuttuğunun sorgulanmasıyla ele almakta fayda vardır. Bu doğrultuda, çalışmanın ana hedefi, giriş kısmında da belirtildiği üzere, eğitimin yönetim basamağında bulunan kadın maarif müfettişlerinin müfettişlik mesleğinde yaşadıkları sorunları tespit etmek ve üst düzey yöneticilik pozisyonlarına neden yükselemedikleri sorusuna cevap aramaktır.

12.5.1992 tarih ve 21226 Sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 3797 Sayılı "Millî Eğitim Bakanlığı'nın Teşkilat ve Görevleri Hakkındaki Kanun'a göre Millî Eğitim Bakanlığı: (1) Merkez örgütü, (2) Taşra örgütü, (3) Yurtdışı örgütü ve (4) Bağlı kuruluşlar olarak örgütlenmiştir. Millî Eğitim Bakanlığı, taşrada 81 il ve 58'i büyük şehir merkez ilçesi olmak üzere 850 ilçede yurt içi faaliyetlerini sürdürmekte; 21 eğitim müşavirliği ve 17 eğitim ataşeliği olmak üzere 22 ülkede temsilciliği ile de yurt dışı çalışmalarını devam ettirmektedir (Özkan ve Çelikten, 2017: 969, 970).

Bu yapılanma içerisinde kadınların okul yönetiminde yer almasının tarihi 1870 yılına dayanmasına rağmen, Türkiye’de kadınların ilk defa İlçe Millî Eğitim Müdürlüğü’ne atanması 1968, İl Millî Eğitim Müdürlüğü’ne atanması da 1990 yılında olmuştur (Aydın, 2009: vii).

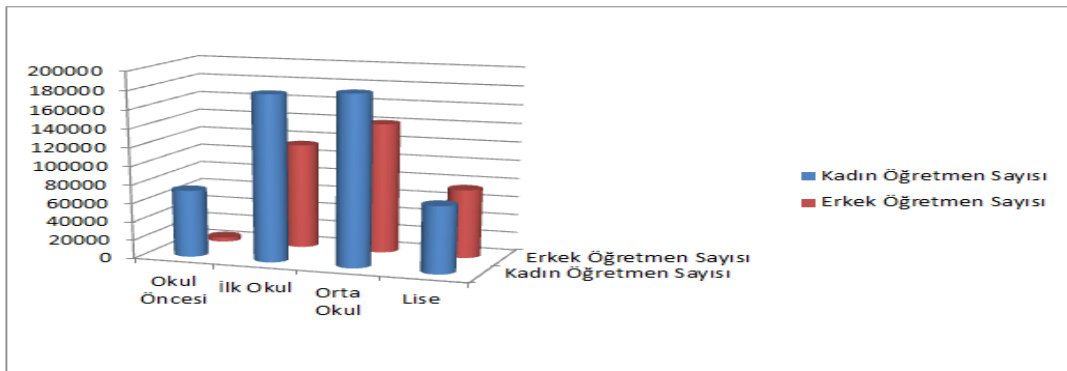
2008 yılı Mart ayı itibariyle ise Millî Eğitim Bakanlığı bünyesinde 338.727 erkek ve 305.433 kadın öğretmen görev yapmakta, taşra teşkilatında 5 kadın yönetici İlçe Millî Eğitim Müdürü olarak görev almaktadır. Ayrıca bakanlık merkez teşkilatında; 1’i genel müdür, 3’ü genel müdür yardımcısı, 8’i bağımlı daire başkanı ve 68’i şube müdürü olmak üzere 80 kadın yönetici görev yapmaktadır (www.tbmm.gov.tr, 2017). Aynı yılın Haziran ayındaki verilere göre ise bakanlığın merkez ve taşra teşkilatında; 1’i genel müdür, 3’ü

genel müdür yardımcısı, 8'i daire başkanı, 4'ü İl Milli Eğitim Müdürü Yardımcısı, 5'i İlçe Milli Eğitim Müdür Yardımcısı, 122'si Şube Müdürü, 661'i Eğitim Kurumu Müdürü ve 2859'u Eğitim Kurumu Müdür Yardımcısı olmak üzere toplam 3663 kadın yönetici bulunduğu belirtilmiştir (www2.tbmm.gov.tr, 2017).

Çalışmada odaklanılan Ankara ilinde görevli eğitim yönetiminin önemli bir basamağında bulunan maarif müfettişi sayısına baktığımızda ise, Ek 2'de yer alan 2016 yılı Milli Eğitim Bakanlığı verilerine göre Teftiş Kurulu Başkanlığı bünyesinde görev alan 268 maarif müfettişinin (%90'ı) 240'ı erkek, (%10'u) 28'i kadındır. Müfettişlikte yer alan kadın sayısının azlığına rağmen, müfettişliğin bir alt basamağı olan öğretmenlik mesleğindeki kadın oranının fazlalığı dikkat çekmektedir.

Milli Eğitim Bakanlığı'nın 2017 Eylül ayında yayımladığı milli eğitim istatistiklerine göre; okul öncesi eğitimde yer alan 77.109 öğretmenin 72.680'i (%94) kadın, ilkokul basamağında ise toplam 292.878 öğretmenin 179.036'sı (%61) kadın; ortaokul basamağındaki toplam 324.350 öğretmenin 183.431'i (%56) kadın; ortaöğretim basamağındaki genel sayıya baktığımızda da 147.052 öğretmenden 72.453'ünün (%49) kadın öğretmen olduğu belirtilmektedir (www.meb.gov.tr, 2017: 14, 15).

2017 Yılı Eylül Ayı, Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Kademelerine Göre Kadın – Erkek Öğretmen Sayıları



2017 MEB Öğretmen Sayıları	Kadın Öğretmen Sayısı	Erkek Öğretmen Sayısı	Toplam
Okul Öncesi	72680	4429	77109
İlk Okul	179036	113842	292878
Orta Okul	183431	140919	324350
Lise	72453	74599	147052

Kaynak: (meb.gov.tr, 2017: 14, 15).

Milli Eğitim Bakanlığı'nın cinsiyetlere göre gruplandırılmış öğretmen sayısı istatistiklerinden görüldüğü üzere, kadın öğretmen oranı çoğunlukta (%60) olmasına rağmen, kadınlar yönetim kısmında yok denecek kadar az sayıda (%10) yer almaktadırlar. Toplumda kadına biçilen geleneksel rollerin etkisiyle kadın, öğretmenlik basamağına kadar gelip, bir üst basamak olan yönetim alanını erkeklere bırakmaktadır, yöneticiliği erkek işi olarak görmektedir (Tan, 2008: 67). Kadının bu bakış açısı ataerkil sistemin işleyişinden kaynaklanmaktadır. Çalışmada yapılan görüşmelerden elde edilen değerlendirmelere göre maarif müfettişi kadınların üst düzey yöneticiliğe yaklaşımlarında da aynı eğilim gözlenmektedir. Bu durumun en çarpıcı nedenleri arasında geleneksel rollerini kamudaki görevlerinden öncelikli gördükleri için annelik ve iyi eş olma rollerinin galip geldiği belirtilebilir. Hali hazırda eğitim yöneticisi koltuklarında erkeklerin oturuyor olmasının kadın çalışanlarda yönetici kadrolarının erkeklere ait olduğu algısını kuvvetlendirdiği gerçeği de göz ardı edilmemelidir.

Tam da bu noktada, eğitim yöneticisi basamağına erişmiş ve kariyerini bunun üzerine ilerletmek isteyen kadın maarif müfettişlerinin önündeki kariyer engellerinin neler olduğunu, yine onların görüşleriyle ele almanın ancak söylem analizi gibi çok yönlü bir araştırma tekniğiyle gerçekleştirilebileceği düşünüldü. Çünkü söylem analizi bir yandan söylemde dile getirilenleri ortaya koymayı sağlarken diğer yandan da ortaya koyulamayan, dile getirilemeyen ve sessiz kalınan birçok noktayı ayrıntısıyla çözümlememize imkân vermektedir.

Söylem araştırmalarının söylemi temel alan verilerle oluşturulmasının yanında sadece söylenenler bazında cümleyi temel alan dar kapsamlı bir dil analizi olmadığı belirtilmelidir. Dilin sosyal çevreyi, benzer şekilde sosyal çevrenin de dil kullanıcıların da dili nasıl yapılandırdığı üzerinde duran ve tüm bunlara dayalı olarak oluşturulan anlam inşasının nasıl gerçekleştiğine dair üst düzey bir yorumlama imkânı sağlayan ve sosyal bilimler alanına geniş kapsamlı bir bakış açısı sunan bir nitel araştırma yöntemi olarak değerlendirilebilir. Ayrıca, söylem analizi pozitivist düşüncenin egemenliği altında kalan bilim anlayışına ve dünya görüşüne alternatif bir bakış açısı olarak görülebilir (Çelik ve Ekşi, 2008: 115).

Bu doğrultuda, çalışmanın analizleri söylem teorilerinden Foucault'un bilgi/güç söylemi teorisine bağlı kalınarak yapıldı. Foucault'a göre, bilgi söylemlerin içindedir, bu söylemlerden elde edilen bilgilerle sorgulanmaksızın işleyen iktidar mekanizmalarına

eleştirel bir ayna tutulmaktadır. Çalışmada da, kadın maarif müfettişlerinin üzerinde kurulan gizil iktidar ilişkilerinin kimler tarafından hangi ağlarla kurulduğu aynı eleştirel bakış ile ortaya çıkarılmaya çalışılmaktadır.

Çalışmanın dayanak noktasını oluşturan söylem kavramı; anlatım, bilgi, diyalog, ideoloji, müzakere, güç ve gücün değişimiyle eyleme dönüşen dil uygulamalarına ilişkin süreçler bütünü olarak ifade edilebilir. Söylemin sosyal, siyasi, kültürel, ekonomik alanlar gibi, sosyal hayatın birçok yönü ile ilişkili olduğu gözlenmektedir (Sözen, 2014: 18). Örneğin, bu ilişki devlet aygıtlarının bireyler üzerinde, aile babasının karısı ve çocukları üzerinde, patronun fabrikasındaki işçileri üzerinde, doktorun hastası üzerinde uyguladığı iktidar mekanizmalarında gözlenmektedir (Foucault, 2015: 161). Aynı gözlem, toplumun eril bir alan olarak gördüğü teftiş sistemi içinde yer alan kadın müfettişler üzerinde uyguladığı iktidar ilişkisinde de görülmektedir.

Foucault, iktidarı uyguladıkları alana içkin olan ve kendi örgütlenmelerini kuran güç ilişkileri çokluğu olarak anlamlandırmaktadır. Yani, iktidarın; bir kurum, bir yapı veyahut bazılarının baştan sahip olduğu bir güç değil, belli bir toplumda karmaşık bir stratejik durum olduğunu ve her an her noktada, her bağıntıda ürediğinden söz etmektedir (Foucault, 2016: 69, 70). İktidarın bireylerin bedenlerine, hal ve tavırlarına, söylemlerine, gündelik yaşamlarına, kısaca tüm kılcallarına işlediğini belirtir (Foucault, 2015: 23). Günümüzde, iktidarın bunu gözetlemeci bir bakış kullanarak sürdürdüğünü belirtir. Gözetleyen bakışın içselleştirilmesiyle herkesin kendi üzerinde gözetlemeyi işlettiğini vurgular (Foucault, 2015: 95). Yapılan görüşmelerde elde edilen söylemlerden ortaya çıkan ilk ana tema olan toplumsal cinsiyetin kadın müfettişlerce nasıl kabullenilir hale geldiğini açıklarken toplumun gözetleyen bakışının etkisinden sıkça bahsedilmektedir. Bu bakışın içselleştirilmesiyle kadın müfettişler ister özel alanlarında ister kamusal alanlarında olsun, toplumun kabullerine göre davranmaktadırlar. Bunu sorgulamak bile akıllarına gelmemektedir. Bu nedenle araştırmacı sorgulanmayanları sorgulamayı görev edinmiştir. Çünkü kadınlara dayatılan baskılar ve sınırlamalar tarihsel olarak üretilir ancak aşılabilir ve değiştirilebilirdir. Yani mücadeleler ve karşı karşıya gelmeler yoluyla bu ilişkiler dönüşür, güçlenir ve tersine çevrilebilir.

Söylem analizinin verileri istatistik veriler olmayıp, zengin, derinlikli ve ayrıntılı açıklamalara dayanmaktadır. Analizin gerçekleştiği yer gerçek hayatın kendisi olduğu için araştırmacı araştırmayı masa başında yürütmez, verileri bizzat kendisi toplamaktadır

(Sözen, 2014: 99, 100). Çalışmada da Sözen'in bahsettiği gibi söylem analizi için uygun verilerin elde edilmesinde alan araştırması yapılmıştır. Bu alan araştırması için öncelikle, çalışmanın hedef grubu olan Ankara ilinde görevli maarif müfettişleriyle görüşmelerin gerçekleştirilebilmesi için Milli Eğitim Bakanlığı Rehberlik ve Denetim Başkanlığı'ndan izin alındı. Çalışmanın önemli göstergelerinden biri olan ilde görevli kadın ve erkek maarif müfettişi sayısının bilgisi de Ankara İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden elde edildi. Tam sayım yöntemi ile evrenin tamamına ulaşılmaya çalışıldı. Bu doğrultuda müfettişlerle irtibat kurulabilmesi için elektronik posta adresleri Tüm Eğitimciler ve Eğitim Müfettişleri Sendikası aracılığıyla edinilip, elektronik posta listesindeki müfettişlerin tamamına görüşme talebini ileten elektronik postalar gönderildi. Bu şekilde iletişim kurulmaya çalışılan yirmi sekiz kadın müfettişin ancak altısından olumlu geri dönüş alındığı için diğer on kadın görüşmeciye ve altı erkek maarif müfettişine araştırmacının Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü'nde yüksek lisans döneminde tanıştığı maarif müfettişi arkadaşlarının yönlendirmesiyle ulaşıldı. Görüşmek için telefonla iletişim kurulan sekiz kadın müfettiş ise işlerinin yoğunluğunu veya sağlık sorunlarını ileri sürerek, her ne kadar araştırmaya katkıda bulunmak isteseler de buna fırsat bulamayacaklarını belirtmişlerdir. Bu sayede görüşmeler, görüşmeyi kabul eden on altı kadın müfettişle Ek 1'de yer alan görüşme soruları çerçevesinde onların belirledikleri ortamlarda yüz yüze gerçekleştirildi. Cinsiyet merkezli bir çalışma içinde bulunduğundan, erkek maarif müfettişlerinin bakış açısını da görebilmek amacıyla orantısız olmayan rastlantısal/ tesadüfi örnekleme tekniği ile belirlenen altı erkek maarif müfettişiyle de aynı sorular ekseninde yüz yüze görüşmeler yapıldı.

Sözen'e göre, söylem analizinin başarısı örneklem/hedef grubunun büyüklüğü ile eşdeğer tutulmamakta, başarıyı örneklem/hedef grubu büyüklüğünden ziyade, nitelikli araştırma soruları belirlemektedir (Sözen, 2014: 92). Bu çerçeveden bakıldığında hedef grubunun on altı kadın, altı erkek olmak üzere, yirmi iki maarif müfettişiyle sınırlı tutulması analiz için yeterli görülmüş ve ekte yer alan görüşme sorularının çeşitliliği çerçevesinde kapsamlı veriler elde edilmesi amaçlanmıştır. Görüşme sorularının alanda uzman dört akademisyenin görüşleri alınarak hazırlanmış olması araştırmanın geçerliliği arttıran bir diğer unsurdur.

Araştırmanın görüşmeleri 2015 yılının Ekim ve 2016 yılının Kasım ayları arasında yapıldı. Görüşmecilerin hastalık veya iş yoğunluğu gibi nedenlerinden dolayı görüşmeyi gerçekleştirmek için belirli aralıklarla uygun olup olmadıkları soruldu. Görüşmelerin

tamamı kendilerini rahat hissedecekleri ortamlar olması bakımından görüşmecilerin uygun bulunduğu ortamlarda yüz yüze gerçekleştirildi. İki kadın müfettişin görüşmeyi evlerinde yapmayı uygun bulmasıyla, ev yaşamlarına dair gözlem yapma imkânı da doğmuş, bunlarla ilgili izlenimlere de çalışma içerisinde yer verilmiştir. Ses kayıt cihazı kullanımına dair izin alınarak görüşmeler kaydedildi. Her bir görüşme ortalama bir buçuk saat sürdü. Görüşmecilerin isimleri kendilerine verilen gizlilik sözüne istinaden kodlar verilerek değiştirildi. Görüşme yapılan on altı kadın maarif müfettişini temsilen G 1, G 2, G 3, G 4, G 5, G 6, G 7, G 8, G 9, G 10, G 11, G 12, G 13, G 14, G 15, G 16 (G: Görüşmeci) kodları, altı erkek maarif müfettişini temsilen G 17, G 18, G 19, G 20, G 21, G 22 kodları verilmiştir.

Söylem analizi, geleneksel araştırma yöntemlerinden köklü bir şekilde ayrılıp, daha titiz bir inceleme gerektirdiği için çalışmanın analizinde aşağıda yer alan Carabine'nin söylem analizi basamakları izlenmiştir.

Söylem Analizi Basamakları

Söylem Analizi Basamakları

1. Konu seçimi ve veri kaynaklarını belirlemek
2. Veri tanımlamak, tekrar tekrar okumak. Tekrarlanan benzer noktaları bulmak.
3. Söylemin temalarını, kategorilerini ve nesnelere tanımlamak
4. Söylemler arasında karşılıklı bir ilişkinin olduğuna dair kanıt aramak
5. Kullanılan söylem stratejilerini ve teknikleri tanımlamak
6. Yokluk ve sessizlikleri aramak
7. Dirençleri ve karşı söylemleri aramak
8. Söylemin etkisini tanımlamak
9. Konunun arka planını özetlemek
10. Dönemin iktidar/bilgi ağlarındaki materyali bağlamsallaştırmak
11. Araştırmanın veri ve kaynak kısıtlamalarının farkında olmak

Kaynak: (Carabine, 2001: 281).

Bu doğrultuda, görüşmeler tamamlandıktan sonra görüşmelerden elde edilen verilerin yazıya aktarılması süreci gerçekleştirildi. Ortalama bir buçuk saatlik bir

görüşmenin yazıya aktarılması dört saatlik bir zaman dilimini buldu. Yazıya dökmenin, kelimeleri sayfaya dökmekten öte yapılandırıcı bir faaliyet olduğunu belirtmek gerekir. Verileri yazıya aktardıktan sonra ilk iş olarak verileri yorumlanabilir hale getirmek amacıyla kodlar belirlendi. Verilerin tekrar tekrar titizlikle okunması ile birbirleriyle benzerlik içeren söylemler aynı başlık altında toplandı. Böylece söylemi oluşturan temalar oluşturuldu. Ana temalar söylem analizinde başta gelen konular olmaktadır. Temalar arasındaki bağlantı noktalarının incelenmesiyle aşağıdaki çizelgede ayrıntılı olarak belirtilen; dile getirilen, hiç sözü edilmeyen ve sessiz kalınan noktalar tespit edildi.

Ana Temalar ve Yan Temalar

Söylem Analizi					
A.Toplumsal Cinsiyet		B.Meslek		C. Cam Tavan	
A.1.	Cinsiyet Ayrımcılığı	B.1.	Kendini geliştirme isteği	C.1.	Kayırmacılık Liyakatsizlik
A.2.	Ataerkil Değerler	B.2.	Tesadüf	C.2.	Mücadeleci olamama
A.3.	Cinsiyetsizleşme Erkekleşme	B.3.	Özgüven	C.3.	Kadın Dayanışması
		B.4.	İş tatmini- tatminsizliği	C.5.	Resmi Olmayan İletişim Ağları
		B.5.	Değersizlik Hissi- Sinisizm	C.6.	İş – Aile Dengesi
		B.6.	Statü – Güç	C.7.	Karar Süreçlerine Katılım
		B.7.	Mesleki Gelişim Olanakları	C.8.	Rol Model

Bu analiz yönteminde araştırmacı, sıradan sayılan olguların temsil niteliğindeki örneklerini inceden inceye ve bütün ayrıntılarıyla analiz eder. Ana temalar ve Yan Temalar adlı çizelgeden hareketle söylem araştırmalarının sadece söylenenler bazında cümleyi temel alan dar kapsamlı dil analizi olmadığı ortaya koyulmaktadır. Bu araştırma, dilin sosyal çevreyi, benzer şekilde sosyal çevrenin de/dil kullanıcılarının da dili nasıl yapılandığı üzerinde duran ve tüm bunlara dayalı olarak oluşturulan anlam inşasının

nasıl gerçekleştiğine dair üst düzey bir yorumlama imkânı sağlar ve sosyal bilimler alanına geniş kapsamlı bir bakış açısı sunan nitel araştırma yöntemi olarak değerlendirilebilir. Söylem analizi pozitivist düşüncenin egemenliği altında kalan bilim anlayışına ve dünya görüşüne alternatif bir bakış açısı olarak görülebilir (Çelik ve Ekşi, 2013: 115). Her söylem söylediği şeyden başka bir şey söyler ve böylelikle bir anlam çokluğunu içerme gücünü barındırır, yani tek bir anlama göre anlamın çokluğu. Bu şekilde iyice ölçülüp biçilmiş olan söylem hem bir bütünlük hem de sınırsız bir zenginliktir. Johnstone'a göre, söylemlerde vücut bulan kelimeler, görünenin yanında yokluklar da içermektedirler. Bu noktaların farkına varılmasının, görüneni ortaya koymaktan zorlu olduğu ve eşit derecede önem arz ettiği belirtilir. Güç ve kontrol mücadelelerin, kimin sözlerinin kullanılıp kiminkinin kullanılmadığı ve kimin konuşup kimin konuşmadığının mücadelesi olduğu vurgulanmaktadır. Sessiz kalınan noktaları fark edebilmeyi öğrenmenin, alternatif düşünme yollarını hayal edebilmekten geçtiği göz önünde bulundurulmalıdır. Bunu bir başka yolla nasıl söyleyebilirdik, başka ne olmuş olabilir, bir başka ortamda nasıl görünebilir tarzı sorular sormak, sessiz kalınan noktaları keşfedilmek adına önemli sorulardır (Johnstone, 2008: 70-72).

Foucault'a göre ise; söylemler suskunluklardan farklı bir biçimde sonsuza değin güce/ iktidara boyun eğmiş ya da ona karşı oluşturulmuş değildir. Söylemin, iktidarın aracı ve sonucu olabileceği gibi, aynı zamanda karşıt bir strateji için engel veya çıkış da oluşturabilecek karmaşık ve istikrarsız bir bütün olduğunu vurgular (Foucault, 2015: 106-107). Suskunluk değil, suskunlukların var olduğunu ve bunların söylemlere temel oluşturan ya da söylemlerin içinden geçen stratejilerin bütünleyici bölümleri olduğunu belirtir (Foucault, 2016: 27). Çalışmada da görünenin ardındaki bilgiye ulaşıldığında sessiz kalınan ve yokluk olarak adlandırılan ifadeler ortaya çıkmaktadır. Örneğin, kadın müfettişlerin %38'i (6 kişi) müfettişlik mesleğinde cinsiyetlerinden kaynaklanan herhangi bir olumsuzluk yaşamadıklarını belirtirken, %62'lik (10 kişi) kesim meslek yaşantılarında cinsiyet ayrımcılığı ile karşılaştıkları durumlar olduğunu söylemektedir. Görüşmeler daha derinlemesine incelendiğinde, dile getirilenlerin yanında sessiz kalınan ve yok sayılan noktalara odaklanıldığında ise sonuçlar farklılaşmaktadır. Meslek yaşamında cinsiyet ayrımcılığı ile karşılaşmadığını belirten altı kadın görüşmecinin tamamı görüşmenin ilerleyen bölümlerinde erkek egemen ideolojinin hâkim olduğu bir yapılanmanın altında görev yaptıklarını ortaya koyan ifadelerde bulunmuşlardır. Sorgulamadan içselleştirdikleri

bir sistemin içinde, iktidarın gücü karşısında kendi ezilmişliklerini göremedikleri açığa çıkmaktadır.

Söz edilen tüm görüş ve değerlendirmeler çerçevesinde işlenen tüm bilgilerin sınıflandırılması, birbiriyle ilişkilendirilmesi ve bunlardan hareketle yeni yorumların ortaya koyulması neticesinde söylemler başlıklı çizelgenin yapılandırılması sağlanmıştır. İşte bu aşamada tez konusunda irdelenen sorun ele alındı ve değerlendirmeler bu eksende yapıldı.

Söylemler

1. ANA TEMA - TOPLUMSAL CİNSİYET				
SÖYLEM (Elde Edilen)	Dile Getirilen	Sessizlik	Yok Sayılan	Görüşmeciler 16 Kadın, 6 Erkek
Cinsiyet Ayrımcılığı	Müfettişlik mesleğinde sırf kadın olmalarından dolayı yaşadıkları ayrımcı uygulamaları dile getiriyorlar.	Cinsiyet ayrımcılığını içeren bir sorunla karşılaştıklarında tepkisizler. Buna neden, sicillerinin olumsuz etkilenme olasılığı, gruptan dışlanma endişesi taşımaları olabilir.	Cinsiyetleri nedeniyle ayrımcılığa uğramalarını normalleştirmişler.	10 Kadın
Ataerkil Değerler	Toplumdaki ataerkil değerlerin hayatlarına yansımaları örneklerle dile getiriyorlar.	Kadının hem ev yükünü omuzlaması hem de iş yaşamında başarı elde etmesi için verdiği çaba kadınlar tarafından da değersiz görülüyor. Ataerkil değerler içselleştirilmiş.	Kafada erkek ve kadın şablonunu oluşturmuş. Sistemin bir parçası haline gelmiş.	15 Kadın
Cinsiyet Körlüğü Cinsiyetsizlik Erkekleşme	Kadın müfettişlerin sayıca az olmasından herhangi bir rahatsızlık duyulmuyor. Müfettişliğin cinsiyetinin olmadığı belirtiliyor.	Kafasında toplumun dayattığı kadın şablonu var. Kendinin o şablona uymadığını düşünüyor. O nedenle erkekliğini hissediyor.	Kendi cinsiyetine yabancılaşmış. Cinsiyetinin farkında değil. Erkek iktidar sisteminin bir parçası olmuş.	6 Kadın
2. ANA TEMA – MESLEK				
SÖYLEM (Elde Edilen)	Dile Getirilen	Sessizlik	Yok Sayılan	Görüşmeciler 16 Kadın, 6 Erkek
Kendini geliştirme isteği (Müfettişlik mesleğine girdikten sonra)	Emekli olmayı hedefliyor, emekliliğinde müfettişlik mesleği ile alakalı bir uğraş düşünmüyor.	Kendini geliştirme isteğini gerçekleştirebileceği kültürde bir kurumda değil. Hizmet içi eğitimler çok yetersiz. Katkı sunabileceği durumlarda da sessiz kalmayı seçebilmekte.	Emeklilik dönemini, tecrübelerini aktararak verimli bir şekilde geçiren müfettiş rol modeli yok.	10 Kadın
Tesadüf	Küçük bir ilçede öğretmenlik yapmanın tekdüzeliği, o çevreden çıkma isteği veya arkadaşlarının teşvik edici sözleri sebebiyle tesadüfen yolları müfettişlik mesleğiyle kesişiyor.	Müfettişliği (teftiş sistemini) erkek egemen bir meslek olduğu için tercih etmediğini söylemiyor.	Müfettişlik mesleğini kariyer hedefi edinmemesinde cinsiyet eşitsizliğinin etkili olduğunun farkında değil.	14 Kadın

			Eğitim sisteminin kız çocuklarına biçtiği rol çerçevesinde seçimlerini yapıyor. Erkek mesleği olarak nitelenen bir alana girmeyi düşünmüyor.	
Özgüven	Özgüvenlerinin yüksek olduğunu ve her türlü çalışmada donanım ve tecrübeleri sayesinde başarılı olacaklarını belirtiyorlar. Mesleğe girmeyi hedefleyenlerin de özgüven sahibi olması gerektiğini vurguluyorlar.	Özgüvenlerinin yüksek olduğunu belirtmeler de müfettişlikten daha üst bir mevki plan ve hedefleri yok.	Vizyon sahibi değiller. Özgüvenlerini, kariyerlerini ilerletmek amacıyla kullanmıyorlar.	11 Kadın
Kendini Geliştirme İsteği (Müfettişlik mesleğine girmeden önce) (Özgürleşme Kabuğunu Kırmak)	Yenilik Arayışı, Bulunduğu ortam ve çevrenin dışına çıkma hedefi. Öğretmenliğin olanaklarını yetersiz gördüğu için kendini geliştireceği bir alan arayışında. Müfettişlik mesleğini toplumda saygınlık kazanmanın bir aracı olarak görüyor.	Öğretmenlik mesleğinde mutsuz olmasının nedeni olarak mesleğe saygının azalmasını gösteriyor, mesleğe yeni bir soluk, farklılık getirmek adına bir çabası olmadığından bahsetmiyor.	Müfettişlik mesleğinin çalışma koşullarının öğretmenlik mesleğine göre daha ağır olduğunun farkındalığı yok. Değişimin kendinde başlaması gerektiğini göz ardı ediyor.	10 Kadın
İş tatmini-tatminsizliği	Genel olarak iş tatminsizliği yaşıyorlar, tatmin duygusu yaşayanlar genellikle soruşturma birimlerinde çalışanlardır.	Müfettişlik mesleğinin aslında eksikliklerle dolu olduğunu söylemiyor, yani umduğu gibi bir meslek olmadığını söylemiyor.	Müfettişlik yapmaya başlayınca öğretmenlik mesleğindeyken yaşadığı tekdüzelik duygusunun hiç yaşanmayacağını düşünmüş.	14 Kadın
Değersizlik Hissi-Sinisizm	Müfettişlerin görüş ve önerileri önemsenmiyor, bu durum mesleki mutsuzluğa, mesleğe bir katkı sağlayamama duygusuna neden oluyor.	Kadın olmasından dolayı görüş ve önerilerinin önemsenmediği, öğrenilmiş çaresizlik yaşandığı	Teftiş yapılanması içindeki kurumsal kültürün müfettişlerden pek bir beklentisi yok.	15 Kadın
Statü – Güç	Bakanlık müfettişliğinde iken İl emrine verilmesi, Artık önceden emir verdiklerinin emir altına girdikleri	Üst yönetimin aldığı kararları onaylamalarına rağmen, itirazda bulunamıyorlar. Bakanlık müfettişliği ünvanını kaybetmiş olmalarını kendilerinin başarısızlığı olarak yorumluyorlar. Ellerindeki güç alıyor.	Bakanlık müfettişliğinden il emrine verilme kararıyla, müfettişlerin statü, güç, kariyer gelişiminin tamamen engellendiği, bir nevi dışlanmaları gerçeği var.	8 Kadın
Mesleki Gelişim Olanakları	Hizmet içi eğitimin yetersizliği, var olan bilgilerin kullanılamaması	Mesleki gelişimi sadece maddi beklentilerle ilişkilendirdikleri, mesleki	Dünyadaki mesleki gelişim literatüründen	15 Kadın

	ve körelme.	ideallerinin olmaması.	kopuk olarak var olan bilgi birikimlerini muhafaza etmeye çalışıyorlar.	
3. ANA TEMA - CAM TAVAN				
SÖY LEM	Dile Getirilen	Sessizlik	Yok Sayılan	Görüşmeci 16 Kadın, 6 Erkek
Kayırmacılık Liyakatsizlik Adalet	Referans, liyakata önem verilmiyor, mobbing, sert yönetici tipi, torpil, siyasi yakınlık, müfettişler arasında siyasi örgütlenme var, liyakatle bir yere gelinmiyor bir siyasi düşünceyle ilerlemek mümkün oluyor, donanımdan çok siyasi görüş önemli, erkek egemen toplum ve mesleki yaşam mevcut.	Öğrenilmiş çaresizlik, düzene itaat edildiği görülüyor.	Kayırmacılık normalleştirilmiş ve buna itiraz gösterilebileceği yok sayılıyor.	16 Kadın
Mücadeleci olamama	Çekingenlik, çabalama gereksiz görülüyor, siyasi hedeflerle bir yere gelmek ve yine bu sebeple görevden alınmak istemiyorlar, erkeklerce kıskanılmak ve kısıtlanmak, hırslanma isteği yok, kadınların başarısı görünmüyor, kadınlar üst yönetici erkeklerin eksiklerini kapatıyorlar, kadınlar hakları için mücadele etmiyorlar, cam tavanların kırılabilceğine inanmıyorlar.	Tek tek bireysel olarak mücadele vermenin yetersizliği. İktidarın dayanışma yollarını bir şekilde tıkadığı, İktidarın aslında bilgi sahibi olmayı bir üst mevkiye getirip onu daha kolay kullanıp, istediğini şekilde yöneteceğini dile getirmiyor.	İktidar dayanışma yollarını bir şekilde tıkamakta.	10 Kadın
Kadın Dayanışması Kraliçe arı sendromu	Kadın dayanışmasının gerçekleştirilemediği, büyük şehirde yaşamın yakınlaşmayı engellediği, müfettiş kadınların yapıcı ve pozitif tutumlar içinde olmadığı, pesimist yaklaşım, dedikoduculuk, kıskançlık.	Bireysel tutum ve davranışlarının kendilerini aslında yalnızlaştırdığını dile getirmiyorlar, Fikir üretme, destekleme ve duygu paylaşımı noktasında eksiklik hissedildiği dile getirilmiyor.	Kadın dayanışmasının hangi yol ve yöntemlerle gerçekleştirilebileceği noktasında bir farkındalıkları yok. Kadın dayanışmasının gerçekleştirilememesinin erkek iktidarının güçlenmesine katkı sağladığı bilinmiyor. Kadının hemcinsleri arasında mikro iktidarı kullanma farkındalığı yok.	9 Kadın
Rol Model	Rol model sahibi olmadıkları dile getiriliyor.	Rol model edinmeye ihtiyaç duymuyorlar.	Rol model sahibi olmanın, onları başarıya taşımakta sağlayacağı faydanın bilincinde değiller, rol model örneklerinin farkında değiller,	10 Kadın

			bende yapabilirim düşüncesi geliştirilmemiş,	
Resmi Olmayan İletişim Ağlarına Katılamama	Kadınların hemcinsleriyle erkekler kadar sosyal etkileşime girmesinin mümkün olmadığı, kadının erkekler ile de toplumsal kabuller gereği sınırlı iletişim kurabileceği belirtiliyor.	Öğrenilmiş çaresizlik,	İletişim ağlarına katılımın hangi yol ve yöntemlerle gerçekleştirilebileceğini düşünmüyorlar.	8 Kadın
İş – Aile Dengesi	Evli olmanın müfettişlik için uygun bir seçim olmadığı belirtiliyor. Çocuk sahibi olmanın mesleki bir takım zorluklar doğurduğundan bahsediliyor. Müfettişlik erkek mesleği olarak görülüyor, Erkeklerin iş – aile dengesinde görev üstlenemeyeceği ifade ediliyor.	Kadınlar, toplumsal kabullere boyun eğdikleri, normları içselleştirdikleri noktasında sessiz. Erkeklerin iş - aile dengesinde ortak sorumluluk alması gerektiği belirtilmiyor.	Kadınların ev ve aile sorumluluklarının fazla olduğunu düşünmeleri geleneksel rollerin dışına çıkmadıklarını gösterir. İş – aile dengesinde erkeklerin sadece çocuklarla ilgilenme boyutunda kısmen katkı sağlayabilecekleri belirtilirken, diğer ev sorumluluklarıyla ilgili erkeklerin eşit sorumluluk alabileceklerinin farkındalığına sahip olunamıyor.	9 Kadın
Karar Süreçlerine Katılamama (Karar veren erkekler, kararı kabullenen kadınlar)	Kadın müfettişlerin herhangi bir kararla ilgili söz söyleyecek bir sayısal yeterlilikte olmadığı dile getiriliyor. Erkeklerin daha kuvvetli bir dayanışma içinde oldukları belirtiliyor. Kadın mantıklı açıklamalarla görüşünü belirtse dahi cinsiyetinden dolayı görüşleri dikkate alınmıyor.	Öğrenilmiş çaresizliklerinden dolayı kadınlar erkek iktidarını kabullenerek, karar alma noktasında çekingen davranmakta, erkeklerin kararlarını kabul etme eğilimindedir.	Erkeklerin aldıkları kararlara direnç gösterilmesi noktasında farkındalık yok.	6 Kadın

Çalışmada ana temalardan ilkinin toplumsal cinsiyet kavramı olması; kadınlar ve erkekler arasındaki güç ilişkilerini anlamak, eşitsizlikleri sorgulamak açısından önemlidir. İkinci ana tema olan meslek tanımı üzerinden kadının çalışma hayatında karşılaştığı kalıplaşmış yargılara dayalı problemler irdelenmektedir. Üçüncü ana tema ile de cam tavan kavramı etrafında kadınların kariyer basamaklarında karşılaştıkları görünmez engellerin nasıl, hangi güçler tarafından şekillendirildiği ortaya çıkarılmaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

TOPLUMSAL CİNSİYET ve TOPLUMSAL CİNSİYET AYRIMCILIĞI

Bu bölümde çalışmada ortaya çıkan ilk söylem olan, kadınlar ve erkekler arasındaki iktidar¹ ilişkilerini ve eşitsizlikleri göz önüne çıkarmada etkili bir araç olarak nitelendirilen “toplumsal cinsiyet” kavramı ele alınmaktadır. Toplumsal cinsiyet kavramı, cinsiyet ayrımcılığı, ataerkil toplum değerleri ve cinsiyetsizleşme başlıkları altında bölüm boyunca, cinsiyet ayrımcılığının ve ataerkil yapının kadın müfettişlerin söylem ve pratiklerine ne şekilde yansıdığı, hem kadın hem de erkek müfettişlerin bakış açısından aktarılarak, iktidar stratejilerinin ifade edilmesi hedeflenmektedir.

1.1. Toplumsal Cinsiyet Kavramı

Toplumsal cinsiyet kavramı, toplumun kadın ve erkeği sosyal ve kültürel açıdan ayırt ederek tanımlama şeklini, onlara verdikleri toplumsal rolleri ifade etmektedir. Kavram, kadınlar ile erkekler arasındaki güç ilişkilerini ve eşitsizliklerini ortaya çıkarmada etkili bir araç olması sebebiyle önemlidir. Toplumsal cinsiyet, bütün sosyal sistemlerde merkezi bir rol üstlenerek, aile, hukuk, eğitim ve daha pek çok dalda çalışmaların analizlerine katılmaktadır (Ecevit, 2011: 4). Bir başka deyişle, toplumsal cinsiyet; kadınlık ve erkekliğin doğuştan sahip olunan biyolojik özelliklerle değil, oldukça karmaşık bir toplumsal ilişkiler ağının içinde inşa edildiğini belirtmektedir (Bora, 2016: 22). Çalışma boyunca amaçlanan, bu ilişkiler ağını ören gizil iktidarın hangi yollarla hangi araçları kullanarak bunu gerçekleştirdiğini ortaya koymaktır.

Kadın müfettişlerle yapılan görüşmelerde görüşmeciler, toplumsal cinsiyetin toplum tarafından şekillendirildiğini belirtmektedirler. Katılımcılardan biri, “Kadınlar, toplumun algısı nedeniyle dezavantajlı duruma düşüyorlar.” (G 16) ifadesi ile kadın kimliğinin dezavantaj yarattığını ifade ederken bir diğer katılımcı, “Toplumdaki erkek egemen yapılanmanın değişmesinin çok zor olduğunu düşünüyorum. Bunun için toplumun kültürünün, bakış açısının, yaşayış biçiminin değişmesi gerekir.” (G 3) sözleriyle bu durumun değiştirilmesi gereken bir bakış açısı olduğunu vurgulamaktadır.

¹Heywood’ a göre, geniş anlamda, iktidar; arzulanan sonuca ulaşma becerisi olarak tanımlanmakta olup bazen bir şeyi yapma ‘gücüne’ işaret eder. Siyasal tahlilde ise iktidar, genellikle bir ilişki, yani diğer insanların davranışlarını onların kendi tercihlerinden farklı yöne doğru etkileme becerisi olarak düşünülür. Bu diğerleri üzerinde güç sahibi olmak demektir. Ne zaman A, B’nin normalde yapmayacağı şeyi yapmasını sağlarsa iktidar ortaya çıkar. (Heywood, 2012: 44).

Toplumdaki saygınlık açısından değerlendirme yapan bir başka katılımcı ise, “Kadının toplumdaki yeri neyse müfettişlikte de onu görüyorsunuz. Erkek olunca biraz daha saygın oluyorsunuz tabii. Kadın müfettişle erkek müfettiş arasında tam bir eşitlik olduğunu söyleyemeyiz. Meslekteki bilginiz ne olursa olsun erkeğe duyulan saygı daha fazla.” (G 7) diyerek cinsiyet eşitsizliğinin altını çizmektedir. Bir diğer katılımcı da aynı doğrultuda meslek üzerinden derinleştirilen rol dağılımına vurgu yapar, “Müfettişlik kadınlar için çok tercih edilen bir meslek değil aslında. Burada toplumsal baskı ve aile çok önemli. Yarım gün evinde otur, yarım gün çocuklarına bak, en ideali öğretmenlik hikâyesi var ya, o nedenle.” (G 5) Görüşmecilerin ifade ettiği gibi, toplumsal olarak cinsiyetlere ilişkin kalıplaşmış yargılar kadın ve erkeğin davranışlarının farklı şekillenmesine neden olmaktadır. Erkek iktidar sahibi, kadın ise ona tabi olan konumunu almaktadır. Görüşmecilerin aktardıkları, toplumun, erkek iktidarını kullanarak kadının yaşamını toplumsal cinsiyet üzerinden nasıl şekillendirdiğinin örnekleridir. Bu noktada erkek otoritesi² devreye girmekte ve kadın hayata dair değerlendirmelerini toplumun gözünden bakarak, toplumun etkisiyle ve kontrolüyle gerçekleştirmektedir. Toplumun bu etkisi erkek ve kadın cinsiyetlerinin rollerini yönlendirerek ciddi anlamda farklılaştırmaktadır. Toplumda erkek ve kadın arasındaki bu farklılaşmanın toplumla etkileşim sonucu mu oluştuğu yoksa farklılıkların doğuştan mı geldiği sorusu üzerinde düşünülen ve münazara edilen bir sorudur. Bu konudaki tartışmalar aşağıda ana hatlarıyla ifade edilen, gelişmeci görüş ve doğacı görüş olmak üzere iki grupta ele alınmaktadır.

Cinsiyet rollerinin kültürel olarak kurulup, sosyal bir inşa sürecinden geçtiği konusunda hemfikir olanlar “gelişmeci görüş” taraftarı olarak adlandırılmaktadırlar. Onlara göre; bir insanın davranışını, düşünme biçimini, karar alma mekanizmasını belirleyen, erkek veya kadın bedeninde doğmuş olması değil, sosyal ve kültürel çevre ile etkileşiminin sonucudur. Örneğin, kızlara pembe giysiler giydirilir, bebeklerle oynamaya yönlendirilir, meslek seçiminde de sosyal bilimler ve edebiyat tercih etmeleri yönünde telkinde bulunulurken; erkek çocuklar için mavi renk ve oyuncak olarak araba seçilir, meslek tercihini de fen bilimleri ve mühendislik dallarından yana yapmaları tembihlenir. Bu durum farklı toplumsallaştırıldıklarının bir örneğidir. (Ecevit, 2011: 5). Kadın müfettişlerden birinin, “Çocuklarım kız çocuğu olduğu ve yaşları da küçük olmadığı için

²Otorite en geniş anlamda bir iktidar biçimidir ve bazen meşru iktidar olarak tanımlanmaktadır. İktidar başkalarının davranışlarına tesir etme kabiliyeti ise, otorite bunu yapma hakkıdır. Otorite böylece bir zorlama veya hileyle yönlendirme biçimi olarak değil, itaat etmenin bir görev olarak kabulüne dayanır (Heywood, 2012: 52).

evin temizliğine dikkat ediyorlar.” (G 8) şeklindeki cümlesi ev içindeki rol paylaşımında kız ve erkek çocuklarının nasıl farklılaştırıldıklarını göstermektedir. Kadın müfettiş, kız çocuğuna evin tertibini sağlama rolünü verirken, erkek çocuğunu bu görevden muaf tutabileceğini belirtmektedir. Bu doğrultuda, Çizelge 1.1 çevrenin toplumsal cinsiyetin şekillenmesinde önemli bir yer tuttuğunun örneklerini içermektedir;

Çizelge 1.1. Toplumsal Cinsiyete Etki Eden Unsurlar

Erken Çocukluk (0-6 Yaş)	Çocukluk (7- 11 Yaş)	Ergenlik (12-18 Yaş)	Yetişkinlik (+ 19 Yaş)
<ul style="list-style-type: none"> Seçilen isimler Yapılan kutlamalar Tercih edilen renkler Kullanılan sıfatlar Alınan oyuncaklar / Oyunlar İzlenen yayınlar/ Anlatılan öyküler 	<ul style="list-style-type: none"> Aile ilişkileri Verilen sorumluluklar Oyun/ İzlenen filmler/ Okunan yayınlar Sosyal Medya Ders kitapları/ Eğitim sistemi Kulüp/ Hobi seçimleri 	<ul style="list-style-type: none"> Arkadaşlık/ Akran ilişkileri Eğitime devam etme/ etmeme kararları Mesleki yönlendirme Ev dışında aktiviteye katılabilme imkânları Popüler kültür (müzik, sosyal medya, vb.) Cinsellikle ilgili bilgi kaynakları 	<ul style="list-style-type: none"> Cinsellik/ Eş seçimi Çalışma hayatı Anne/ Babalık tutumları Mahalle/ Komşu baskısı Ailevi sorumluluklar

Kaynak: (www.ulkemicin.com.tr, 2017: 14)

Çizelge 1.1'e göre, toplumsal cinsiyetin oluşumunu etkileyen unsurlar doğumdan başlayıp, yetişkin olduktan sonra da insan hayatını etkilemeye devam etmektedir. Bu unsurlar kadının da erkeğin de çeşitli olumsuzluklarla karşılaşmasına neden olmaktadır. Örneğin, “erkek adam ağlar mı?” sorusunu defalarca duyan bir erkek çocuk, yetişkin biri olduğunda üzüntüsünü dışa vurmada zorlanacak, agresif tavırlar sergilemeye yönlenecektir. Araba kullanmaya ilgi duyan bir kadın ise kadınların şoförlük yapmasının toplumca kabul görmemesinden dolayı ilgi alanı olan mesleği seçmekten kaçınacaktır.

Erkekler ve kadınlar arasındaki sosyal farklılıkların biyolojik farklılıklardan kaynaklandığını savunan “doğacı görüş” taraftarları ise bu etkilerin varlığını yadsımaktadırlar. Örneğin, kadınların ev içi işleri üstlenmelerini hem fizik olarak zayıf oluşlarına hem de doğurganlık özelliklerine bağlamaktadırlar. Erkekler ise kas gücüne sahip oldukları için avcı ve savaşçı olabilmekte ve hane dışındaki işlerle ilgilenmektedirler. Erkeklerin fen alanında başarılı, kadınların ise dil ve edebiyat alanlarında başarılı olacaklarını zekâ testleri ile ispatlamaya çalışarak, bu özelliklerin doğal olduğunu göstermeyi hedeflemişlerdir (Ecevit, 2011: 5). Günümüzde benimsenen görüş ise, biyolojiden ve kadını doğayla ilişkilendiren ideolojiden bağımsız olarak çeşitlilik gösteren toplumsal cinsiyetin tüm kültürlerde öğrenilen bir özellik, kazanılmış bir karakter ve saptanmış bir statü olduğudur (MacKinnon, 2015: 131).

Toplumun erkek ile kadını farklı özelliklerle eşleştirerek tanımlaması, ileride üstlenecekleri rollerin de farklılaşmasına zemin oluşturmaktadır. Kadını doğa, erkeği kültür ile; kadını özel alanla erkeği kamusal alanla eşleştirmek kadını ikincilleştirmektedir. Örneğin, kadını annelik rolüyle sınırlandırarak, mesleki kariyerini göz ardı eden bakış açısı kadını ötekileştirmektedir. Sosyalleşme sürecinde gerçekleşen bu ikilikler hangi rollerin toplum nezdinde onaylanıp hangi rollerin onaylanmayacağına dair yargıları ortaya çıkarmaktadır. Genellikle, saldırganlık, girişkenlik gibi roller erkeklerle ilişkilendirilir ve bu özellikler onları mesleklerinde ve siyasette aktif kılar. Kadına ise erkeğe yakıştırılan özelliklerin tam zıddı olan, onu pasifleştiren uysallık, edilgenlik ve bağımlı olmak yakıştırılır. Bu özelliklerin de kadını kadın alanı olarak nitelenen hemşirelik, sekreterlik, çocuk doktorluğu gibi alanlara yönelttiği belirtilmektedir (Günindi Ersöz, 2015: 82).

Toplumun kadın ve erkek için oluşturduğu şablon düşüncelere dayanarak oluşturulan cinsiyet özellikleri çizelgesi ile cinsiyetlere yönelik nitelermeler karşılaştırılabilir olarak ifade edilmektedir;

Çizelge 1. 2. Cinsiyet Özellikleri

Kadın	Erkek
• Doğurabilir	• Zihinsel yaratıcılığı yüksektir.
• Sevecen ve fedakârdır.	• Sorumluluk duygusu güçlüdür.
• Sessizdir.	• Yönetmeyi bilir.
• Ayrıntıcıdır.	• Soyut düşünme yeteneği gelişkindir.
• Duygusaldir	• Rasyoneldir.
• Tek eşliliğe yatkındır.	• “Bir çiçekle bahar olmaz” der.
• Dikkati insanlar ve ilişkilere yöneliktir.	• Duygular ve ilişkilerden çok teknolojiye ve nesnelere ilgi duyar.
• Dedikoducudur.	• Saldırgandır.

Kaynak: (Sancar, Acuner, Üstün, Bora ve Romaniuc, 2006: 11).

Görüşülen kadın müfettişlerin ifadeleri kadınların, toplumun onlara uygun gördüğü uysallık, edilgenlik gibi özellikleri kabullenmek noktasında direnç gösterdiklerini ortaya çıkarmaktadır. Görüşmecilerden biri, “Kadın olunca senden beklenti de farklı, yumuşak huylu olacaksın, öyle her şeye karışmayacaksın, her şeyi ben bilirim demeyeceksin. Baş müfettiş³ erkek olunca konuşamıyorsun, ben konuşuyorum, konuşunca da baş müfettiş siz misiniz, beyefendi mi diye soruyorlar. Sen kadınsan kadınlığını bileceksin. İş ortamında da sana dedikleri bu.” (G 11) diyerek; kadın müfettişin, baş müfettişin erkek olduğu bir ortamda düşüncesini özgürce ifade etmesine imkân verilmediğini vurgulamaktadır. Kadından toplumun ona uygun gördüğünü kabullenmekle yetinen, pasif ve boyun eğen kadın rolünü oynaması beklenmektedir. Bu rolü kabul etmeyip, direnç gösterdiğinde kadın üzerinde, söz hakkının yalnız kendilerinde olduğunu düşünen erkek müfettişler tarafından otorite kurulmaya çalışılmaktadır. Kadın, toplumun ona uygun gördüğü toplumsal cinsiyet rollerine uyumsuz davrandığında olumsuz tepkilere maruz kalmaktadır. Çünkü bu durum toplumun benimsemiş olduğu iktidarın sorgulanması, eleştirilmesi ve kabul görmemesi anlamına gelmektedir.

³Gruptaki en kıdemli müfettiş. Yıllık teftiş, denetim, inceleme ve soruşturma programlarının gruplar halinde uygulanmasında her gruba dâhil müfettişlerden en kıdemlisi çalışmaları düzenler.

Toplumun kültürel kodlarını, toplumun belirlediği şekilde açıp, o kodlara uyan kişiler toplumdan kabul görür, toplumla olan bağları kuvvetlenir, yeri geldiğinde söz sahibi olur ve toplumun bir parçası haline gelir. Kişinin toplumdan dışlanma olasılığı bu şekilde ortadan kalktığı gibi, artık kendi olarak var olması da mümkün olmamaktadır. O toplumca köleleştirilmesi, silikleştirilmesi söz konusudur. Toplumda birçok birey için toplum normlarına uymak, doğuştan getirilmiş bir görev gibidir, sorgulanmadan uyulur. Hatta kendi iktidar otoritesini kullanarak toplumun kendinden sonra gelen diğer üyelerine de aynı şeyleri yaptırır, yani toplum kültürünün meydana getirdiği özne ve nesne konumlarıyla iktidar ilişkilerine bağlanılan bir süreç içine girilir (Yavuz ve Küngerü, 2017: 404, 405).

Bir diğer görüşmecinin aktardıklarında, erkek müfettişlerin cinsiyetlerinden dolayı kendilerini kadınlar üzerinde otorite sahibi gördüklerini destekler ifadeler bulunmaktadır; “Erkek müfettiş sayısı çok olduğu zaman, kadının yeteneğine kimse aldırıyor, sen ancak bu kadarını yaparsın deniyor. Erkek cinsi kendini daha üstün görüyor, erkek işi olarak görünüyor bunlar. Kadınsanız kadınlığınızı bilin, tarzında yaklaşımlarla karşılaşıyoruz.” (G 1) Bu ifadelerden hareketle, erkekler her ne kadar kadınları baskı altına almaya çalışsa da, kadınların mücadeleciler yönlerinin bu durumu kabullenmediği ortaya koyulabilir. Bu husus “Bana yapılan haksızlıklara dişli birisi olduğum için tepki koyabiliyorum.”(G 6) şeklinde görüş bildiren müfettişin ifadesiyle paralellik göstermektedir. Erkek egemen toplumun kadınları pasif ve söz dinleyen konuma yerleştirmek istemesine rağmen, kadın müfettişler söyleyecek sözü olan, aktif rol alan kısımda yer almak istemektedirler. Çünkü, toplumda cinsiyetler üzerinden yürüyen iktidar stratejisinin kuşatması altında olduklarının farkındadırlar.

Toplumun eril bakış açısı kadınların yalnızca zihinlerini değil, bedenlerini de kontrol altına almayı amaçlamaktadır. Erkek gözü⁴ kendini müfettiş kadının nasıl giyinmesi gerektiğine karar verecek merci olarak görmektedir. Kadın müfettişlerin kıyafetlerine yapılan müdahale bunun en açık göstergesidir. Görüşmecilerden birinin, “Kadınların giyim kuşamına çok söz edilir. Örneğin, pantolonumun üzerine kısa ceket giydiğimde, giyimime

⁴1975 yılında, Laura Mulvey tarafından kavramsallaştırılmış olan “malegaze” terimi Türkçe’ye “erkek gözü” olarak çevrilmiştir (Karmaz, 2015: 2). Sözlük anlamı olarak “malegaze”, olaylara, kadınlara bir erkeğin bakış açısıyla bakma durumudur (dictionary.cambridge.org). Erkek gözü kavramı ekseninde yazılmış bir tez çalışması için bkz. Ezgi Karmaz, “Erkek Gözü’nün Kadın Davranışlarında Vücut Bulması”, Kırıkkale Üniversitesi, 2015.

dikkat etmem gerektiği konusunda uyarılmıştım.” (G 6) şeklindeki ifadesi kadının kılık kıyafeti aracılığıyla üzerinde kurulmak istenen baskının göstergesidir. Bir diğer görüşte, “Kadınları aşağılayan bir başkan yardımcımız vardı. Odasına çağırıp küçük meselelerden, kıyafetimiz çorabımızla ilgili azarlardı bizi. Şu kişiye verdiğin selam yanlış anlaşılabilir gibi sözler söylerdi. Çok ağlamışım onun yüzünden. Çok otoriter, baskıcı bir insandı. Biz zaten bakanı temsil ettiğimizi bilip ona göre giyinen insanlarız.” (G 4) diyen müfettiş, kadınların gerek giyimiyle kuşamıyla olsun, gerek konuşmasıyla ve sosyal ilişkileriyle olsun kendi kimlikleriyle hareket etmelerine izin verilmediğini, sürekli müdahalede bulunularak izlendiklerinin hissettirildiğini belirtiyor. Ona göre, erkek egemen zihniyetin değerlendirmelerine göre davranmaları istenmektedir. Kadın müfettişlerin göreve uygun giyinmelerine rağmen yine de giydikleri çorap veyahut ceketlerinin kısıklıkları üzerine yorum yapma hakkını kendinde gören zihniyet, kadını belli kalıplar ve kıyafetler içinde tutarak ve sınırlayarak tektipleştirmeye çalışmaktadır. Büyük resme bakıldığında, giyimlerine müdahalede bulunularak şekillendirilmek istenen kadın müfettişler vasıtasıyla aslında tüm kadın müfettişler ve kadın çalışanlar disiplin altına alınmak istenmektedir. Bu konuda Foucault, disiplinin, birey imal ettiğini, bunun disiplinsel iktidar⁵ adıyla anılan bir çeşit iktidar tekniği olduğunu belirtir (Foucault, 2017: 256). Kadın müfettişlerin giyimi üzerinden kurulan iktidar, Foucault’un belirttiği gibi, iktidarın sadece yönetici sınıfta, devlet mekanizmasında değil; kişilerin gündelik davranışlarında, bedenleri üzerinden şekillenen, zamanla daha da küçülen mikroskobik iktidarlarda da hareket alanı bulduğunu göstermektedir (Foucault, 2015: 48). Buna göre, toplumun eril gözü aracılığıyla kadın müfettişlerin bedenleri üzerinde bir mikro iktidar kurulduğu belirtilebilir. Aile içinde de kadın bedeni üzerindeki tahakkümü sağlayan ailenin erkek üyeleridirler. Kendini ataerkil olarak kuran modern egemen iktidarın gücünün devam edebilmesi için kadın bedeninin erkekler tarafından kontrol altında tutulması gerekmektedir (Göksel, 2012: 360). Bu noktada, her ne kadar kadının bedeni, kadını bastırmanın ve yönetmenin bir aracı olsa da, Göle’nin kadın bedenini, toplumsal eşitliğe dair, türdeşleştirici güçlere meydan okuyan siyasal bir mevzilenme alanı olarak nitelendirmesi (2014:11) kadının iktidara olan tepkisini yine bedeni üzerinden ortaya koyabileceğini göstermesi bakımından çarpıcıdır.

⁵Denetlenen toplumlardaki her bir öznenin iktidarı içselleştirmesi ve belirlenen normlar üzerinden itaatkâr bedenler yaratılmasıyla disiplinsel iktidar ortaya çıkmaktadır (Özçağlar Eroğlu, 2016: 45).

Bu eril bakışın etkisini üzerinde hissedenlerin, bakışı içselleştirdikleri ve sonunda kendilerini gözlemeye başladıkları, kendileri üzerinde sürekli bir iktidar kurdukları vurgulanmaktadır (Foucault, 2015: 95). Kadının bedenini kuşatan, konuşmasını kısıtlayan ve yaşamını yönlendiren bu eril bakış, sistematik ve hâkimiyetçidir. Biyolojiyle, bedenle, genlerle değil, siyasi açıdan izah edilir. Tüm erkekler ortak fikirde olmamalarına rağmen, kimi bilinçsiz kimi de bir bakış açısı olduğunun bile farkında olmadan aynı tutum etrafında birleşirler. Böylece, egemen bir yapıda olan eril bakış, kadınlara da dünyaya aynı gözle bakmayı dayatır (MacKinnon, 2015: 136).

Tüm bu gelişmelere toplumsal cinsiyet merceğiyle bakıldığında, daha önce bakılmasına rağmen görülmekte zorlanılan eşitsizlikler büyüüp, netleşmektedir. Ayrıca toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin diğer eşitsizlik mekanizmalarıyla kol kola yürüdüğünü de göstermektedir. Buradan hareketle, insan haklarının evrenselliğini kabul edip, bir taraftan da ayrımcı uygulama ve normları hayatında barındıran kişiler ve zihniyetler ortaya çıkmaktadır (Ecevit, 2011:6). Aşağıdaki ifade de teftiş kurulu başkanının tutumundaki tutarsızlık bu zihniyetin bir örneği olarak karşımıza çıkmaktadır; “Mesela başkanımız diyor ki, bir kadın başkan yardımcısı olsa keşke; ama kendi bölümünde bunu uygulamaz. Böyle bir durum var ortada. Burada yirmi civarında kadın müfettiş var, hepsi de işlerini çok güzel yapıyorlar, erkeklerden hiçbir farkları yok. Hatta daha iyisini yapabilecek potansiyelde kadın müfettişler var.” (G 5) Kurul başkanının, bir kadının başkan yardımcısı olmasını destekler görünürken, kendi bölümünde bunu gerçekleştirmek istememesi çelişkili bir tavır içinde olduğunu gösteriyor. Ayrıca kadını başkanlığa değil de başkan yardımcılığına uygun bulması, kadının bağımsızca karar almasını önlemekte, onu başkana tabi olmaya mecbur bırakarak kadının ikincil konumunu pekiştirmektedir. Tan’ın okullardaki müdürlerin erkeklerden, müdür yardımcılarının ise kadınlardan oluşmasının ataerkil zihniyeti dönüştürmekten ziyade sağlamlaştırdığı gözlemi (2000: 78) ile başkanın kadını ancak başkan yardımcılığına uygun görmesi paralellik göstermektedir.

Yukarıda ifade edilen görevlendirmeleri daha iyi incelemek amacıyla, okul yöneticiliğiyle ilgili yönetmeliklere göz atıldığında, 2009 yılında yürürlüğe giren Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama ve Yer Değiştirmelerine İlişkin

Yönetmeliğin 18. maddesine⁶ göre, yatılı kız öğrencisi bulunan eğitim kurumlarının yalnızca müdür yardımcılığı norm kadrosundan en az biri kadın adaylara ayrılmaktadır (www.meb.gov.tr, 2017). 2017 yılında değiştirilerek yürürlüğe giren ilgili yönetmeliğin 21. maddesine⁷ göre ise, yatılı kız öğrencisi olan eğitim kurumunda kadının yerinin yine müdür yardımcılığı olduğu görülmektedir. Karma eğitim söz konusu ise, müdür yardımcısının üç ve daha fazla sayıda olması halinde müdür yardımcılarında en az birinin kadın olması uygun görülüyor. Mevzuata göre, kadının yatılı okulda müdür olabilmesi ancak öğrencilerinin tamamı kız olan eğitim kurumlarında mümkün olabilmektedir. Şartları sağlayan kadın aday olmadığında erkek öğretmenler tarafından görevlendirme yapılabileceği de ek bir madde ile belirtiliyor (www.resmigazete.gov.tr, 2017).

Mevzuatta, tüm öğrencileri kız olan okullarda müdürlük yetkisinin kadına verilmesinde bir sakınca görülmemekte; hatta uygun olanın bu olduğu belirtilmektedir. Toplumun geleneksel rol değerlerine uygun olarak, erkek müdürün kız öğrencilerin sorunlarına kadın müdür kadar eğilemeyeceğinin düşünüldüğü söylenebilir.

Toplumsal cinsiyet algısının toplumdan topluma farklılıklar içerdiği de göz önünde bulundurulması gereken bir unsurdur. Toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik algı ve duyarlılığın görece olarak oluştuğu toplumlarda, toplumsal cinsiyet uçurumunun daralma eğiliminde olduğu, kadınların toplumsal yaşama katılımının yükseldiği görülmektedir. Türkiye'nin ise, toplumsal cinsiyet uçurumunun en derin olduğu ülkelerden biri olmaya devam ettiği küresel ölçekli raporlarla belgelenmektedir (Pınarcıoğlu, 2017: 13). Dünya

⁶(5) (Ek fıkra: 9.10.2010/27724 RG) Yatılı kız öğrencisi bulunan eğitim kurumlarının müdür yardımcılığı norm kadrosundan en az biri kadın adaylara ayrılarak, kadın adaylar arasından atama yapılır. Söz konusu kadroya başvuruda bulunan kadın aday olmaması durumunda bu kadroya atama yapılmaz.

⁷Yönetici görevlendirmede esas alınacak hususlar

Madde 21- (5) Öğrencilerinin tamamı kız olan eğitim kurumlarının müdürleri ile bu kurumlar ve yatılı kız öğrencisi bulunan eğitim kurumlarının müdür yardımcılarında en az biri kadın adaylar arasından görevlendirilir.

(6) Karma eğitim yapılan ve müdür yardımcısı sayısı üç ve daha fazla olan eğitim kurumlarının müdür yardımcılarında en az biri kadın adaylar arasından görevlendirilir.

(7) Bu maddenin beşinci ve altıncı fıkralarında belirtilen niteliklerde yeterli sayıda aday bulunmaması hâlinde, erkek öğretmenler arasından da görevlendirme yapılabilir. (www.resmigazete.gov.tr, 2017).

Ekonomik Forumu'nun her yıl tekrarladığı Küresel Cinsiyet Eşitsizliği Raporu 2017 yılı verilerine göre, Türkiye 144 ülke içinde 131. sırada yer almaktadır. Türkiye'nin bir basamak gerisinde yer alan ülke, kuzeybatı Afrika'da yer alan Moritanya'dır. Alt basamaklardaki diğer ülkeler sırasıyla Fildişi Sahili, Mısır, Ürdün, Fas, Lübnan, Suudi Arabistan, Mali, İran, Çad, Suriye, Pakistan ve son sırada Yemen'dir (www3.weforum.org, 2017: 8). Raporda, durum bu şekilde devam ederse, küresel cinsiyet eşitsizliğinin genel anlamda kapanması için 100 yıl, ekonomik cinsiyet eşitsizliğinin yok olması için ise 217 yıl beklemek gerektiğinin vurgulanması dikkat çekicidir (www3.weforum.org, 2017: viii).

Çizelge 1.3. Küresel Cinsiyet Eşitsizliği Raporu, Küresel Sıralamalar, 2017.

Ülke Adı	Genel Sıra	Ekonomik fırsatlar ve katılım sırası	Eğitime Katılım Sırası	Sağlık ve Uzun Yaşam Sırası	Politik Katılım Sırası
İzlanda	1	14	57	114	1
Norveç	2	8	38	80	4
Finlandiya	3	16	1	46	5
Ruanda	4	7	113	1	3
İsveç	5	12	37	112	8
Nikaragua	6	54	34	1	2
Slovenya	7	13	1	1	11
İrlanda	8	50	1	96	6
Yeni Zelanda	9	23	43	115	12
Filipinler	10	25	1	36	13
Fransa	11	64	1	54	9
Almanya	12	43	98	70	10
Namibya	13	9	41	1	26
Kuveyt	129	125	52	117	141
Katar	130	122	33	127	143
Türkiye	131	128	101	59	118
Moritanya	132	134	131	107	57
Fildişi Sahili	133	115	137	121	108
Mısır	134	135	104	99	119
Ürdün	135	138	51	113	126
Fas	136	137	122	128	100
Lübnan	137	133	109	109	142
Suudi Arabistan	138	142	96	130	124
Mali	139	126	140	139	99
İran	140	140	100	135	136
Çad	141	77	144	73	120
Suriye	142	144	110	1	130
Pakistan	143	143	136	140	95
Yemen	144	141	141	119	144

Kaynak: (www3.weforum.org, 2017)

Social Watch tarafından açıklanan Toplumsal Cinsiyet Eşitliği 2012 Endeksi'ne göre de Türkiye, kadınların ekonomik katılımı açısından 100 üzerinden 34 puan, kadınların

yetki ve karar mekanizmalarında yer alması açısından ise 19 puanda kalmıştır (socialwatch.org, 2017). Bu puanlar Türkiye'nin toplumsal cinsiyet eşitliği anlamında geri kalmışlığına işaret etmektedir.

Yukarıda çeşitli verilerle açıklamaya çalışılan toplumsal cinsiyet kavramıyla birlikte değerlendirilmesi gereken cinsiyet ayrımcılığı kavramı bölümün ikinci başlığı olarak ele alındı.

1.2. Cinsiyet Ayrımcılığı

Kadınların sırf kadın olmalarından dolayı uğradıkları ayrımcılığın en belirgin tanımı uluslararası bir belge olan Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi'nin (CEDAW) 1. maddesinde yapılır:

Bu sözleşmeye göre, 'kadınlara karşı ayırım' deyimi, kadınların, medeni durumlarına bakılmaksızın ve kadın ile erkek eşitliğine dayalı olarak politik, ekonomik, sosyal, kültürel, medeni veya diğer sahalardaki insan hakları ve temel özgürlüklerinin tanınmasını, kullanılmasını ve bunlardan yararlanılmasını engelleyen veya ortadan kaldıran veya bunu amaçlayan ve cinsiyete bağlı olarak yapılan herhangi bir ayırım, mahrumiyet veya kısıtlama anlamına gelecektir." (Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi, Madde 1) (www.unicef.org, 2018: 5).

Günümüzde modern toplumlarda kamusal yaşamın merkezinde erkek deneyimlerinin oluşu, kadınların ikincil, ayrımcılığa uğrayan ve hatta dışlanan konumda yer alması, kararlara eşit katılım haklarının yokluğu etrafında çalışmalar yapılmaktadır (Sancar, 2013: 35). Bu çalışma da Sancar'ın belirttiği çalışmalardan biri olarak, kamuda çalışan kadın maarif müfettişlerinin cinsiyet ayrımcılığına maruz kaldıklarını ortaya çıkarmaktadır. Örneğin, yıllık izinler üzerinden yaşanan ayrımcı uygulamalara değinen bir kadın müfettiş düşüncelerini şu şekilde aktarmaktadır;

Müfettişlik mesleğinde kesinlikle cinsiyet ayrımcılığı yapılıyor. Beyefendiler gidip kendilerini izah ettiklerinde gayet güzel anlaşılıyor, yardımcı olunuyor, ona ağırbaşlı gözüyle bakılıyor. Erkekler birbirleriyle arkadaşlık ilişkisinde, bizimse amirimiz gibi. Erkeklerin kadınlar üzerinde hâkimiyet kurma durumu var. Kadınların yaptığı unutulmuyor, anlatılıyor devamlı. Mesela bu yıl izin istediğimde alamadım. Hem de öyle bir aylık falan istemedim, bütün yaz çalışmışım, hak ettim izni ama verilmiyor. Üç kişiye izin verdiğini, birinin ev yaptırdığını söyleyerek kendini ele verdi. Doğum izni kullanırmıyor, ev yaptıran erkek müfettişe altmış

gün izin veriyor. Geçen yıl doğum yapmış üç arkadaşın başına geldi. Doğum yapacaklarını hesap edip, geçen yılki altmış günlük yıllık izinlerini almamışlar, doğumdan sonra kullanmak istediler. Pozitif ayrımcılık değil, bu bir haktır. Buna rağmen başkan yıllık izinlerini kullanmalarına izin vermiyor. Erkek olsaydı empati yapardı anlardı, kadın olunca işler değişiyor. (G 9)

Yukarıda bahsedilen doğum izni konusu, devlet memurları kanununun 104. maddesi⁸ ile düzenlenmektedir. Doğum iznini kullanmak kadın müfettişin yasal hakkı olmasına rağmen bu haktan mahrum bırakılması cinsiyet ayrımcılığının kanunları bile hiçe sayan bir boyuta ulaştığını göstermektedir. Bir diğer örnekte ise, kanuni hakkı olduğu için süt iznini kullanabilen fakat izni biter bitmez il dışına görevlendirilen bir müfettiş, “Süt izni olduğunda il dışı görev verilmiyor, bu yasal hakkım ama iznim biter bitmez çok uzağa il dışı görevim çıktı. Yakındaki bir il ile değiş tokuş yapmalarını istedim çocuğumdan dolayı, ama izin vermediler.” (G 6) diyerek küçük çocuğu olmasının dikkate alınmayarak il dışı görevlendirilmesini doğru bulmamakta ve eleştirmektedir. Meslekte kadının yaptığı herhangi bir hatanın faturasının tüm kadınlara kesilip, genelleme yapıldığını öne süren bir diğer katılımcı, “Kadınlara başarıları şahsına, hataları geneline verilir. Beyler de ise hatalarda başarılar da şahıslara aittir. Teftişin içerisinde kadınlara bakış açısı bu şekilde. Erkek egemen bir toplumda yaşıyor olmanın getirdiği bir sorun bu.” (G 9) diyerek bu sorunun nedeni olarak erkek egemen toplumu gördüğünü belirtiyor. Meslekte yükselmek söz konusu olduğunda da kadının tercih edilmediğini bir kadın müfettiş şu cümlelerinde ortaya koymaktadır: “Müfettişlikte erkek kültürü hâkim. İlk göreve başladığım yıllardaki başkanımız çalışmalarına değer veriyordu, görüşümü soruyordu. O dönemde daire başkanlığı için beni önermişti; fakat kabul olmadı. Kadın değil de erkek olsaydım daire başkanı olabilirdim. Kendi kabiliyetinizle, yaptıklarınızla yükselmeniz kadınsanız çok zor.” (G 10) Kadın olmasının bir kariyer engeli olarak önüne konması kadının dar bir alana hapsolmesine, hedeflerini etrafına çizilmiş sınırlar nedeniyle gerçekleştirmekte

⁸Devlet Memurluğu Kanunu Madde 104 – (Değişik: 13/2/2011 - 6111/106 madde)

A) 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 (www.resmigazete.gov.tr, 2018).

güçlük çekeceğine işaret etmektedir. Diğer bir görüşmecenin, “Müfettiş de olsan, erkek müfettişler birbirlerine daha fazla saygı gösterir, onların arasındaki iletişim kuvvetlidir. Sen kadın olarak ilerlemek istesen de, seni buna uygun görmezler. Kapasitenin, kalitenin ne olduğu çok etkilemez. Erkekler birbirlerini desteklerler, övücü konuşurlar birbirleri hakkında. Sen işini çok iyi yapsan da, işini iyi yapıyor diye konuşmazlar. Meslekte erkekler çok fazla sorunla karşılaşmıyorlar, biz kadınların cinsiyetimizden dolayı karşılaştığımız sorun sayısı daha fazla oluyor fakat dile getiremiyoruz sorunlarımızı açıkçası.” (G 11) şeklindeki ifadesinden erkeklerin birbirlerine destek olup, zaten gür çıkan seslerini daha da arttırdıkları, böylece kadının sesinin duyulmaz bir noktaya geldiği anlaşılmaktadır. Kadın işini ne denli iyi yaparsa yapsın, işi ile değil, cinsiyeti üzerinden değerlendirilmektedir. Değerlendirmelerde liyakat esas alınmayınca ortaya nasıl bir sonuç çıktığını da G 4 şu şekilde aktarmaktadır: “Bazı özel görevleri, örneğin yurt dışı görevlerini özellikle kadınlara vermediklerine şahit oldum. Beylere veriliyor üst görevler, bir tane kadın il başkanı yok, bunu gidip dile getiremiyorsunuz.” (G 4) Erkeklerin arasında grupta tek kadın olarak çalıştığında gruba ayak uydurma zorunluluğu olduğunu, bu noktada karşılaştığı sorunları dile getiren bir müfettiş ise yaşananları şu şekilde ifade etmektedir:

Ben çok ayrımcılığa uğradım. Teftiş kurulu başkanı zaten siyasetçi tarafından tayin edilmiştir. Görevleri o tanzim eder. Onun yakın arkadaşı grubu vardır. Kadınlar içerisinde de arkadaşı varsa o kadın da gruba girer, yoksa bu hanımefendi bu işi çok iyi yapar, doktora yapmıştır, buna bakılmaz. Yurtdışı görevi zaten olacak şey değil. Hele küçük illerde çalışırken çok sıkıntı yaşadım. Örneğin, bir otomobil ile köye gidiyorsunuz, dört erkek var tek kadınsın. Her zaman iyi çalışma arkadaşları bulamıyorsun, konuşmasına dikkat etmiyor, yemek yemesi asabını bozuyor ya da öğretmenle iletişimde ortak payda tutturamıyorsun, bütün günü onlarla geçirmek durumundasın. Yani şimdi ben öğretmensem, öğretmenler odasında görmem, dersime girerim, o kadar. Bu bana çok dokunmaz. Müfettişlikte bu böyle değil, bütün bir yılı beraber geçiriyorsun, beraber çalışıp, raporu beraber imzalıyorsun, iyi iletişimde bulunmak zorundasınız. Aynı araçla seyahat etmek, birlikte öğle yemeği yemek, o raporu beraber yazmak, sürekli iletişim halinde olmak, her zaman her durumda anlayış birliğini tesis edemiyorsun. Yaptığı espiriler kötü oluyor, siz bir şey söylüyorsunuz, onu anlayacak hoşgörüyü göstermiyor, sonra herkes kılıçlarını çekiyor ve bütün bir yılı böyle götüreceksiniz, çok zor. Grup çalışmasının da böyle sakıncaları var. Her zaman bu denklik olmuyor. (G 12)

Sonuç olarak, kadının ister müfettiş olsun ister başka bir meslek çalışanı olsun, ayrımcılığa uğramaktan mesleki statüsüyle kurtulamadığı G 5’in, “Toplumun kadına bakış açısı nasılsa müfettişlikte de aynen böyle, kadınsanız ayrımcılığa uğruyorsunuz.” (G 5) ifadesinden anlaşılmaktadır.

Bu inceleme çerçevesinde, görüşülen on altı kadın müfettişin on tanesi (% 63) cinsiyet ayrımcılığına maruz kaldıklarını ifade ederken, diğer altı (% 37) kadın müfettiş ise kendilerinin ayrımcılık yaşamadığını fakat meslekle ilgili alınan kararlarda grup başkanının belirleyici olduğunu belirterek, başkanın değişimi halinde kadınlara yönelik tutumu farklı olan birisi ile çalıştıklarında ayrımcılığa uğrayabileceklerinin sinyalini vermektedirler.

Kadın müfettişler cinsiyetleri nedeniyle ayrımcılığa uğramalarını normalleştirmiş görünüyorlar. Bu noktada Foucault, çağdaş toplumun önemli iktidar araçlarından birinin, bireyleri normalleştirerek, normallikleri ölçüsünde önemsemek olduğunu belirtir (Foucault, 2015: 157). Kadın müfettişler toplumda dikkate alınmama endişesinden dolayı ayrımcı uygulamalarla karşılaştıklarında haksızlığa uğradıklarının farkında olsalar dahi sessizce durumu kabullenmektedirler. Bu durumdan kime, ne şekilde bahsetmeleri gerektiğini düşünmekten ziyade hiç dillendirmemeyi tercih etmekte, durumu sorgulamaktan kaçınılmaktadırlar. Sessiz kalmayı tercih etmelerinde gruptan dışlanma endişesi taşınmaları veya sicillerinin olumsuz etkilenme olasılığının payı da göz ardı edilmemelidir. Bu olumsuzlukları beraber göğüslemeleri, birlik olmaları seslerini duyurmaları için cesaret verici olabilecekken, süreci normalleştirmiş olmaları onları dayanışmadan uzak tutmaktadır. Bu durumu kıdemli görüşmecilerden biri şu şekilde aktarıyor: “Az sayıda olmaları kadın müfettişleri yıldırıyor. Hakları için mücadele eden kadın yok denecek kadar az, erkeklerin işine geliyor böylesi. Erkek hegemonyası içinde yaşamaya mahkûm oluyoruz.” (G 1). Seslerini duyurmaya çalışmamalarının nedeni ile ilgili Kandiyoti'nin değerlendirmesi aydınlatıcı niteliktedir. Kandiyoti'ye göre, toplumsal kategorisi ne olursa olsun kentli kadınlar, erkek rollerine meydan okumadıkları, erkek ayrıcalıklarını sorgulamadıkları, ailenin geleneksel düzenini sarsmadıkları için toplumsal ve ekonomik uyum içinde yaşayabiliyorlar (Kandiyoti, 2013: 51). Sorgulama başladığı anda uyumsuzluğun baş göstereceğinin farkında olan kadın müfettişler bu uyumsuzlukla baş edebilmenin yollarını bilmemektedirler.

Görüşülen erkek müfettişlerin tamamı ise kadın müfettişlerin cinsiyet ayrımcılığına uğramadıklarını dile getirirler de, ifadeleri analiz edildiğinde ayrımcılığı bizzat kendilerinin yaptıklarının farkında olmadıkları sonucu çıkmaktadır. Katılımcı erkek müfettişlerden biri, “Turnelerde birbirimizin odasına gidip sohbet edebiliyoruz, işle ilgili görüş alışverişinde bulunabiliyoruz. Ama bir kadının odasına gidip, onunla birlikte

çalışmak olamaz. Kadın da bizim odamıza gelemez. Birliktelik olmuyor yani.” (G 19) diyerek aslında zihnindeki toplumsal ve kültürel kodların getirdiği yasakların tezahürü olan kadının ötekileştirilmesinden bahsetmektedir. Kafasında kadın ile erkeğin bir odada oturup çalışamayacağına dair ön yargı var. Kadın müfettişi cinsiyeti nedeniyle dışlamaktadır. Çalışma yaşamına giren kadınların, erkek meslektaşları tarafından eşit bir iş arkadaşı olarak değil, karşı cins olarak tanımlanmaları ve kendilerini kabul ettirebilmeleri için çabalamaları önemli bir sorundur (Arat, 1986: 185). Bir diğer erkek müfettiş kadın meslektaşının yalnızlığını, kadının etrafının sınırlarla çizili olduğunu vurgulayarak aktarmakta fakat sınırı çizenin kendisi olduğu gerçeğine gözünü kapamaktadır: “Açık konuşmak gerekirse, bir yere soruşturmaya gideceksem bir kadınla gitmek istemem. Gündüz iş yaparım, akşam rapor yazmam gerekir. Kadınla bu birliktelik sağlanmıyor. Uyum olmaz. Beraber her yere gidemeyiz. Düşünün, bir yere göreve gittiniz, yirmi erkek müfettişin için de tek kadınsınız. Oradaki ruh halinizi düşünün. Yalnızsınız. Bir ay o kadın hapis hayatı yaşıyor. Erkek müfettişlerle mecbur bir sınır koyuyor, dışarıdan kiminle muhatap olacak.” (G 21) Kadın meslektaşıyla uyum sağlayamamasının en önemli nedeni olarak, kafasındaki geleneksel kadın şablonunda kadının cinsel obje olarak yer alması görülebilir. Ne yazık ki erkek müfettişin bu düşüncesi kadın müfettişlerin davranışlarına damga vurmaktadır. Bir kadın müfettişin, “Senin bir kadın olarak erkeklerle samimiyet kurman zor.” (G 9) şeklinde görüş belirtmesi, erkek meslektaşlarıyla olan diyaloglarında cinsiyeti nedeniyle temkinli davrandığını, sözlerinin yanlış anlaşılmasından çekindiğini göstermektedir. Böylece, kadının üzerinde disiplin mekanizması işlemektedir.

Burada cinsiyet ayrımcılığının sadece erkeklerin düşünce ve tavırlarıyla gelişmediğini, toplumsal yaşamda var olan bir diğer unsur olan ataerkil değerlerin de ilişkileri etkilediği görülmektedir.

1.3. Ataerkil Toplum Değerleri

Ataerkil sistem, genel olarak kullanıldığında erkek iktidarı anlamına gelmektedir. Bir cins olarak, toplumda kadınların ezilmesine neden olan kurumsal, kültürel düzenleme ve uygulamaları belirtmektedir. Bu sistemde korunan erkek çıkarlarıdır (Berktaş, 2016: 24). Bu doğrultuda ataerkil kültürün ağır bastığı toplumlarda kadından ziyade erkeğin meslek sahibi olması önem kazanmaktadır. Hatta Türkiye’de erkeğin bir iş sahibi olmasının onun erkekliğinin inşasında en başta gelen unsur olduğu belirtilmektedir (Sancar, 2016: 59).

Erkeklik konumunun saygınlık kazanması da erkeğin sahip olduğu mesleğin ve yaptığı işin toplum gözünde ne derece erkek mesleği olduğu ile bağlantılıdır. Buna göre, devlet yönetmek, sermayeyi denetlemek erkek işidir. Yani üretim ve istihdamın, siyasetin, mülkiyetin kontrolü erkeklerin elindedir. Kadınların ise ancak perde arkasında, destek pozisyonlarda yer buldukları ve kamusal varlıklarının kocaları üzerinden belirlendiği vurgulanmaktadır (Sancar, 2016: 45, 46). Görüşmecilerden birisi Sancar'ın görüşünü destekler ifadeler kullanmaktadır: “Kadınsanız en doğruyu söyleseniz bile kayda değer bulunması için bir arkanızın olması gerekiyor ancak böyle sözünüz itibar görüyor. Erkekseniz her dediğiniz değerli. Eşimin mesleğini öğrendikten sonra insanların bakış açısı değişiyor, tavırları farklılaşıyor. Yani kadın kendi kimliğiyle, kişiliğiyle itibar görmüyor.” (G 9). Kadının mesleği değil, kocasının mesleği değer görmekte, kocasının kimliği üzerinden kadına değer biçilmektedir.

Kadın kimliğinin aile kavramı üzerinden tanımlanması kamuya uyum sağlamış kadın içinde geçerli olmaktadır. Kadınlar kamu yaşamına katılmış soyut vatandaşlar olarak görülmemektedir. Kadına atfedilen “bacı” kimliği bunun bir örneğidir (Çağatay ve Nuhoğlu- Soysal, 2015: 294). Otorite konumundaki kadın müfettişe, denetime tabi tuttuğu erkek çalışanın “abla” şeklinde hitap etmesi de kadının kamu alanındaki otoritesini sarsmaya, onun kamusal gücünü göz ardı etmeye yöneliktir. Kendisine nasıl hitap edildiğini bir kadın müfettiş şu şekilde ifade etmektedir: “Teftişlerde erkeklere “efendim” diye hitap edilirken size “abla” diyebiliyorlar. Kadını üst makamda görme mantığı yok, ona “efendim”i yakıştırmıyor. Emir alacağı kişi kadın olamaz, kadın dediğin üst makamda olamaz.” (G 13). Kadının otorite figürü olması bilinçli ya da bilinçsiz olarak uygun görülüyor. Örnekteki ifade, kadının bulunduğu konumdaki değerinin düşürülmeye çalışıldığını göstermektedir. Ataerkinin özel ve kamusal olarak iki grupta toplandığı varsayılırsa, özel ataerki de ataerki ilişkilerde ev içinde, kadının babası ya da kocası eliyle egemenlik kurulmaktadır, kadının sömürsü bireyseldir. Kamusal ataerki de ise sömürü kolektif bir hal almakta, birçok erkeğin ortak davranışları nedeniyle oluşmaktadır. Özel ataerki ilişkilerde kadın kamusal hayattan dışlanırken, kamusal ataerki de ise kadınların tüm alanlara girmelerinde herhangi bir engel yok gibi görünür, fakat kadınlar burada ayrımcılıkla yüzyüze gelirler, ezilirler (Walby, 2013: 49). Kadın müfettişe teftiş görevinde ‘abla’ diye hitap eden erkek çalışan kamusal ataerkinin dişlilerini çalıştırmaktadır.

Ataerkil yapıyı anlamaya çalışırken, bu yapının kuruluşundaki kadınların rolü de gözden kaçmaması gereken bir noktadır. Kadınların kabullenmeci yaklaşımları sonucunda erkeklerin toplum tarafından onaylanan davranışları varlığını sürdürmektedir (Yavuz, 2015: 118). Görüşmecilerin ifadelerinde de, kadın müfettişlerin ataerkil zihniyetin isteği yönünde davranarak ataerkilliğin yeniden üretilmesinde pay sahibi olduğu görülebilir:

Yeni başlayan arkadaşlardan hem evli hem hamile olan arkadaşların göreve gitmesi zorlaştı, tolerans gösterildi, merkezde beklemek durumunda kaldılar, o zaman iş yürümüyor. Doğumdan sonra da o çocuk ilgiye muhtaç oldu, onlar müfettişlik yapamadılar işin aslı. Çocuk anneye bağımlı, babanın bakması zor. Baba işe gidiyor ama anne işe gittiğinde olmuyor, yürümüyor. Evli olanlar için ise daha zor bir durum, çocuklarından uzaktalar, anne olanlar için daha zor. Yedi sekiz yaşında olsa bırakıp gidecekler ama küçük. Anne bırakıp gidince annenin kendisi rahatsız oluyor, çocuk anneyi istiyor, baba da böyle değil. Çocuk babayla yetinmiyor. Enteresan bir durum bu. Erkeğin yetişmesine bağlı sanırım. Erkeklerde öyle bir zihniyet yok. Erkek müfettişlerde tüm yük eşlerinin omzuna biniyor. Yemek yapıp çocuğunu doyuracak kaç tane adam var. Kadınlar bunu baştan kabulleniyor; ama evli olarak yürütenlerin ya eşlerinin anlayış göstermesi ya da yakınlarının yardımcı olması şart, başka çare yok ki. (G 1)

Yukarıdaki görüşmecinin ifadesinde ataerkil değerlerin içselleştirilmiş olduğu görülmektedir. Görüşmeci, annelik görevini kadının hayatının merkezine koymaktadır. Bu durumu normalleştirmektedir. Çocuğun anneye bağımlı olduğu, babanın bu konuda üstleneceği bir görev olmadığı düşüncesi kadını kariyer basamaklarında tökezletecek bir kabullenmedir. Bu konuda Aytaç, üst düzey yönetici pozisyonunda çalışan kadınların kariyerleri ile ilgili araştırmalarda şaşırtıcı yanıtlar alındığını belirtmektedir. Eğer ortada kariyeri adına bir karar verme süreci varsa, ailesindeki denge sarsılmasın diye kadının ailesini tercih ettiği vurgulanmaktadır. Kadınların, ailesinde her şeyin yolunda gidip gitmemesine göre kariyerlerini şekillendirdikleri, ancak herkes memnun olduğunda kariyerine değer verdiği bilinmektedir (Aytaç, 2005: 269). Bu nedenle müfettiş kadınlar bekârlığı tercih etmektedirler. “Dikkat ettiyseniz, müfettiş kadınların büyük bir kısmı ya hiç evlenmemiş ya da boşanmış. Bu meslekte evlilik sıkıntı işte.” (G 5) ifadesinde evliliğin, kadına işini yapamaz hale getirecek sorumluluklar yükleyeceği ve kadının da bu durumu kabullenmekten başka yolu olmadığını içselleştirmesi gözlenmektedir. Bekârlığı tercih eden müfettişlerden birisi tercih sebebini şu şekilde ifade etmektedir;

Evli değilim, zaten bakanlık müfettişliğinin evli kadınlar için uygun bir meslek olmadığını düşünüyorum. Örneğin iki yaşında bir çocuğunuz var, bırakıp bir ay Diyarbakır’a gitmeniz

gerekecek, çocuğunuz hasta olsa yanında olamayacaksınız, bunun kesinlikle iş performansını etkileyeceğine inanıyorum. Bizim kültürümüzde çocukla ilgilenmek kadının görevi olduğu için erkekler kadın kadar etkilenmiyor. Ben çocuğumu bırakıp da birkaç ay şehir dışında kalmayı göze alamazdım. O nedenle müfettişlik koşulları iyi analiz edilip, kişiliğime uygun mu, yapabilir miyim diye düşünülerek seçilmesi gereken bir meslek. Geri dönüşü çok zor. Hiçbir şey dışarıdan görüldüğü gibi değil, mutsuz da olunabilir. Eşiniz sizden yemek beklerken, çocuğunuz ilgi beklerken siz rapor yazmak zorunda olabilirsiniz. (G 3)

Yukarıdaki örneklerde görüldüğü gibi kadın, müfettiş dahi olsa geleneksel eril bakış açısının kısıkcı altındadır. Kadını birey ve özne olarak değil, aile içindeki rolleri üzerinden tanımlayan anlayış kendini göstermektedir. Saktanber'e göre, kadının başarılı sayılması için çalıştığı işteki başarısı yeterli olmamakta; anneliği ve ev kadınlığındaki performansı da işin içine katılmaktadır. Aslında kadın bir işte çalışsa da çalışmasa da; şefkatli, yumuşak başlı bir eş, fedakâr bir anne olup modern yaşama da ayak uydurabildiği ölçüde kabul görmektedir (Saktanber, 2015: 195). Kadın müfettişlerin iş hayatında yorulmalarına rağmen ev işlerinin yorgunluğunu da göze alıp ev işlerini de en iyi şekilde yapmaya uğraşmaları Saktanber'in tespitini destekler niteliktedir: "Bana göre çalışan kadınların yüzde doksan beşi ev hanımlarının işine ek olarak çalışıyorlar. Yani ev hanımları eziliyor söylemine katılmıyorum, biz eziliyoruz asıl. İşten gelince yemek, temizlik, ütü gibi işlerle uğraşyoruz, yarım yamalak bir uykuyla sabah yine işimizin başına dönüyoruz. Bunlar gerçek." (G 6) şeklinde iş ve aile yaşamı hakkında görüşlerini belirten kadın müfettiş, ev işlerinin hayat kalitesini düşürdüğünü, kadının üzerinde ezici bir yük haline geldiğini vurgulamaktadır. Bu örnekten hareketle, kadının ücretli bir işte çalışması evdeki işlerden feragat ettiği anlamına gelmemektedir, aksine evdeki işler ikinci mesaisini oluşturmaktadır. Kocasının ev işleriyle alakadar olmadığını, tüm yükü kendisinin üstlendiğini belirten bir diğer katılımcı, "Ev içi sorumlulukların hepsi benim omzumdaydı, eşim emekli olduktan ve benim sağlık sorunlarım ortaya çıktıktan sonra yardımcı olmaya başladı. Yoksa bir Türk erkeği nasılsa öyle davranırdı. Her şeyi zamanında, titizlikle yerine getirmeye çalıştım, hiç yardımcım olmadı. Çocuklarımın yemeğini hazırlar, bırakır, öyle işe giderdim." (G 14) diyerek ne kadar yıprandığını gözler önüne sermektedir. Ataerkil kültür evlilik çatısı altında etkisini sürdürmektedir. Ayrıca kadının tüm işlere yetişmek zorunda hissetmesi, Horner'in başarı korkusu hipotezine dayandırılabilir. Bu hipoteze göre, kadınların erkek alanı olarak görülen sahalarda çalışması ve başarılı olmaları, kadınlıklarından bir şeyler eksileceği kaygısını taşımalarına neden olmaktadır. Başarılı olup, rekabetçi, saldırgan, yani

bir anlamda erkeksi olarak algılanmaktan çekinen kadınlar, geleneksel rol beklentilerine göre davranmayı uygun bulmaktadırlar (Kandiyoti, 2015: 329).

Görüşmecilerin evli ya da bekâr olmalarının ataerkil değerleri pekiştirip pekiştirmediği bir diğer önemli husustur. Görüşülen kadın maarif müfettişlerinin %37'si (6'sı) evli, % 63'ü (10'u) bekârdır; evli olan altı kadın müfettişin beşi müfettiş olmadan önce evlenmiştir. Bir tanesi ise müfettiş olmadan önce boşanmış, emekliliğine yakın yeniden evlenmiştir.

Çizelge 1.4.Kadın ve Erkek Müfettişlerin Medeni Halleri

KADIN						ERKEK	
EVLİ			BEKÂR			EVLİ	BEKAR
Müfettiş olmadan önce evlenmiş	Müfettiş olduktan sonra evlenmiş	Müfettiş olmadan önce boşanıp, sonra tekrar evlenmiş	Müfettiş olmadan önce boşanmış	Müfettiş olduktan sonra boşanmış	Hiç evlilik yapmamış	Müfettiş olmadan önce evlenmiş	
5	–	1	2	1	7	6	–

Evliliklerini sonlandırdıktan sonra müfettiş olan kadınlar, evli oldukları sürede kocalarının müfettiş olmalarına asla müsaade etmeyeceğini belirtmişlerdir. İfadesinde bunu net bir şekilde ortaya koyan bir müfettiş, “Müfettiş olmaya karar vermemde çevremdeki bireylerin hiçbir etkisi olmadı. O dönem bekârdım zaten, hâlâ evli olsaydım eski eşim kesinlikle destek olmazdı, belki de döverdi beni (gülümsüyor)” (G 2) diyerek kariyerini ilerletmek istemesi halinde eski kocasının sert karşı çıkışlarına maruz kalacağını belirtmektedir. Bu şekilde şiddet içselleştirilmektedir. Kadının müfettiş olup, statüsünü yükseltmek istemesine kocanın şiddetle yanıt verme olasılığı bir diğer müfettişin ifadesinde uygulamaya dönüşmüştür. Kendisini geliştirmek amacıyla yüksek lisans yapmak isteyen kadın görüşmeci, o dönem kocası olan kişi tarafından sözlü şiddete maruz kalmıştır. Nitekim müfettiş olması boşandığı zamana denk gelmektedir. Yaşadıklarını şu şekilde özetlemektedir:

Evli olduğum dönemde eşimden hiç destek görmedim, ona kalsa keşke cahil olsam da ona muhtaç olsam. Bu Türk erkeğinin yapısından kaynaklanan bir şey, kültürel kabuller. Yüksek lisans yapabilmek için sınava girmek istediğimde kavga etmişti benimle, “ne işin var senin orada?” diyerek. Evlendiğimizde öğretilmedim, sonra ayrıldık, ayrılık döneminde müfettiş olabildim. Müfettiş olduktan sonra da yeniden evlendik. O dönemde turnelere çocuğumu ve bakıcısını da götürüyordum. Bizim turnede olmamız eşime tatil gibi gelirdi, geç saatlere kadar eve dönmediği için yokluğumuzun farkına bile varmazdı. Şu anda boşandık. Ne zaman ayrılısam küllerimden doğdum. İlk ayrılık dönemimde müfettiş oldum, ikincisinde de sigarayı bıraktım (gülümsüyor). Şimdi daha rahat, daha özgür, daha dik duruş sahibiyim; evlilikte fedakârlıklar, boyun eğmeler oluyor ister istemez. (G 6)

Yukarıdaki iki müfettişin de ifadelerinde şiddet vurgusu yapması, kariyer engellerinden bazılarının şiddet temelli olabileceği sonucunu doğurmaktadır. Bu husus başka bir çalışmanın konusunu oluşturabilir. Müfettiş olduktan sonra evliliğini sonlandıran bir kadın müfettiş, evliliğin ayağına vurulmuş bir pranga misali, kendisini gerçekleştirmek istediği her şeyden alıkoyduğunu, boşanınca özgürleştiğini ifade etmektedir;

Müfettiş olmamda eşimin etkisi çok fazla. Beni hep aşağılardı. İki çocuğumla yalnız bıraktı beni, hep dışarı hayatı vardı, bizi hiç umursamıyordu. Önümde bir engeldi. Ben de özgürlüğümü ilan edip nasıl kurtulurum diye devamlı düşünmeye başladım. Şu anda özgürüm, ayrıldım ondan. Onun bu sorumsuzluğu beni güçlü kıldı belki de. Güçlü olmalıyım, başarmalıyım ki ondan kurtulabileyim dedim. (G 4)

Evli olan kadınların kocaları ise müfettiş olma süreçlerinde eşlerinin destekçileri konumundadırlar. Eşinden destek gördüğü oranda müfettiş olma yönünde motivasyonunun arttığını belirten bir kadın müfettiş, “Eşimin olumlu etkisi oldu, sen yaparsın tam sana göre bir iş, dedi. Ben, boş vereyim, ne gereği var, dediğim noktada eşim destekledi. Eşim hedeflediği kariyerine ulaşamamış birisi, o nedenle ‘ben müfettiş olamadım, eşim olsun’ diye düşündü sanırım. Ev işlerinde de eşim ütüye, ev temizliğine yardım ediyor. Temizlik için nadiren kadın çalıştırıyorum. Çocuğumuzun bakımında da eşimin yardımı oluyor. Bazen de büyüklerimizin desteğini alıyoruz.” (G 13) diyerek eşinin müfettiş olmasındaki rolünü ortaya koymaktadır. Evdeki iş dağılımında ve çocuk bakımında ortaklaşa hareket etmeye çalışmaları, ataerkil değerlerin etkisinin tamamen ortadan kalkmasa da daha yumuşak bir şekilde evliliklerine yansıdığı izlenimi uyandırmaktadır. Çünkü eşini, ev işlerine ‘yardımcı’ olarak görmeye devam etmektedir. Müfettişlik mesleğini tercih etmesinde eşini her daim yanında gören kadın müfettiş, aynı desteği evin temizliği ve çocuğun yetiştirilmesinde görememektedir. Bir başka görüşmeci de aynı doğrultudaki

“Eşimin müfettiş olmamda desteği büyük. Ev işlerine de yardım eder, yemek yapar. Bugün kahvaltıyı da o hazırladı mesela.” (G 9) sözleriyle kocasını ev işlerine yardımcı olan kişi kategorisinde değerlendirmektedir. Nasıl ki evi beraber paylaşıyorlar, aynı şekilde evdeki tüm sorumlulukları da birlikte üstlenmeleri gerektiğinin farkında olsalar da, ev işlerinin sorumluluğunu üstlenmenin kadın olmanın doğasından kaynaklandığı algısını korumaktadırlar. O nedenle kocalarının ev işlerine yardımcı olmasının geleneksel değerleri benimsemiş bir toplum için ayrıcalık olduğunu düşünmektedirler ve hatta bu ‘yardımseverlik!’ onları mutlu etmektedir.

Müfettişlik sınavına girip girmeyeceği kararının kocasına bağlı olduğunu, kocasının izniyle sınava girdiğini aktaran bir görüşmecinin ifadeleri ise şu şekildedir;

Eşim beni çok desteklemiştir. Eşime sordum, böyle bir sınav var, genel müdür de destekliyor gireyim mi diye. O da yurt dışı görevindeydi, gir dedi. Şimdi ara sıra söyleniyor, ben kazanacağımı nerden bilirdim, diye (gülüyor). Ben de diyorum ki, izinsiz girmedim. Kimin eşi üç yıl ayrı bir şehirde olmasına izin verir? Eşim bu fedakârlığı gösterdi. Erkek müfettişler sanmıyorum eşlerine böyle bir izin versinler. (G 5)

Burada kocanın otoritesi net bir şekilde kendini göstermektedir. Evin karar verici konumunda olan erkek, kadının kariyeri hakkında da son sözü söyleyendir. Kadının hayatının dümenine kocası geçmiştir ve bu durum kadını rahatsız etmemektedir. Aksine kocasının fedakârlık gösterdiğini düşünüp, kocasını yüceltmektedir. Bu doğrultuda, Türkiye’de ücretli çalışan kadınlarla ilgili yapılan çalışmalar, kadınların işgücü piyasasında yer alamamalarının en önemli nedenini eşin ya da aile de sözü geçen erkeğin kadının çalışmasına izin vermemesi olarak tespit etmektedir (Dedeoğlu, 2016: 60).

Bekâr müfettişler ise evlilik hayatının kendilerine göre olmadığı düşüncesindedirler. Müfettiş bir kadın için evliliğin gereğinden fazla fedakârlık demek olduğunu belirtmektedirler. Mesleklerinin hayatlarının önemli bir kısmını kapladığını, o nedenle bekâr olmalarının avantaj sağladığını vurgulamaktadırlar; “Evli olmadığım için rahatım; çünkü meslek neredeyse insanın zamanının tümünü alıyor. Kadın müfettişler genelde bekâr zaten, sonradan evlenenler olursa oluyor. Bekârların mesleğe uyumu daha kolay, her yere gidebiliyorlar. Evli olanların ise uyumu zor oluyor, mesleği yürütmeleri zorlaşıyor.” (G 1) Gök (2015: 163)’ün belirttiği gibi, toplumdaki yerleşik değer yargılarına göre kadınların erkek özelliği sayılan karar verme konumuna gelmesi yadırganıp, aykırı

sayılmaya devam etse de günün birinde evlenip aile hayatının yıpratıcı işleriyle uğraşması yadrganmamaktadır. Bu toplumsal normların dışına çıkabilmiş, mesleğini ciddiye alan kadınlar ise aile yaşamının zorlukları ile başa çıkamayacağı için toplumca aykırı olanı seçip, ya evlenmiyor ya da çocuk sahibi olmuyor (Gök, 2015: 163, 164). Araştırmada ortaya çıkan sonuç bu görüşü desteklemektedir, hiç evlilik yapmamış yedi kadın müfettişin tamamı mesleklerini hayatlarının merkezine koyan, evlenmeyi tercih etmeme sebeplerinden en güçlüsü olarak mesleki meşguliyetlerini gösteren kişilerdir. Evli kadın müfettişlerin ise ev ve iş dengesini sağlayabilmek adına ya bir çocuk ya da iki çocuk sahibi olarak kaldıkları düşünülebilir.

Erkek müfettişlerin ise tamamının evli olması ve eşleri olmadan bu mesleği sürdürmelerinin zor olacağını belirtmeleri dikkat çekicidir. Görüşülen altı erkek müfettişin beşinin eşi öğretmen, biri de ev hanımıdır. Eşlerinin, müfettiş olmaları yönünde en güçlü destekçileri olduklarını belirtmelerine rağmen, eşleri müfettiş olmak istese olumsuz karşılayacaklarını aktarmışlardır. Müfettiş kadının ailesine sahip çıkmakta büyük sıkıntılar yaşayacağı, hiçbir erkeğin buna müsaade etmeyeceği yönünde görüş bildirmişlerdir. Ailesi ile ilgilenmenin, bir kadının hayatının en önemli parçası olduğunu düşünmektedirler. Erkek müfettişlerden biri, “Eşimden örnek vermem gerekirse, eşim fen bilgisi öğretmeni, on beş saat dersi var, on altıyı ver, istemez. Ne kadar az dersim olursa çocuklarla o kadar çok ilgilenirim düşüncesinde. Eşim de müfettiş olsaydı, çocuklar ortada kalırdı. Bu da kadınların gelişimini olumsuz etkiliyor tabii ki. Müfettiş olduktan sonra bir kadın bekârsa evleneni yok. Erkek kabul etmez yani müfettiş eş.” (G 21) diyerek kadının yerinin evi olduğunu, çalışırsa da vaktinin önemli bir kısmını eve ayıracağı bir meslekte çalışmasını uygun bulduğunu kastetmektedir. Bir diğer erkek görüşmeci de aynı doğrultuda görüş bildirmektedir: “Evli kadın müfettişler çok sıkıntı çekiyor, ailevi sorunlar yaşıyorlar. Ben eşimin müfettiş olmasını istemezdim. Çocuğuna sahip çıkamaz ki. Benim eşim öğretmen, yarım gün çalışıyor, öğleden sonra işe gidiyor.” (G 20) Bu ifade çocuğun tüm sorumluluğunun kadına yüklendiğinin kanıtıdır, kadının uzun saatler mesai gerektiren bir işte çalışmasının ailevi sıkıntılar çıkaracağını belirten katılımcı, erkeğin aynı koşullarda çalışmasının bir problem oluşturmayacağı görüşünde. Çünkü kadın gününü planlarken erkeğin iş saatlerine tabi olmalıdır. Kadının öğretmen olarak mı yoksa idareci olarak mı çalışacağına bile kocanın müdahale ettiğini bir diğer erkek müfettiş, “Eşim evimize uzak bir okulda öğretmenlik yapıyor, araba kullanmadığı için gidiş gelişlerde sıkıntı yaşıyor. İdareci olursan yakında bir okula gelirsin dedim, “Ben idareci olmak istemiyorum” diyor.

Yazın iki ay tatili var, çocuklarla ilgilenabiliyor. Öğretmenlik kadın mesleği. Hanım sabah kalkıyor, çocuğu bırakıyor, tekrar eve geliyor, sonra işe gidiyor, yarım gün çalışıyor, rahat yani.” (G 19) diyerek ortaya çıkarmaktadır. Eşini, eve yakın bir okula gelmesine aracılık etmesi şartıyla, yani kendi çıkarı söz konusu olduğunda idareciliğe teşvik etmektedir. Eşinin yarım gün çalıştığı için rahat olduğunu söylemesi, öğleden sonra işe gidene kadar ve işten geldikten sonra yaptığı işlerin farkında olmadığını göstergesidir. Erkek müfettiş için, öğretmen bir eş, çalışma saatlerinin esnek olması sebebiyle hem evinin işleriyle hem de çocuğunun bakımıyla ilgilenecek eş anlamına gelmektedir. Toplumun kadına yakıştırdığı öğretmenlik mesleği algısı müfettişlerde de geçerliğini korumaktadır. Çakır’ın belirttiği gibi, yurttaşlığın kamusal alan üzerine kurulmasının, özel alanda yaşanan sorunları görünmez ve bu alanda yerine getirilen bakım ve ev içi hizmetleri gibi işleri önemsiz kıldığı göz ardı edilmemelidir. Bu durumun erkeklerin hayatında, kadınların sunduğu bakım ve hizmetlere bağımlı oldukları gerçeğini örtüp gizlemesi söz konusudur (Çakır, 2013: 33). Çocuğuna ancak masal okuyabilecek kadar bir zaman ayırabildiğini belirten bir erkek görüşmecinin, “Eşim öğretmen, üç tane çocuk, artı ev işi, dış işi, hepsi kendine kalıyor. Akşam gittiğimde küçük çocuğumun masalını ben okurum, kendim yatırırım. Benim yapabileceğim ancak o kadar, çünkü eve akşam yedide varıyoruz, yemek falan derken saat geç oluyor.” (G 21) şeklindeki ifadesi tüm bu işleri kadının üstlenmesini normal karşıladığını göstermektedir. Kadın sitem etse bile bunun tatlı bir sitem olacağını söyleyerek kadının üstlendiği iş yükünün ciddiliğini ve kadının yorgunluğunun önemini azaltmaya çalışan bir erkek müfettiş düşüncelerini şu şekilde yansıtmaktadır: “İş icabı Şanlıurfa’da yaşamak zorunda kaldığımda, Ankara’da iki çocuk ve evin bütün sorumluluğu eşimdeydi. Ara sıra sitem etse de tatlı bir sitem oluyordu. Onun bunca fedakârlığı yapmasındaki bir sebep de birbirimizi çocukluktan beri tanıyor olmamız, arkadaşlık hep. Herkes bu kadar fedakâr olmayabilir.” (G 18) Kadın çalışsın yada çalışmasın, ağırbaşlı, şefkatli, iyi eş ve fedakâr anne olması hedeflenmekte, hatta bunlara ek olarak modern yaşamın şartlarına da uyum sağlayabilmesi beklenmektedir (Saktanber, 2015: 195). Erkek müfettişin eşiyle birbirlerini uzun süreden beri tanıyor olması sebebiyle eşinden fedakârlık beklentisi içine girmesi de ayrı bir inceleme konusu olabilir.

Bir kadın müfettiş, erkek müfettişlerin mesleği icra ederken eşlerinden aldıkları desteğin onlara mesleği yürütmelerinde avantaj sağladığını şu şekilde izah etmektedir;

Erkeklerin müfettişliği yürütmesi daha kolay; çünkü eşleri çocuklarını büyütüyor, veriyorlar çamaşırlarını yıkıyor, bavullarını hazırlıyor, yemekleri yapıyor, tüm ev işlerinin sorumluluğunu üstleniyorlar. Dışarıda da olsalar evde de olsalar yemekleri önlerinde; ama biz bu işleri kendimiz yapmak durumundayız. Turne de on beş gün erkek evde yoksa, döndüğünde eşi özene bezene yaptığı güzel güzel yemeklerle onu karşılıyor. Biz ise boş eve giriyoruz.(Gülüyor). Bu açıdan erkekler çok avantajlı. (G 1)

Bu ifadelerde görüşmeciler erkek müfettişlerin eşlerinden beklentileri görülmektedir. Kadın müfettişlerin evliliğe bakışı ile erkek müfettişlerin bakışı oldukça farklılaşmaktadır. Erkek müfettişler ev içi alanda cereyan eden tüm işlerin sorumluluğunu eşlerine yüklemektedirler. Kadın müfettişler ise eşlerinin ev işlerine ve çocuk bakımına yardımcı olmasını bir lütuf gibi görmektedirler. Sonuçta, kadın geleneksel aile modelindeki her işe koşan kadın rolünü devam ettirmektedir. Bu durum kadın müfettişin meslekte yükselmesi söz konusu olduğunda iş aile dengesini sağlamakta zorlanacağına işaret etmektedir.

Ataerkil toplum değerlerinin kadın müfettişlerin hayatlarına ister kamusal alanda ister özel alanda olsun, ne derece yansıdığı irdelendiği bu bölümde, kadınların ataerkil yapının ağırları ile çepeçevre sarıldıkları sonucuna varılmaktadır. Kadınların bu durumu farkındalık düzeylerinin ne olduğu göz önünde bulundurulması gereken bir diğer unsurdur. Son bölümde bu doğrultuda, kadının toplumda uğradığı ayrımcılığın farkında olmama durumu olan “cinsiyetsizleşme” kavramı ele alınmaktadır.

1.4. Cinsiyetsizleşme

Genel olarak iş gücü piyasasındaki örgütler için “iş” kavramı cinsiyetten bağımsız ve soyut olarak değerlendirilmektedir. Oysa çalışanın varlığı ile iş somutlaşmaktadır. İşverenler için asıl önemli olan çalışanın işini etkileyecek herhangi bir sorumluluk ve zorunluluğunun bulunmaması yani iş dışındaki yükümlülüklerinin gereğinden fazla olmamasıdır. Bu doğrultuda bakıldığında, tarif edilenin erkek çalışan olduğu ortaya çıkmaktadır. Erkek çalıştığında nasıl olsa eşi veya bir başka kadın kişisel ihtiyaçları ile ilgilenecek, çocuklarına bakacaktır. Erkeğe ise hayatını işine adamaya ayıracak zaman kalacaktır. Hal böyle olunca kadın çalışanın, işinin dışındaki sorumluluklarının fazlalığı onu güvenilir çalışan olmaktan alıkoyar (Acker, 1990: 149). Yalnızca evli veya çocuğu olan kadınlar değil, her kadının günün birinde evlenip çocuk sahibi olabileceği, bu durumun kadın için işe devamsızlık ya da işten ayrılma gibi problemleri beraberinde

getirebileceği varsayımı tüm kadın çalışanların güvenilir olmadığı izlenimini uyandırır. Tercih edilen kadın çalışan, iş ve aile hayatındaki terazide işin ağır bastığı veya aile sorumluluğundan tamamen kurtulmuş ve erkekleşmiş kadındır (Urhan, 2015: 24).

Kandiyoti’de Türkiye’de kadınların kamu hayatında yer almalarının “cinsiyetsiz” bir kimliğe, hatta bir ölçüde erkek kimliğine girerek meşru bir hal aldığını belirtmektedir. Cinsiyet ayrımcılığının keskinleştiği, erkeğin haysiyetinin kadının davranışı üzerinden anlam kazandığı bir toplumda kadın, ancak saygınlığını koruma ve kendini cinsel nesne olarak sergilememe yönünde verdiği sinyallerle kamu yaşamında yer bulabilirdi. Koyu renkli kostüm, kısa saç ve makyajsız yüz Cumhuriyet’in peçe takmayan “yeni kadın” çalışan kimliğinde yer bulan davranış kuralları olarak belirtilmektedir. Bu durumun yalnızca, kadınların çalışma hayatında süse ve makyaja ayıracak vakitlerinin olmadığını işaret etmekle kalmadığı aynı zamanda güçlü bir “sembolik zırh” işlevi de gördüğü ortaya koyulmaktadır (Kandiyoti, 2015: 339). Arat’ın 1985 yılında yapılan araştırmasına göre, kamusal roller üstlenen kadınlar üzerinde “saygın erkekler” gibi davranma ve “cins kimliklerini arka plana itme” yönünde bir baskı bulunduğu ifade edilmektedir (Kandiyoti, 2015: 339-340).

Bugün de aynı anlayışın devam etmekte olduğu gözlemlenmektedir. Kadının işinde belli bir noktaya ulaşıp toplumsal statüsünü yükseltebilmesi, kendi cinsel kimliğini göz ardı ederek erkek değerlerini kabullenmesi ile doğru orantılıdır (Bedük, 2005: 114). Görüşülen kadın müfettişlerin ifadeleri bu doğrultuda bilgiler içermektedir;

Kadın müfettişlerin sayıca azlığı beni hiç etkilemiyor; zaten kendimi kadın olarak görmüyorum. Müfettişin cinsiyeti yoktur diye düşünüyorum. Yüzlerce erkekle çalıştım, olumsuz bir tavır göstereni olmadı, ben de kendimi kadın gibi hissetmedim açıkçası. İşimi yaparken ben sadece müfettişim. Ben anne olsaydım asla müfettişlik düşünmezdim. Birilerinden beni idare etmelerini bekleyecektim o zaman, o da benim kişiliğime uygun değil. İşini ya doğru dürüst yapacaksın ya da çekip gideceksin diye düşünüyorum. Bu mesleğe giriyorlarsa eğer, koşullarını bilmeli, ona göre davranmalılar, pozitif ayrımcılığa sıcak bakmıyorum. (G 3)

Bu ifadeler görüşmecinin, kadınlık değerlerine yabancılaştığını, empati duygusunun köreldiğini ortaya koymaktadır. Annelik ve müfettişliği bir arada düşünememesi, kadının aynı zamanda anne kimliğiyle müfettişlik yapmasına karşı olduğu anlamına gelmektedir. Bu noktada kendisinin kadın olması bir çelişki halini alacağı için cinsiyetsiz olduğunu

iddia etmektedir. Bir müfettiş kadının da evlenip, çocuk sahibi olması kadar doğal bir şeyin, müfettişliğin doğasına aykırı olduğunu belirtmektedir.

Görüşülen kadın müfettişlerin genelinin makyaj yapmadıkları, kılık kıyafetlerinde de sadelikten yana oldukları gözlenmiştir. Bunun nedenini görüşmecî kadınlardan biri, “Erkek gibi kadınlar yükseliyor, Meral Akşener gibi. Yükselmenin şartları böyle. Çok bakımlı, süslü püslü, makyajlı birinin yükselme şansı yok. Toplumda erkek Fatma rolü olmayınca olmuyor.” (G 5) diyerek ifade etmiştir. Kendisinin de erkek Fatma rolünü oynadığını, kendini kabul ettirebilmek için böyle davranmak zorunda hissettiğini belirtmektedir. Kadın müfettişlerin genelinin dış görünüşleriyle dikkat çekmeyerek eleştirilerden uzak durmak istedikleri veya artık cinsiyetsizliği benimsedikleri için makyaj yapmaya meyilli olmadıkları ve bunlara bağlı olarak da sade kıyafetler seçtikleri sonucuna varılabilir.

Tarihte kadınların kılık kıyafetlerindeki dönüşümlere baktığımızda, ilk kadın müfettişlerden biri olan Halide Edip Adivar ve arkadaşları tarafından 28 Nisan 1913’de kurulan Teali-i Nisvan Cemiyeti’nin (Kadınların Durumunu Yükseltme Derneği) üyelerinin yüzleri açık, modern giysilerle resim çektirmelerinin Türk kadını için örnek bir girişim olduğu göze çapmaktadır. Derneğin kadınların siyasi ve toplumsal hakları anlamında ciddi çalışmalar yaptıkları belirtilmektedir (Üstün, 2011: 38).



Şekil 1.1. 1913’de kurulan Teali-i Nisvan Cemiyeti Kadınları (Üstün, 2011: 38)

1950 öncesi döneme baktığımızda ise, Özbay (2015), Türkiye’de, devlet memuru olarak kamuda görev alan kadınların toplumsal statülerinin sırf eğitilmiş oldukları için yüksek olduğunu belirtmektedir. Toplumun bu kadınları kadın olarak değerlendirmedeğini, bunun da kadınları hem davranışları hem de giyimleriyle erkeksi olmaya ittiğini

vurgulamaktadır (Özbay, 2015: 126). Çoğunluğu erkeklerin oluşturduğu bürokrasi içinde hareket alanı bulmaya çalışan kadınların, bazen geleneksel feminen rolleri aşip kırdıkları, bazen de erkeklerin kadın bedeni üzerindeki kontrollerine teslim oldukları belirtilmektedir. Kemalist kadınların, özellikle öğretmenlerin tercih ettikleri üniforma benzeri tayyörler bu duruma örnektir (Durakbaşa, 2017: 119, 120). 70’li yıllarla birlikte ise çalışan kadın sayısının artmasıyla ekonomik olarak güç kazanan kadınlar hazır giyim sektörünün de gelişmesiyle daha renkli, bedeni saran trikoları iş yaşamında tercih eder olmuşlardır. 90’lı yıllarda ise, kadınlarında erkek egemen iş sahalarında varlık gösterebileceklerini ispatlamak istercesine giysilerde erkeksi hatlar taşınmasına önem verildiği belirtilmektedir (Üstün, 2011: 48, 49).

Bu çerçevede, çalışan kadının işte giydiği giysilerin dönemin zihin yapısıyla paralellik gösterdiği görülmektedir. 2000’li yıllar bu paralelliği net bir şekilde ortaya koymaktadır. 2001 yılında kanunda yapılan bir değişiklik⁹ ile kamu kurum ve kuruluşlarında görevli kadınların pantolon giymesi resmiyet kazanmıştır. Pantolon yasağını protesto eden kadınlara dönemin başbakanının destek vermesi¹⁰ bu yasağın ortadan kaldırılmasında belirleyici olmuştur. Bu doğrultuda müfettişlik mesleğine girdikten sonra kılık kıyafetinde değişikliğe giden bir kadın müfettiş, kadın memurlara pantolon serbestisi geldikten sonra hep pantolon giymeyi tercih ettiğini aktarmaktadır: “Öğretmenken giyim kuşamım daha renkli ve çeşitliydi; müfettiş olduktan sonra genellikle koyu renk tercih ediyorum. Uzun süredir de hep pantolon giyiyorum.” (G 14) Koyu renk giysiler ve pantolonu tercih ederek, erkeklerin ağırlıkta olduğu meslek hayatında erkeklere, ben de sizden biri gibiyim, mesajı vermek istemektedir. Renkli kıyafetler giydiğinde kadınlığının ön plana çıkacak olması endişe yaratmaktadır. Bir diğer müfettiş de rahatlığından dolayı

⁹ 2001 yılında değiştirilen madde:

Madde 5 - 2 nci maddede sözü edilen personelin kılık ve kıyafette uyacakları hususlar:

a.(Değişik bend: 10/12/2001 - 2001/3459 S.Yön./1. md.) Kadınlar; Elbise, pantolon, etek temiz, düzgün ütülü ve sade, ayakkabılar ve/veya çizmeler sade ve normal topuklu, boyalı, görev mahallinde baş daima açık, saçlar düzgün taranmış veya toplanmış, tırnaklar normal kesilmiş olur. Ancak bazı hizmetler için özel iş kıyafeti varsa görev sırasında kurum amirinin izni ile bu kıyafet kullanılır. Kolsuz ve çok açık yakalı gömlek, bluz veya elbise ile stretch, kot ve benzeri pantolonlar giyilmez. Etek boyu dizden yukarı ve yırtmaçlı olamaz. Terlik tipi (sandalet) ayakkabı giyilmez (www.kayseri.bel.tr).

¹⁰Ecevit’in, basın toplantısında dile getirdiği “Kadınların pantolon giymesinin neden sakıncalı olacağını şu ana kadar keşfedebilmiş değilim” sözlerinin ardından Başbakanlık bürokratlarına, “Gereğinin yapılması için” talimat verdiği belirtildi (www.hurriyet.com.tr, 2018).

pantolon tercih ettiğini; “Genelde pantolon tercih ediyorum, kendimi o şekilde daha rahat hissediyorum.” (G 15) sözleriyle aktarırken psikolojik bir rahatlıktan bahsetmektedir. Bu iki görüş, kadın müfettişlerin cinsiyetlerine yabancılaştıkları, erkek iktidar sisteminin bir parçası haline geldiklerini ortaya çıkarmaktadır. Kafasındaki toplumca yaratılmış olan kadın şablonuna göre, yani ötekinin gözüyle kadınlığını değerlendirmekte ve bu şablona uygun olmadığından yola çıkarak erkekleştiğini düşünmektedir. Aydın Yılmaz (2015)’a göre, farklılıkları göz ardı ederek kadının toplumsal statüsünü arttırmayı hedefleyen politikalar kadın kimliğinde kırılmalara neden olmakta, böylece kadın ancak erkekleşerek belli basamaklara yükselebilmektedir. Bu kırılmaların etkisiyle kamusal alan ve özel alan arasında sıkışan kadının bu iki alandaki kimliğine dair farklılıkları bir arada taşıma gerekliliği hissettiği belirtilmektedir (Aydın Yılmaz, 2015: 109). Bu kimlik farklılıkları kadını baskı altına almakta ve kadın bazen dış görünüşü ile bazen de tavırlarıyla erkeksi bir görünüme bürünerek bu baskıyı azaltmaya çalışmaktadır.

Sonuç olarak, kadın ve erkeğe atfedilen toplumsal cinsiyet rolleri iktidarın varlığını sürdürebilmesi için her bireye doğumundan itibaren adeta zerk edilmektedir. Böylece kadın ve erkek kimlikleri toplumsal baskılara maruz kalarak şekillenmekte, bu durum kadının davranışlarına, görüntüsüne ve aldığı her karara, kısacası hayatının her anına yansımaktadır. Kadın kimliği erkek tahakkümü altında şekillendiği için kadının kendisi olarak var olabilmesi güçlükleri göğüslemeyi gerektirmektedir. Kadın müfettişler de, bir kadın olarak müfettiş kimliğini elde edip sürdürebilmek için mücadele göstermektedirler. Toplumda birçok konuda olduğu gibi, mesleklerini icra ederken de cinsiyet ayrımcılığına maruz kalmaktadırlar. Hem meslek yaşamlarında hem özel hayatlarında sırtlarında ağır bir yük olan ataerkil toplum değerlerinin ağırlığı altında ezilmemek için bazıları boşanmayı seçmekte, bazıları hiç evlenmemeyi, evli olanlar da aile değerlerini sorumlulukların paylaşıldığı bir aile özlemi ile inşa etmektedirler. Kadın oldukları için fikirlerine değer verilmediğinde uğradıkları haksızlıklara seslerini çıkarmak istemekte, fakat sayıca az olmaları ve normleştirilmiş bu durumun sorgulanmasının toplumdan dışlanmak anlamına gelmesi onları kabullenen konumuna indirgemektedir. Yine bu eksende kurgulanacak olan ikinci bölümde de kadın müfettişlerin mesleki yaşamları irdelenmektedir. Müfettişliği tercih etme sebepleri; özgüven, iş tatmini, statü kaybı, mesleki gelişim olanakları ikinci bölümde ele alınacak konu başlıklarıdır.

İKİNCİ BÖLÜM

TOPLUMSAL CİNSİYETE DAYALI MESLEK ALGISI

Meslek, insanın topluma kabulünü sağlayan temel faktörlerden biridir. Kişinin toplumun neresinde durduğunu belirleyip, toplumsal ve sosyal ilişkisini güçlendirir (Aytaç, 2005: 2, 3). Bu noktadan hareketle kadının bir meslek sahibi olması ve kendi geçimini sağlayabilmesi toplumsal statüsünü yükselterek, topluma daha etkin katılmasına olanak sağlamaktadır. Ancak kadının statüsündeki iyileşmeler, toplumsal eşitsizlikleri ve birçok sorunu da beraberinde getirmektedir (Koray, 1992: 95). Kadının sahip olduğu mesleğin, aile gelirine katkıda bulunmaya, kocaya yardıma ve zaman doldurmaya yarayan ikinci derecede bir konu olarak görülmesi kadının geleneksel konumunun devamına neden olmaktadır. Bu durumu bir kadın müfettiş kadın öğretmenler üzerinden değerlendirirken, “Kadın öğretmenlerin yarısının eşi ya doktor, ya avukattır. O kadın öğretmenliği eve bir katkı olsun, günü boş geçmesin diye yapar. Kendini geliştirme ihtiyacı hissetmez. Erkek ise işinde başarılı oldukça, basamak atladıkça mutlu olur. Kadınları ev işi ve çocuk bakımı da yoruyor, bu da bir engel önlerinde.” (G 10) şeklinde açıklamaktadır. Birinci bölümde değinildiği gibi, görüşülen altı erkek müfettişin beş tanesinin eşinin öğretmen olmasının kadının zamanını evine ayırabilmesi bakımından avantaj sağladığı, kadının öğretmenlik yapmasının aile gelirine katkı olarak görüldüğü sonucuna varılabilir.

Özel sektördeki kadınların sıklıkla yaşadıkları bir sorun, erkeklerle aynı eğitim ve mesleki donanıma sahip olmalarına rağmen erkeklere oranla düşük statülü ve daha düşük maaşlı konumlarda görevlendirilmeleridir (Vatandaş, 2011: 42). Buna karşılık, kamu hizmetine girişte eşitlik ve eşit işe eşit ücret ilkelerinin uygulanıyor oluşu sebebiyle kamu yönetiminde görev alan kadın memurlar bir anlamda kurtarılmış kadınlar olarak algılanmaktadırlar (Çitçi, 2011: 415). Oysaki kamuda çalışan kadınlar da diğer sektörlerde çalışan kadınlarla ortak sorunlar yaşamaktadırlar. Bu sorunlar az gelişmiş ülkelerden tutun da her gelişmişlik seviyesindeki toplumda yaşanmaktadır. Çünkü ortada bir iktidar dengesizliği söz konusudur (Abadan Unat, 1995, 16).

Çitçi, kamu yönetiminde kadın memurların konumunda 1979’dan 2010 yılına dek geçen sürede bir kalıp değişikliği gözlenemediğini belirtmektedir. Kadınların yine öncelikli olarak öğretmen, hemşire, ebe ve büro memuru olarak çalışmayı devam ettirdiğini vurgulamaktadır. Kamu yönetiminde eğitim, sağlık ve genel idare kadınların çalışma alanı

olurken, erkeksi olarak nitelenen alanlarda sınırlı sayıda yer almaları kadın ve erkek çalışanlar arasında “yatay farklılaşma¹¹”nın devam ettiğini göstermektedir (Çiççi, 2011: 451). Vatandaş, “kadınsılığını” aynı oranda hiç değiştirmeden devam ettiren bir meslek olan sekreterliğin bu durumun en göze çarpan örneği olduğunu belirtmektedir (Vatandaş, 2011: 43).

Mesleklerin kadın ve erkek mesleği olarak ayrışması Çizelge 2.1 de görülmektedir;

Çizelge 2.1. Mesleklerin Ayrışması

KADIN	ERKEK
Hemşire	Doktor
Sekreter	Bilim İnsanı (Adamı!)
Tekstil İşçisi	Fabrika İşçisi
Tezgahtar	İnşaat İşçisi
Öğretmen	Müdür
Temizlikçi	Şoför
Bakıcı	Siyasetçi

Kaynak: (Araştırmacı tarafından oluşturulmuştur.)

Çiççi, yüksek yöneticilik pozisyonlarında görevlendirmelerde ise yönetsel yeterliliğin değil de daha çok siyasal yeterliliğin ve siyasal iktidarların patronaj¹² siyasetinin yönlendirici olduğu şartlar altında kadınların ancak toplumsal ve insancıl kapsamlı alanlarda sınırlı sayıda yer aldıklarını belirtmektedir. Böylece, yatay farklılaşmanın yanında dikey farklılaşmanın¹³ da etkisini sürdürdüğünün altını çizmektedir

¹¹Kadınlara uygun olduğu düşünülen mesleklerin düşük konumda yer alması cinsiyete bağlı yatay meslek ayrışmasını oluşturmaktadır (kadininstatusu.aile.gov.tr, 2018). Bir diğer deyişle, mesleklerin kadın işi ve erkek işi olarak ayrılması yatay tabakalaşmadır (Parlaktuna, 2010: 1220).

¹²Patronaj kavramı, siyasî, ekonomik, toplumsal ilişkilerin alt yapısını oluşturan, bilgi-güç, bilgi-iktidar ilişkisini tanımlayan sosyolojik bir kavramdır (Tatlısumak, 2016: 10). Kamu kurum ve kuruluşların üst düzey bürokratlarının, iktidara gelen siyasi parti tarafından görevden alınarak, yerlerine siyasal yandaşlık, ideoloji, nepotizm, kronizm gibi faktörler baz alınarak yeni kişilerin atanmasına literatürde patronaj (patronage) denilmektedir. Aşırı patronajlık ve aşırı partizanlığın siyasal yozlaşmanın en çok görülen türü olduğu belirtilmektedir (Aktan, 2001: 58).

¹³Aynı meslekteki kadın ve erkeğin farklı iş pozisyonlarında yer alması dikey katmanlaşma örneğidir (Parlaktuna, 2010: 1220).

(Çitçi, 2011: 451). Bir kadın müfettişin ifadesinde dikey farklılaşmanın boyutu gözlenmektedir:

Kendi açımdan kısmen hedeflerime ulaştığımı düşünüyorum ama hedeflerim daha büyüktü. Şunu bilmenizi istiyorum, geldiğim her noktada daha üstte olmam gerektiğini hissediyorum ve görüyorum. Çünkü geldiğim yerdeki insanlardan artımın olduğunu düşünüyorum. Onun için o insanlarla aynı pozisyonda çalışmak bana yetmiyor, yerimin bir üst basamak olduğu fikri yoğunlaşıyor. Malesef bir üst pozisyona gelebilmek için siyasi bağlantı aranıyor, referans soruyorlar, kime neye göre referans. Önceden referans seni tanıyan insan tarafından verilirdi, şimdi ise öyle birşey yok. (G 6)

Türkiye’de 2017 yılında, erkek nüfus 40 milyon 535 bin 135 kişi, kadın nüfus 40 milyon 275 bin 390 kişi olarak tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle erkekler nüfusun %50,2’ sini, kadınlar ise %49,8’ ini oluşturmaktadır. 15 ve daha yukarı yaştaki istihdam edilen kadın ve erkek sayısına bakıldığında ise bu oransal denge sağlanamamaktadır. Hanehalkı iş gücü araştırması sonuçlarına göre 2016 yılında, Türkiye’de istihdam edilenlerin oranı %46,3 olup, erkekler bu oranın % 65,1’ini oluştururken, kadınlar yalnızca % 28’lik kısmı oluşturmaktadırlar (www.tuseb.gov.tr, 2018).

Çizelge 2.2, 2.3 ve 2.4 yaşanan durumu sayısal verilerle izah etmektedir.

Çizelge 2.2. Kamu Personelinin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı (*)

Başbakanlık, Bakanlıklar, Üniversiteler, Kuvvet Komutanlıkları, Müsteşarlıklar, Başkanlıklar, Genel Müdürlükler, Üst Kurullar ve Diğer Statülü Kurumlar, KİT’ler, Kamu Sermayeli Kuruluşlar	Toplam Çalışan	Çalışan Oranı
Kadın	1.188.382	37,98
Erkek	1.940.922	62,02
Toplam	3.129.304	100,00

Kaynak: Devlet Personel Başkanlığı (dpb.gov.tr, 2018)

(*)TSK askeri personel sayıları bu çizelgedeki toplam sayıya dahil edilmemiştir. Mit Müsteşarlığı kadro ve pozisyonları, Jandarma Hizmetleri Sınıfı, Sahil Güvenlik Hizmetleri Sınıfı bu çizelgedeki toplam sayıya dahil edilmemiştir.

Çizelge 2.3. Cinsiyet ayrımlı üst düzey memur¹⁴ sayıları

Yıl	Toplam	Kadın	Kadın %	Erkek	Erkek%
2008	6922	507	7,32	6409	92,59
2009	7010	546	7,79	6448	91,98
2010	6738	519	7,70	6219	92,30
2011	6404	485	7,57	5919	92,43
2012	7640	603	7,89	7037	92,11
2013	8136	636	7,82	7500	92,18
2014	8288	663	8,00	7625	92,00

Kaynak: Devlet Personel Başkanlığı, Ocak 2015 (dpb.gov.tr, 2018).

- 1) Personel kadro ve pozisyonlarına ilişkin sayılar kamu kurum ve kuruluşların gönderdikleri verilerden derlenmiştir.
- 2) TBMM Genel Sekreterliği, Cumhurbaşkanlığı Genel Sekreterliği, Mit Müsteşarlığı, Merkez Bankası, Ziraat Bankası, Türkiye Halk Bankası ile Mahalli İdareler kadro ve pozisyonları bu sayılara dâhil değildir.
- 3) Türk Silahlı Kuvvetlerinin asker sayısı dâhil değildir.

Çizelge 2.4. KA.DER 8 Mart Karnesi (2015 yılı)

Vali	Bakanlar Kurulu	Polis	Üniversite Rektörü	Üst Düzey Kadın Memur	Yönetim Kurulu Üyesi	Yerel Yönetim	Üst Düzey Yönetici	Yüksek Yargı	Milletvekili
%2	%4	%5	%7	%8	%8	%10	%12	%14	%18

Kaynak: (ka-der.org.tr, 2018)

Maarif müfettiş sayıları özelinde konuya yaklaşıldığında Ankara ilinin Türkiye’de müfettiş sayısının en fazla olduğu il olması nedeniyle ilde bulunan kadın müfettiş sayısında yıllara göre az da olsa bir iyileşme var gibi görünse de Bakanlık müfettişi olarak görevlendirilen kadın müfettiş sayısı Çizelge 2.5’ de görüldüğü gibi, 1990’lı yılların gerisindedir, ayrıca Türkiye’nin birçok ilinde kadın maarif müfettişi bulunmamaktadır.

¹⁴Bakan Yardımcıları, Müsteşar, Müsteşar Yardımcısı, Valiler, Vali Yardımcıları, Kaymakamlar, 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 Başkanlıkları Unvanları, Bölge Müdürleri, Bölge Müdür Yardımcıları, İl Müdürleri, Başkanlık Müşaviri, Bağlı Kurum Başkan Yardımcıları, İlişkili Kurum Başkan Yardımcıları, İlgili Kurum Başkan Yardımcıları, İlgili Kurum Başkanları, Bağlı Kurum Başkanları, İlişkili Kurum Başkanları, Yargı Organları Başkanları.

Çizelge 2.5. 1990 ve 2016 Yılları Ankara İli Maarif Müfettişi Sayıları

	1990	2016
KADIN	4 (%3,73)	28 (% 10)
ERKEK	103 (%96,2)	240 (%90)
TOPLAM	107	268

1990 Yılı Verileri Kaynak: (Türkmen, 1990: 33), 2016 Yılı Verileri Kaynak: (Ek 2)

Çizelge 2.6. Bakanlık Müfettişlerinin Cinsiyete Göre Dağılımı

	1994 yılı	1998 yılı	2018 yılı
KADIN	13 (%4)	16 (%5)	14 (% 3)
ERKEK	338 (%96)	311 (%95)	461 (%97)
TOPLAM	351 (%100)	327 (%100)	475 (%100)

1994 Yılı Verileri Kaynak: (Tan, 1996: 51), 1998 Yılı Verileri Kaynak: (Arabacı, 1999: 555), 2018 Yılı Verileri Kaynak: (www.temsen.org.tr, 2018)

Günümüzde maarif müfettişliğinde kadınların az sayıda olmalarına neden olabilecek cinsiyet ayrımına yer veren herhangi bir mevzuat hükmü bulunmazken, teftiş

sistemini cinsel ayırım boyutuyla ele alan ilk özgün çalışmayı¹⁵ gerçekleştiren Türkmen'in belirttiğine göre 1962 yılında uygulamaya giren, müfettişlik istihdamında cinsel ayırım gözetilmesine dayanak oluşturabilecek bir Müdürler Komisyonu Kararı¹⁶ bulunmaktadır. Türkmen tarafından bu karar, kadınların yoğun olarak görev yaptığı bir alanda hareket alanlarının daraltılmaya çalışılması ve kariyerlerinin önünün tıkanmak istenmesi olarak yorumlanmaktadır (Türkmen, 1990: 20).

Kadınların müfettişlik mesleğine yönelmesinin dönem dönem doğrudan veya dolaylı olarak engellenmeleri müfettişlik mesleğini tercih etmek ve görevde yükselmeyi hedefleyen kesimi olumsuz etkilemektedir. Bu doğrultuda ikinci bölümde, kadın maarif müfettişlerinin müfettişliğe yönelmelerinde etkili olan unsurlar ve müfettiş olma süreçleri, meslekten ne derece iş tatmini elde ettikleri, kendilerini değersiz hissetmelerine neden olan etmenler ve uğradıkları statü kaybı ele alındı.

2.1. Maarif Müfettişi Kadınların Mesleği Tercih Sebepleri

Görüşülen kadın müfettişlerin bu mesleği tercih etmelerinde farklı faktörler göze çarpmaktadır. Bilgin, kadınların meslek seçimleriyle ilgili kararları alırken, çevreden edindikleri bilgilerle kendilerine yön çizdiklerinden hareketle kadınların bilgi edinme yollarının ortaya çıkarılmasının önemine dikkat çekmektedir. Bu sebeple kadınların hayatlarına ve mesleki kariyerlerine yön vermelerinin, dünyayı nasıl algıladıklarının, nasıl bildiklerinin anlaşılmasına bağlı olduğunu belirtmektedir. Bu noktadan hareketle Bilgin, kadınların meslek seçimleri ile bilgi toplama yollarının bağını ortaya çıkarmak amacıyla, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı ile Belenky ve arkadaşları tarafından oluşturulan kadınların bilme yolları modelini karşılaştırmaktadır (Bilgin, 2001: 44, 45). Bilgin'in söz

¹⁵Bkz. Türkmen, M. (1990), İlköğretim Müfettişi İstihdamında Kadın ve İlgili Tutumlar, Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

¹⁶Kararın Metni:

Kadın İlköğretim Müfettişleri hakkında İlköğretim Genel Müdürlüğü'nün 13 Ekim 1962 tarihli ve 36802 sayılı teklif yazısı incelendi, işin gereği düşünüldü:

Anayasa'nın 58 ve 222 sayılı kanununun 23. Maddeleri muvacehesinde vazifenin icabettirdiği niteliği haiz bulunmayan Eğitim Enstitüsü Pedagoji veya Müfettişlik kursu mezunu kadın ilköğretim müfettişlerinin şimdilik ilköğretim müfettişliğine ve müfettişlik kursuna alınmamaları hususunda dairesine yetki verilmesi uygun olacağına, iş bu kararımız kopyalarının İlköğretim Genel Müdürlüğü'ne tevdiine karar verildi.

İş Bakanlık Makamının tasdiklerine sunulur (Türkmen, 1990: 16).

konusu makalesinden¹⁷ yararlanarak müfettişlerin müfettişlik mesleğine yöneldiklerinde buldukları basamakları belirleyebilmek ve karşılaştırmaların daha sağlıklı yapılmasını sağlamak amacıyla araştırmacı tarafından Çizelge 2.7 oluşturulmuştur.

Çizelge 2.7. Belenky'nin Kadınların Bilme Yolları ve Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramlarının Karşılaştırılması

BELENKY	MASLOW
1. Sessizlik	1. Fizyolojik İhtiyaçlar
Kadınların güçsüz ve bağımlı oldukları, otorite baskısına maruz kaldıkları evre.	Yaşamın sürdürülebilmesi için temel ihtiyaçların karşılanması gereken evre.
2. Alınmış Bilgi	2. Güvenlik
Kadınlar dış otoritelerden bilgi alma ve hatta bu bilgiyi yeniden üretme kapasitesine sahip olduklarını düşünürken, kendi başlarına bilgi üretemeyeceklerini düşünürler.	Bu gereksinim bireyin düzenli, tutarlı ve kestirilebilir bir dünyada yaşama isteğiyle ilgilidir.
3. Öznel Bilgi	3. Ait Olma ve Sevmeye İhtiyacı
Birey kendi sesini dinlemeye başlar, otoriteye güvenini kaybeder, kendi deneyimlerini gerçeğin bilinci kaynağı olarak kabul eder.	Birey diğerleriyle yakın ve sevecen ilişkiler kurmak ister. Bir gruba ait olmak ona mutluluk verir. Aile, arkadaş, komşu, iş arkadaşı gibi...
4. Prosedüre Uygun Bilgi	4. Onur İhtiyacı
Kadınlar öğrenmeye yatırım yapar ve bilgiyi edinme ve iletme için nesnel işlemler uygular.	Bu psikolojik ihtiyaç ikiye ayrılır: Diğerlerinden saygı görme ve kendine saygı duyma. Diğerlerinden saygı görme, tanınma, kabul, takdir edilme ve statü sahibi olma istekleriyle belirlenir. Kendine saygı duyma ise yeterlik, güven, başarı, bağımsızlık ve özgürlükle ilgilidir. Bu ihtiyaçlar karşılanmazsa birey cesaretsiz, güçsüz ve içe dönük olur.
5. Yapılandırılmış Bilgi	5. Kendini Gerçekleştirme
Kadınlar tüm bilgilerin bağlamsal olduğunu düşünürler, kendilerini bilgilerin yaratıcısı olarak görürler ve bilme için hem öznel hem de nesnel stratejilere değer verirler.	Eğer önceki ihtiyaçlar karşılandıysa bu ihtiyaç ortaya çıkabilir. Kendini gerçekleştirme bireyin potansiyelini sonuna dek kullanma isteği ile ifade edilir. Bu aşamadaki birey enerjisini alt evrelerdeki gibi gerilim azaltmak amacıyla değil, gerilim yaratmak amacıyla kullanır. Bu gerilim gelişmeye ve sonunda yaratıcı tepkiye yol açar.

Kaynak: (Bilgin, 2001: 44-46)

¹⁷Bkz. Bilgin, A. (2001), "Kadınların Varolma Yolları", Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt 14, Sayı 1, s. 43-48.

Psikolog Abraham H. Maslow'un insan ihtiyaclarını basamaklara ayırdığı, Maslow'un gereksinimler kuramına göre, insanların mutlu olabilmesi için basamaklardaki gereksinimler sırayla karşılanmalıdır. Fizyolojik ve güvenlik ihtiyacları karşılandığı takdirde ait olma, saygı görme ve kendini gerçekleştirme ihtiyacları önem kazanmaktadır (Aytaç, 2005: 27, 28). Bu doğrultuda müfettişlerin, müfettişlik mesleğine geçme kararını alırken hangi basamakta buldukları ortaya koyulmaya çalışıldı. Bunun için görüşme verilerinden hareketle oluşturulan Çizelge 2.8 ile 2.9 yol gösterici olacaktır.

Çizelge 2.8. Görüşmeci Kadın Müfettişlerin Müfettişliği Seçmelerine Etki Eden Faktörler

Kod	Müfettişlikten Önceki Konumu	Müfettiş olmadan önceki kendilerini tanımlama biçimleri	Müfettişliği Tercih Sebepleri	Müfettişlikte Kıdem	Eğitim durumları
G 1	Okul müdürü	Takdir gören/ Saygı duyulan	Çevrenin Teşviki	15 yıl üzeri	Lisans
G 2	Öğretmen	—	Yenilik arayışı (Kabuğunu Kırmak)	15 yıl üzeri	Lisans
G 3	Öğretmen	Takdir gören/ Başarılı	Değişiklik arayışı (Kabuğunu Kırmak)	10 yıl	Lisans (Yüksek lisans terk)
G 4	Okul müdür yardımcısı	Kendine güvenen	Değişiklik arayışı (Kabuğunu Kırmak)	10 yıl	Yüksek lisans
G 5	Öğretmen	Takdir gören/ Kendine güvenen	Çevrenin Teşviki, atama engeli	10 yıl	Yüksek lisans
G 6	Öğretmen (Müdür yardımcılığı sınavını kazanmış)	Başarılı/ Kendine güvenen	Çevrenin Teşviki	10 yıl	Yüksek lisans
G 7	Öğretmen	—	Yenilik arayışı (Kabuğunu Kırmak)	20 yıl üzeri	Yüksek lisans
G 8	Öğretmen(Müdür yardımcılığı sınavını kazanmış)	Takdir gören/ Saygı duyulan/ Başarılı	Çevrenin Teşviki / Yenilenme ihtiyacı	11 yıl	Yüksek lisans
G 9	Öğretmen	Kendine güvenen	Yenilik arayışı (Kabuğunu Kırmak)	5 yıl	Lisans (Yüksek lisans mülakatında elenmiş)
G 10	Öğretmen(Müdür yardımcılığı sınavına girmiş)	Başarılı/Kendine güvenen	Kariyer elde etmek (Atama engeli) (Kabuğunu Kırmak)	9 yıl	Doktora devam ediyor.
G 11	Öğretmen		Kariyer elde etmek	15 yıl üzeri	Yüksek lisans

G 12	Öğretmen	Çözüm odaklı/ Kendine güvenen	Kariyer elde etmek	15 yıl üzeri	Yüksek lisans
G 13	Okul müdürü	İş peşinde koşan	Çevrenin Teşviki	9 yıl	Yüksek lisans
G 14	Öğretmen	Başarılı/ Takdir gören	Müfettiş rol model	15 yıl üzeri	Lisans
G 15	Okul müdürü	İş peşinde koşan	Yenilik arayışı (Kabuğunu Kırmak)	15 yıl üzeri	Lisans
G 16	Öğretmen	Kendine güvenen/ İş odaklı/ Hedef sahibi	Kariyer elde etmek	9 yıl	Doktora

Kaynak: Araştırmacı tarafından görüşme verilerine dayanılarak hazırlanmıştır.

Çizelge 2.9.Görüşmeci Erkek Müfettişlerin Müfettişliği Seçmelerine Etki Eden Faktörler

Kod	Müfettişlikten Önceki Konumu	Müfettiş olmadan önceki kendilerini tanımlama biçimleri	Müfettişliği Tercih Sebepleri	Müfettişlikte Kıdem	Eğitim durumları
G 17	Öğretmen	—	Çevrenin Teşviki	15 yıl üzeri	Lisans
G 18	Öğretmen	—	Müfettiş rol model	15 yıl üzeri	Lisans
G 19	Hukuk Mezunu	—	Çevrenin Teşviki	15 yıl üzeri	Lisans
G 20	Öğretmen	—	Müfettiş rol model	9 yıl	Yüksek Lisans
G 21	Öğretmen	—	Çevrenin Teşviki	15 yıl üzeri	Lisans
G 22	Öğretmen	—	Kariyer elde etmek	9 yıl	Yüksek lisans

Kaynak: Araştırmacı tarafından görüşme verilerine dayanılarak oluşturulmuştur.

Görüşme verilerine göre, kadın müfettişlerin mesleği tercih etmelerinde etkili olan faktörler incelendiğinde, öğretmenlik mesleğinde takdir görmelerinin, saygın bir kişi

olarak anılmalarının tercihlerinde oynadığı rol büyüktür. Erkek müfettişlerin söylemleri analiz edildiğinde ise müfettişlikten önceki mesleki hayatlarından bahsetmeye gerek duymadıkları görülmektedir. “Öz güveni tam olan insanların müfettişlik mesleğine daha kolay adapte olduğunu düşünüyorum.” (G 4) diyen kadın müfettiş öğretmenlik yaparken işini önemseyerek yapmanın sonucu oluşan saygınlığın ve takdirin onu öz güven sahibi yaptığını belirtmektedir. Bu örnekteki gibi saygın bir kişiliğe sahip kadın müfettişler takdir edilmenin verdiği öz güvenle statülerini yükseltmeyi, kariyer merdiveninin basamaklarını çıkmaya karar vermişlerdir. Bir kadın müfettişin, "Bir takım şeyleri bilmek size özgüven kazandırır. Özgüveniniz varsa da cam tavanları aşabilirsiniz." (G 1) şeklindeki ifadesi bilgi edinmek ve öz güven sahibi olmak arasındaki ilişkiyi yansıtmaktadır. Bu noktada Çizelge 2.7'nin ışığında, kadın müfettişlerin Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinin dördüncü seviyesi olan “onur ihtiyacı” basamağı, Belenky'nin kadınların bilme yolları modeline göre ise, onur ihtiyacı ile aynı basamakta yer alan “prosedüre uygun bilgi” basamağında buldukları gözlenebilir. Bir diğer kadın müfettişin, kariyer yapmak isteyen kadın eğitimcilerle tavsiye olarak, “Donanımlı olsunlar, kendilerine güvensinler, gerisi gelir.” (G 14) şeklindeki yaklaşımı belli bir birikim sahibi olan kadınların başarıya motivasyonlarının artacağını ortaya çıkarmaktadır. Elde ettiği birikim sayesinde çevresinde takdir ve saygı toplayan kadın çalışan, mevcut konumunu değiştirmek, pozisyonunu ilerletmek için kabuğunu kırmak isteyecektir.

2.1.1. Meslekte Yükselme İsteği

Çalışmada görüşülen kadın müfettişler cesaret gösterip, öğretmenlikten müfettişlik mesleğine geçerek kabuklarını kırmaya çalışan kadınlardır. Görüşmecilerden birisi değişimin ihtiyaç olduğunu, “Bu bir ihtiyaç olmalı zaten, bulunduğunuz ortamı değiştirme, yenilik ihtiyacı duymalısınız. İlk adım bu ihtiyaç, ikinci adımda iyi analiz etmek olmalı.” (G 3) sözleriyle ortaya koyarken, onu bu değişime götüren süreci de şu şekilde özetlemektedir: “Öğretmenlikte yarışacağım, beni geliştirecek kimse olmaması müfettişlik mesleğine yönelmemde etkili oldu.” (G 3) Görüşmeci kadın müfettişlerin öğretmenlik mesleğinde ortalama on yıl bulduktan sonra müfettişliğe yönelmeleri bu dönemde, öğretmenlikte yenilenme, daha üst bir konumdan mesleğe bakabilme ihtiyacına girdiklerini göstermektedir. Aytaç'a göre bu dönem kariyer ortası dönem olarak adlandırılmaktadır. Bu dönemde kişinin mevcut mesleğinde yeni kazanımlar sağlayamadığı bir noktaya geldiği ve yenilenmesi gerektiğini düşündüğü belirtilir. Örnek olarak, otuz beş yaşında insan kaynakları koordinatörü olarak görev yapan birinin genel müdür olmayı hedefleyip bu

kariyer planı için çaba göstermesi verilebilir. Kendini geliştirmek istemek bu dönemin başarılı sonuçlarındandır (Aytaç, 2005: 68).

Yine aynı doğrultuda, yaşadığı çevrenin tekdüzeliğine ayak uydurmak istemediğini belirten bir kadın müfettiş, “Küçük bir ilçede idareciydim, oradan çıkmanın bir yolunu arıyordum hep, bir çıkış yolu. Oradan çıkmanın tek yolu müfettişlikti. Bu benim için bir açılımdı.”(G 4) diyerek bu açılımı gerçekleştirmek için çaba sarf ettiğini, yaşadığı küçük ilçenin gerçekleştirmek istedikleri için yeterli gelmediğini aktarmaktadır. Yine aynı doğrultuda görüş bildiren bir başka kadın müfettiş, “Öğretmenlik yaptığım süreç içerisinde konuyu iyi verdiğimi düşünüyordum, tatmin oluyordum ama bir yerden sonra o da bana yetmemeye başladı. Mesela şimdi deseler ki, geçmişe dönmek, tekrar sınıfa girmek ister misin, sınıf ortamını çok sevmeme rağmen istemem. Çünkü benim yüksek lisansa başlamamdaki en önemli sebep de, artık olduğum yerde kalmak istemememdi. Bir dönüm noktasıydı o dönem.” (G 6) sözleriyle kadın müfettişlerin öğretmen iken içinde buldukları çevrenin gelişimlerine katkı sunabilecek imkânlardan yoksun olduğunu ortaya koymaktadır. Bu açıdan bakıldığında, kadın müfettişlerin kendimi nasıl geliştirebilirim, nasıl bir yol izlemeliyim sorusunu kendilerine sormaları değişim ateşini yakan ilk kıvılcımdır. Çevrenin küçüklüğünün yaşadıkları toplumsal baskıyı ağırlaştırmasıyla, üzerlerindeki ataerkil zihniyetin bakışlarını daha yakından hissetmeleri rahatsızlıklarının artışı tetiklemedir. O çevrede hayatını devam ettirdiği takdirde başarmak istediklerine erişemeyeceğini ve günün birinde kendisi olmaktan tamamen uzaklaşacağını bilincindedir. Başkalarının yargılarına göre yaşamanın ise nefes alıp vermekten öte bir anlam ifade etmeyeceğine inanan kadınlar için kabuğunu kırıp özgürleşmekten başka seçenek olmadığı söylenebilir.

Görüşülen kadın müfettişlerin içinde yedi (% 44) müfettişin müfettişlik mesleğine yönelmelerine sebep, içinde buldukları ortamın onlar için ihtiyacını duydukları gelişim ortamından yoksun olmasıdır. Görüşmeciler müfettişlerin tamamının en az sekiz yıldan fazla öğretmenlik yapmış oldukları göz önüne alındığında meslekte heyecanlarını kaybetmiş oldukları söylenebilir, bu durumu görüşmecilerden biri, “Öğretmenlik çok tekdüze gelmeye başlamıştı, hep aynı şeyler, aynı şeyler.” (G 2) diyerek aktarmaktadır. Bu noktada rekabet eksikliğinin de etkisi görülmektedir. Çalışanları uyaracak bir rekabet ortamının yokluğu çalışanın ilerlemesi için ihtiyaç duymamasına neden olur (Aytaç, 2005: 71). Türkiye’de öğretmenlik mesleğinde öğretmenin kendini geliştirip geliştirmemesi öğretmenin tercihi bırakılmıştır. Bu doğrultuda öğretmenin gelişimini kamçılayacak

kıstaslar olmadığı için öğretmenler, mesleğin bir zaman sonra monotonlaştığı yargısına varmaktadırlar.

Görüşülen kadın müfettişlerin on bir tanesinin (% 69) mesleği tercih sebebi, kabuğunu kırmak temasıyla uyuşurken, kalan beş kişi (%31) çevre teşvikiyle mesleğe yönelmişlerdir.

2.1.2. Çevrenin Yönlendirmesi

Kariyer sürecinin oluşumunda bireyi yönlendiren dışsal faktörlerin içinde en önemlilerini bireyin içinde bulunduğu sosyo ekonomik durumu, ailesi ve çevresi oluşturmaktadır (Aytaç, 2005: 136). Kadını ev ve aile yaşamı ile sınırlamaya yönelik geleneksel rol değerlerin baskın olduğu bir toplumda, sosyal çevrenin kadını kariyerinde ilerlemesi için teşvik etmesi önem arz etmektedir. İş çevresinin, müfettişliğe yönelmesinde ve müfettişlik sınavları için hazırlandığı dönemde destekçisi olduğunu belirten bir kadın müfettiş, “Müfettiş olmamda iş arkadaşı çevrem çok etkisi oldu. Onların enerjisi beni motive etti. Okulumun müdür yardımcısı ve öğretmenleri her zaman destekledi beni, çok iyi bir müfettiş olursun, tarafsızsın, işini çok önemsiyorsun, müfettişlikte çok başarılı olursun dediler. Ben müfettiş olduktan iki yıl sonra da okulumdaki müdür yardımcısı bakanlık müfettişi oldu. Birbirimizi teşvik ettik yani.” (G 8) diyerek okuldaki öğretmenlerin ve idarenin kişinin kariyer yöneliminde yol gösterici örnek bir dayanışma içerisinde olduğunu göstermektedir. Çalışanın içinde bulunduğu kurumun, başarısını takdir edip, müfettiş olduğunda da aynı başarıyı gösterebileceği yönünde cesaretlendirmesi çalışanı kariyer planı yapmaya teşvik etmektedir. Bir diğer kadın müfettiş de idareciliğini takdir eden iş arkadaşlarının olumlu motivasyonunun müfettiş olmasındaki rolüne değinmektedir, “Okul müdürlüğü yapıyordum o dönem, arkadaşlar teşvik etti sınavlara girmemi. Göreve başladıktan iki ay sonra stajyer öğretmenken okul müdürü olarak görevlendirildim. Öğretmen olsam belki düşünmezdim ama idareci olarak göreve başladığım için teftişe yönelmemde idarecilik etken oldu.” (G 1) Müfettişin ifadesinden ayrıca, müfettiş olmaya karar vermesinde idarecilik yapmasının yönetimle ilgili iş tecrübesi edinip, yönetim kademesini gözlemleyip kendine uygun olduğuna karar vermiş olmasının payının da olduğu anlaşılmaktadır. Görüşülen altı erkek müfettişin ise beşi (% 83,3) öğretmenlikten müfettişliğe geçen, herhangi bir idarecilik görevinde bulunmamış kişilerdir. Bir tanesi öğretmenlik kökenli değil, hukuk fakültesi mezunudur. Tan’ın öğretmenlerle yaptığı bir araştırmasının sonucunda, Türkiye’de eğitim yöneticisi ve

deneticisi konumlarındaki kadın temsilinin azlığının, erkeklerin öğretmenlikten kaçış olarak gördükleri için bu konulara talip olmalarıyla açıklanabileceği belirtilmektedir. Tan, kadın öğretmenlerin sorumluluk sahibi, mesleklerine bağlı olduklarını, yönetici pozisyonlarında görev almada sanılanın aksine istekli olduklarını belirtmektedir. Yerleşik kalıp yargılar nedeniyle öğretmenlik yapmak istemeyen erkek öğretmenlere yöneticilik yolu açılırken, istekli kadın öğretmenin ise dışlandığını vurgulamaktadır (Tan, 1996: 54-55).

Yüksek lisans sürecinde arkadaşlarının teşvikiyle müfettiş olmaya karar veren bir müfettiş, “Yüksek lisans dönemimde öğrenci iken müfettiş alımı duyurusunu gördüm. Arkadaşlarım, “bu sana yakışır, yaparsın” gibi teşvik edici sözler söyleyince sınava girmeye karar verdim. Annem ve babamın da desteği çoktur.” (G 6) diyerek arkadaşlarının teşviki yanında yüksek lisans yapmaya karar vererek kariyeri için ilk adımı attığını, kariyeri adına bir karar vermek için yeterli hazırbulunuşluğa sahip olduğunu belirtmektedir.

Kişinin iş ve arkadaş çevresinin olumlu tutumları yanında ailesinin tavrı da kariyer hedefi edinebilmesinde çok önemlidir. Kadın müfettişlerden birinin, “Müfettişlik sınavına girip, kendimi denememi tavsiye eden eşimdi.” (G 5) sözleri kadın için güçlendirici etki yapmaktadır. Yaşamın sorumluluklarını birlikte göğüsleyeceği kocasının, eşinin kariyer sürecinde destekçisi olması kadının adımlarını sağlam atmasına, kendine güven duymasına sebep olacaktır.

İster değişim ve yenilenme ihtiyacı sayesinde olsun ister çevrenin olumlu yönlendirmeleri ile olsun kendine güven duymaya başlayan kadın müfettişler kendilerini geliştirmek üzere adımlar atmakta, her attıkları adımla da kendilerine olan güvenleri tazelenmektedir. Kazandıkları güven ile kendini geliştirme isteği arasındaki güçlü ilişki bir sonraki başlıkta detaylandırılmaktadır.

2.2.Özgüven Sahibi Olmak

Çalışma hayatı kadını ekonomik olarak güçlendirmenin yanında öz güvenini ve toplumsal saygınlığını da yükseltmektedir (Korkmaz ve Korkut, 2012: 45). Çalışma hayatında kariyer hedefi edinip, bu doğrultuda kendini geliştiren kişilerin hedeflerine ulaşmaları elde ettikleri öz güvenin derecesi ile doğru orantılıdır. Öz güveni yerinde olan

çalışanlar sorumluluk alabilen, kendilerine yönelik eleştirileri olgunlukla kabul edip değerlendirebilen kişilerdir.

Müfettişlik mesleğinde kendini geliştirmenin öz güven kazandırdığına vurgu yapan bir kadın müfettiş, “Müfettişlik öz güven gerektiren bir meslektir. İyi olduğunuzu biliyorsanız öz güveniniz olur, ama kafanızda şüpheleriniz varsa katkı sağlayamazsınız insanlara. Bu nedenle kendini geliştirmek meslek etiği için bir gerekliliktir bana göre.” (G 3) diyerek görüşünü belirtirken, bir diğer müfettiş de kendini geliştirmenin oluşturduğu güvenin müfettişlikte cinsiyet ayrımcılığını da ortadan kaldıracı etkisi olacağını aktarmaktadır: “Eğer karşı tarafa kendinizi kabul ettirirseniz kadın ya da erkek olmanın bir farkı yok. Davranışlarınızla, dosyalarınızdaki çalışmalarınızla, yaptığınız her türlü işte kendinizi ispatlamalısınız. Bir güven oluşturmanız lazım.” (G 14) Kendini geliştirmiş, öz güven sahibi bir çalışan sorumluluk alabilen, kendisine yönelik eleştirileri olgunlukla kabul edip değerlendirebilen kişidir. Soruşturma görevini yürütürken üzerindeki sorumluluğun büyüklüğünü, “Geçende bana kalın bir soruşturma dosyası verilirken, erkek meslektaşımın ince bir dosya verildi. Bu durum canımı sıkmıştı, yük benim omzuma yüklendi diye düşünmüştüm, sonra gördüm ki iyi ki bana gelmiş o dosya. Çünkü kadın istismarı davasıydı. Bir kadın müfettişin bakış açısına ihtiyacı vardı davanın. Nitekim erkek öğretmene meslekten men cezası verdim.” (G 10) şeklinde belirten bir kadın müfettiş, aynı zamanda müfettiş bir kadının kadınlarla ilgili soruşturmalarda mevzuatla ilgili kendisini geliştirmesinin önem taşıdığına altını çizmektedir.

2.3. İş Tatmini

Kişinin çalışma yaşamına girmesi ile yaşamını idame ettirecek geliri kazanmasının yanında yaptığı işten mutluluk duymasının, bilgi ve yeteneklerinin kullanılmasına imkân verilmesinin ve işinden tatmin olmasının da önemi vardır. Çalışanın işine uyumu iş tatmini ile doğru orantılıdır (Aytaç, 2005: 50). İş tatmini, ‘bireyin iş ortamına karşı reaksiyonu’ olarak tanımlanıp değişkenleri; ücret, çalışma arkadaşları ve idarecilerle ilişkiler, verimlilik, terfi olanakları, sosyal haklar, çalışma şartları şeklinde sıralanmaktadır (Bayrak Kök, 2006: 291). Bir diğer deyişle, işinin özellikleri ve çalışanın beklentileri birbiriyle uyum içindeyse, çalışan işinden memnuniyet duyuyorsa iş tatmininin gerçekleştiği söylenebilir (Akıncı, 2002: 2-3). Beklentiler karşılanmadığında ise iş tatminsizliği baş göstermektedir. İş tatminsizliği beraberinde sinirsel bozuklukları, duygusal çöküntüyü ve

hayal kırıklığını getirmektedir (aktaran Akıncı, 2002: 7). Görüşmeci kadın maarif müfettişlerinden birisi, müfettiş olduğunda denetimini yaptığı kurumlara daha faydalı olacağı beklentisini karşılayamadığı için tatminkâr bir iş hayatı olamadığını şu sözlerle ifade etmektedir:

İşim beni kesinlikle tatmin etmiyor. Dışardan baktığınızda müfettişlik ciddi anlamda bir kariyer mesleğidir ama şu anda itibarı düştü. Bakanlık biriminde yöneticiyken şöyle düşünüyordum, müfettiş olursam daha çok kişiye faydalı olurum ama öyle olmadığını gördüm. Müfettişliğin yüzü de çok soğuk. Siz sadece kontrolör gibisiniz, yapıldı yapılmadı buna bakıyorsunuz. Tam manada bir rehberlik yapamıyorsunuz, elinizde güç yok çünkü. Mesela çocukların bilgisayarını yoktur, bilgisayarın temin edilmesi yazıp çıkarsınız işin içinden. Nasıl temin edecek o aşamada yardımcı olamıyoruz. (G 13)

Yaptığı denetimin sonucunda oluşturduğu raporları ilgili yerlere ileten müfettiş, sonraki sürece etki edememesinden üzüntü duymaktadır. Bu nedenle müfettişliğin umduğu gibi sorun çözücü bir meslek olmadığını belirtmektedir. Sorunu tespit etmenin yeterli olmadığını, çözüme nasıl ulaşılması gerektiği konusundaki soru işaretlerinin giderilmesine de katkıda bulunması ile görevini tam anlamıyla yerine getireceğini düşünmektedir. Bu noktada denetim kavramının içeriğine uygun bir denetimin gerçekleştirilmesinde eksiklikler olduğu görülmektedir. Arabacı'ya göre denetim üç basamaktan oluşmaktadır. İlk olarak durum saptama basamağı ile var olan durumun tespit edilmesi gerektiği, ikinci olarak değerlendirme kısmında karşılaştırılabilir ölçütlerle bir yargıya varıldığı, son ve en önemli basamakta ise düzeltme ve geliştirme sürecinin olduğunu belirtmektedir. Önerilerde bulunup, sürecin gelişmesine katkı sağlamanın müfettişin süreç danışmanı olarak hareket etmesini gerektirdiği vurgulanmaktadır (Arabacı, 1999: 545-546). Denetim sürecinin basamaklarında sıkıntılar yaşandığını bir başka görüşmeci "Geçerliliğini kaybetmiş bir denetim modeliyle denetim yapıyoruz, bunun da boş durmamak için bir şey yapmaktan farkı yok. Öğretmenken daha faydalıyımışım meğer. Müfettişlikte daha yukardan katkım olsun istedim ama böyle bir imkân yok."(G 9) sözleriyle dile getirmektedir. Bir diğer müfettiş, yapılan çalışmalarda niteliğe ve objektif kriterlere değer verilmemesi ve çözüm sunma konusunda eksik kalındığını şu şekilde aktarmaktadır:

Meslekte tatmin olduğum pek söylenemez, pozisyon olarak evet, ama her devlet dairesinde, her kurumda, her birimde olduğu gibi nitelik yönünden değil, genellikle nicelik yönünden, subjektif kriterlere göre çalışmalar yapılıyor. Kısmen niteliğe ve objektif kriterlere bakıldığı da oluyor ama benim kendi kriterlerim içerisinde beni tatmin etmiyor. Gördüğüm bütün çarpıklıkları düzeltereğimi düşünmüştüm. Birçok yerden topladığım verilerle olması gereken

çözümlere ulaşabileceğimi düşünmüştüm. Çünkü gittiğimiz yerlerde yalnızca öğretmenin niteliğine bakmıyoruz, o kurumun çevreye ne derece hitap ettiğini de gözlemliyoruz, kısacası eğitim politikalarında açmazlara çözümler bulma olanağım olacak diye bakıyordum. Mevzuatta birçok anlamsız ve işlevsiz maddeler olduğunu görüyoruz, farklı bölgelerde öğretmenlerin sıkıntılarının farklılaştığını görüyoruz. Mesela alakasız yerlere açılan meslek liseleri, orda esnaf bile yokken açılıyorlar, torna tesviye bölümünün staj yapma imkânı olan sanayi bölgesinde açılması gerek ama bunlara uyulmuyor. (G 6)

Tüm bu görüşlerden anlaşıldığı üzere, denetim görevini yerine getirmekte sorun yaşayan müfettişler bu durumun sonucu olarak meslekte tatminsizlik yaşamaktadırlar.

Mesleğin ilk zamanlarında maaşların yetersizliği ve çekilen ulaşım sıkıntısının olumsuz etkisine değinen bir kadın müfettiş, bugünler de teftişe gittiği ortaokullarda branş ya da sınıf öğretmenliği mezunu olup olmadıklarına göre müfettişler arasında ayırım yapılmasının iş tatminine olumsuz etkisi olduğunu ifade etmektedir:

İşim beni tatmin etmiyor, hayal kırıklığı oldu. Mesleğe girdiğimden beri kendimi sıkıntılı bir sürecin içinde buldum. Çalışma koşulları çok zordu. Ankara’da öğretmenken kalkıp bir taşra iline gidiyorsunuz. En başta mali açıdan sıkıntılı. Hep yollardasınız, kaza geçirme olasılığınız yüksek, bu şekilde ölen arkadaşlarımız var. Cebimde de para yok, kredi kartıyla köye ulaşımımı sağlıyorum, onu üç ay sonra alıyorum. Bu hep böyle devam etti. Ekonomi her şeyi belirliyor tabii. Ekonomik yönden sistem müfettişe değer vermiyordu. Deyim yerindeyse milli eğitim bakanlığı içinde tinerci çocuklar gibi itilmiş bir grup halindeydik. İki başlı bir teftiş sistemi vardı. Ordudaki subay ve astsubay benzetmesi yapılabilir. Baktığımız zaman hiçbir fark yok. Eğitim yönünden aynıyız, hatta bizim içimizde doktoralı, yüksek lisanslı arkadaşlarımız vardı, üç yıllık enstitü mezunu olanlarımız vardı. Fakat makas açıldı. Bunu öğretmenler de çok kullanırdı. Yani 1997 yılında sekiz yıllık eğitime geçildiğinde, ilköğretim okullarının denetiminde ortaokullara da baktığımız zaman hemen sorarlardı; “Branşınız ne?” diye. Yani, “ilköğretim müfettişisiniz, matematik dersinin denetimini yapabilir misiniz? Sınıf öğretmenliğinden geliyorsunuz” gibi sorular soruyorlardı. Siz anlıyorsunuz maksatlarını. Baktığımızda çok büyük bir adaletsizlik. Bu insanlar eğitim yönetimi bölümü mezunu, üç yıllık bir müfettiş yardımcılığı sürecinden geçmişler, her şey yerli yerinde ama siz bunları ayırtıyorsunuz. Yani müfettişlikte daha alt basamakta duruyorlardı. Biz bu sıkıntıyı hep çektik, bugün de hala böyle. Bu nedenle mesleğin hiçbir cazip yönünü görmedim. (G 12).

Bir diğer örnekte ise kendini geliştirmesinin mesleğe yansıyan hiçbir olumlu tarafını göremediğini belirten bir kadın müfettiş, “İş doyumu yaşayamıyorum. Yurt dışı tecrübemin mesleğe yansımaları görememek üzücü. Hayal kırıklığına uğradığımı söyleyebilirim.” (G 16) diyerek karşılanmayan kariyer beklentisinin iş tatminsizliğinin bir diğer nedeni olduğunu ortaya koymaktadır. Bu görüşü destekleyecek şekilde, Aytaç, kişinin terfi ve

kariyer beklentisinin, en az para kadar içsel bir tatmin ve gelişim olanağı oluşturduğunu belirtmektedir (Aytaç, 2005: 50).

Kadın maarif müfettişlerinin yalnızca dört tanesi (% 25) iş tatmini yaşadığını belirtirken, geri kalan on iki kadın müfettiş (% 75) mesleki beklentilerinin karşılanmamaları nedeniyle iş tatmini elde edemediklerini ifade etmişlerdir. Erkek maarif müfettişlerine baktığımızda ise, yalnızca bir tanesi (% 17) iş tatmini yaşayamazken, geri kalan beş tanesi (% 83) işlerinde tatmin duygusunu yaşadıklarını belirtmişlerdir. Bu durum kadın ve erkek müfettişler arasında işten beklentilerini gerçekleştirip, memnuniyet duyma noktasında ciddi bir farklılık olduğunu ortaya koymaktadır. Altınışik (1997: 146), banka personellerinin iş doyumu üzerine yaptığı bir araştırmada iş doyumunu; yönetim biçimi, çalışma olanakları, gelişme ve yükselme olanakları, iş arkadaşları ve fiziksel ortam ve ücret olarak beş boyutta incelediğinde, erkeklerin bütün iş doyumu boyutlarında kadınlara oranla daha fazla doyum sağladıklarını ortaya koyması erkek maarif müfettişlerinin iş doyumununun yüksek olması ile paralellik göstermektedir.

Meslekten iş tatmini sağladığını belirten bir kadın müfettiş, öğretmenliğin tekdüzeliğinin müfettişlik mesleğinde olmamasını iş tatmini duymasının bir sebebi olarak gördüğünü, “Öğretmenlikten artık sıkılmışım, tekdüzelik vardı. Müfettişlikte ise özgürüm, bağımsız karar veriyorum, verdiğim kararlara karışan hiç kimse yok. İstedğim koşullarda çalışabiliyorum.” (G 3) şeklinde belirtmektedir. Bir diğer müfettiş de yine aynı doğrultuda öğretmenlikteki tekdüzeliğe ve öğrencilerin başarısız olması durumunda yaşadığı üzüntüye vurgu yaparak, müfettişlikte bunları yaşamıyor olmasının işinden tatmin olmasındaki payına değinmektedir;

Öğretmenlik tatmin etmiyordu beni, tekdüzeleşmişti. Müfettişlikte ise, farklı konularla uğraşıyoruz, tekdüze değil. Önüne farklı olaylar, konular geliyor. Okullara gidiyorsun farklı insanlarla tanışıyorsun, farklı soruşturmalar geliyor, hep aynı şeyle uğraşmıyorsun. Kendi yeteneğini, sınırlarını anlıyorsun, ne yapabilirsin, ne yapamazsın gibi. Farklı yetenekler geliştirmen gerekiyor. Ben kararlı bir insanmışım gibi yargılara varıp kendini tanıyabiliyorsun, öğretmenlikte öyle bir şey yok. Öğretmenlikte bilgi aktarımı oluyordu. Zaten öğrenci verdiğini çok almaz, moralin bozulur. Sen dersini büyük bir heyecanla, hedefle anlatırsın, bakarsın öğrenciler bir şey anlamamış, kanatların yere düşer. İş tatmini alamazsın yani. (G 11)

Yukarıda görüşlerini ifade eden iş tatmini elde ettiğini belirten kadın müfettişlerin meslekten beklentilerinin, işinden tatmin olmadığını belirten görüşmeciler kadınlara nazaran düşük olduğu sonucuna varılabilir. Müfettişliği öğretmenlik mesleğinin monotonluğundan

kurtulmanın bir aracı olarak gördükleri için iş tatmini yaşadıklarını düşünmektedirler. Yapılan çalışmalarda da sürekli tekdüzelikten kaynaklanan sıradanlığın kişinin iş tatminini olumsuz etkilediği belirtilmektedir (İşcan ve Timuroğlu, 2007: 125). Öğretmenlik yaptıkları dönemde iş tatmini yaşayamayan müfettişlerin, müfettişlik mesleğini tatmin edici buldukları söylenebilir. Oysaki öğretmenlik mesleğini severek yapmalarına rağmen, bir yenilik arayışında oldukları için müfettişlik mesleğine yönelmiş, müfettişlik mesleğinden beklentileri yüksek olan kadın müfettişler iş tatmini sağlayamadıklarını, hayal kırıklığına uğradıklarını belirtmektedirler.

İş tatminini olumsuz etkileyen bir diğer unsur olarak, 2014 yılında yapılan 6528 sayılı Millî Eğitim Temel Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un 25. maddesi¹⁸ ile Milli Eğitim Bakanlığı'ndaki merkezi ve taşra denetim birimleri aynı çatı altında birleştirilip yetki ve statüleri eşitlenmesine rağmen, aralarındaki maaş ve özlük haklarındaki farklılığın giderilmemiş olması gösterilmektedir. Aynı okulu denetleyip aynı soruşturma raporunu imzalayan, birebir aynı yetki ve sorumlulukları üstlenen müfettişler arasındaki ücret farkı müfettişler arasında huzursuzluğa neden olabilmektedir (Bozak, 2017: 104). Çünkü çalışanın aldığı maaşın miktarının yeterli olup olmamasının yanında adil olmasının da önem taşıdığı, çalıştığı kurumda ve diğer kurumlarda kendisi ile benzer görevlerde bulunanların maaşı ile kendi maaşı arasında ücret adaletsizliği olduğunda tatminsizlik görülmesinin kaçınılmaz olduğu belirtilmektedir (İşcan ve Timuroğlu, 2007: 126). Bu konuda yaşanan sıkıntıyı bir kadın müfettiş, "Bakanlık ve ilköğretim müfettişliği şu an eşitlendi ama farklı farklı maaşlar alıyoruz, o nedenle eşitlik sağlanamamıştır. İlköğretim müfettişliği kökeninden gelenler ülkenin her yerindeler, onlar Ankara'da. Böyle eşitlik mi olur? Olmaması gereken

¹⁸Madde 25 – 652 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye aşağıdaki geçici madde eklenmiştir.

Geçici Madde 10- (7) Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihte Millî Eğitim Baş denetçisi, Millî Eğitim Denetçisi ve İl Eğitim Denetmeni kadrolarında bulunanlar Maarif Müfettişi, Millî Eğitim Denetçi Yardımcısı ve İl Eğitim Denetmen Yardımcısı kadrolarında bulunanlar ise Maarif Müfettiş Yardımcısı kadrolarına, başka bir işleme gerek kalmaksızın buldukları kadro dereceleriyle atanmış sayılır. Bunların Millî Eğitim Baş denetçisi, Millî Eğitim Denetçisi, İl Eğitim Denetmeni, Millî Eğitim Denetçi Yardımcısı ve İl Eğitim Denetmen Yardımcısı olarak geçirdikleri süreler, ilgisine göre Maarif Müfettişi ve Maarif Müfettiş Yardımcısı olarak geçmiş sayılır. Bu şekilde Maarif Müfettişi ve Maarif Müfettiş Yardımcısı kadrolarına atanmış sayılanlara, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten önce yürürlükte bulunan mevzuat hükümlerine göre söz konusu kadrolarına bağlı olarak mali haklar kapsamında fiilen yapılan her türlü ödemeler toplamı net tutarının, atanmış sayıldıkları kadro unvanları için öngörülen mali haklar toplamı net tutarından fazla olması hâlinde, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihte anılan kadro unvanlarında bulunanlar hakkında (Millî Eğitim Denetçi Yardımcılığından Maarif Müfettişliği kadrolarına atanmalar dâhil), atanmış sayıldıkları kadroda buldukları sürece bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten önce yürürlükte bulunan mevzuat hükümlerinin uygulanmasına devam olunur (resmigazete.gov.tr, 2018).

bir şey bu.” (G 12) şeklinde dile getirerek haksızlığa uğradığını anlatmaya çalışmaktadır. Bu örnekle iş tatminini etkileyen maddi faktörlerin de müfettişlerce göz önünde bulundurulduğu gözlenmektedir.

Ders ve öğretmen denetleme¹⁹ imkânlarının ellerinden alınması iş tatminlerini olumsuz etkileyen bir diğer faktördür. Bu konudaki üzüntüsünü paylaşan bir erkek müfettiş, “Öğretmenlerden duyduğum güzel şeyler beni çok mutlu ediyor, işimden şevk duymama sebep oluyor. Şimdi sınıflara giremiyoruz. Müfettiş sınıfa girmeli. Öğretmene tecrübemizi aktaramaz olduk, bir toplantıyla ne kadar şey aktarabiliriz ki. Hizmet içi eğitimlerde de öğretmenleri çağırıyorlar, karşılarında şube müdürü oluyor. Şube müdürü bir gün öğretmenlik yapmış adam değil ki.” (G 17) diyerek ders denetimi yapamamalarının müfettiş için olduğu kadar öğretmen için de bir kayıp olduğunu belirtmektedir.

Kadın maarif müfettişlerinin sayılarının az ve de birbirleri ile dayanışma içinde olamamaları da iş tatminini etkilemektedir. Kadın maarif müfettişlerinin az sayıda olması nedeniyle çalışma gruplarında birkaç kadın müfettişin bir arada bulunması çok nadir görülmektedir. Çıktıkları turnelerin birinde beş kadın bir arada olmalarının olumlu etkisini bir kadın müfettiş şu şekilde paylaşmaktadır:

İş odaklı çalıştığımız için mesleğimizi etkileyecek bir sorun değil kadın sayısının azlığı. Bir grupta genellikle bir kadın olur, iki kadın çok nadirdir. Ben gruplarda yüzde doksan tek kadındım. Bursa’da bir denetimimizi hiç unutamam ama, çünkü orda beş kadındık. Programlar yaptık, tiyatroya gittik, Bursa’yı gezdik birlikte. Çok daha anlamlı, keyifli oldu. Biz oranın kültürünü de görmek için çıkıyoruz turnelere, o kültürleri tanıyıp başka yerlere de aktarmamız gerekiyor. Bu da bir bilgilenmedir ama inanılmaz derecede yarar. (G 8).

Müfettiş ifadesinde, kadın sayısının azlığının iş odaklı çalışmalarından dolayı mesleklerini etkilemediğini dillendirse de, beş kadın birlikte çıktıkları turnede mesleğinden aldığı doyumun sebebinin kadınların bir aradaki paylaşımları olduğu ortadadır. Maalesef bu örnekteki gibi, kadın ağırlıklı ve kadınların paylaşımda bulunarak geçirdikleri turnelerin sayısı çok azdır, görüşmecisi de on bir yıllık müfettişlik yaşamında bir defaya mahsus böylesi anlamlı ve keyifli bir turne geçirdiğini belirtmektedir. Oysaki tek kadın olmanın yalnızlaştırıcı etkisi ve zorlu bir bölgede görevde olmanın hissettirdikleri ile ilgili görüş

¹⁹2014 yılında yapılan düzenlemeye göre, okullardaki ders denetimi görevi okul müdürlerine bırakılmıştır. Maarif müfettişleri sadece şikâyet olması durumunda mucipli denetim yapabilmektedir (Kurum ve Çınkır, 2017: 39).

paylaşan kadın müfettiş sayısı fazladır. Tek kadın olarak yer aldığı turnenin birinde yaşadığı korku dolu anları bir kadın müfettiş şu şekilde dillendirmektedir:

Sivas'ta yatılı bölge okulu denetimi yaptığımız zaman erkekler erkeklerin tarafında yattılar ben de tek kadındım, kızların koğuşunun altında tek kadın olarak kaldım. Bir astsubay öldürülmüştü o günlerde, terörün kol gezdiği zamanlar. Yattığım yerde camlar yerle bir, aşağıdan, okulu bir tarasalar hedeftim. Hangi yatağa yatarsam sağ kalabilirim diye düşündüm. Işıklar da sönmüktü o gece, karanlıkta sabaha kadar uyuyamamıştım. (G 14)

Türkiye'de eğitim mensuplarının hedef alındığı saldırıların gerçekleştiği 1990'lı yılların başında yaşanan bu olayda kadın müfettiş korkmasına rağmen geceyi o katta tek başına geçirmiştir. Erkekler ise tedirgin olsalar bile bir arada kaldıkları için kendilerini güvende hissetmiş olabilirler. Kadın müfettişin endişesini paylaşıp rahatlayacağı veya birlik olup bir başka yerde kalma isteğini söylemesine olanak sağlayacak bir kadın arkadaştan yoksun oluşu vurgulanması gereken noktadır. O turneden iş tatmini elde edebilmesi söz konusu değildir. Çünkü kendisini yalnız ve tehditlere açık hissetmektedir.

Yaşanan örneklerden anlaşılacağı üzere, kişinin işinden mutluluk duymasında iş arkadaşları arasındaki uyumun yanında katlanılan zorlu koşulların varlığı da önemlidir. Erkek müfettişler arasındaki birlikteliğin ve dayanışmanın kadınlara nazaran daha kuvvetli olduğuna birinci bölümde değinilmişti. Bu dayanışmanın zorlu koşulları da birlikte göğüslemelerine sebep olması, kadının ise güçlüklerle tek başına mücadele etmek zorunda kalması iş tatminine etki eden faktörlerdir. Bu sebeple, erkeklerin % 83'ünün iş tatmini sağladıklarını belirtmelerinde aralarındaki dayanışmanın varlığının etkisi bir sonuç olarak belirtilebilir.

Sonuç olarak kurumda çalışanların iş tatminlerinin yüksek olmasının kurumun başarılı olmasında kilit rol oynayacağı, aksi halde kendilerini değersiz hissedip, başarı odaklı hareket etmelerine imkân tanınmayacağı belirtilebilir.

2.4. Bilgi Birikiminin Değersizliği

1925 yılında bakanlık müfettişlerinin atanmaları ve yetiştirilmeleri ile ilgili çıkarılan yönetmeliğe göre, bakanlık müfettişliğine atanabilme şartlarından birisi, kendi alanında bir eserin çevirisini yapabilecek derecede batı dillerinden en az birisini iyi derecede bilmektir (Arabacı, 1999: 545). 1928 yılında yayınlanan ilköğretim müfettişliğine

alım süreci ile ilgili bilgiler içeren "İlk Tedrisat Müfettişliğine Talip Olanların Seçilmesi Tarzları Hakkında Talimatname" adlı belgeye göre de, mesleğe alımda yabancı dil bilenlere öncelik verilmesi gerekiyordu (Aydın, 1995: 220). Bu şartlar, 1920'li yıllarda müfettişlerin çağa ayak uydurabilmesi için en az bir yabancı dil öğrenerek kendilerini geliştirmiş olmalarına önem verildiğinin ispatıdır. Bugüne gelindiğinde ise, görüşme yapılan kadın müfettişlerin yalnızca iki tanesinin (%12,5) ileri düzeyde, üç tanesinin (% 18,75) orta düzeyde İngilizce bildiği, geri kalan on bir kişinin (%68,75) ise yabancı dil bilgisinin lise de öğrendikleri ile sınırlı olduğu tespit edilmiştir. Görüşülen erkek müfettişlerin ise hiçbiri bir yabancı dile hâkim değildir.

MEB Hizmetiçi Eğitim Dairesi Başkanlığı'nca, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde 1995-1997 yılları arasında yirmi beş ilköğretim müfettişine yüksek lisans yapma imkânı tanınması dönemin müfettişlerinin niteliğine yönelik iyileştirme çabasıdır (Arabacı, 1999: 572). Fakat günümüzde müfettişler bakanlığın, müfettişin gelişimine dönük iyileştirici adımları atma konusunda isteksiz olduğundan yakınmaktadırlar. Bu noktada kadın müfettişlerden biri, verilen hizmet içi eğitimlerin içeriğinin yetersiz olduğunu şu cümlelerle belirtmektedir:

Teftişlerde illeri geziyorsunuz, aksayan noktaları görüyorsunuz, kurul olarak toplanıp konuşulması ve bir karara bağlanması gerekir, ama demokratik bir kurul ortamı hiçbir zaman olmuyor. Bize hazırlık, hizmet içi eğitim aşamasında da, büyüklerimiz daha çok kitaptan okuduğumuz mevzuatı tekrarladı ya da kendi anılarından bahsettiler. Bu hiç yeterli değil bence. Hizmet içi eğitim çok yetersiz. Bana şu an hizmet içi program hazırlayın deseler, çok daha doyurucu, direkt uygulamaya yönelik, alanda müfettişin eli ayağı olabilecek konuları işlerdim. (G 6)

Hizmet içi eğitim programlarının içeriğinin müfettişlerin mesleki gelişimine fayda sağlayacak şekilde düzenlenmemesi var olan bilgi birikimleri ile yetindiklerini göstermektedir. Dünyadaki mesleki gelişim literatürünü takip edip yeniliklere ayak uyduramamaları körelmelerine neden olmaktadır.

Hizmet içi eğitimler yetersiz olsa da bu açığı kendi çabalarıyla, yüksek lisans veya doktora çalışması ile kapatmaya çalışan müfettişlerin varlığına bakıldığında, görüşülen kadın maarif müfettişlerinin dokuzunun (%56,25) yüksek lisans mezunu, yalnızca bir kadının (% 6,25) doktora mezunu, geri kalan altı kadının (% 37,5) da lisans mezunu

olduğu görülür. Görüşme yapıldığı tarihte doktora çalışmasına devam etmekte olan bir kadın müfettiş bulunmaktadır. Erkek müfettişlerin eğitim durumlarına bakıldığında ise iki müfettişin (%33,3) yüksek lisans, diğer dört müfettişin (% 66,7) ise lisans mezunu olduğu görülmektedir. Müfettişler yaptıkları yüksek lisans veya doktora çalışmalarının bakanlık tarafından değerli görülmediğini, bilgilerinden faydalanılmadığını belirtmektedirler. Doktora mezunu olan kadın müfettiş çalışmalarının değerinin bilinmediğini, “Yaptığım çalışmaların beni bir yerlere taşıyacağına inanıyordum. Bu beklentim gerçekleşmediği için oldukça yıprandım. Hedeflerimi her zaman yüksek tutmuş biriyim. Doktora sürecinden sonra da hedeflerimi gerçekleştirebileceğim diyerek döndüm yurtdışından ama geldiğimde gördüm ki bir şeyleri başarmak oldukça zorlaşmış.” (G 16) sözleriyle ifade ederken, doktora çalışmasına devam eden bir diğer müfettiş ise, “Atıl hissediyorum kendimi. Kamunun sizden bir beklentisi yok ki. İngilizce seviyem geriledi, yüksek lisans sürecinde edindiğim bilgilerimi kullanamıyorum, bilgi paylaşımı olmuyor. Mesleğin ilk yıllarında görüşüm soruluyordu yine de. Ama şimdi son üç yıldır kimse bana görüşümü sormuyor, bilgimden faydalanmıyor. Kamuda sizin kendinizi geliştirmenizin bir önemi yok.” (G 10) şeklindeki paylaşımında kendini geliştirmek isteyen çalışanına kurumun bakış açısını göstermektedir. Kadın müfettişin çalışmaları karşılığında mükâfatlandırılmak bir yana değersizleştirildiği ortaya çıkmaktadır. Tüm bu olumsuz tabloya karşın doktora çalışmasını devam ettirmesinin gerekçesini, “Belki bir kitap yazarım. Akademik anlamda ilerlemek gibi bir niyetim yok, doktora çalışmamı öğretmenlik mesleğine katkı sunsun diye yapıyorum. Bireysel çabam. Üniversitelerin de bittiğini düşünüyorum, kuramda kalıyorlar. Orada da istediğim şeyi yakalayamam.”(G 10) diyerek belirtmektedir. Doktora çalışması bittiği takdirde gelişimine devam edeceği bir mecra arayışında olduğunu da sözlerine eklemektedir. Bir diğer paylaşımında ise yüksek lisans mezunu bir kadın müfettiş, kendini geliştirmiş, akıllı kadınların erkekler tarafından kıskanıldığını, “Bir noktaya gelince, sen kadınsın derler ve orda kalırsın. Sen iyi olursan erkek seni kıskanır. Kadının akıllı olmasını erkekler çekemez. Kadın akıllıysa, yetenekliyse onu bir şekilde küçültmenin yöntemini buluyorlar.” (G 11) şeklinde aktarmaktadır.

Kendini geliştirmesinin müfettişlik kariyerine bir artısı olacağını düşünmeyen yüksek lisans mezunu bir kadın müfettiş, “Bakanlıkta olsaydım ataşe olmayı hayal ediyordum, şu an hiçbir planım yok. İyi bir ALES puanım vardı, İngilizce kursuna gidiyordum, yüksek lisans yapmak istiyordum. Şimdi hiçbirinin kıymeti yok. Kendini geliştirince daha çok üzülürsün. Kendi kendini geliştir dur, önün açık değil ki. Statün

yükseldikçe ve kendini geliştirmek isteyip bir kıymeti olmadığını gördüğünde mutsuz oluyorsun. Yüksek lisans için başvurduğumda yazılı sınavını geçmiş ama mülakatta elenmişim. Şimdi ise yüksek lisans uğruna ailemle geçireceğim zamanı çalmayı hiç düşünmüyorum.” (G 9) diyerek önündeki engellerin kendini geliştirmesi yoluyla kalkmayacağını belirtmektedir. Yüksek lisans yapma meselesini kariyeri ile ailesi arasında seçim yapmak gibi algılaması, kadına biçilen geleneksel rol kalıplarına göre hareket ettiğini göstermektedir. Aynı doğrultuda yüksek lisans sürecinden sonra ailesinin desteği de olmasına rağmen doktora yapmayı düşünmediğini aktaran bir kadın müfettiş, “Yüksek lisans mezunuyum. Ülkede liyakata önem verilmediği için doktora aşamasına geçmedim. İş hayatıma bir artı getireceğini bilsem mutlaka doktora yapardım. İngilizce düzeyim gayet iyi çünkü. Annem ilkokul mezunudur fakat yüksek lisansa başvurmam için çok ısrarcı oldu, doktora yapmadığım için hâlâ söylenir.” (G 6) diyerek kariyer sürecinin ülkedeki liyakatsizliğin yarattığı olumsuz havadan etkilendiğini vurgulamaktadır. Annesinin okul yıllarında geçirdiği sürenin sınırlı olmasına rağmen, kızının en üst seviyede bir eğitim almasını arzu etmesi, annenin kadının eğitim yoluyla güçlenmesinin bir kadın için önemini farkında olduğunu göstermektedir. Kızının eğitim derecesini yükselterek güç kazanmasını hedeflediği düşünülebilir.

Eğitim seviyesini yükseltmesinin pozisyonunda bir değişikliğe sebep olmayacağını düşünen bir kadın müfettiş ise, “Doktora yaparsam, kendime bir şeyler katarsam şu pozisyona gelirim gibi bir şey yok. Bu oldukça olumsuz bir durum. Ben de yüksek lisansımı tez döneminde bıraktım.” (G 3) sözleriyle kurumun çalışanının gelişimine katkı sağlaması gerekirken tam tersine yüksek lisans yapmakta olan bir çalışanın motivasyonunu sonlandırarak çalışmasından uzaklaşmasına neden olmuştur. Görüşülen tüm müfettişler (22 kişi) içinde herhangi bir yabancı dile hâkim müfettiş sayısının iki kişi (%9) ile sınırlı olmasının nedeni ise bir kadın müfettişin, “Yüksek lisans mezunuyum. İngilizcemi C seviyesine getirmiştik ama konuşacak, geliştirecek bir imkân bulamadığımız için o seviyede kalamadık. Doktora başvurmak için elli dokuz puan almıştım ama başvurmadım da. Şimdi ise doktora yapmayı hiç düşünmüyorum.” (G 8) şeklindeki ifadesinden anlaşılmaktadır. İngilizce öğrenmesine uygun ortam sağlanamadığı gibi bir şekilde İngilizce öğrenmeye gayret ederek öğrenmiş müfettişin dil bilgisinin körelmemesi yönünde de en ufak bir girişim bulunmamaktadır. İleri düzeyde İngilizce ve Almanca bilen doktora çalışması devam eden bir kadın müfettişin, “Mesela ben dokuz yıldır hiç yurt dışı göreve gönderilmedim. Üst yönetime yakın kişiler gidiyor bu tip görevlere.” (G 10) şeklindeki

ifadesi bir kadının kendini ne kadar geliştirirse geliştirsün üst yönetim tarafından önem içermediğini, yabancı dil bilgisinin belirleyici ölçüt olduğu bir görevde bile dil seviyesinin olabilecek en iyi seviyede olan müfettişin görevlendirilmemesi kadın müfettişe ayrımcılık yapıldığını ortaya koymaktadır. Bunun benzeri bir durumla karşılaşan bir diğer yüksek lisans mezunu bir kadın müfettiş, “Bazen yurt dışı görevleri kadınlara vermek durumunda kalıyorlar, çünkü kadının liyakati var, yabancı dil biliyor, beylerden o düzeyde bilen olmayınca kadına veriliyor görev, yani zorunlu kalındığında kadın görevlendiriliyor. Son birkaç yıldır ise hiç kadın görevlendirildiğini duymadım. Mesela, geçenlerde yurt dışına bir erkek arkadaş görevlendirildi, dil bilmiyor, oysaki benim dil puanım seksen beş. Genellikle yurt dışı görevler erkeklere veriliyor.” (G 6) diyerek kadının dil bilgisinin, öğrenim seviyesinin görevlendirmelerde göz önüne alınmadığını, dil bilmeyen birinin kolayca yurt dışı görevlere gönderilebildiğini aktarmaktadır. Kadının uğradığı mesleki ayrımcılığın izleri son iki müfettişin ifadelerinde net bir şekilde ortaya çıkmaktadır.

Donanımlı bir çalışan olmanın emek istediğini, görevlendirmelerde bu emeği vermiş insanlara öncelik verilerek emeklerinin karşılığını almalarının sağlanmasının gerekliliğini vurgulayan bir kadın müfettişin paylaştıkları şu şekildedir:

Gördüğüm kadarıyla üst konumlara gelmek için ne yaparsınız; öncelikle, kişisel gelişiminizi iyi bir noktaya getirmeniz gerekir. Bugünkü durumda, eğitim fakültesinden çıktınız, onunla yirmi yılı dolduramazsınız. Çünkü çocuklar çok değişti, eğitim değişti, her şey değişti. Her meslek grubu böyle. Bizde çok yaygın değildi, yüksek lisans doktora yapayım denmiyordu, nasıl olsa memuriyet, beni milli eğitim bakanlığı istihdam ediyor, ben doktora yapsam bana bir katkısı var mı, yok gözüyle bakılıyordu. Doktora yapmak zorlayıcı bir süreç, dersleri takip edeceksiniz, doktora tezi yazacaksınız, bunu önceden göze almıyorlardı, son girenlerde var. Yani üst konuma gelmek istiyorlar ama o donanımda değiller. Bir yabancı dili bilmek, en azından bir yüksek lisans, doktora başkanlık konumundakilerde aranmalı. Ama böyle olmuyor, imam hatip mezunları tercih ediliyor şimdilerde. Bunu halk talep etmeli, başka türlü hiçbir şey değişmez. Siz birine yetki veriyorsunuz, canı istediği gibi o yetkiyi kullanıyor. Eğitimle ilgili toplumun beklentileri olsa, bunu seslendireseler, eğitim sendikaları her gün meydanlarda olsa, bir şeyler yapsalar onların istekleri mutlaka hayata geçer. Ama insanların böyle bir derdi olmayınca olmuyor. Örneğin, Ayşe Hanım iyi bir öğretmen olsun, iyi bir idareci olup, okulu ileri seviyeye taşıyabilecek kapasitesi de olsun ama Ayşe öğretmenin bu potansiyeli körelip gidiyor. (G 12)

Sonuç olarak, kadın müfettişler yaptıkları akademik çalışmaların mesleğe yansımalarını göremediklerini, amirleri tarafından görüşlerine başvurulmadığını, kurumda

alınan kararlarla ilgili söz söyleme imkânlarının kısıtlı olduğunu gözlemlediklerinde kendilerini geliştirmelerinin meslek için bir önemi olmadığı sonucuna varmaktadırlar. Oysaki, Kutanis ve Çetinel'e göre, günümüz koşullarında örgütler çalışanlarının tecrübelerinden ve fikirlerinden en iyi şekilde yararlanabilmek için çalışanlarının fikirlerini dile getirmelerine imkân sağlayacak ortamlar oluşturmak durumundadırlar (Kutanis ve Çetinel, 2014: 154). İletişim olanaklarının bu denli arttığı bir zaman diliminde kurumla aralarındaki iletişimsizlik nedeniyle kurumun kendilerine adil davranmadığını düşünmeleri olasıdır. Teftiş sistemini bir adım daha ileriye taşıyabilecek fikirlere sahip olsalar da, sunacakları görüşlerin dikkate alınmayacağını, önemsenmeyeceğini düşünerek, öneride bulunmak bile istemeyecekleri bir noktaya gelerek sessizleşme²⁰ eğilimine girmektedirler. Bu eğilimin her ne kadar toplumsal cinsiyet göz önüne alındığında kadın müfettişlerde daha fazla olma ihtimali belirtilse de erkek müfettişleri de etkilediği ortaya çıkmaktadır. Bu doğrultuda kendisine meslek ile ilgili fikir danışan olmadığını belirten bir erkek müfettiş, "Meslekte çok değişme var, misyonumuz azaldı. Mesleğin başlarında milli eğitim müdürlüğünün danışma koluyduk, şimdi bize fikir soran yok. Önemi kaybetti meslek." (G 22) diyerek mesleğin önemini kaybetmesi ile müfettişlerin fikirlerinin önemsenmemesindeki paralelliğe dikkat çekmektedir. Günün birinde yaptığı çalışmaların değer görüp, dikkate alınacağı beklentisinin son bulduğunu bir kadın müfettiş şu şekilde aktarmaktadır:

Sistem içerisinde bulunduğum yerden baktığım zaman söyleyebileceğimiz şeyler var. Bizi de arayan soran olmaz ki, bu insanlar yirmi beş otuz yıl bu sistemin içerisinde bulunmuşlar, acaba ne diyorlar, diye kimse dert edinmez. Müfettiş, eğitim sistemi içinde veri toplayan ve en uç, dağın başındaki köy okuluna bile giden, oradaki eğitimi çok iyi bilen insandır. Eğitimin kurmayları gibi güncel verileri toplayan, onlara çözüm yolları öneren böylesi bir meslek grubunun kıymetinin bilinmediğini düşünüyorum. Bu nedenle meslekten beklenti içinde değilim." (G 12)

Anlaşıldığı üzere, kadın olsun erkek olsun fikirlerinin dikkate alınmamasını kanıksayan müfettişler zaman içinde, söyleyecek sözleri olup olmadığı sorulsa dahi öğrenilmiş çaresizlik yaşadıkları için artık fikirlerini paylaşmaya lüzum görmeyebilirler.

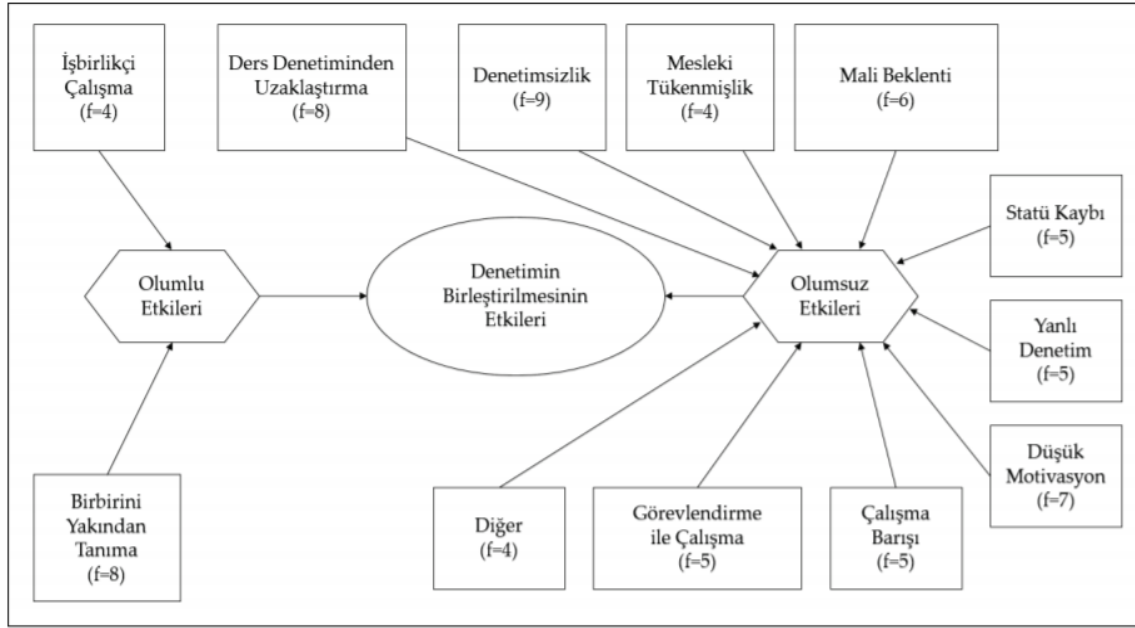
²⁰ Sessizlik, çalışanların örgüt içindeki sorunlar hakkında konuşmanın boşuna olduğuna inanarak, iyileşme ve gelişme adına işi veya işyeriyle ilgili teknik ve/veya davranışsal konularla ilgili görüş ve düşüncelerini bilinçli olarak esirgemesidir (aktaran Kutanis ve Çetinel, 2014: 154). Sessizlik kararının temelinde, yöneticilerin öneri ve şikâyetlere açık olup olmadıkları ve bunların dile getirilmesi hususunda çalışanlara psikolojik konfor sağlayıp sağlamadıkları algısı bulunmaktadır (Akar, 2017: 37).

2.5. Statü Kaybı

Toplumdaki yetki, ayrıcalık ve saygınlık verme temelleri zamanla birlikte değişim gösterebilmektedir. Bu nedenle statünün katı ve kesin bir kavram olmadığı, zaman içinde değişebileceği belirtilmektedir (Tan, 1979: 14). Milli Eğitim Bakanlığı tarafından 2010 yılından başlayarak maarif müfettişlerinin adları, görev alanları ve yetkilerine yönelik yapılan yasal düzenlemeler²¹ (Bozak, 2017: 92) Tan'ın ifade ettiği gibi maarif müfettişlerinin statülerinde değişime neden olmuştur. Özellikle 2014 yılındaki düzenleme ile bakanlık müfettişi ve ilde görevli müfettişlerin, İl Milli Eğitim Müdürlükleri bünyesinde birleştirilmelerinin iki grup müfettiş arasında statü ve özlük hakları bakımından ciddi sorunların çıkmasına neden olduğu belirtilmektedir. Denetimsizliğin artması, yanlış denetimin söz konusu olmaya başlaması, mesleki tükenmişliğin yaşanması, iki grup müfettiş arasındaki maaş farkları ortaya çıkan problemlerden bazılarıdır (Kurum ve Çınkır, 2017: 35). Bu geniş boyutlu değişiklikler yapılırken maarif müfettişlerinin görüşlerine başvurulmaması, mesleki sorun ve beklentilerinin umursanmaması (Bozak, 2017: 92-93) bir önceki başlıkta vardığımız müfettişlerin görüşlerinin alınmadığı sonucunu destekler niteliktedir.

Eğitim denetiminin birleştirilmesinin etkileri Kurum ve Çınkır tarafından aşağıda şematize edilmektedir;

²¹ 5984 Sayılı Milli Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun; 652 sayılı Milli Eğitim Bakanlığı Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname; 6528 sayılı Millî Eğitim Temel Kanunu İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun (Bozak, 2017: 92).



Şekil 2.1. Eğitim Denetimi Sisteminin Birleştirilmesinin Etkileri (Kurum ve Çinkır, 2017: 47).

Şekilden anlaşılacağı üzere, eğitim denetiminin birleştirilmesinin olumlu yanlarına nazaran olumsuz yanları daha ağır basmaktadır. Müfettişlerin kariyer planlamalarında yaşanan bu değişimin izlerinin görülmesi olasıdır.

Bakanlık müfettişi kökenli müfettişlerden birisi yaşanan bu durumu, “Talimat verdiğimiz insanların emri altına girdik. Bu kişisel anlamda bir yıkım, statü kaybı.” (G 6) şeklinde özetlerken, bir diğer müfettiş ise doktora çalışması için verdiği emeklerin karşılığında pozisyonunun bakanlıktan il emrine düşürülmesini üzüntüyle karşıladığını, “Doktora çalışmamı bitirdiğimde daha iyi bir konuma erişebileceğimi düşünürken, tam tersine bakanlık müfettişiyken statü kaybederek il emrine verildim.” (G 16) sözleriyle belirtmektedir. Bakanlık müfettişlerinin il emrine verilmesini kariyer engeli olarak yorumlayan bir kadın müfettiş düşüncelerini şu şekilde aktarmaktadır:

Ben göreve bakanlıkta başladım, şu an aynı pozisyonda değilim, il milli eğitim müdürünün üstüyen şimdi onun emrine verildik, yani yeni bir girişim yapmama fırsat olmadan il müfettişliğine indirildim. Benim hiçbir zaman makam merakım olmadı, o yüzden çok ağrıma gitmiyor ama aşağı çekilince insan memnun olmaz. Hakkaniyetli soruşturma yapabilmem için önümde engellerin olmamasını bekliyordum. Bakanlıkta daha adil soruşturma yaparken, şimdi onun bunun adamı muamelesi görüyoruz ne yazık ki. İlde işler daha farklı yürüyor ama bakanlıkta da artık işlerin değiştiğini duydum. (G 9).

Yeni düzenlemenin müfettişlerin geleceğe dönük kariyer planlarını olumsuz etkilediği ortaya konulması gereken bir tespittir. Müfettişliği kariyer mesleği olduğu için tercih ettiğini belirten kadın müfettişlerden birisi, bakanlık müfettişi iken yükselebileceği basamakları görür vaziyette iken il emrine verildiğinde yükselebileceği basamakları görmesinin mümkün olmadığı kadar aşağıya düştüğünü, bu nedenle saygınlığının da zedelendiğini belirtmektedir:

Müfettişlik kariyer mesleği olduğu için basamak olarak, ilerlemek için bir yer olarak düşünüyorsun. Ama geldiğim şu noktada, ne kadar ilerleme sağlayabilirim soru işaretini yaşıyorum. Mesleğe girerken yükselirim diye düşünüyordum; ama şimdi bu beklentim nasıl karşılanacak diye soru işaretlerim çok fazla. Bakanlıktan il emrine geçmek düşündürüyor. Bakanlıkta iken iyi bir basamağa adım attım, daha ilerisine gidebilirim diye düşünüyorsun. Bakanlık ilerlemeye açıldı, il de böyle bir şey yok. Şimdi birkaç basamak geriye düşmüş oluyorsun. Bakanlık müfettişiyken statün daha iyi, farklı şeylere yönelme imkânın oluyor. Oradan 'il' e düşünce başka basamakları deneyebilir misin diye düşünüyorsun. Bakanlıkta daha güvenli hissediyorsun, ilde öyle hissedemiyorsun. Statüm düşmüş oldu, beklentim kalmadı gibi bir şey. Okullara gidince sorarlar, 'bakanlık mı il milli eğitim müdürlüğü müfettişi misiniz?' diye. Bakanlık olunca farklı davranırlar, daha fazla saygı duyarlar. (G 11)

İş tatmini başlığı altında belirtildiği üzere, müfettişler yeni düzenleme nedeniyle ders denetimi yapamamalarının iş tatminlerini olumsuz etkilemesinin yanında bu durumun mesleğin güç kaybetmesinin sorumlularından biri olduğunu da belirtmektedirler:

Ders denetimi yapılmaması istediğimiz bir şey değil. Her sistem kendini denetlemek zorundadır, eğitimde denetleme mutlaka olmalıdır. Şu sıralar derslerin denetimsiz kalması sorunu var, çok sakıncalı buluyorum bu durumu. Ders denetimi yapılmaması, mesleğin güç kaybı demektir. Müfettişin büro memuru olması sorunu gibi bunun da geçici bir dönem olduğunu düşünüyorum. Bizi zenginleştiren öğretmenlerdir. Yaratıcılığını kullanan öğretmen var, bir sorunu çözmede kendince üzerinde çalışıp bir metot geliştiren var, siz o örneği orda görüp bir başka yerde anlatıyorsunuz, başkalarının işine yarar hale getiriyorsunuz. Bu çok önemli bir şey. (G 12)

Müfettişlerin denetim görevinden uzaklaştırılmaları eğitimin geleceğine dair endişe duymalarına neden olmaktadır. Ders denetimlerini maarif müfettişlerinin değil, okul müdürlerinin yapması birçok olumsuzluğu beraberinde getirecek bir uygulama olarak değerlendirilmektedir. Ergen ve Eşiyok'a göre, okullarda görevli idarecilerin, sınıf ve branş öğretmenlerinin denetimini yaparken; ders denetimi ile ilgili bilgi ve donanımlarının yeterli olup olmadığı, kendisiyle aynı politik görüşte ve sendikada olanlar ile politik görüşü

kendisinden farklı olan öğretmenlere takınacağı tavırlar, uzun süre birlikte çalıştığı öğretmen arkadaşlarının denetiminde tarafsız olup olamayacağı gibi sorular tartışmaya açıktır (Ergen ve Eşiyok, 2017: 8). Altun, Şanlı ve Tan (2015) tarafından maarif müfettişlerinin görüşleri alınarak yapılan bir araştırmada da okul müdürlerinin öğretmenler ile informel bir yapıda ilişkilerini sürdürmeleri ve denetimle ilgili yeterli hizmet içi eğitimlerinin olmaması denetimin sağlıklı olmasını engelleyeceği sonucuna varılmıştır. Okul müdürlerinin kurumunda çalışan öğretmeni denetlemesinin etik olmadığı, denetim işinin tarafsız, eğitim yönetimi ve denetimi alanında yüksek lisans yapmış, eğitim yöneticiliği vasfı olan kişiler tarafından yapılması gerektiği bir diğer sonuç olarak ortaya çıkmaktadır (Altun, Şanlı ve Tan, 2015: 94).





ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTSİZLİĞİNİN TEMEL FAKTÖRLERİNDEN CAM TAVAN SENDROMU

Cam tavan (glass ceiling) kavramının, 1970’li yıllarda ABD’de kadınların üst kademe yönetim pozisyonlarına ulaşmasına engel olan davranışsal ve örgütsel ön yargıların neden olduğu görünmez yapay bariyerleri tanımlamak amacıyla kullanıma girdiği belirtilmektedir. Cam tavanın gerçekleştiği yer ister iş yeri ister politika alanı olsun, cam tavan sosyal ve ekonomik toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin bir yansıması olarak ele alınmaktadır (Wirth, 2001: 1). Diğer bir deyişle, kadınların güç hiyerarşisinde yükselmelerinin önündeki görünmez engeller cam tavanı oluşturmaktadır (Başak, 2009: 119). Cam tavan sendromuna bağlı olarak kadın çalışanlarda stres, motivasyon kaybı, işten ayrılma eğilimi gibi performanslarını olumsuz etkileyecek sorunlar gözlenmektedir (Akdemir ve Çalış Duman, 2017: 517). Kadın müfettişlerden biri, “Açık söylemem gerekirse, müfettişlikten ayrılıp başka bir iş sahasına girmeyi çok isterim; ama seçeneğim yok. Öğretmenliğe dönebilirim, o da bu kadar ilerledikten sonra geriye dönmek gibi, o nedenle istemem. Müfettiş olabilmek için beş tane sınava girdim. Oldukça sıkıntılı dönemlerdi. Hakkımla bir makam elde etmeyi amacım. Sonunda verdikleri değer bu işte.” (G 13) şeklindeki sözleriyle cam tavan sendromuna bağlı olarak yaşadığı motivasyon kaybını ve iş değiştirme eğilimini ifade etmektedir.

Çizelge 3.1 de iş yerinde aynı davranışı sergileyen kadın ve erkeğe yönelik toplumsal cinsiyete ilişkin ön yargıların oluşturduğu algılar sıralanmaktadır. Bu algılar psikolojide ön yargı olarak adlandırılırken, sosyoloji ve ekonomi de cam tavan başlığı altında incelenmektedir.

Çizelge 3.1. İş Yerinde Görünmez Engeller

<p>❖ Aile fotoğrafı erkeğin masasında</p> <p>Aman tanrım, ne kadar ciddi, sorumluluk sahibi bir erkek</p>	<p>❖ Aile fotoğrafı kadının masasında</p> <p>hımmm! ailesi mesleğinden önce geliyor!</p>
<p>❖ Erkeğin masası çok dağınık</p> <p>Çok çalışkan ve işine düşkün bir adam</p>	<p>❖ Kadının masası çok dağınık!</p> <p>Mutlaka düzensiz bir kadın!</p>
<p>❖ Erkek iş yerinde arkadaşlarıyla konuşuyor</p> <p>Mutlaka işteki en son gelişmeleri konuşuyordur...</p>	<p>❖ Kadın iş yerinde arkadaşlarıyla konuşuyor...</p> <p>Mutlaka kaytarıyordur</p>
<p>❖ Erkek yerinde yok...</p> <p>Bir toplantıda olmalı...</p>	<p>❖ Kadın yerinde yok...</p> <p>Mutlaka alışverişe gitmiştir!</p>
<p>❖ Erkek evleniyor</p> <p>Daha düzenli ve kararlı olacaktır</p>	<p>❖ Kadın evleniyor</p> <p>Hamile kalıp işi bırakacaktır</p>
<p>❖ Erkek iş seyahatine çıkacak</p> <p>Kariyeri için iyi bir fırsat</p>	<p>❖ Kadın iş seyahatine çıkacak</p> <p>Acaba kocası ne der?</p>
<p>❖ Erkek daha iyi bir iş bulduğu için ayrılıyor</p> <p>Fırsatları iyi değerlendirir!</p>	<p>❖ Kadın daha iyi bir iş bulduğu için ayrılıyor</p> <p>Kadınlara güvenilmez!</p>

Kaynak: (aktaran Başak, 2009: 123)

Literatürde cam tavanla ilgili yapılan çalışmaların sonucunda, cam tavanın oluşumuna neden olan başlıca unsurlar Çizelge 3.2 de yer almaktadır:

Çizelge 3.2. Cam Tavan Sendromuna Yol Açan Faktörler

❖ Cinsiyet ayrımcılığı (Yıldız, 2014)
❖ Ailevi sorumlulukların fazla olması (Örüçü, Kılıç ve Kılıç, 2007)
❖ Kraliçe arı sendromu (Örüçü, Kılıç ve Kılıç, 2007)
❖ Liderlik ve yöneticilik özelliklerinin sınırlı olması (Örüçü, Kılıç ve Kılıç, 2007)
❖ Çoklu rol üstlenmeleri (Karcıoğlu ve Leblebici, 2014)
❖ Mesleki ayırım yapılması (Karcıoğlu ve Leblebici, 2014)
❖ Örgüt kültürü (Karcıoğlu ve Leblebici, 2014)
❖ İnfornel (resmi olmayan) iletişim ağlarına katılamama (Karcıoğlu ve Leblebici, 2014)
❖ İş deneyimlerinin ve yeteneklerinin yetersiz olması (Acuner ve Sallan, 1993)
❖ Kadının ev içi alanda kalmasını yeğleyen ekinsel (kültürel) görüş (Acuner ve Sallan, 1993)
❖ İşe alım terfi ve ücretlendirmede ayrımcılık yapılması (Başak, 2012)
❖ Mentor eksikliği (Başak, 2012)
❖ Rol çatışması (Başak, 2012)
❖ Sosyal sermaye eksikliği (Başak, 2012)
❖ Kalıp yargılar (Başak, 2012)
❖ Mesleki liyakat (Tahtalıoğlu, 2016)
❖ Korku ve endişe (Tahtalıoğlu, 2016)
❖ Hayal kırıklığı (Tahtalıoğlu, 2016)
❖ Mobbing (Sertkaya, 2012)
❖ Ülke koşulları (Sertkaya, 2012)
❖ Erkek kadın bakış açısı (Sertkaya, 2012)
❖ Toplumsal cinsiyet (İnandı, Özkan, Peker ve Atik, 2009)
❖ Kadınların kendi bakış açıları (İnandı, Özkan, Peker ve Atik, 2009)
❖ Başaramamaktan çekinme (Çelikten, 2004)
❖ Ev işlerinin yoğunluğu (Çelikten, 2004)

Kaynak: Araştırmacı tarafından derlenmiştir.

Kadın ve erkek maarif müfettişleri ile yapılan görüşmelerin sonucunda kadın müfettişlerin kariyerlerinin önlerindeki engeller Çizelge 3.3’de özetlenmektedir:

Çizelge 3.3. Cam Tavan Sendromu Nedenleri

❖ Görünmez Politikalar
❖ Cinsiyet Ayrımcılığı
❖ Mücadeleci Olamama
❖ Kraliçe Arı Sendromu
❖ Mobbing
❖ Kadın Dayanışması Yokluğu
❖ İnfornel İletişim Ağlarına Katılamama
❖ İş Aile Dengesini Kurmada Zorluk
❖ Rol Model Eksikliği

Kaynak: Araştırmacı tarafından görüşmeler sonucunda elde edilen verilerle oluşturulmuştur.

Cam tavan sendromuna neden olan faktörlerin bilinmesinin yanında cam tavanı kırmaya çalışanların karşılaşacakları engellerin farkında olunması kadınların kariyer basamaklarını çıkarken stratejiler belirlemelerinde fayda sağlayabilir. Bu sebeple Başak'ın derlediği cam tavanı kırmanın önündeki engellerin sıralandığı Çizelge 3.4 her meslekten kadın çalışanlar için önem taşımaktadır.

Çizelge 3.4. Cam Tavanı Kırmanın Önündeki Engeller

<p>1) Kadınların ve azınlıkların yetenekleri ve liderliğe uygunlukları hakkında var olan stereotipler ve ön kabuller</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Bazı yöneticilerin, kadınların şirketin söze dökülmeyen kurallarını bilmeyecekleri ya da gözlemleyemeyeceklerinden korkmaları ❖ Kadınların katılımcı yönetim liderlik biçimlerinin erkekler tarafından otorite ve güven eksikliği olarak görülmesi ❖ “Erkeksi liderlik paradigmasını” benimseyen kadınların, kadınsı olmamaktan dolayı birçok örgüt tarafından cezalandırılmaları (Erkeklerin ilerlemesine yardımcı olan özellikler taşıyan, zorlu ve girişken olan kadınların erkek meslektaşları ve denetçileri tarafından fazla agresif bulunmaları) ❖ Birçok erkeğin, kadınların kariyer ve aile dengesini kurabileceğinden şüphe duyması ❖ Erkek yöneticilerin kadınları annesi, kız kardeşi, karısı, kızı gibi görmesi ❖ Erkek yöneticilerin kendilerine benzer kişileri desteklemeye eğilimli olmaları, ❖ İnsan Kaynakları bölümlerinde çalışanların, kadınların daha az kariyer odaklı, daha az inisiyatif sahibi ve risk almaya daha az istekli olduklarına inanmaları.
<p>2) İnfornel iletişim ağlarından dışlanma</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Birçok yönetim kurulunun, erkek meslektaşlar arasında arkadaşça bir yakınlığın olduğu kulüpler gibi işleme ❖ Erkeklerin birbirlerinden alabildikleri infornel veri ve sponsorlukların kadınlarda olmayışı ❖ İşe alma yöntemlerinin çalışanların referanslarını/ağbağlarını içermesi.
<p>3) Yöneticilerin sorumluluk gerektiren görevlere kadınları ve azınlıkları yerleştirmek istememeleri</p>
<p>4) Ücretlerde, primlerde ve ek ödeneklerde eşitsizliğe yol açan değerlendirme sistemlerindeki yetersizlikler</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Aynı görev ve sorumluluk düzeyinde standartların kadınlar için daha yüksek tutulması
<p>5) Özenli planlama ve planlı görevlerin olmayışı</p>
<p>6) Etkili yöneticilik eğitimlerinin ve kadın çalışanların gelişmesinden sorumlu yöneticilerin eksikliği</p>
<p>7) Yüksek potansiyeli olan azınlıkların ve kadınların belirlenmesine ve izlenmesine yönelik planlamaların yeterli ve başarılı olmaması</p>
<p>8) Çalışma zamanları ya da yerlerinin esnek olmayışı</p>
<p>9) Çalışanların aile ve iş sorumluluklarını dengeleyebilecek programların olmayışı</p>
<p>10) Kadımlar için yatay hareketliliğin eksikliği</p>
<p>11) Cinsel tacizin mevcudiyeti</p>
<p>12) Birçok işverenin bu engellerin farkında olmaması ve varlığını inkâr etmesi</p>

Kaynak: (Başak, 2009: 126-127).

Başak'ın verilerinden hareketle işverenlerin cam tavan engellerinin varlığını kabullenmediklerini veya bunların farkında olmadıkları sonucuna varılmaktadır. İşverenlere bu farkındalığı kazandırmak, onlara gerçekleri göstermek gayesi taşıması gereken çalışanların cam tavan farkındalığına bakıldığında ise Çizelge 3.5 ile 3.6 ortaya çıkmaktadır;

Çizelge 3.5. Kadın Müfettişlerde Cam Tavan Farkındalığı

CAM TAVAN FARKINDALIĞI	
Kavram duyulmuş, farkında	Kavramı duymamış, farkında değil
% 37,50 (6 kişi)	% 62,50 (10 kişi)
G 3, G 4, G 6, G 8, G 11, G 12	G 1, G 2, G 5, G 7, G 9, G 10, G 13, G 14, G 15, G 16

Kaynak: Araştırmacı tarafından görüşme verileri ile oluşturulmuştur.

Çizelge 3.6. Erkek Müfettişlerde Cam Tavan Farkındalığı

CAM TAVAN FARKINDALIĞI	
Kavramın farkında	Kavramı duymamış
% 16,67 (1 kişi)	% 83,33 (5 kişi)
G 20	G 17, G 18, G 19, G 21, G 22

Kaynak: Araştırmacı tarafından oluşturulmuştur.

Elde edilen veriler çerçevesinde görüşmeci müfettişler arasında cam tavan farkındalığının yetersizliği göze çarpmaktadır. Kavramın erkek müfettişlere nazaran kadın müfettişler tarafından bilinirliğinin daha yüksek olması daha çok kadınların kariyer engelleri ile yüz yüze kalmasından kaynaklanmaktadır. Bu tespitten hareketle, üçüncü bölümde cam tavan

sendromuna yol açan Çizelge 3.3 de sıralanan faktörler tek tek ortaya koyularak farkındalık oluşturulması hedeflenmektedir.

3.1. Görünmez Politikalar

Çalışma yaşamında insan kaynakları yönetimi ilkelerinin²² ve iş etiğinin²³ göz ardı edilip, bazı kişilere ayrıcalıklı muamele edilmesi kayırmacılık olarak adlandırılmaktadır (Argon, 2016: 234). Bu muamele, eş dost ilişkileri arasında olduğunda yapılan kayırmacılığa “kronizm” denilmektedir. Bu durumda, kamu görevlileri istihdam edilirken, kurumdaki yetkili kişinin liyakat (yeterlik) ve eşitlik gibi ilkelere önem vermeyip, sırf aralarındaki arkadaşlık ilişkisi sebebiyle arkadaşına yaptığı iltimas söz konusudur (Aktan, 2001: 57). Çizelge 3.7’de belirtilen iş etiği değerlerine uyulmaması kayırmacılığın zeminini hazırlamaktadır.

Çizelge 3.7. İş Etiği Kavramına Yüklenen Anlamlar

• İş ve sosyal ilişkilerde saygılı olunması
• İş ilişkilerinde dürüst davranılması
• Ayrımcılık yapılmaması
• Örgüt içindeki ve dışındaki insanlara karşı adil/ adaletli olunması
• Örgüt hakkında iyi duygular yaratacak şekilde hareket edilmesi
• Verilen sözün tutulması
• Eşit çalışma fırsatının sağlanması
• Empati yapılması
• Örgütün ve çalışanların mahremiyetinin korunması
• Yapılan haksızlıklara karşı çıkılması
• Sorumlulukların yerine getirilmesi

Kaynak: (Tınaz, 2013: 133-134)

²²İnsan kaynakları yönetimi ilkelerinin başlıcaları; insana saygı ilkesi, tarafsızlık ilkesi, eşitlik ilkesi, liyakat (yeterlik) ilkesi, kariyer ilkesi, sınıflandırma ilkesi, güvence ilkesi, adil ve yeterli ücret ilkesi, hizmet içi eğitim ilkesi, bilgilendirme ilkesi, uzman kişilere başvurma ilkesi, disiplin ilkesi, halef yetiştirme ilkesi, yönetimi geliştirme ilkesi, bilimsellik ilkesi olarak sıralanabilir (Gültekin ve Altuntop, 2014: 43).

²³İş etiği, çalışma yaşamı içerisindeki davranışların ve uygulamaların, kuralların ve standartların; ahlaki sorumluluk ve standartlar bakımından incelendiği ve değerlendirildiği bir süreç olarak tanımlanmaktadır (Tınaz, 2013: 132-133).

Önceki bölümlerde de değinildiği gibi, kadın müfettişlerin liyakat sahibi olmalarına rağmen yurt dışı görevlere görevlendirmeler yapılırken, liyakat ilkesinin dikkate alınmadan kendilerinin değil yönetime yakın erkek meslektaşlarının görevlendirilmeleri kronizm örneği oluşturmaktadır. Yaşanan bu durumu bir kadın müfettiş, “Başkana yakın olan erkek müfettişler yurt dışı görevlerde ilk akla gelen olurlar.” (G 13) diyerek ortaya koyarken, maarif müfettişi il başkanlarının tümünün erkeklerden oluştuğunun altı çizilmelidir. Başkana yakın olmak demek, erkekler arasındaki informel ağların kuvvetli olması nedeniyle bir araya gelme olanağı bularak iş dışında da görüş alışverişinde bulunmaları demektir. Başkan ile yakın arkadaşlık kuranların kayırılmalarının erkekler arasındaki bu tip informel iletişim ağlarını daha da kuvvetlendirmesi olasıdır. Bu noktada informel iletişim ağlarına örnek olarak, araştırmacının erkek müfettişler ile görüşme yapmak için gittiği bir hemşehri derneğindeki izlenimleri aydınlatıcı olacaktır. Hafta sonunda zaman geçirmek için erkek müfettişler dernekte buluşup, sazlı sözlü sohbet imkânı bulurken aralarında tek kadın müfettiş bulunmamaktadır. Erkeklerin bir araya gelip, kadınları dışladığını bir erkek müfettişin, “Turnelerde erkek arkadaşlarımız akşamları rahatça dolaşmaya çıkıyorlar, kadın müfettişler onu rahatça yapamıyorlar. O anlamda zorluk yaşıyorlar.” (G 20) şeklindeki ifadesi doğrulamaktadır. Ayrıca futbol maçları gibi organizasyonlar da erkek müfettişlerin beraber vakit geçirmelerine imkân tanımaktadır. Bunlar gibi ortamlar iş ile ilgili görüş alışverişinde bulunulabilecek, avantajlı pozisyonlar hakkında bilgi sahibi olunabilen, ortamlardır. Çünkü orada ahbap çavuş ilişki ağı (old boy network ya da men’s club) olarak tanımlanan kadınları ve zayıf nitelikli erkekleri dışlayan eril informel sosyal ağlar devrededir. İş ile ilgili güç ilişkileri informel sosyal sistemde tartışılmaktadır. Bu ağlar futbol maçları ile ilgili konuşmaların, cinsiyetçi şakaların geçtiği konuşmaları içermesi nedeniyle de kadınları dışlayıcıdır (Özkaplan, 2013: 11). Erkek müfettişler bahsi geçen erkek kulüplerinde arkadaşlık ilişkilerini güçlendirmektedirler. Üst düzey bir göreve terfi söz konusu olduğunda üst yönetimle güçlü arkadaşlık ilişkisi bulunan kişinin şansı yükselmektedir. Kadın müfettiş bu sürecin hiçbir aşamasında yer alamamaktadır.

Bir diğer kadın müfettiş, üst yönetimle müfettişler arasındaki samimi ilişkilerin görev yeri seçiminin yanında görevin içeriğinde de belirleyici etkisi olduğunu, “Üst yönetimin görev dağılımında senin yönetimle iletişimin önemli. İletişimin üst yönetimle sıcak, samimiye iyi görevlere, iyi yerlere gidersin, aksi halde seni daha uzak yerlere verirler. Bu noktada iletişimini sıcak tutan kişi kadın da, erkek de olabilir. Kendini kabul ettirmeye bağlı. Onu da yapan az da olsa kadın vardır, benim beceremediğim bir şey.” (G 11)

şeklinde belirtirken genelde üst yönetim ile erkekler arasındaki diyalogun kuvvetli olmasının yanında az da olsa birkaç kadının da yönetimle samimi olabildiğini iğneleyici bir ifadeyle aktarmaktadır. Bu tip bir samimiyet ilişkisi içine girmenin kendisini üst yönetime yarandırmak, çıkarıcı davranmak olarak yorumladığı anlaşılmaktadır. Görüşmenin ilerleyen bölümlerinde aynı müfettişin, “Henüz toplumumuz açık bir toplum haline dönüşmediği için, yaşananların ancak bu kadarını paylaşabiliyorum sizinle.” (G 11) şeklindeki ifadesi gördüklerini rahatsız edici bulduğunu, tasvip etmediğini göstermektedir. Bu konuda görüş bildiren bir diğer kadın müfettiş, “Erkek müfettişler de bekâr kadın meslektaşlara yönelik şöyle bir bakış açısı var; benimle aynı parayı alıyor ama onun çoluğu yok çocuğu yok. Ben onun sırtından geçinmiyorum ki, ben de çalışıyorum. Erkeklerden, bana yemek ısmarla, tatlı ısmarla diyenler oluyor, kadınlar da ısmarlıyor, beni kayırır diye düşünüyorlar.” (G 1) sözleriyle kadınların erkeklerden kendilerini kayırmalarını beklèmelerinin yanlışlığına değinmektedir. Kadınların da erkeklerle aynı şartlarda çalıştıklarını, o nedenle kimsenin kimseden beklentisi olmaması gerektiğini vurgulamaktadır.

Sonuç olarak birkaç kadın müfettiş kayırılma beklentisi içerisine girse de genelinin kayırılarak bir yerlere gelmeye karşı oldukları, görevde yükselmeye liyakatin ölçüt alınarak adaletin sağlanmasını arzu ettikleri belirtilebilir. Terfilerde yaşanan adaletsizliği bir kadın müfettiş şu şekilde dillendirmektedir;

Öğretmen kadrosunun ağırlıklı kadın olmasına rağmen, ilde de ilçede de, müfettişlikte de erkekler fazla. Bu erkek egemen bir toplum olduğumuzun, liyakata bakılmadığının bir göstergesi. ... Hanım vardı, mükemmel bir müfettiştir, onu genel müdür yapabilirlerdi mesela, il genel müdürlüklerine dışarıdan birini bile seçebiliyorlarken. Ağır insanlar böyle insanlar, teklif edilirse memnuniyetle kabul ederler, yoksa onun bunun kapısını çalıp o makama gelmek için çabalamazlar. Şimdiki durumda milletvekiline, bakana gidip bir pozisyon elde ediliyor fakat bakanlık müfettişliğindeki kadınlar bunu kapı kapı çalarak yapamazlar. Aslında mesele, kadın erkek farkından çok, kapı kapı dolaşma meselesi. Ülkenin durumu o kadar korkunç ki kadına, böyle mevzulara sıra gelmiyor. Erkekler arasında bile eşitlik yok ki kadın erkek arasında olsun. İl milli eğitim müdürleri, maarif müfettişleri hak eden erkeklerin arasından mı gelmişler, hayır. (G 9)

Bir diğer kadın müfettiş ise eskiden adaletsizliklerin içinde bile bir adalet olduğunu, şimdiki durumda ise onun bile kalmadığını belirterek kayırmacılığın zamanla arttığına değinmektedir;

Şimdilerde teftiş kurulunun itibarı sarsıldı, önceden askeri sistem gibiydi, en azından adaletsizliklerin içinde bir adalet vardı. Kıdeme göre hareket edilirdi, şimdi hepsi alt üst oldu. Mülakatlar kriterlerine uygun yapılmıyor. Türkçeyi düzgün konuşma kriteri var fakat seçilen kişi şivesini atamamış, Türkçeyi düzgün ifade edemeyen, karşısındakinin konuşmasını anlamakta zorlandığı bir kişi olabiliyor. Mesela, ben müfettişlik sınavına girdiğimde kendime güveniyordum. Adil olan sınavlarda başarı göstereceğimi bilirim ve o şekilde gidebileceğim her yere ulaşabilirim. Öğretmenken de müdür yardımcılığı sınavına girdim ve kazandım. Sonrasında yüksek lisans sınavını kazandım, mülakat sonunda kazandım ben dedim. Çünkü orada bir adaletin olduğunu düşündüm, o sebeple kazandığımı biliyordum. Bakanlık müfettişliği sınavında da kazandığımı bildim. Sınırları zorlayabildiğim kadar zorluyorum. Ben kendimi genel müdürlük seviyesinde görüyorum. Oradakilerin niteliklerini biliyoruz, hatta bazı konularda artılarım olduğunu biliyorum. Son on on beş yıldır pervasızlık hat safhada, körün gözünü çıkarttık demiyorlar. Arada bir iki çok kuvvetli tanıdığı olan varsa ancak o zaman yükselme oluyor. Aymazlık almış başını gidiyor. Destur yok, ölçsüzlük var. Bakan bile olmak isterim ama şu an siyasi bağlantı olmadan mümkün değil, benim de böyle bir bağlantım yok, ben hakkı olanın hakkı olana iade edileceğini düşünen, kendini kendinin referansı olarak görenlerdenim. Eğer bir gün gerçekten liyakat ve sınav ön planda olursa isterim. Çünkü sürekli yerinde sayan bir insan olmak istemiyorum. Mesela burada da on ikinci yılım bitiyor. (G 6)

Kayırmacılığın çalışanların adalet duygularını zedelediği (Büte, 2011: 389) müfettişin ifadesinden anlaşılmaktadır. Adaletin olmadığı yerde kadının kendi başarısıyla yükselmesi mümkün görünmemektedir. Liyakat ve sınav sistemi ile atamaların yapılacağı günleri beklemektedir.

Bir başka kadın müfettişin, “Ben kendimi en yüksek konum olarak nerede görmek isterim sorusu çok zor bir soru, hiç düşünmemiştim bunu. Milli eğitim bakanlığı bile yapabilirim, ama oraya gelmemin mümkün olmadığını biliyorum. Mutlaka bir siyasi rüzgâra kapılmanız gerekiyor.” (G 12) şeklindeki sözleri yükselme ile ilgili öğrenilmiş çaresizlik yaşadığının ve kayırmacılığın en net örneğidir. Öyle ki, mesleki yaşamına dair bir kariyer planı olmadığı gibi bunu üzerinde düşünülecek bir konu olarak bile görmemektedir. Müfettişlikten öte bir basamağa yükselmenin ancak siyaseten iktidarın görüşüne yakın olmakla mümkün olacağını belirtmektedir. Kendini bakanlık yapabilecek kadar donanımlı ve özgüvenli bulan bir başka kadın müfettişin, “En üst pozisyonda layıkıyla çalışacağıma inanıyorum. Torpilin, siyasi bağlantıların değil de liyakatın ön planda tutulduğu bir sistemde her göreve gelebileceğimi görüyorum. Bakandan çok daha donanımlı olduğumun farkındayım. Şu anda liyakatın bir önemi yok ki, siyasi ilişkilerle

belirleniyor her şey.” (G 16) şeklindeki görüşleri siyasi kayırmacılığın²⁴ kadınların en önemli kariyer engellerinden biri olduğunu ortaya çıkarmaktadır. Erkek müfettişlerden birinin, “Gelebileceğim en yüksek yer işte burası, başka neresi olsun. İdari kadro hevesim hiç olmadı. Milli eğitim müdürü, daire başkanı olayım gibi bir düşünce içerisine girmedim. İdeolojim de böyle. Makam için şu partiye oy vereceğim diyemem. Bir siyasi gücüm de yok. Kariyer olarak deneyimim var, gereken her şartı sağlarım aslında ama siyasi gücüm olmadığı için şansım hiç yok.” (G 17) şeklindeki görüşü siyasi kayırmacılığın kadın müfettişlerin kariyer engeli olduğu gibi erkek müfettişlerin önünü de kapattığını ortaya koymaktadır.

Kadın müfettişler kayırmacılığı öylesine kanıksamış durumdadırlar ki üst düzey göreve gelen kişi kadın olduğunda, o göreve gelmesinde mutlaka iktidara olan siyasi yakınlığının payı olduğunu düşünmektedirler;

Siyaseten bir gücünün olması lazım. Sen sesi soluğu çıkmayan, idare edilecek bir adamsındır, o şekilde de bir yerlere gelebilirsin. Kadını kimse tutmaz. Bir kadın üst pozisyona gelmişse, biz de açıkçası şöyle düşünüyoruz, kocasının siyasilerle ilişkileri kuvvetlidir, karısını o pozisyona tavsiye eder, bekârsa da ailesinin siyasilerle bağı vardır. Belli bir kesime yakınlığınız olmalı yani. Özel sektörü bilmiyorum ama devlet dairelerinde yükselmek çok zor, sana kimse kalkıp da, bu çok akıllıdır, yeteneklidir, onu bu mevkiye getirelim demez, bir erkek senin hakkında böyle konuşmaz. (G 11)

Kadın müfettiş, kadının üzerine biçilen geleneksel rol değerlerine uygun olarak, kocasının veya ailesinden sözü geçen birinin siyasi bağlarını kullanarak, kadına kol kanat gerdiği takdirde konumunun yükselebilmesini mümkün bulmaktadır. Aslında iktidarın sesi soluğu çıkmayacak, idare edilebilir kişileri üst mevkilere getirerek onları kullandığını, istediği gibi yönlendirdiğini belirtmektedir. Yine aynı doğrultuda, üst görevlere emek vererek gelmediğini, torpilin etkisinin olduğunu bir kadın müfettiş şu şekilde izah etmektedir:

Snavla yükselebileceğim en yüksek yer burası, istesem birilerinin torpiliyle yükselebileceğim yerler elbet var. Sadece müfettişlikte değil, her kurumda böyle, kadın işini en iyi şekilde yapsa bile, erkek takdir görür. Yüksek mevkilerde olan tek tük kadına bakarsanız onların nasıl yükseldiğini görürsünüz. Birilerinin kayırmasıyla oralara gelmişlerdir. Şu dönemde doğrularından taviz vermeyen kadın da erkek de bir yerlere gelemez. Almanya’da on yıl

²⁴Siyasal partilerin, iktidara geldikten sonra kendilerini destekleyen seçmen gruplarına çeşitli şekillerde ayrıcalıklı işlem yaparak bu kimselere haksız yere menfaat sağlamalarına "Siyasal Kayırmacılık" adı verilmektedir (Aktan, 2001: 58).

yaşadım, Almanca ve İngilizce seviyem ileri, ataşelik isterdim ama sınavını kaldırdılar. Sınav tekrar gelirse ataşe olmak isterim. (G 10)

Kimsenin minnetiyle konum elde etmek istemediğini, sınav açıldığı takdirde ataşe olmayı kendi hakkıyla elde edeceğini belirtmektedir. Eski uygulamada kariyer basamaklarının kademe kademe çıktığını, ataşeliğin de müfettişler için sınavlarla erişilebilecek pozisyonlardan biri olduğunu, “Eskiden yazılı olmasa bile bazı teamüller varmış. Şube müdürü olursun oradan ilçe milli eğitim müdürlüğüne geçersin, ilçeden ile geçersin gibi. İl müdürleri bakanlık müfettişi olurmuş, onlardan ataşeler seçilmiş. Şimdi bu yollar kapanınca gidecek bir yer yok. Biz de projeler geliştirirsin, özverili olursun kapı kapı çalarsın, sistem bu. Hanımlar özverili hareket edince kimsenin kapısını çalmıyorlar. Bu sorun sistemden kaynaklanıyor. Yazılı bir sistem olsa.” (G 9) şeklinde açıklayan bir kadın müfettiş, yazılı bir sistem oluşturulmasının sorunu çözmeye dönük etkili bir adım olacağını düşünmektedir. Müfettişin belirttiği gibi, ataşelerin bir dönem müfettişler arasından seçildiğini 1945 yılında çıkarılan 4925 Sayılı Kanun doğrulamaktadır. Bu kanunla, “öğrenci müfettişleri”nin²⁵ Türk Elçilik Kurulları'na "ataşe" olarak atanmaları hakkı tanındığı belirtilmektedir (Arabacı, 1999: 549). 2014 yılında resmi gazetede yayınlanan “Millî Eğitim Bakanlığının Yurt Dışı Teşkilatına Sürekli Görevle Atanacak Personel Hakkında Yönetmelik²⁶” ile eğitim ataşesi olabilmek için girilmesi gereken sınav şartı kaldırılmıştır (abdigm.meb.gov.tr, 2018). Sınav şartının kaldırılmış olması, kadın müfettişler tarafından tercih edilebilir bir kariyer basamağı olan eğitim ataşeliğine giden yolların engellerle donatılması demektir. Bu engelleri aşabilmek için izleyecekleri bir stratejileri bulunmamaktadır. Kayırmacılık normalleştirilmektedir. Haksızlıklara itiraz etmeyip, kabullenme yoluna gitmektedirler. Yöneticilerin adaletsiz uygulamaları

²⁵ İmparatorluk devrinde, harp ve mühendislik okullarında üstün başarılı olan öğrencilerin daha iyi yetiştirilmeleri için 1833 yılında Paris, Viyana ve Londra'ya öğrenci gönderilmeye başlanılmıştır. Ancak bu öğrencilerin yurt dışında bazı olaylara karışması nedeniyle, 1913 yılında öğrenci olaylarını takip etmek üzere merkezi Berlin'de bulunan öğrenci müfettişlikleri kurulmuştur. Cumhuriyet döneminde çıkarılan 1416 sayılı "Yabancı Ülkelere Gönderilecek Öğrenciler Hakkındaki Kanun" ile yabancı ülkelere öğrenci gönderme işleri Milli Eğitim Bakanlığımıza verilmiştir. Bu yönetmeliğe göre, Almanya, Fransa, İngiltere, İsviçre'de ve NewYork'ta birer öğrenci müfettişliği ve kültür ataşeliği açılmıştır. Bu müfettişlerin kadroları Teftiş Kurulu Başkanlığında olup, görevleri bölgelerine giren bu ülkelere giden öğrencilerin durumları ile ilgilenmek ve gerekeni yapmaktır (aktaran Arabacı, 1999: 548-549).

²⁶ Atama

MADDE 7 – (1) Eğitim müşaviri veya eğitim ataşesi kadrolarına atamalar, 23/4/1981 tarihli ve 2451 sayılı Bakanlıklar ve Bağlı Kuruluşlarda Atama Usulüne İlişkin Kanununun 4 üncü maddesine göre Dışişleri Bakanının da imzasının bulunduğu müşterek kararlar yapılır (abdigm.meb.gov.tr, 2018).

sonucunda yöneticilere ve kurumlarına karşı negatif duygular beslemeleri olasıdır. Bu tutumları örgütsel sinizm²⁷ yaşamalarına neden olmaktadır.

Görevlendirmelerin müfettişlerin siyasi görüşlerinin hükümet ile uyuşup uyuşmadığına bakılarak yapılmasına son verilmesinin, eğitim alanında bilgi sahibi, uzman kişilerin üst makamlara gelmesi ile mümkün olabileceğini belirten bir kadın müfettiş çözüm odaklı düşüncelerini aktarmaktadır;

Sorunlarda ortak paydada birleşiyoruz. Okul merkezli yönetim, güçlü okullar, siyasetçinin elini bakanlıktan çekmesi gerektiği, herkes ideolojisiyle ilgili bir şeyler yapmaya çalışıyor, buna son verilmeli. Bugün herkes milli eğitim bakanı olabiliyor, çoğunluğu ekonomist, hukukçu oluyorlar. Peki, sağlık bakanlarına baktığımızda neden hepsi doktor, başka meslekten biri anlar mı o bakanlıktan ama milli eğitim bakanı herkes olabiliyor. Böyle olunca, bakan zaten işi bilmiyor, onun derdi başka, seçim kazanmak. Danışmanlarda yine siyasetten gelirler, onların da bilgileri yoktur. Eğitim bilen, uzman kişiler olmalı orada. Ben kendi adıma şunu istiyorum bizim gibi ülkelerde milli eğitim bakanı siyasetçi olmasın, siyaset üstü tutulsun. Dışardan, gerçek bir eğitimci bu işi yapsın. Herkes ideolojisine göre, yani biz de milli eğitim müdürleri tamamen siyasi görüşüne göre belirlenir. Bakanlık müfettişleri bakanlıkta oldukları için siyasetçinin yanındadırlar ama ilköğretim müfettişleri manipüle edilen bir grup olmadılar. Çünkü biz uzaktaydık onlardan. Örneğin soruşturma yaparken, oradaki haksızlığı hemen elimdeki yasaya yönetmeliğe göre rapora yazıyordum. Bu çok müdahale edilebilir olamıyordu, yani bazıları telefon edip, falanca müfettiş falanca siyasiye soruşturma yapıyor diyerek yönlendirmek isterlerdi. Fakat bizim duvarımızı aşip giremezlerdi. Bu nedenle de çok ezilip ötelenen bir meslek grubuyduk. Çünkü biz siyasetçiyle değil, emeğimizle geldik bu noktaya. O nedenle bizi milli eğitim müdürü de çok etkileyemedi. Kimsenin dediğini pek yapmadık, biz sadece Cumhuriyetin değerleri, eğitimin yasaları, elimizdeki güncel yönetmelikler ne gerektiriyorsa ona göre görevimizi yaptık. (G 12)

Bu noktada sınıf öğretmenliği kökenli olup Milli Eğitim Bakanlığı'na kadar ulaşabilmiş olan Avni Akyol'u anımsamak gerekir. Bakanlık görevi esnasında öğretmenlik mesleğini ve öğretmenleri değerli kılan bir üslupla hareket ettiği, eğitim sisteminin sorunlarına yönelik köklü reformlar getirmeye çalıştığı belirtilmektedir. Fakat hükümetlerin değişimiyle bu reformlar amacına ulaşmadan uygulamadan kaldırılmıştır (Turan, 2012: 127-128). Yapmaya çalıştığı reformlardan birisi de kadın öğretmenlerin yöneticilik görevlerinde sayılarını arttırmaya yöneliktir. Tan'ın belirttiğine göre, 10.09.1990 tarihinde Milli Eğitim Bakanı Avni Akyol imzasını taşıyan bir genelge de

²⁷ Çalışanların örgütün ve yöneticilerin çıkar uğruna adalet, dürüstlük ve içtenlik gibi prensipleri feda ettiğine ve örgütte yönetimin yaptığı seçimlerin bireysel çıkar temelli olduğuna inanmasıdır. Bunun sonucunda örgüte yönelik negatif duygular oluşmaktadır (Kutunis ve Çetinel, 2010: 188).

yöneticiliklere “istekli kadın öğretmenlerin” atanması²⁸ talimatı verilmektedir (Tan, 1996: 50). Nitekim kadınların çeşitli kademelerde yükseltilmesi kararının sonucunda, Türkiye’nin ilk kadın milli eğitim müdürü olan Güler Karakulah²⁹, Avni Akyol’un özel isteğiyle³⁰ 12 Aralık 1990 tarihinde İzmir’de görevine başlamıştır. Dönemin gazetecilerinin bakana, “Çağdaş bir adım atacak mısınız?” şeklinde sorular yöneltmesinin bu süreci hızlandırdığı belirtilmektedir (Aydın, 2009: 34). Bakan’ın Güler Hanım’a Milli Eğitim Müdürü olarak görevlendirildiğini ilettiği görüşme esnasında, “Ben seni İzmir’e Milli Eğitim Müdürü olarak görevlendiriyorum. Yapabilir misin?” şeklindeki sorusu karşısında Güler Hanım, o dönem Bakanlık müfettişi olarak görev yapıyor olması sebebiyle Milli Eğitim Müdürlüğü’nün kendisi için alt bir görev olduğunu düşünerek tereddütte kaldığında, Bakan’ın kendisine bu anlamda bir ilk olacağını ve kadınların bu görevlere gelmelerinin devam edeceğini aktardığı belirtilmektedir. Bunun üzerine bir kadının bu gibi bir göreve getirilmesinin önemi dolayısıyla “Gayret ederim efendim” diyerek görevi kabul eden Güler Hanım, “Kadın olarak biz erkeklerle her konuda eşitiz diye düşünürken, ben yapamam demek onuruma dokunur” şeklinde düşünmektedir (Aydın, 2009: 33). Aydın’ın Güler Karakulah ile yaptığı sözlü tarih çalışması³¹ sırasında elde ettiği bu veriler ışığında, Avni Akyol’un kadınlara verdiği desteği devam ettirmek istediği, Güler Hanım gibi çevresinde takdir edilen, başarılı bir müfettişi Milli Eğitim Müdürlüğü koltuğuna oturarak

²⁸000.3.4 MEV.D.BŞK. MHG. Şb. 90/2507-109383 sayılı bu genelgenin tam metni:

Bakanlığımıza bağlı okullarda görevli yönetici ve öğretmenlerin cinsiyetlerine göre yapılan istatistik sonuçlarından, öğretmenlerimizin %43,9’unun kadın, %56,1’inin erkek olmasına rağmen, yönetim kademelerindeki öğretmenlerimizin %7,2’sinin kadın, %92,8’inin erkek olduğu arzu edilmeyen bir tablo olarak ortaya çıkmıştır. Bu sebeple, ilgili birimlerce okul yöneticiliklerine yapılacak atamalarda istekli kadın öğretmenlerin görev almalarının sağlanması hususunda gereğini bilgilerinizi rica ederim (Tan, 1996: 65-66).

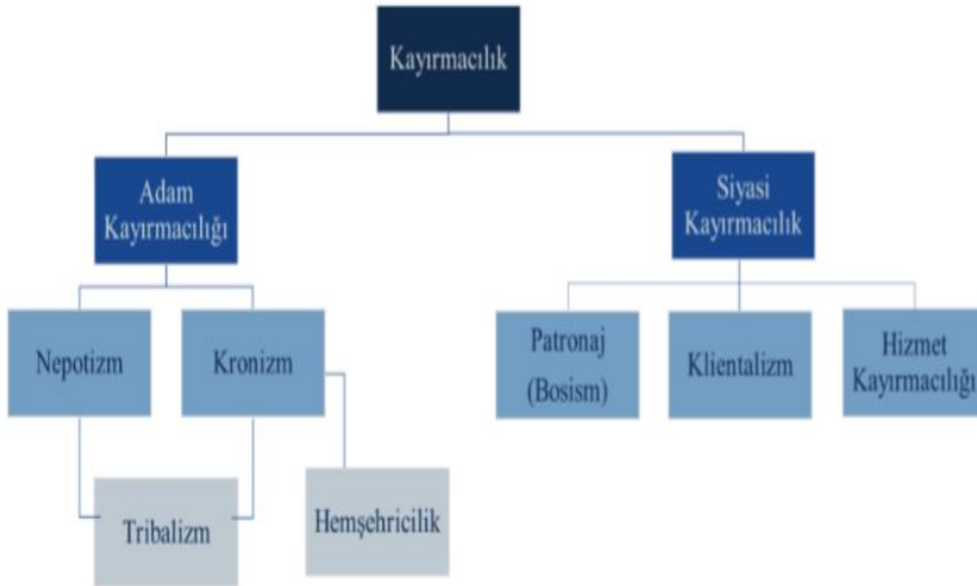
²⁹Milli eğitim müdürlüğü teklifinin geldiği dönemde Bakanlık müfettişi olarak görev yapmaktadır. Milli eğitim müdürlüğü için teftiş kurulundan, mevzuata hâkim ve nitelikleri uygun kadın müfettişler arasından uygun bir aday araştırılmaya başlanmıştır. Teftiş kurulu başkanının disiplinli, kararlı, kurallı bir kişi olarak gördüğü Güler Hanım’dan yana oyunu kullanması üzerine Avni Akyol Güler Hanım ile görüşmek ister (Aydın, 2009: 33).

³⁰Trabzon’da genel denetim turnesinde iken Milli Eğitim Bakanı olan Avni Akyol’un Güler Hanım ile görüşmek istemesi üzerine yanına sadece el çantasını alarak hemen Ankara’ya hareket eder. 11 Aralık 1990 tarihinde görüşme gerçekleşir. Görüşme esnasında bakan Güler Hanım’a kaç yıldır teftiştesiniz? Hiç Milli Eğitim Müdürlüğü denetlediniz mi diye sorar. Güler Hanım denetlediği yerler hakkında bilgi verir. Biraz konuştuğundan sonra, Bakan kararını verir. “Ben seni İzmir’e Milli Eğitim Müdürü olarak görevlendiriyorum. Yapabilir misin? der. Güler Hanım’ın ilk tepkisi şaşkınlık olur. Hatta Milli Eğitim Müdürlüğü’nü Bakanlık Müfettişliği’ne göre bir alt görev olarak görür. Ancak Bakan kendisinin Türkiye’nin ilk kadın Milli Eğitim Müdürü olacağını, kadınların bu görevlere atanmasının devam edeceğini söyler. Bunun üzerine Güler Hanım olayın farklı bir tarafını görür ve çok istekli olmamasına rağmen bir kadın olarak böyle bir görevi yerine getirmeyi kabul etmesinin önemini düşünerek görevi kabul eder. “Kadın olarak biz erkeklerle her konuda eşitiz diye düşünürken, ben yapamam demek onuruma dokunur” der (Aydın, 2009: 33).

³¹Bkz. Aydın, İ. (2009), *Türk Eğitim Yönetiminde Öncü Kadınlar*, Pegem Akademi Yayınları, Ankara.

kadınlara rol model olmasını amaçladığı söylenebilir. Maalesef 2018 yılı Nisan ayı verilerine göre Türkiye’de 81 il milli eğitim müdürünün içinde yalnızca 2’si (% 2,46) kadın, geri kalan 79’u (%97,54) erkektir. Ayrıca 81 il milli eğitim müdürü içinde 3’ü (%3,7) müfettişlik kökenlidir, yine 3’ü (%3,7) doktora mezunu, 21’i (%26) yüksek lisans mezunudur (meb.gov.tr, 2018).³²

Müfettişlerle yapılan görüşmelerden elde edilen veriler ışığında kayırmacılık, adam kayırmacılığı ve siyasi kayırmacılık olarak, şekil 3.1 de görüldüğü gibi iki ayrı basamakta incelendi. Özkanan ve Erdem’in literatür taraması sonucunda oluşturduğu sınıflama kayırmacılık türlerini alt kategorilere ayırmaktadır;



Şekil 3.1. Kayırmacılık Türlerinin Sınıflandırılması (Özkanan ve Erdem, 2014: 185).

3.2. Mücadeleci Olamamanın Toplumsal Koşulları

Kadınların kendilerini çaresiz hissetmeleri ve mücadeleyi bırakmaları cam tavan algısının temelini oluşturmaktadır (Gül ve Oktay, 2009: 422). Cam tavan sendromu yaşayan kadın müfettişler de mücadeleci bir tutum sergilemeyerek bu görüşü doğrulamaktadırlar. Üst düzey pozisyonlara gelmek için istekli olsalar da herhangi bir çaba göstermediklerini belirten bir kadın müfettişin, “Kadın müfettişler üst pozisyonlara gelmeyi istiyorlar, ama çekingenler. Sizin az önce bahsettiğiniz cam tavanla

³² Türkiye’de yer alan 81 ilin il milli eğitim müdürlüklerinin internet adreslerinden alınan verilerle oluşturulmuştur.

karşılaşacaklarını biliyorlar.” (G 6) sözleri üst düzey pozisyon elde etmek için istekli olmanın yetmediğini, cam tavanı kırmak için çekingenlikten kurtulmanın gerekliliğini ortaya çıkarmaktadır. Aynı müfettişin, “Cam tavanın varlığını bildiğim için çarpmadım.” (G 6) şeklindeki ifadesi öğrenilmiş çaresizlik içinde olduğunu netleştirmektedir. Önünde bir engel olduğunun farkındadır fakat onu aşmak yerine kabullenmeyi tercih etmektedir. Cam tavanın kırılmayacağı inancındadır. Bu nedenle üst bir mevkiye gelmek için yeterli hırsla sahip olmadıklarını, “Herkes gibi kadın müfettişler de üst pozisyonlara gelmeyi istiyorlar ama hırsları yok. O görevlere talip olmuyorlar.” (G 16) diyerek bir başka kadın müfettiş özetlemektedir. Kendilerini o görevlere uygun birer aday olarak görseler de, bunu dillendirmemektedirler. Siyasi hesaplar devreye girmezse çaba göstermenin nafile olduğunu bir diğer kadın müfettiş şu şekilde belirtmektedir:

Bir tane bile kadın il başkanı yok. Hep içimden geçiyor, şunlardan biri de ben olabilirim pek tabii ama ülkemizde siyasi görüşünüz hükümetle aynı değilse bir yerlere gelemiyorsunuz, havanda su dövmenin âlemi yok. Bir idari kadro alayım hırsı da görmüyorum kadınlarda. Bende ise hırs çok fazla, bir mesleği üç dört yıl yaptıktan sonra hep değişiklik ihtiyacı hissetmişimdir. (G 4)

Bir diğer kadın müfettiş de üst pozisyona gelmek için kadınların istekli olduğunu ifade etmektedir: “Kadın müfettişler üst pozisyonlara gelmeyi isterler ama onlara kim ne verecek. (Gülüyor) Kadının ilerlemesi çok zor. Cam tavana tosluyorsunuz. Kadının kendi başına yükselmesi mümkün görünmüyor.” (G 11) Kadının bireysel çabalarla mücadelesinin yetersiz kalacağını düşünmektedir. Çünkü iktidar tarafından mücadele yolları tıkanmış durumdadır. Mücadele edebilmenin bir yolunun, kadınların bir araya gelip, haksızlıklara karşı seslerini çıkarmaları olduğu belirtilmektedir: “Bizim şahıs olarak bu cam tavanları kırmamız mümkün değil, kadınların el birliği lazım, güç lazım. Bizim meslek olarak önümüzü tıkamışlar, ne yapabiliriz ki? Eskiden olsaydı bir araya gelelim, çoğulculuk oluşturalım, hakkımızı hukukumuzu arayalım derdim. Şimdi yapacak bir şey yok ki.” (G 9) Buna göre, iktidar mücadele yollarını tıkayarak insanları yıldırma hedeflemektedir. Müfettişin dile getirdiği gibi, kadınların dayanışma içine girmeleri bu yılgınlık nedeniyle mümkün olamamaktadır.

Yükselmenin sınavla gerçekleşmediği bir pozisyona gelmek için uğraş vermemesinin nedenini, “Sınavla gelinebilecek bir pozisyon değilse mesleki etik açısından başvurmam bile.” (G 3) sözleri ile ifade eden kadın müfettiş, sınav yapılmasını adaletin korunması ile eş değer tutmaktadır. Üst düzey mevki sahibi olduğu takdirde çevrenin

müfettişe bakışının değiştiğini, bu nedenle bu tip görevlere gelmek istemediğini bir diğer kadın müfettiş şu şekilde belirtmektedir: “Kadınlar erkekler gibi sağ sol yalpalamazlar, bu yüzden üst yönetimde görev almayı tercih etmiyorlar. Bir başka ilde bana teklif gelmişti, çoluğumuzu çocuğumuzu işe alırsın, ne güzel olur, dediler. Ben böyle şeylerle uğraşamam. İşçi bulma kurumu olarak görüyor beni.” (G 2) Müfettiş, kadınların erkeklere göre daha tutarlı bir çizgiye sahip olduklarını, adalet, doğruluk gibi değerlerden kimsenin lafıyla ödün vermeyeceklerini vurgulamaktadır. Kişi torpil sayesinde makam elde ettiğinde, aynı şekilde kendisinden de birilerini kayırması, usulsüzlük yapması beklenecektir. Bu noktada Türkiye'nin ilk kadın Milli Eğitim Müdürü Güler Karakulah'ın ilkeli, sistemli ve disiplinli çalışma anlayışı (Aydın, 2009: 38) örnek olarak gösterilebilir. Müdürlüğü sürecinde siyasetçilere onların beklediği ilgiyi göstermez, yersiz atama taleplerini karşılamaz, öğretmen atamalarında sıralamayı tavizsiz uygular (Aydın, 2009: 36-37). Aydın'ın aktardığı şu diyalog Karakulah'ın üslubunu yansıtmaktadır:

İldeki yöneticilerin birinden bir telefon alır “müdire hanım bir işimizi yapın da bir artı puanınız olsun” sözlerine muhatap olur. Bunun üzerine, benim artıya eksiye ihtiyacım yok, ben kimseye haksızlık yapamam, kimsenin hakkını yiyemem, bu bana vicdan azabı verir. Ben görevimi eşitlik, adalet ve açıklık ilkelerine uygun olarak yapmak istiyorum, diyerek tepkisini gösterir. Bunun üzerine bu kişiden, “müdire hanım biz de aynı şekilde düşünüyoruz”, karşılığı gelir. Güler Hanımın cevabı ise, “siz sadece düşünüyorsunuz ama ben uyguluyorum” olur (Aydın, 2009: 36).

47. Hükümetin Milli Eğitim Bakanı olan Avni Akyol'un herkese adil davranılması yönündeki kamuoyuna yönelik mesajlarının Karakulah'ın objektif bir yönetim tarzı belirlemede rolü olduğu belirtilmektedir (Aydın, 2009: 35). Bakan konumundaki kişilerin adil bir yönetim tarzı benimsemeleri kamu çalışanlarına örnek olmaları bakımından önem taşımaktadır. Çalışanlar amirleri tarafından destekleneceklerini bilirlerse haksızlıklarla mücadele edecek gücü kendilerinde bulacaklardır.

Kadınların hak arama mücadelelerinde eksik kaldıklarını vurgulayan bir kadın müfettiş düşüncelerini şu şekilde ifade etmektedir;

Kadınlarda da eziklik var, ben bu işi yaparım derse yapar. Ezilmeden hakkımı aramalı. Gittiğim okullardaki kadın öğretmen ve idareci arkadaşlara hep şunu nasihat ediyorum; hakkınızı savunun, ezik durdukça ezerler. Bunlarla başa çıkamam, ben nasıl olacağım değil de, ben olacağım dese olur. Evliyse evini tercih ediyor, ben bunlarla uğraşamam diyor. Müdür olabilecek bir yığın öğretmen var, diyorlar ki, ben nasıl müdürlük yapayım, çoluğum var

çocuğum var, kocam var, öğretmenliği zor yapıyorum. Önceliği eve veriyor. Olayın özü, kadınlar hakları için mücadele etmiyorlar. Sayılarının az olması onları yıldırıyor. Hakları için mücadele eden kadın yok denecek kadar az, erkeklerin de işine geliyor böylesi, kadınlar için bir şey yapmıyorlar. Oysaki kadınlar kendilerini yetiştirip, nerede nasıl davranacaklarını bilseler her şeyi başarırlar. Yoksa erkek hegemonyası içinde yaşamaya mahkûm olurlar. (G 1)

3.3. Kraliçe Arı Sendromu

Kraliçe arı sendromu, yaşanan cinsiyet ayrımcılığını dikkate almayarak, erkek tutumlarını benimseyip, diğer kadınların rekabetine imkân tanımamak olarak tanımlanmaktadır. Kraliçe arı sendromu yaşayan bir kadın, başarısız kadınların başarısızlık nedenlerini kendilerinde aramaları gerektiğini düşünmektedir. Kadınlara yapılan ayrıcalıklı muamelelerin karşısında durmaktadır (Zel, 2002: 42). Bir başka ifadeyle, kraliçe arı sendromu, çalışma yaşamında üst basamakta yer alan kadınların diğer kadınlar üzerinde baskı kurarak onları yönetmeleridir (Karakuş, 2014: 336). Bu durumu yaşayan görüşmeci kadın müfettişlerden birisi müfettişliğinin ilk yıllarında, kıdemli bir kadın müfettişin kendisi üzerinde kurduğu baskının onu bir hayli yıpratmış olduğunu aktarmaktadır:

İlk teftişime çok kıdemli bir kadınla çıktım, beni o kadar yıprattı, o kadar üzdü ki çok olmuştum. Bekârdı, çok kıskanç biriydi. Güzel bir evliliğim var, eşim mesleğime destek oluyor, eşimin konumu iyi, çocuklarım var, bunları çok kıskandı. Zamanında mesleği yüzünden evlenmemiş, benim sahip olduklarımın hasretini çeken bir kadındı. Çok ağlattı beni. Bu kadının travmatik yapısı müfettişler arasında bilinirdi, mevzusu geçerdi. Aynı durumda olan erkek müfettişler yok mu dersiniz, tabii ki var ama onların durumu örtbas edilir, mevzusu yapılmaz. Kariyer yapmış kadınlar arasında da iki grup olduğunu düşünüyorum. İlk grup destekleyici ikincisi de tam tersi. Sonuç olarak, müfettiş kadınların el birliği yapmasının mümkün olmadığını eklemek isterim. Zamanında kıskançlıklar yerleşmiş, kimse birbirine karşı anlayışlı değil. Pozitif değiller, yapıcı değiller, hep bir kusur arama var. Rehberlik yapmakla görevli insanların hep kusur araması doğru değil.” (G 9)

Meslekte yer alan kadın müfettiş sayısının azlığına rağmen kıdemli müfettiş kadınların mesleğe yeni başlamış kadınlara destek olmayıp, yıpratmaya yönelik davranışlar sergilemesi kraliçe arı sendromuna örnek oluşturmaktadır. Tecrübeli müfettiş, yeni göreve başlayan kadın müfettişi kendisine rakip olarak görmektedir. O konuma gelmek için ödediği bedellerden birinin, evliliğe ayıracak vakit bulamaması olduğu düşünülürse, mutlu bir evliliği olan müfettiş kadının bedel ödemediği müfettişliğe adım attığı fikrine kapılmaktadır. Bu durumda kendisinin haksızlığa uğradığı düşünüp, agresif, negatif bir

tutum içine girmekte, meslektaşını kıskanmaktadır. Bu kıskançlık ve negatif tutum mobbingi³³ beraberinde getirmektedir. Görüşmeci, kıdemli kadın müfettiş tarafından psikolojik baskıya maruz kaldığını belirtmektedir. Tınaz'a göre, iş yerinde uygulanan psikolojik taciz kişinin öz saygısını, öz güvenini zedeleyen; psikofizik ve sosyal bütünlüğe zarar verici ağır bir saldırdır (Tınaz, 2013: 148). Çizelge 3.8'de belirtilen davranışlar mobbing içeren olumsuz davranışların başlıcalarıdır.

Çizelge 3.8. Mobbing Tanımına Uyan Olumsuz Davranışlar

• Haksız eleştiri	• Yalnızlığa terk etmek	• İki yüzlülük
• Hata bulmak	• Hedef yapmak	• Tehdit etmek
• Sürekli eleştiri	• Alaya almak	• Dışlamak
• İftira etmek	• Haksız yere işten çıkarmak	• Zayıflatmak
• Disiplin usullerini kötüye kullanmak	• Sanal ortamda taciz etmek	• Yalan haberlerle medyada teşhir etmek
• Aşırı yük altına sokmak	• Günah keçisi ilan etmek	• Asıl niyeti gizlemek

Kaynak: (Tınaz, 2013: 148-149)

Bir başka kadın müfettiş, kıdemli kadın müfettişlerin dedikodusunu yapmalarından duyduğu rahatsızlığı, “Mesleğe ilk başladığımda kadın müfettiş çok azdı, aramızdaki yaş farkı da çoktu, hemen hemen hepsi hiç evlenmemişti, onlar destek olmak yerine tam tersi özellikle dedikodumuzu yaptılar.” (G 6) şeklinde ifade ederek, meslekte yaşı ilerlemiş bekâr müfettişler tarafından ezildikleri vurgusunun ilk örnekteki gibi yinelendiği görülmektedir. Dedikodusu yapılan kadının küçük düşürülmeye çalışıldığı anlaşılmaktadır. Bu yolla kadın değersizleştirilip, mesleki itibarı zedelenmektedir. Karakuş'un değerlendirmesine göre, dedikodu mekanizmasının mobbingin şiddetini arttırdığı

³³ Mobbing, işyerinde çalışanların bir başka kişiye ve/veya kişileri rahatsız edici, ahlak dışı ve sistematik söz ve davranışlarla taciz etmesidir. Mobbing özellikle hiyerarşik bir yapılanmanın olduğu gruplarda, zayıf bir kontrolün olduğu kurumlarda güçlünün altta kalanlara psikolojik yollardan baskı yapmasıdır (tbmm.gov.tr, 2018).

(Karakuş, 2014: 334) tespitinden yola çıkılırsa kadın müfettişlerin kraliçe arı sendromu nedeniyle uğradıkları başarısız kılma politikası araştırılmaya değer bir konudur.

Kadın bir müfettişe, bir başka kadın meslektaşı tarafından yaşatılan olumsuzluklar, müfettişin söylemine, “Kadın müfettişler birbirlerine destek olmazlar. Kadın kadının gözünü oyuyor dersek, çok yanlış bir şey söylemiş olmayız.” (G 12) şeklinde yansımaktadır. Göz oymak ifadesi, kadının kendi gözünden olayları değerlendirip, fikrini söylemesinin engellenmesi olarak yorumlanabilir. Kıdemli kadın müfettişler, kıdemi kendinden aşağı olan kadınlara düşmanca bir tavır sergilemektedirler. Erkek müfettişlerin kadın müfettişlere uyguladığı cinsiyet ayrımcılığının bir örneği burada da görülmektedir. Kraliçe arı sendromu yaşayan müfettiş kadın, erkek meslektaşı gibi davranarak, kadının kadın olmaktan kaynaklanabilecek sorunlarına çözüm odaklı yaklaşmak yerine, o sorunları kadına yöneltebileceği bir silah olarak kullanmaktadır. Örneğin, anne olan kadın meslektaşına çocuğu nedeniyle yaşayacağı sorunlar karşısında anlayışsız davranabilmektedir.

Görüşmeci erkek müfettişlerin tespitleri de kadınların birbirlerini çekemedikleri yönündedir. Bu durumu bir erkek müfettiş, “Bence kadın müfettişler hemcinsleriyle çalışmak istemiyorlar. Aralarında dayanışma yok. Samsun’da görev yaparken gözlemlediğim bir olay var, bilerek iki kadın müfettişi aynı gruba vermişlerdi fakat sıkıntı yaşadılar.” (G 22) sözleriyle belirtmektedir. Bir diğer erkek müfettiş gittiği bir okulda gözlemlediği kadın müdürün öğretmenlere uyguladığı baskıyı, “Buraya çok yakın mesafede bir okula kadın bir müdür atamışlar. Çalışan sekiz on tane öğretmeni ezmeye çalışıyor, laf taşıyor, etmediğini bırakmıyor.” (G 18) şeklinde ifade etmektedir.

Kraliçe arı sendromunu değerlendirirken kadın müfettişlerin arasındaki dayanışma konusunun da bir kariyer engeli oluşturduğu görüldüğü için bu konu da “kadın dayanışması” başlığı altında incelenmektedir.

3.4. Kadın Dayanışması

Görüşülen müfettiş kadınların tamamı aralarında bir dayanışma olmadığını belirtmektedirler. Bu durumun nedenini büyük şehirde yaşamının telaşına bağlayan bir kadın müfettiş, “Müfettişliğimin ilk yıllarını Sivas’ta geçirdim, orada üç kadın müfettiştik, çok güzel arkadaşlıklarımız oldu, çok iyi anlaştık. Köylere giderken beraberdik, her şeyi

paylaşırdık. Ankara ve Konya gibi büyük şehirlerde bu arkadaşlığı bulamıyorsunuz, kadın meslektaşlarla toplanıp bir şeyler yapma imkânımız olmuyor burada. Büyük şehir insanı yoruyor.” (G 14) sözleriyle müfettişliğinin ilk yıllarında kadın meslektaşlarıyla dayanışma içinde geçirdiği günlerine olan özlemini dile getirmektedir. Oysaki Ankara ve İstanbul gibi büyük şehirler kadın müfettiş sayısının en fazla olduğu illerdir, bir araya gelmek istenirse bu birlikteliklerin üç beş gibi sayılarla değil, daha çok müfettiş kadının katılımıyla gerçekleşme imkânı vardır. Bu tezatlığı bir görüşmecinin, “Ankara’da kadın müfettiş sayısı diğer illere göre fazla olmasına rağmen aramızda bir dayanışma, görüşme yok.” (G 7) şeklindeki ifadesi de doğrulamaktadır. Sonuç olarak, Ankara’da kadın meslektaşlar arasındaki ilişkilerin mesafeli, soğuk olmasının kadınları yalnızlaştırdığı ortaya çıkmaktadır. Oysaki çalışanların birlikte gerçekleştirecekleri sosyal etkinlikler, karşılıklı bilgi paylaşımında bulunmaya, eğlenmeye, zor zamanların üstesinden birlikte gelmesine olanak tanıyıp çalışanların iş tatminini ve motivasyonunu yükseltmektedir (Bektaş ve Erdem, 2015: 134). Bu nedenle kadın müfettişler arasındaki yalnızlaşma sonucunda arkadaşlık ilişkilerinin gelişmemesinin iş performanslarını olumsuz etkilediği söylenebilir. Bir diğer kadın müfettiş ise, bu yalnızlaşmanın normal olduğunu, çünkü müfettişliğin ketum davranmayı gerektirdiğini şu şekilde dile getirmektedir;

Ben iş odaklıyım. İşim heyecan veriyorsa başka bir şey aramam. İş tatmini sağladıktan sonra dostluk falan kalmıyor zaten, bir merhaba o kadar. Öğretmenlik yaparken günlere gidiyorduk, arkadaşımız çok oluyordu. Müfettişlikte öyle değil, bir iki arkadaşın olur, onlarla da samimi olamazsın. Hem güne gitsen ne olur, gitmesen ne olur, aradığım bir şey değil zaten. Müfettişlikte ketum olmalısın, meslek sorunlarını oturup konuşamazsın. Ancak iş tecrübelerini anlattırısın, onun dışında farklı konular hakkında konuşup insanların kafasında soru işareti uyandırmaya gerek yok. (G 11)

Yukarıdaki ifadeler kadın müfettişin, mesleki gözlem ve mesleki kabullerin etkisiyle hemcinsi olan meslektaşıyla dostluk kurmaktan kaçındığını göstermektedir. Öğretmenken kurduğu dostlukların kendisine zarar verecek cinsten olmadığını fakat müfettişlikte iş dışında görüşüp, daha yakın ilişkiler kurdukça karşı tarafa kendisiyle ilgili açık verebileceğinin endişesi içindedir. Aynı müfettişin, “Kadın kadını tutmaz, birbirlerinin ayağını kaydırmaya çalışırlar.”(G 11) sözleri kadın meslektaşlarını arkadaşı olarak görmediğinin, onlara güvenmediğinin ispatıdır. İşine odaklanmanın geri kalan her şeyi silmek anlamına geldiğini düşünmektedir. Zaten dayanışmanın ve dostluğun güven temeli üzerine kurulmadıkça bir anlam taşımadığı bilinmektedir. Kadın müfettişin güven kaybına nelerin neden olduğunun araştırılması önem taşımaktadır. Bu duruma çözüm yolu olarak,

müfettişler arasında bulamadığı samimiyeti öğretmenler arasından arkadaş edinerek yakalamaya çalışan bir kadın müfettiş düşüncelerini şu şekilde paylaşmaktadır:

Kadın dayanışması sıfır noktasında, kadın müfettişlerden hiçbir zaman arkadaşça, dostça davranışlar görmedim. Erkeklerle de bir yere kadar arkadaş olabilirsiniz, o nedenle iki arada bir deredesiniz. Müfettiş hanımlarla görüşmek yerine öğretmenlerle daha sıcak ilişkilerim olduğunu söyleyebilirim. Bu kadar az sayıda olmamıza rağmen, mesela bu bana çok dokunmuştur, dayanışma içinde olalım, birbirimizle belli zamanlarda görüşmek için kendimizi biraz zorlayalım, istersek zaman bulabiliriz fakat bu pek işleyen bir şey değil. Meslektaş dayanışması, hemcins dayanışması yok. Öğretmenken, öğretmen arkadaşlarımızla sinemaya, gezilere giderdik, çok keyifliydi. Öğretmenler bunu çok güzel yapıyorlar. Fakat ne oluyorsa oluyor, öğretmenlikten gelen o insanlar bu şekilde davranmaya başlıyorlar, incitici bir şey bu. (G 12)

Kadın meslektaşları ile dostluk kuramaması, erkek meslektaşları ile arkadaşlığın zaten sınırlı olması gerektiğine inanması kadın müfettişi yalnızlığa ittiği için zarar vericidir. Erkek ile kadının arkadaşlık yapamayacağı görüşü kadının ataerkil zihniyet ile hareket ettiğini göstermektedir. Kadın ile erkeğin arkadaşlığının erkeğin cinsiyetçi bakışı yüzünden mümkün olmadığını bir başka kadın müfettiş, “Elin adamlarıyla turnelere gidiyorsunuz. Erkek müfettişin bakışı, kadın da benim müfettiş arkadaşımdır bakışı değil de, cinsiyetçi bir bakış açısı. O erkek, sen kadınsın, cinsiyet kavramı ortaya çıkıyor. Haliyle bu seni de rahatsız ediyor, karşı taraf da rahatsız oluyor.” (G 11) şeklinde ifade etmektedir.

İş dışında bir sosyal hayatı, paylaşımında bulunabileceği bir arkadaş çevresinin olmayışı kadının desteğe ihtiyacı olduğu dönemleri erkek meslektaşlarına oranla daha zor geçirmesi demektir. Çünkü erkek müfettişlerin genelinin birbirlerine destek olup, açıklarını kapattıklarını bir kadın müfettişin, “Erkekler birbirlerinin açığını kapatırlar, birbirleriyle yumruk yumruğa dövüşseler de, yarın yine sarılırlar, birbirlerine destek olurlar. Birbirlerine karşı kin, nefret tutmazlar.” (G 11) sözleri ortaya koymaktadır. Yine bu doğrultuda görüş bildiren bir erkek müfettiş, “Erkekler birbirleriyle iyi anlaşıyorlar, daha iyi ilişkiler kuruyorlar. Kadınlar için daha zor bu. Kadınlar daha formel olmak zorundalar.” (G 22) diyerek kadınların ilişkilerinde resmi, mesafeli dururken; erkeklerin sıcak, samimi ilişkiler kurarak, birbirine zıt yönde davranış sergilediklerini göstermektedir. Erkekler gibi dayanışma içinde olmanın kadınlar için zor olduğunun belirtilmesinin altında, toplumda kabul gören, kadınların birbirini çekemedikleri inancının yattığı söylenebilir. Hem erkeğin hem kadının bu negatif tavır ve düşünceleri taşıması, erkek iktidarının güçlenmesine katkı

sağlamaktadır. Alınacak kararlarda söz sahibi olabilmeleri için dayanışma içinde hareket etmeleri gereken kadın müfettişler, bireysel tutum ve davranışlar sergiledikçe seslerini duyuramamakta, erkeklerin dediklerine göre hareket etmek zorunda kalmaktadırlar. Bir turne esnasında, konaklamaları için kadınların yerleştirildiği yer ile ilgili yaşanan sıkıntı kadın dayanışmasının önemini gözler önüne sermektedir;

Beylere iyi yerler veriliyor. Kadınların buna sesini çıkarmamasını istiyorlar. Mesela, Konya'da kalırken erkekleri öğretmen evine, benimle diğer kadın müfettiş arkadaşımı ıssız bir parkın yanındaki sporcuların ara sıra konakladıkları prefabrik kulübelere yerleştirdiler. Bir kız öğrencinin öldürüldüğü bir park, iki kadının orada dolaşması tehlikeli. Ben de gidip öğretmen evinden yer ayırdım, diğer arkadaş çekindi. Başkan uyumsuz der, hakkında olumsuz rapor verir diye. İşte burada kadın dayanışması olması gerekir. O itiraz etmeyip yalnız sen itiraz edince, adam da şöyle düşünüyor; bu her şeye itiraz ediyor zaten, bak diğeri sesini çıkarmıyor, demek ki o kadar da kötü değil kaldıkları yer. Sonunda orda kalmaya devam edin, diyor. Kadınlarda böyle bir şey var, beylere, grup başkanlarına yaranma durumu. Erkekler öyle buyurdu diye niye orada kalmak zorunda olayım ki, kendimi kendim koruyacağım dedim. Pazar günü öğretmenevine gittim, başkan beni orada görünce şaşırıldı. Orada kalmamız sıkıntılı, ya beyleri oraya gönderin ya da daha da olmazsa ordu evine gideceğim dedim. Sonradan bu olayı başkalarına anlatırken, Hanım ne yer beğenir, ne başka bir şey, diyor. Hâlbuki olay çok farklı. Yani hakkını savunursan uyumsuz oluyorsun. Orada başka imkân olmasa sesimi çıkarmayacağım ama imkân varken bizi böyle bıraktılar. Özellikle biz kadınları ezmek için bile bile yapıldı. (G 1)

İki kadın meslektaşın sorun karşısında birlik olup, beraber itiraz etmeleri haklılıklarına olan güvenlerini arttıracak, seslerinin daha gür duyulmasını sağlayacak ve en önemlisi de sorunun çözümünü hızlandırıcı etki yapacak bir unsurdur. Oysaki diğer müfettişin birlik beraberlikten uzak tavrı ikisini de olumsuz etkilemektedir. Erkek iktidarına boyun eğen kadın sesini çıkarmayıp, bir kadının kalması için sakıncalı olan yerde kalarak korku yaşamış, itiraz eden kadın da, “uyumsuz” adı altında yaftalanmıştır.

Yukarıdaki örnekten hareketle, kadın müfettişler arasında ortak bir tavır ve yardımlaşmanın olmayışı nedeniyle kadınların sorunlarını ifade etme noktasında zorlandıklarını, bu yönde çabalayanlarında azınlıkta kaldıkları gözlenmektedir. Bu açıdan azınlıkta kalma ve karar süreçlerinde yer alamama bir başka önemli kariyer engeli olarak göze çarpmaktadır.

3.5. Karar Süreçlerine Katılamama

Kadın müfettişlerden bazıları karar süreçlerine katılamamalarını sayılarının az olmasına bağlamaktadırlar. G 1 bu durumu şu şekilde ifade etmektedir;

Kadınlar çoğunluk olsa alınan kararlarda daha etkili olurlar. Öyle konular oluyor ki hepimiz ayrı düşünüyoruz ama erkeklerden biri bir şey söylemişse, diğer erkeklerde onunla aynı fikirde oluyorlar, onların dediği oluyor. Grupta üç erkek müfettişin arasında tek kadın olunca senin dediğin dikkate alınmıyor, üç kişi de aynı şeyi söylüyor. (G 1)

Erkek egemen bir çalışma ortamında kadın müfettişin sözlerinin değer görmesi için sayılarının artması gerektiğini belirten müfettiş, kadın sayısı artsa bile fikir birliği sağlanamadığında yine bir değişiklik olmayacağından söz etmemektedir. Kadın müfettişler arasındaki dayanışmanın oldukça zayıf olduğuna bir önceki başlıkta değinilmişti. Bu nedenle kadın müfettiş sayısının artmasının yanında kadınların birlik beraberlik içinde hareket etmeleri bilincine sahip olmaları gerekmektedir.

Bir diğer kadın müfettiş erkekler arasında kurulan resmi olmayan iletişim ağlarının alınan kararlarda söz sahibi olmada etkili olduğundan bahsetmektedir;

Kadın müfettişler iş dışında görüşmezler, erkekler gibi bir muhabbetleri yoktur. Erkekler iş dışında, birçok konu hakkında konuşmaktadırlar. Kadınlar öyle değil, söz söyleme çoğunluğumuz da yok, seslerimiz cılız çıkıyor. Birbirimizi destekleyip anlayacak çoğunlukta değiliz. Erkeklerde anlamış gibi yapıyorlar, bu da çok çirkin bir davranış bence. En azından yarıya yakın olmamız gerekiyor. Şu an kadın sayısı biz de çok az. Türkiye'nin bir utancı bu. (G 6)

Kadınların iş dışında kendi aralarında bu tip ağlar kuramamaları ve erkeklerin kurduğu ağlara da toplumsal kabuller dolayısıyla kadınların girememesi onları kararların tartışıldığı iş dışındaki ortamlardan uzak tutmaktadır. Oysaki informel iletişimin kuvvetli olması çalışanlar için birçok avantaj içermektedir. Çizelge 3.9'da bu avantajlar sıralanmaktadır;

Çizelge 3.9. İnfornel İletişimin Avantajları

✓ Örgütteki iletişim yükünün önemli bir kısmını taşıyarak, örgütün iletişim gereksinimini karşılamak bakımından formel iletişime yardımcı olur ve formel iletişimi tamamlar.
✓ Örgüt çalışanlarının moralini yükseltir ve örgütte birlik ruhunun gelişmesini sağlayarak, örgüte olan bağlılığı artırır
✓ İnfornel iletişim süreci iyi kullanıldığı takdirde, yöneticiler için etken bir yönetim aracı olabilir.
✓ İnfornel iletişim, dileklerin, şikâyetlerin ya da önerilerin üstlere ulaştırılmasında, aşağıdan yukarıya doğru iletişimin etken bir aracı olabilir.
✓ İnfornel iletişim, örgütün çevresindeki değişiklikleri zamanında haber almasına yardımcı olarak örgütlerde bazı önemli kararların zamanında alınmasını sağlar.
✓ İnfornel iletişim, örgütlerdeki takım çalışmasına ve görevlerin etkin ve verimli bir şekilde yerine getirilmesine yardımcı olur

Kaynak: (aktaran Bektaş ve Erdem, 2015: 135)

Kadının söz sahibi olabilmesi için erkek hâkimiyetinin son bulmasının gerektiğini belirten bir kadın müfettişin, bunun hangi yol ve yöntemlerle mümkün olacağına dair bir şey söylememesi durumu kabullenmişliğini göstermektedir;

Erkeklerle çalışmak zor tabiki. Kadınlarla gene anlaşırısın ama onlar da kaprisli olabiliyor. Yine de kadın sayısı fazla olunca kendimizi daha rahat hissedeceğimiz bir gerçek. Erkek sayısı çok olduğu zaman kadın kendini ifade edemiyor. Erkek hâkimiyeti kırılırsa, kadın söz sahibi olabilir. Sayı artınca şartlara etki etme fırsatın daha fazla olur. Şimdi erkekler belirliyor yani.
(G 11)

3.6. İş Aile Dengesinin Sağlanması

İş aile dengesi, çalışan bireyin aile ve iş sorumluluklarının birbirleriyle uyum içinde olması demektir (Kapız, 2002: 140). Görüşülen kadın müfettişlerin iş aile dengesini sağlamaya çalışırken yıprandıkları gözlenmektedir. Örneğin, evli ve çocuk sahibi müfettişlerin tamamı ailelerini ihmal ettikleri düşüncesindedirler. Her işe yetişmeye çalışırken çocuklarını ihmal ettiğini düşünen bir kadın müfettiş yaşadığı vicdan azabını şu şekilde dillendirmektedir:

Bir soruşturmam, bir incelemem olduğu zaman evdekiler yatar uyur, ben uyumam. Biz kadınlar olarak biraz daha görevimize bağlıyız, sorumluyuz. Öğretmenken de öyleydi. İşimi yapmadan asla ev işi yapmam. Önce devletin işi, sonra kendi işim. Her şeyi zamanında, titizlikle yerine getirmeye çalıştım, hiç yardımcım olmadı. Çocuklarımın yemeğini hazırlar, bırakır, öyle işe giderdim. Çoğu zaman çocuklarımı ihmal ettim. Eşim de okul idarecisi olduğu için onunda evde bulunma olasılığı olmuyordu. Küçük oğlum ilkokul ikideydi müfettiş olduğumda, boynuna anahtarı asardık, kendi eve gelir tek başına yemeğini yerdi. Yemese de haberimiz olmazdı, aç mı değil mi bilemezdim. Çocuklarımın, emekli ol anne, evimizde kal dedikleri çok oldu. Çocuklarımla ilgilenememenin vicdan azabını çok duymuşumdur. (G 14)

Çocuklarla ilgilenme görevinin anneye ait olduğu kabulünden yola çıkan kadın müfettiş, çocuğunu okul dönüşünde karşılayamamış olmasını veya çocuğun evde yalnız kalmasını annelik görevini yerine getiremediği şeklinde yorumlamaktadır. Oysaki çocuğun ilkokul ikinci sınıfta sorumluluk bilinci içinde okuldan eve gelip, yemeğini yemesinin çocuğu geliştirdiğini göz ardı etmektedir. Bu doğrultuda Aktaş, çalışan annelerin çocuklarının küçük yaşlarda bile daha bağımsız hareket eden, kendine yetebilen, sorumluluk sahibi, çevreye kolay uyum sağlayabilen çocuklar olduklarını belirtmektedir (Aktaş, 1994: 9). Ayrıca çocuklar annelerinin emekli olup, hep onların yanında kalmasını isterken, babalarından aynı tarz bir istekte bulunmadıkları tahmin edilebilir. Baba da idarecilik görevi üstlendiği için evde bulunma zamanı kısıtlıdır. Evde bulunmasını istedikleri kişinin babaları değil de anneleri olması çocukların kafasındaki geleneksel aile yapısı şablonundan kaynaklanmaktadır. Anne ve babanın ortak sorumluluğa sahip oldukları göz ardı edilmektedir. Bu durum yetişen nesillerin gelişme çağlarında zihinlerine belli cinsiyet görev ve kodlarının aile içinde yerleştiğinin kanıtıdır.

Bir diğer kadın müfettiş, mesleki seyahatleri nedeniyle ailesinin önemli günlerinde yanlarında olamamanın burukluğunu aktarmaktadır;

Mesleğe başladığım yıllarda çocuklarım küçüktü, bu durum beni çok etkiledi ve zor günler geçirdim. Dört beş hafta çocuklarımdan uzak şehirlerde kalmak zorunda oluyordum. Beni uğurlarken çok üzülüyorlardı. Mesela, Ardahan’da beş hafta kalmıştım, o dönem maddi imkânlarımda çok iyi değildi, gelip gidemedim arada. Kız kardeşimin düğününe katılamadım. Şehit cenazemize bile yetişemedim. Oğlumun ayağı kırıldı, bir hafta sonra yanında olabildim. Küçük oğlumun lise giriş sınavı olacağı günlerde Antalya’da görevdeydim, bu nedenle istediği okulu kazanamadı. Bunu hiç unutmam, benim yüzümden istediği puanı alamadı. Hayatımı işime göre düzenliyorum yani. Bir denge söz konusu. Devletin işi illa yapılacak disiplinine de sahibim. Şu var bu var deyip rapor almam, işim önemlidir. Ev ile ilgili her şeyle de ben ilgileniyorum. Temizliği, yemeği kendim yapıyorum. Hepsini yetiştirmeye çalışıyorum. (G 10)

Müfettişliğin genelde olumsuz etkilerinden bahseden kadın müfettiş, oğlunun istediği okulu kazanamamasının nedenini kendisinin Antalya’da turnede olmasına bağlamaktadır. Çalışan bir anne olduğu için çocuklarını ihmal ettiğini düşünmektedir. Ataerkil kültürün, çalışan anne çocuğuna gereken ilgiyi gösteremez, bunun sonucunda da çocuk başarısız olur yargısını kabullenmektedir. Oysaki çalışan anneler ve çocukları üzerindeki araştırmalar, sanılanın aksine, çalışan annenin çocuğunun olumsuz etkilenmediğini göstermektedir. Hatta çalışan annenin çocuğunun okul başarısı ve sosyal yönünün çalışmayan annenin çocuğuna göre daha yüksek olduğu belirtilmektedir (aktaran Aktaş, 1994: 8). Hayatını işine göre düzenlediğini söylemesi, dengenin işinden yana ağır bastığı sonucunu çıkarsa da, bu durum ev işlerine zaman ayırmadığı anlamına gelmemektedir. Evin temizliği, yemek yine kadından sorulmaktadır. Dışardan bir destek almayı bile düşünmeden evin tüm işlerine yetişmeye çalışması kadın olduğu için kendini evin tüm sorumluluğunu üstlenecek kişi olarak görmesinden kaynaklanmaktadır. Kadının ailedeki geleneksel rolünü içselleştirmektedir. Kocasının ev ile ilgilenmek gibi bir sorumluluğu olmadığı, “Ancak ben evden uzak olduğumda eşim ilgilenir ev ile.” (G 10) sözlerinden anlaşılmaktadır.

Turne görevi boyunca yüreğinin evde kaldığını, çocuklarının günü nasıl geçirdiklerini düşünerek endişe içinde olduğunu belirten bir kadın müfettiş o günleri şu şekilde ifade etmektedir;

Doğu’da görev yaparken ailem yanımda değildi, o zaman etkilendim. Kızım orta üç, oğlum ilkokul üçe gidiyordu, üç yıl ailem Ankara’da, ben Bitlis’te yaşadım. Uçakla git gel yapıyordum. Hatta bir gün hostes bana, siz de bizim kadar uçuyorsunuz dedi. Ayda üç kez uçuşum oluyordu. Aileniz hep üzüntü içinde oluyor. Ben şehir dışındayım. Babaları da ulaşılması güç bir bölgede çalışıyordu. Bir gün oğlum kapıyı açık unutmuş. Apartman görevlisi evimize hırsız girmiş sanıp, beni aramıştı. Düşünsenize küçücük çocuklar, evde yalnız kalmak zorundalar. Hangi işte olursanız olun, iş nedeniyle şehir dışına gittiğinizde aklınızın bir kısmı,

yüreginiz evinizde kalıyor. Acaba her şey yolunda mı, nasıllar deyip duruyorsunuz. Arada bir tükeniyordum ama yine de idare ediyordum. (G 5)

Müfettiş, şehir dışı turne görevinde olmasını ailesinin üzüntü kaynağı olarak görmektedir. Apartman görevlisinin de kapıyı açık gördüğü anda, şehir dışında görevde olan kadın müfettişi araması kadının evine sahip çıkması, çocuklarının yanında olması gerektiği inancının bir yansıması olarak değerlendirilebilir. Erkek normal olarak o saatte iştedir, ama evli ve küçük çocuğu olan bir kadının zaman fark etmeksizin evinden haberdar olması gerekir düşüncesi geleneksel kültürün bir kabulüdür. Peki mesleği ile ilgilenmesi beklenen zaman dilimi sınırlı mıdır diye bakıldığında, kadının hafta sonu dâhil, rahatsızlık boyutuna vardırarak bir şekilde, iş ile ilgilenmesi beklenmektedir;

Şimdilerde de şöyle durumlarla karşılaşıyorum; okuluna denetime gittiğim idarecilerden biri arıyor, bir form geliştirdim, öğretmenlerimi denetleyeceğim, forma bir bakar mısınız, diyor. Denetimdeyken ona, bir form geliştir, kriterler belirle, ona göre öğretmenlerini denetle demiştim. O şekilde yaparsan kontrol sende olur, öğretmen hazırlığını yapar, kuru kuru sınıfa girip çıkmanın hiçbir esprisi olmaz dedim. Hazırlamış, elektronik ortamdan yollamış ama insaf, cumartesi günü, saat dokuz buçuk, işten başka da bir hayatı olan bir anneyim aynı zamanda. Böyle sıkıntılar olabiliyor. Artık mesai saatleri içinde arayın diyorum. (G 5)

Bir diğer kadın müfettişin balayında bile çalıştığını belirtmesi özel hayatının mesleği tarafından kuşatıldığını göstermektedir;

Otuz iki yaşında evlendim, yedi yıllık bir evliliğim var. Balayında bile çalıştım, zaten başkan telefonumun açık olması şartıyla izin vermişti balayına çıkmama. Telefonla yönlendirdim işleri. İşkolik birisiyim. Sabaha kadar rapor yazdığım çok olmuştur. Çocuk uyuyunca geceleri çalıştığım yine oluyor, o zamanda eşimden çalmış oluyorum. Eşimden çok vakit çaldım. Şehir dışındaki bir soruşturma aylarca da sürebiliyor. Denetimde en az üç hafta şehir dışındasınız. Çocuk yokken idare ediyorsunuz ama çocuk olunca iş yaşantınızı sadece olması gerekenle sınırlı tutuyorsunuz. Düşünsenize üç hafta çoluğunuzdan çocuğunuzdan ayrı kalmak nasıl zor bir şey. (G 13)

Sonuç olarak, evli ve çocuk sahibi kadın müfettişlerin tamamı çocuklarını ihmal ettiklerini düşünerek, kendilerini suçlamaktadırlar. Oysaki Aktaş'a göre, önemli olan annenin çocuğu ile geçen zamanının uzun veya kısa oluşu değil, geçen zamanın kalitesidir. Çocuğun annesi ile olumlu bir iletişim içinde, güven, sevilme ve bağımsızlık ihtiyaçlarını giderebilmesi önem taşımaktadır (Aktaş, 1994: 10).

Ülkeden ülkeye zaman içinde değişim ve farklılaşma gösterse de, tüm toplumlarda, ev içi görevler ve çocuk/yaşlı bakımı kadının birincil sorumluluk alanı olarak görülürken, erkeğin birincil sorumluluğunun eve maddi kazanç sağlamak olduğu belirtilmektedir. Bu nedenle kadın daha çalışma yaşamına girmeden önce, cinsiyete dayalı dayatılan sorumluluklar nedeniyle eşitsizliğe uğramaktadır (Özkaplan, 2013: 5). Bu eşitsizlik kadın çalışma yaşamına girdikten sonra kadının kariyer engeli olarak önüne çıkmaktadır. Çalışan kadının görevinde yükselebilmesi için erkek ve kadının eşit sorumluluk almasının gerekliliğini bir kadın müfettiş şu şekilde belirtmektedir:

Evde çocukla sadece kadın ilgileniyor, eşi hiçbir sorumluluk almıyorsa, zaten kadın gidip yönetici olamaz. Koşullar eşit değil ki. Buradaki yönetici arkadaşlar yeri geliyor hafta sonları çalışıyorlar, yeri geliyor eve çok geç saatlerde dönüyorlar. Ben rasyonel bakmaya çalışıyorum. Kadının yönetici olmak istemesi yetmiyor ki, bu şartları kaldırabilecekler mi, mutlu olacaklar mı diye düşünmek lazım. Bu sorunun devlet eliyle, kotalar koyularak çözüleceğini sanmıyorum, toplumun genel anlayış biçiminin değişmesi gerektiğine inanıyorum. Evde koca diyecek ki, bu çocuğu ortak yaptıysak ben de sorumluluk taşıyayım, kadın da kariyerine devam etsin. İlla da benim kariyerim diye direkt meme noktasına gelirse erkek beyni, o vakit değişme başlar. Toplum olarak bu noktada değilseniz devlet size ne yaparsa yapsın düzelmeye olmaz. Kâğıt üstünde yasalarla olmuyor, yaşayış biçimine bakmalı. Evde erkeğin eşine saygı göstermesi, kariyer yapmak istiyorsa destek olması gerekir. (G 3)

Kadın müfettiş, evli bir kadının yöneticilik tarzı bir göreve yükselebilmesi ve o görevde başarı elde edebilmesinin yolunun eşler arasındaki anlayışlı ortamdan geçtiğini belirtmektedir. Saygı ve anlayış kültürünün yer almadığı bir aile ortamında kadın erkek eşitliği olmayacağı için kadın potansiyelini gerçekleştiremeyecektir. Devletin ve kanunların bu duruma çare olmayacağını belirten müfettiş, tam tersine devletin ataerkil ilişkilerin örülmesindeki kurucu rolünün farkında değildir. Connell'e göre, devlet, evlilik ve annelik gibi kurum ve ilişkileri düzenleyerek, 'kocalar', 'karılar', 'anneler' gibi toplumsal cinsiyet düzeninin toplumsal kategorilerini oluşturmaktadır. Bu kategoriler yoluyla devlet ataerkil yapının çıkarına uygun olarak iktidarını kurmaktadır (Connell, 2017: 195).

Meseleye benim gibi bakanlar çok değil. İşimi bitireyim de evime, çocuğuma gideyim diye düşünüyorlar. Bebeği olan arkadaşlarımız oldu son zamanlarda, onlar eve endeksli tabi. Benim iki çocuğumda büyümüş olduğundan onlardan şanslı görüyorum kendimi. Şu anda bu ihtiyacımı Pdr alanına kendimi atmakla gideriyorum. Bir yenilik olmuyorsa kendim yaratmalıyım." (G 4)

Yukarıdaki ifadelerde kadın müfettişler, erkek ile kadının koşullarının eşit olmadığını vurgulamaktadırlar. Çünkü, kadınların çalışma yaşamına girmesinin geleneksel kadınlık rollerinde bir değişiklik yapmaması kadınları aşırı derecede yormakta ve yıpratmaktadır (Koray, 1992: 120-121).

3.7. Rol Model Olarak Kadın

Mentor, “destekleyen, öğreten, yol gösteren, akıl veren, akıl danışılan ve rol model olan deneyimli kişi” anlamında kullanılmaktadır (panel.gelisim.edu.tr, 2018). Mentorluk sürecinde tecrübeli birinin daha az deneyimli birisine yaşam amacına ulaşması için yol göstermesi, rol model olması söz konusudur. Bu süreç içinde güven, büyüme ve öğrenme isteğini barındırır.

Çalışmada görüşülen kadın ve erkek müfettişlerin rol model sahibi olup olmadıkları çizelge 3.10 ile ifade edilmektedir:

Çizelge 3.10. Rol Model Sahibi Olma

Rol Model Sahibi		Rol Model Sahibi Değil	
Kadın % 43,75(7 kişi)	Erkek %16,6 (1kişi)	Kadın % 56,25 (9 kişi)	Erkek % 83,4 (5 kişi)
G1,G2,G3,G4,G9,G10,G12	G22	G5,G6,G7,G8,G11,G13,G14, G15, G16	G17, G18, G19, G20, G21

Kaynak: Araştırmacı tarafından görüşme verileri ile oluşturulmuştur.

Kadın müfettişlerin rol model sahibi olmanın kendilerinde ilerleme isteği uyandırabilecek güçlü bir uyarıcı olduğunun farkında olduklarını, bir kadın müfettişin, “Rol modelim olsa başka şeyler için çaba gösterirdim; demek ki yok.” (Gülüyor) (G 7) şeklindeki cümlesi ortaya koymaktadır. Fakat görüşülen kadın müfettişlerin % 56,25’i bir rol modele sahip değilken, %43,75’lik kesiminin bir rol modeli olması bu konuda eksik

kalındığını göstermektedir. Erkek müfettişlerde ise % 83,4'ün rol modeli olmadığını belirtmesi toplumun erkek egemen yapısından dolayı erkek müfettişlerin bir rol modele ihtiyaç duymadıkları şeklinde yorumlanabilir. Kadınlar için ise özellikle bir kadın rol modelin cam tavanı aşmada kritik rolü bulunmaktadır. Bu doğrultuda rol modeli olduğunu belirten kadın müfettişlerin başarılı, toplumun saygı duyduğu kadınları rol model aldıkları tespit edilmiştir. Onlar başarabiliyor ise ben de başarabilirim, diyerek önlerine çıkan engelleri aşmaları için güç elde etmektedirler. İçinde yetiştiğimiz ataerkil değerlerin baskın olduğu toplumda, bir kadının müfettiş olmaya karar verip, zorlayıcı bir takım aşamalardan geçmesi erkeğe kıyasla daha güçtür. Bu nedenle kadın müfettişlerin erkek müfettişlere nazaran rol model sahibi olanlarının sayısının fazla olması beklenen bir sonuçtur. Kendinin rol modeli olmadığını, ancak çoğu kişi tarafından rol model alındığını, “Beni çok örnek alan oldu. Ben de onun gibi olayım dediğim hiç kimse yok şu an da, keşke olsaydı.” (G 5) şeklindeki sözleriyle ifade eden kadın müfettiş, rol model sahibi olmasının geleceğini şekillendirmede kendisine katkı sağlayacağına işaret etmektedir. Ayrıca sözlerinin devamında, üniversitede okul yönetimi ve denetimi derslerine girerek öğrencilere rol model olduğunu belirtmektedir;

Geçen yıl Hacettepe üniversitesinde okul öncesi bölümünün üçüncü sınıflarına okul yönetimi ve denetimi dersi veriyordum. Gördüm ve anladım ki, gençler Türkiye'nin eğitiminin gerçeklerinden bihaberler. Bu yıl onlar staj yaparken alanda karşılaştık. Koşup yanıma geldiler. Niye bu sene gelmediniz, siz bize ne kadar çok şey anlatıyordunuz, dediler. Okul yönetimi denetimi dersinin yüz tane slaytı var, her yerden bir tıkla bulursun ama yaşanmışlıklar öğretiyor. Bölüm başkanı benim hocamdı, bu dersi verdirmek için çok kişi bulurum ama senin gibi işleyemezler dersi, sen onlara rol modelsin, diyerek beni motive etti. Devam etmek isterdim ama sabah dokuzdan on ikiye kadar üniversitede, sonrasında da kurumda çalışmak çok yordu beni. Sınavı, projesi, vizesi, bütünlemesi var. Hepsi yorucu. (G 5)

Kendisinin öğretmenler için rol model oluşturduğunu belirten bir diğer kadın müfettiş, “Bir kadını müfettiş olarak gördükleri zaman hiç bir şey söylemenize bile gerek yok zaten.” (G 8) diyerek müfettişlik mesleğinde kadınların sayılarının artmasının neden gerekli olduğunun da cevabını vermektedir. Özellikle kadın öğretmenler müfettiş bir kadınla karşılaştıklarında kariyerlerini müfettişlik mesleğine geçerek devam ettirmeleri yönünde istek duymaktadırlar. Kadın müfettişler de istekli kadın öğretmenlere yol gösterici, motive edici konuşmalar yaptıklarında bu örnekteki gibi olumlu sonuçlar alınabilmektedir. Yine aynı müfettişin, “Ankara’da ders denetimine girdiğim bir kadın öğretmen ile sonrasında özel görüşmek istedim. Müfettiş olması yönünde teşvik ettim onu

ve bakanlık müfettişi oldu. Müfettişliği nasıl yürütüyorsunuz, çocuğunuz var mı, olumsuz yönleri nelerdir gibi sorular sordu. Bunun ne derece etkili olduğunu bilmiyorum ama o yıl sınava girdi ve müfettiş oldu.” (G 8) sözleri kadın müfettişin müfettişlerce örnek alınması gereken bir tutum sergilediğini göstermektedir. Öğretmene destek olup, kariyerinde ilerlemesi için önünü açmaktadır. Burada müfettişin dikkat etmesi gereken bir nokta da kullandığı dildir. Yolunda gitmeyen nedir, sorun nedir, neye kalkıştığının farkında mısın gibi negatif sorular yerine; neler yolunda gidiyor, üstesinden gelmek zorunda olduğun sorunlar neler, sence bunun sonrasında nasıl ilerlemelisin gibi pozitif sorularla meseleye yaklaşılmalıdır. Çünkü pozitif sorular motive eder ve destekler (www.tegep.org, 22.02.2018). Aynı doğrultuda kadın müfettiş sayısının artması demek, mesleğe yeni başlayan kadın müfettişler için de rol model oluşması ve adımlarını daha emin atmaları anlamına gelecektir (Babaoğlu, 2011: 138).

Ayrıca çocuk sahibi kadın müfettişler çocuklarına da rol model olmaktadır. Yapılan araştırma sonuçlarına göre, annesi çalışan kız çocukları annelerini rol model alıp, kendilerine yüksek eğitimsel ve mesleki hedefler koymakta güdülenmektedirler (aktaran Aktaş, 1994: 36). Kızlarına rol model olduğunu belirten bir kadın müfettiş, “Öğretmen anne ile müfettiş annenin çocuklarına verdiği katkı bir değil. Burada müfettiş kelimesini kullanmayıp, pozisyonunda ilerlemiş anne diyelim. Ben çocuklarıma daha üst perdeden bakabilmeleri adına katkı sağladığıma inanıyorum. Onlara rol model oluyorum. Anneleri olarak ufuklarını genişletiyorum.” (G 9) sözleriyle çalışan bir anne modelinin çocuklarında yarattığı olumlu etkiyi vurgulamaktadır. Çocuk aile ortamında annesinin de babası gibi iş sahibi, kendini saygın hissettiren bir meslekte çalıştığını görünce, kadın erkek eşitliği kültürünü benimseyip, geleneksel rol değerlerinden uzaklaşacaktır. Bir önceki başlıkta örneklendirildiği gibi, kadın müfettişler çocuklarını ihmal ettiklerini düşünüp üzülme yerine, onlara iyi birer rol model oldukları için mutluluk duymalıdır.

Cam tavan konusunun işlendiği bu bölümde görünmez politikalar, mücadeleci olamama, kraliçe arı sendromu, kadın dayanışması, karar süreçlerine katılamama, aile iş dengesi ve rol model olarak kadın temel başlıkları üzerinden kadın müfettişlerin kariyer engelleri yine kendi görüş ve tecrübeleri çerçevesinde değerlendirilmiştir. Bölüm içinde ifade edilen örneklerden ve literatürdeki bilimsel verilerden ve çalışmalardan hareketle cam tavan engelini maruz kalan müfettişlerin özellikle kayırmacılık ve dayanışma eksikliğinden olumsuz etkilendikleri gözlemlenmektedir.

SONUÇ

Toplumsal cinsiyet bağlamında kadınlık; toplum tarafından şekillendirilen, kişinin tüm karar mekanizmalarında etkisi olan iktidar ilişkileriyle örülü bir kimlik şekillenmesidir. Kişi kimlik şekillenmesinde söz sahibi olduğu oranda kendisini özgür hisseder aksi takdirde kimliği onu sınırlandırır. İktidarı elinde tutan tarafın diğeri üzerinde hakimiyet kurarak onun kimlik oluşumuna müdahale etmesi söz konusudur. Bu bağlamda maarif müfettişi kadınların kariyer yaşamlarında karşılaştıkları engellerin kadınlık kimlikleri ile ilişkisinin incelendiği çalışmada iktidar ve güç ilişkileri üzerinde duruldu.

İktidarın varlığını sürdürebilmesi için kadın ve erkek doğumlarından itibaren kendilerine atfedilen toplumsal cinsiyet rollerine maruz kalmaktadırlar. Böylece kadın ve erkek kimlikleri toplumsal baskılara maruz kalarak şekillenmekte, bu durum kadının davranışlarına, görüntüsüne ve aldığı her karara, kısacası hayatının her anına yansımaktadır. Kadın kimliği erkek tahakkümü altında şekillendiği için kadının kendisi olarak var olabilmesi birtakım güçlükleri göğüslemeyi gerektirmektedir. Kadın müfettişlerde, bir kadın olarak kadın müfettiş kimliğini elde edip sürdürebilmek için mücadele göstermektedirler. Bu mücadelelerden en önemlisi cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili olmaktadır. Toplumda birçok konuda olduğu gibi, mesleklerini icra ederken de cinsiyet ayrımcılığına maruz kalmaktadırlar. Çalışmada erkek iktidarının kadın üzerindeki tahakkümünün varlığını ortaya koyacak şekilde müfettişlik mesleğinde cinsiyet ayrımcılığının yaşandığı tespit edildi. Kadın görüşmecilerin %38'i (6 kişi) müfettişlik mesleğinde kadın olmanın getirdiği hiçbir olumsuzluk yaşamadığını, cinsiyet ayrımcılığına uğramadığını belirtirken, %62'si (10 kişi) meslek yaşantılarında cinsiyet ayrımcılığına uğradıklarını dile getirdi. Yapılan görüşmeler daha derinlemesine incelendiğinde, dile getirilenlerin yanında sessiz kalınan ve yok sayılanlar çözümlendiğinde ise sonuçlar farklılaşmaktadır. Meslek yaşamında cinsiyet ayrımcılığı ile karşılaşmadığını belirten altı kadın görüşmecinin tamamı görüşmenin ilerleyen bölümlerinde erkek egemen ideolojinin hâkim olduğu bir yapılanmanın altında görev yaptıklarını ortaya koyan ifadelerde bulunmuşlardır. Sistemi sorgulamadan içselleştirdikleri, iktidarın gücü karşısında kendi ezilmişliklerini göremedikleri ortaya çıkmaktadır. Cinsiyetleri nedeniyle ayrımcılığa uğramalarını normalleştirdikleri gözlenmektedir. Zaten çağdaş toplumun en önemli iktidar aracı bireyleri normallikleri ölçüsünde dikkate almaktır.

Hem meslek yaşamlarında, hem özel hayatlarında sırtlarında ağır bir yük olan ataerkil toplum değerlerinin ağırlığı altında ezilmemek için bazıları boşanmayı seçmekte, bazıları hiç evlenmemeyi, evli olanlar da aile değerlerini sorumlulukların paylaşıldığı bir aile özlemi ile inşa etmektedirler. Kadın oldukları için fikirlerine değer verilmediğinde uğradıkları haksızlıklara seslerini çıkarmak istemekte, fakat sayıca az olmaları ve normalleştirilmiş bu durumun sorgulanmasının toplumdan dışlanmak anlamına gelmesi onları kabullenen konumuna indirgemektedir.

Ataerkil değerlerin kadın müfettişlerce içselleştirildiği kafalarında oluşturdukları kadın ve erkek şablonuna uygun davranışlara yönelmelerinden anlaşılmaktadır. Kadın müfettiş çalışan bir kadın olmasına rağmen ev ile ilgili sorumluluğun önemli bir kısmını da omuzlamakta, eşini kendisine yalnızca yardımcı olarak görmektedir. Üstlendiği yükün ağırlığının farkında olsa bile toplumsal kabuller doğrultusunda kadın olmasının gerektirdiği şekilde davrandığı için bu durumu sorgulamamaktadır. Farkında olmadan ataerkil kültürün taşıyıcısı konumuna gelmektedir.

Erkek iktidar sisteminin bir parçası haline gelen kadın müfettişlerin kendi cinsiyetlerine yabancılaşmaları da söz konusudur. Müfettişliğin erkek egemen bir meslek olduğundan yola çıkan kadın müfettişler cinsiyetsizleşerek kendilerini mesleğe kabul ettirebildiklerini düşünmektedirler. Müfettişlik mesleğine başlamasının tesadüfi olduğunu dile getiren müfettişlerin, müfettişliği kariyer hedeflerine almamalarının nedeni de denetimi erkeklerin uğraş alanı olarak görmeleridir. Kariyer planlarında cinsiyet eşitsizliğinin payı olduğunu farkında olmadıkları söylenebilir.

Kadın müfettişler, müfettişlik mesleğinde özgüvenin oldukça önemli rol oynadığını, kendilerinin de bu özgüvene sahip olduklarını ifade etmelerine rağmen, özgüvenlerini kariyer basamaklarını çıkmak için kullanmamaktadırlar. Çoğunluğu vizyon sahibi değillerdir, kariyer planları bulunmamaktadır. Kariyerlerinde ilerlemelerinin adil bir sınav sistemi ile mümkün olacağını, fakat şu anda mevki makam sahibi olmaya giden yolda liyakata önem verilmediğini belirtmektedirler. Birilerinin kayırmasıyla ilerlemenin etik olmadığını vurgulamaktadırlar. Kayırmacılığı normalleştirmektedirler, itirazda bulunmaya teşebbüs bile etmemektedirler. Bu durumda aralarındaki dayanışma eksikliğinin payı bulunmaktadır. Bireysel olarak mücadele vermenin bir sonuç doğurmayacağını dile getirmelerine rağmen iktidarın dayanışma yollarını tıkamak için müdahalelerde bulunduğu göz ardı edilmektedir. Bu müdahaleler toplumsal yaşam içinde sıradanlaşmaktadır.

Çalışmanın temelinde maarif müfettişi kadınlar genelde tüm çalışan kadınların kariyer engellerinin nasıl aşılacağı noktasında var olan haklarını taşıyacak güce nasıl sahip olabileceklerine odaklanmak gerekmektedir. Bunu kendilerini ve birbirlerini güçlendirerek, bir araya gelip güçlenme mücadelesi vererek başarabilirler. Çünkü kadınlara dayatılan baskılar ve sınırlamalar tarihsel olarak üretilmektedir, aşılabılır ve değiştirilebilirdir. Yeni bir takım öznellikler geliştirilerek kadın kimliğinin dayatmış olduğu sınırları aşabilmenin uğraşı verilmelidir.

Bu doğrultuda kadınların sahip oldukları özgüvenlerini kariyer basamaklarını çıkarken nasıl kullanacakları konusunda kariyer gelişimleri seminerleri düzenleyerek bilgi sahibi olmaları sağlanabilir. Hizmet içi eğitimlerin ana teması kariyer gelişimi olabilir.

Görevde yükselmeler belirli nesnel kriterler çerçevesinde yapılan sınavlarla mümkün olmalıdır. Adil bir şekilde görevlendirmeler yapılmalıdır.

Kadınların hem işte hem evde iki vardiyalı çalışmasına ve çocuğun sorumluluğunun yalnızca annenin sırtına yüklenmesine anne, baba ve devlet destekli bütüncül politikaları uygulamaya geçirerek çözüm üretilmelidir.

Kariyer sahibi kadınların güçlendirici başarı ve tutunma mücadelelerinin hikayelerinin paylaşıldığı mecralar oluşturulmalıdır. Dayanışmanın kadını güçlendirici etkisinin farkına varılması sağlanmalıdır.

Sonuç olarak toplumsal cinsiyet meselesinin sadece kadınların meselesi olmadığı, tüm bireylerin özgürlük meselesi olduğunun farkında olunmalıdır. İktidarla mücadele etmenin yaşamsal ve zihinsel bir dönüşüm ile başarıya ulaşacağı bilincinde olunmalıdır. Hem düşünsel hem de pratik olarak sürekli bir sorgulama ilişkisi içine girerek kişiyi şekillendirmekte olan iktidar stratejilerinin kişinin lehine çevrilebilmesi mümkündür.



KAYNAKÇA

- Abadan Unat, N., Erder, T., Kandiyoti, D. ve Kıray, B. M. (Editörler) (1995). *Türk Toplumunda Kadın* (İkinci Baskı). İstanbul: Araştırma, Eğitim, Ekin Yayınları, 16.
- Acker J. (1990). "Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations", *Gender and Society*, 4(2), 139-158.
- Acuner, S. ve Sallan, S. (1993). "Türk Kamu Yönetiminde Yönetici Kadınlar". *Amme İdaresi Dergisi*, 26 (3), 77-92.
- Akar, N. (2017). *Çalışma Yaşamında Sessizlik Olgusu* (Birinci Basım). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Akdemir, B. ve Çalış Duman, M. (2017). "Kadın Çalışanların Performansında Cam Tavan Sendromu Engeli!". *International Journal of Academic Value Studies*, 3(15), 517-526.
- Akıncı, Z. (2002). "Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama". *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4, 1-25.
- Aktan C. C. (2011). *Yolsuzlukla Mücadele Stratejileri*. Ankara: Hak-İş Yayınları, 58.
- Aktaş, Y. (1994). "Çalışan Anne ve Çocuğu". *Yaşadıkça Eğitim Dergisi*, 36, 7-11.
- Altınışik, S. (1997). "Örgütsel Etkililikte İş Doyumunun Etkisi". *Eğitim Yönetimi Dergisi*, 3 (2), 135-153.
- Arabacı, İ. B. (199). "MEB Teftiş Politikası", *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 5(20), 545-575.
- Arat, N. (1986). *Kadın Sorunu* (İkinci Basım). İstanbul: Say Yayınları, 185.
- Argon, T. (2016). "Öğretmen Görüşlerine Göre İlkokullarda Yöneticilerin Kayırmacılık Davranışları", *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 24 (1), 233-250.
- Aydın, A. (1995). "Cumhuriyet Döneminde Uygulanan Eğitim Uzmanı Yetiştirme ve İstihdam Politikalarının Değerlendirilmesi". *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 1 (2), 219-227.
- Aydın, İ. (2009). *Türk Eğitim Yönetiminde Öncü Kadınlar-1* (Birinci Basım). Ankara: Pegem Akademi, vii, 33, 35, 36, 37, 38.
- Aydın Yılmaz, S. (2015). "Kadın Hareketinde Yeni Bir İvme: Toplumsal Cinsiyet Adaleti" *Turkish Policy Quarterly*, 13 (4), 107-115.
- Aytaç, S. (2005). *Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi Planlanması Gelişimi ve Sorunları* (İkinci Basım). Bursa: Ezgi Kitabevi, 2, 3, 27, 28, 68, 71, 136, 269.
- Babaoğlan E. (2011). "Birkaç Kadın Denetçiden Biri Olmanın Zorlukları", *Amme İdaresi Dergisi*, 44(4), 121-144.

- Başak, S. (2009). “Cam tavanlar”. *KÖK Araştırmalar KÖK Sosyal ve Stratejik Araştırmalar Dergisi*, 11(2), 119-132.
- Bedük, A. (2005). “Türkiye’de Çalışan Kadın ve Kadın Girişimciliği”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 3 (12), 106-117).
- Bektaş, M., Erdem, R. (2015). “Örgütlerde İnfomal İletişim Süreci: Kavramsal Bir Çerçeve”. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(1), 125-139.
- Berktaş, F. (2016). *Tek Tanrılı Dinler Karşısında Kadın: Hıristiyanlıkta ve İslamiyette Kadının Statüsüne Karşılaştırmalı Bir Yaklaşım* (Altıncı Basım). İstanbul: Metis Yayınları, 24.
- Bilgin, A. (2001). “Kadınların Varolma Yolları”. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(1), 43-48.
- Bora, A. (2016). *Kadınların Sınıfı: Ücretli Ev Emeği ve Kadın Öznelliğinin İnşası* (Yedinci Baskı). İstanbul: İletişim Yayınları, 22.
- Bozak, A. (2017). Maarif Müfettişlerinin Denetim Sistemi Hakkında Yapılan Yasal Düzenlemelere ve Müfettişlik Mesleğine İlişkin Görüşleri, *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(38), 90-110.
- Büte, M. (2011). “Kayırmacılığın Çalışanlar Üzerine Etkileri ile İnsan Kaynakları Uygulamaları İlişkisi: Türk Kamu Bankalarına Yönelik Bir Araştırma”, *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15 (1), 383-404.
- Carabine, J. (2001). “Unmarried Motherhood 1830-1990: A Genealogical Analysis”. M. Wetherell, S. Taylor ve S. J. Yates (Editörler). *Discourse as Data: A Guide for Analysis*. London: Open University and Sage, s. 267-310.
- Çağatay, N., Soysal, Y. N. (2015). “Uluslaşma Süreci ve Feminizm Üzerine Karşılaştırmalı Düşünceler”. Ş. Tekeli (Editör). *1980’ler Türkiye’sinde Kadın Bakış Açısından Kadınlar*. Altıncı Baskı. İstanbul: İletişim Yayınları, s. 291-300.
- Çakır, S. (2013). *Erkek Kulübünde Siyaset: Kadın Parlamenterlerle Sözlü Tarih* (Birinci Baskı). İstanbul: Versus Kitap, 33.
- Çelik, H., Ekşi, H. (2008). “Söylem Analizi”. *Eğitim Bilimleri Dergisi*, 27(27), 99-117.
- Çelikten, M. (2004). “Okul Müdürü Koltuğundaki Kadınlar: Kayseri İli Örneği”. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1 (17), 91-118.
- Çelikten, Y., Özkan H. H. (2017). “Milli Eğitim Sisteminin Örgütsel Yapısı ve Maarif Müfettişleri Alt Sisteminin İşleyişi”. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 7(13), 965-990.
- Çitçi, O. (2011). “1979’dan 2010’a Neoliberal Dönemde Kadın Memurlar”. S. Sancar (Editör). *Birkaç Arpa Boyu... 21. Yüzyıla Girerken Türkiye’de Feminist Çalışmalar*. (Birinci Baskı). İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları s. 415-457.

- Çitçi, O. (1982). *Kadın Sorunu ve Türkiye’de Kamu Görevlisi Kadınlar* (Birinci Basım). Ankara: TODAİE Yayınları,
- Connell, R. W. (2017). *Toplumsal Cinsiyet ve İktidar* (Üçüncü Basım). İstanbul: Ayrıntı Yayınları, 195.
- Dedeoğlu, S. (2016). “Türkiye’de Yeni Kapitalizm ve Kadın İstihdamı: Malatya, Şanlıurfa ve Adıyaman Örneğinde Talep Yönlü Bir Analiz”. M. Yaman ve S. Dedeoğlu (Derleyenler). *Kapitalizm, Ataerkillik ve Kadın Emegi: Neoliberal ve Muhafazakâr Dönem*. Birinci Baskı. İstanbul: Sosyal Araştırmalar Vakfı, s. 47-81.
- Durakbaşı, A. (2017). *Halide Edib, Türk Modernleşmesi ve Feminizm* (Yedinci Basım). İstanbul: İletişim Yayınları, 119, 120.
- Ecevit, Y. (2011). “Toplumsal Cinsiyet Sosyolojisine Başlangıç”. Y. Ecevit ve N. Karkiner (Editörler). *Toplumsal Cinsiyet Sosyolojisi*. Birinci Baskı. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını, s. 2-25.
- Ergen H. ve Eşiyok İ. (2017). “Okul Müdürlerinin Ders Denetimi Yapmasına İlişkin Öğretmen Görüşleri”. *Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(1), 2-19.
- Foucault, M. (2015). *İktidarın Gözü* (Üçüncü Baskı). İstanbul: Ayrıntı Yayınları, 23, 48, 95, 157, 161,
- Foucault, M. (2016). *Cinselliğin Tarihi* (Yedinci Basım). İstanbul: Ayrıntı Yayınları, 27, 69, 70
- Foucault, M. (2017). *Hapishanenin Doğuşu* (Yedinci Basım). Ankara: İmge Kitabevi, 256.
- Gök, F. (2015). “Türkiye’de Eğitim ve Kadınlar”. Ş. Tekeli (Editör). *1980’ler Türkiye’sinde Kadın Bakış Açısından Kadınlar*. Altıncı Baskı. İstanbul: İletişim Yayınları, s. 161-175.
- Göksel, H. (2012). “Michel Foucault’da İktidar Kurma Pratikleri: Türkiye’de Kadın Bedenini, Namusu ve Şiddeti Yeniden Düşünmek”. *Cogito Dergisi*, Sayı: 70-71, 344-370.
- Göle, N. (2014). *Modern Mahrem* (On ikinci Basım). İstanbul: Metis Yayıncılık, 11.
- Gül, H., Oktay, E. (2009). “Türkiye ve Dünya’da Kadınların Çalışma Hayatında Yaşadıkları Cam Tavan Algıları Üzerine Kavramsal Bir Çalışma”. *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12(18), 421-436.
- Gültekin, S. ve Altuntop, S. (2014). “İnsan Kaynakları Yönetiminde Temel İlkeler”. S. K. Gül ve A. E. Alaç (Editörler). *Güvenlik Sektöründe İnsan Kaynakları Yönetimi*. Birinci Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık, s. 43-61.
- Günindi Ersöz, A. (2015). “Özel Alan/ Kamusal Alan Dikotomisi: Kadınlığın ‘Doğası’ ve Kamusal Alandan Dışlanmışlığı”. *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*, 18 (1), 80-102.
- Haktan Ç. C. (2001). “Siyasal Ahlak ve Siyasal Yozlaşma”. Ç. C. Haktan (Editör). *Yolsuzlukla Mücadele Stratejileri* (Birinci Baskı). Ankara: Hak-İş Yayınları.

Heywood, A. (2015). *Siyasetin Temel Kavramları*. Ankara: Adres Yayınları, 44, 52.

İnandı, Y., Özkan, S., Peker, S. ve Atik, Ü. (2009). “Kadın Öğretmenlerin Kariyer Geliştirme Engelleri”. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5 (1), 77-96.

İnternet:https://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/td_v2.goruntule?sayfa_no_ilk=105&sayfa_no_son=105&sayfa_no=106&v_meclis=1&v_donem=23&v_yasama_yili=&v_cilt=18&v_birlesiiinternetm=087 05.10.2017’de alınmıştır.

İnternet:<https://www2.tbmm.gov.tr/d23/7/7-3941c.pdf>, 05.10.2017’de alınmıştır.

İnternet:https://sgb.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2017_09/08151328_meb_istatistikleri_orgun_egitim_2016_2017.pdf 10.11.2017’de alınmıştır.

İnternet:<http://www.ulkemicin.com.tr/upload/files/bilgikitleri/ACEV-A5-KITAPCIK-220615-SON.pdf> 12.12.2017’de alınmıştır.

İnternet:<https://dictionary.cambridge.org/tr/s%C3%B6zl%C3%BCk/ingilizce/male-gaze> 12.12.2017’de alınmıştır.

İnternet:<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2017/04/20170422-6.htm> 11.10.2017’de alınmıştır.

İnternet:http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2017.pdf 12.12.2017’de alınmıştır.

İnternet:https://www.unicef.org/turkey/pdf/_gi18.pdf 02.01.2018’de alınmıştır.

İnternet:<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/04/20160413-10.htm> 12.01.2018’de alınmıştır.

İnternet:https://www.kayseri.bel.tr/uploads/yonetmelikler/kamu_kurum_ve_kuruluslarinda.pdf 20.01.2018’de alınmıştır.

İnternet:<https://www.tuseb.gov.tr/enstitu/tacese/-g-c-statistikleri-2017> 01.02.2018’de alınmıştır.

İnternet:https://www.kayseri.bel.tr/uploads/yonetmelikler/kamu_kurum_ve_kuruluslarinda.pdf 20.01.2018’de alınmıştır.

İnternet:<http://ka-der.org.tr/ka-der-geleneksel-8-mart-karnesini-yayinladi/> 02.02.2018’de alınmıştır.

İnternet:<http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/istatistikler/kamu-personeli-istatistikleri> 02.02.2018’de alınmıştır.

İnternet:<http://ka-der.org.tr/ka-der-geleneksel-8-mart-karnesini-yayinladi/> 22.12.2017’de alınmıştır.

İnternet:<http://www.temsen.org.tr/milli-egitim-bakanliginda-kadin-olmak/> 25.12.2017’de alınmıştır.

- İnternet:http://panel.gelisim.edu.tr/assets/ck/upload/files/Akran_Mentor_El_Kitab%C4%B1.pdf 12.10.2017'de alınmıştır.
- İntenet:<http://www.hurriyet.com.tr/gundem/kadin-memura-pantolon-serbest-42432> 20.01.2018'de alınmıştır.
- İnternet:<http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/17849.pdf> 15.01.2018'de alınmıştır.
- İnternet:<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2017/04/20170422-6.htm> 20.01.2018'de alınmıştır.
- İnternet:http://www.tegep.org/tegep/eep/Specific/TEGEP/Upload/TEGEPMentorluk/TEGEP_MentorlukSureci_Rehber.pdf 22.02.2018'de alınmıştır.
- İnternet:https://abdigm.meb.gov.tr/dokumanlar/Surekli_gorevle_atanacak.pdf 30.02.2018'de alınmıştır.
- İnternet:https://www.kayseri.bel.tr/uploads/yonetmelikler/kamu_kurum_ve_kuruluslarinda.pdf 15.02.2018'de alınmıştır.
- İnternet:https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/komisyon_rapor_no_6.pdf 25.12.2017'de alınmıştır.
- İşcan, Ö. F. ve Timuroğlu, M. K. (2007). “Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama”. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(1), 119-135.
- Johnstone, B. (2008). *Discourse Analysis*. USA: Blackwell Publishers, 70,72.
- Kandiyoti, D. (2013). *Cariyeler, Bacılar, Yurttaşlar: Kimlikler ve Toplumsal Dönüşümler* (Dördüncü Baskı). İstanbul: Metis Yayınları, 46, 51, 339, 340.
- Kandiyoti, D. (2015). Ataerkil Örüntüler: Türk Toplumunda Erkek Egemenliğinin Çözümlemesine Yönelik Notlar. Ş. Tekeli (Editör). *1980'ler Türkiye'sinde Kadın Bakış Açısından Kadınlar*. (Altıncı Baskı). İstanbul: İletişim Yayınları, s. 329.
- Kapız, S. Ö. (2002). *Sosyal Değişim Sürecinde İş-Aile Etkileşimi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Karakuş, H. (2014). “Kraliçe Arı Sendromu: Pembe Taciz”. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(1), 334-356.
- Karcıoğlu, F., Leblebici Y. (2014). “Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri: Cam Tavan Sendromu Üzerine Bir Uygulama”. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28 (4), 1-20.
- Karmaz, E. (2015). *Erkek Gözü'nün kadın davranışlarında vücut bulması*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.
- Korkmaz, A. ve Korkut, G. (2012). Türkiye'de Kadının İşgücüne Katılımının Belirleyicileri, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), 41-65.

- Koray, M. (1992). "Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri". *Amme İdaresi Dergisi*, 25(1), 93-122.
- Kök, S. B. (2006). "İş tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1), 291-317.
- Kurum, G., Çinkır, Ş. (2017). "Cehennemde Evlilik: Türkiye’de Eğitim Denetiminin Birleştirilmesi Üzerine Maarif Müfettişlerinin Görüşleri". *Eğitim ve Bilim*, 42(192), 35-57.
- Kutunis, R. O. ve Çetinel E.(2010). "Adaletsizlik Algısı Sinizmi Tetikler Mi?: Bir Örnek Olay". *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(26), 186-195.
- Mackinnon C. A. (2015). *Feminist Bir Devlet Kuramına Doğru* (İkinci Basım). İstanbul: Metis Yayınları, 131, 136
- Örücü, E., Kılıç, R. ve Kılıç T. (2007). "Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir İli Örneği". *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 14 (2), 117-135.
- Özbay, F. (2015). "Kadınların Ev İçi ve Ev Dışı Uğraşlarındaki Değişme". Ş. Tekeli (Editör). *1980’ler Türkiye’sinde Kadın Bakış Açısından Kadınlar*. Altıncı Baskı. İstanbul: İletişim Yayınları, s. 115-139.
- Özçağlar Eroğlu, H. (2016). "Foucault’nun İktidarları". *Amme İdaresi Dergisi*, 49 (2), 39-54.
- Özkanan, A. ve Erdem, R. (2014). "Yönetimde Kayırmacı Uygulamalar: Kavramsal Bir Çerçeve", *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2 (20), 179-206.
- Özkaplan, N. (2013). "Kadın Akademisyenler: Cam Tavanlar Hala Çok Kalın!". *Kadın Araştırmaları Dergisi*, 12, 1-23.
- Parlaktuna, İ. (2010). Türkiye’de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılığın Analizi, *Ege Akademik Bakış*, 10 (4), 1217-1230.
- Pınarcıoğlu, Ş. N. (2017). "Eril Siyasette Kadın Temsili (Mi?)". *Batman Üniversitesi Yaşam Bilimleri Dergisi*, 7(1), 12-24.
- Saktanber, A. (2015). "Türkiye’de Medyada Kadın: Serbest, Müsait Kadın veya İyi Eş, Fedakâr Anne". Ş. Tekeli (Editör). *1980’ler Türkiye’sinde Kadın Bakış Açısından Kadınlar*. Altıncı Baskı. İstanbul: İletişim Yayınları, s. 187-206.
- Sancar, S. (2013). *Türk Modernleşmesinin Cinsiyeti: Erkekler Devlet, Kadınlar Aile Kurar* (İkinci Baskı). İstanbul: İletişim Yayınları, 35.
- Sancar, S. (2014). *İdeolojinin Serüveni: Yanlış Bilinç ve Hegemonyadan Söyleme* (Üçüncü Baskı). Ankara: İmge Kitabevi,
- Sancar, S. (2016). *Erkeklik: İmkânsız İktidar, Ailede, Piyasada ve Sokakta Erkekler* (Dördüncü Baskı). İstanbul: Metis Yayınları, 45, 46, 59.

- Sancar, S., Acuner, S., Üstün, İ., Bora A., ve Romaniac, L. (2006). *Bir de Buradan Bak, Cinsiyet Eşitsizliği Bir "Kadın Sorunu" Değil, Toplumun Sorunudur* (Birinci Baskı). Ankara: Ka-Der, 11.
- Sözen, E. (2014). *Söylem: Belirsizlik, Mücadele, Bilgi/Güç ve Rafleksivite* (İkinci Baskı). Ankara: Birleşik Yayınları, 18, 92, 99, 100.
- Şanlı, Ö., Altun, M. ve Tan Ç. (2015). "Okulların Genel Denetimleri Hakkındaki Maarif Müfettişlerinin ve Okul İdarecilerinin Görüşlerinin Değerlendirilmesi". *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 26, 78-99.
- Tahtalıoğlu, H. (2016). "Türkiye'de Yükseköğretim Kurumlarında Cam Tavan Sendromunun Kadınlar Üzerindeki Etkileri". *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9 (2), 89-105.
- Tan, M. (1996). "Bir Kadın Mesleği: Öğretmenlik". N. Arat (Editör). *Kadın Gerçeklikleri* (Birinci Baskı). İstanbul: Say Yayınları, s. 37-68.
- Tan, M. (2000). Eğitimde Kadın-Erkek Eşitliği ve Türkiye Gerçeği. M. Tan, Y. Ecevit ve S. S. Üşür (Editörler). *Kadın- Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset*. İstanbul: TÜSİAD, s. 78.
- Tan, M. (2008). *Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sorunlar, Öncelikler ve Çözüm Önerileri*. M. Tan, Y. Ecevit, S. Sancar Üşür ve S. Acuner (Editörler). İstanbul: TÜSİAD, KAGİDER, s. 67.
- Tatlısumak, U. (2016). *Osmanlı Uleması ve Patronaj İlişkisi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Tınaz, P. (2013). *Çalışma Yaşamından Örnek Olaylar* (Üçüncü Baskı). İstanbul, Beta Yayıncılık, 148, 149
- Turan, R. (2012). "Avni Akyol Dönemi Eğitim Siyasaları", *Milli Eğitim Dergisi*, 42 (194), 108-131.
- Türkmen, M. (1990). *İlköğretim Müfettişliği İstihdamında Kadın ve İlgili Tutumlar*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Ankara.
- Urhan, B. (2015). "Toplumsal Cinsiyete Dayalı İş Bölümünün İşçi Sendikalarındaki İzdüşümleri." *Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi* 15(56), 22-29.
- Üstün, G. (2011). "Cumhuriyetten Günümüze Toplumda ve Çalışma Hayatında Kadın, Giysilerdeki Değişimler ve Moda Faktörü". *Vocational Education*, 6 (1), 36-52.
- Vatandaş, C. (2007). "Toplumsal Cinsiyet ve Cinsiyet Rollerinin Algılanışı". *Sosyoloji Konferansları*, Sayı: 35, Cilt: 0, 26-56.
- Walby, S. (2013). Kadınlık ve Erkeklik Üzerinden Milliyetçiliği Anlamak. A. G. Altınay (Editör). *Vatan Millet Kadınlar*. (Beşinci Baskı). İstanbul: İletişim Yayınları, s.49.

- Wirth, L. (2001). *Breaking Through the Glass Ceiling: Women in Management* (Birinci Basım) Geneva: International Labour Office.
- Yavuz, A., Kengürü, A. (2017). “Öteki Olarak Kadın: Gazete Haberlerinde Kadın Temsilleri”. *International Journal of Academic Value Studies*, 3 (16), 404-418.
- Yavuz, Ş. (2015). “Ataerkil Egemen Erkeklik Değerlerinin Üretiminde Kadınların Rolü: Trabzon Örneği”. *Fe Dergi: Feminist Eleştiri*, 7(1), 117-130.
- Yıldız, S. (2014). “Türkiye’de Cam Tavan Sendromunun Varlığı Üzerine Bir Araştırma”. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6 (1), 72-90.
- Zel, U. (2002). “İş Arenasında Kadın Yöneticilerin Algılanması ve Kraliçe Arı Sendromu”. *Amme İdaresi Dergisi*, 35(2), 39-48.





EKLER

Ek 1. Görüşme Formu

AÇIKLAMA

- Bu görüşme formu Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Kamu Yönetimi Programı'nda yapılan bir araştırmaya veri toplamak üzere hazırlanmıştır.
- Görüşme sonucunda elde edilecek veriler kesinlikle gizli kalacak ve araştırma dışında başka bir amaçla kullanılmayacaktır.

GÖRÜŞME SORULARI

1. Müfettiş olmaya nasıl karar verdiniz?
2. Bu tercihinizde çevrenizdeki bireylerin nasıl bir etkisi oldu?
 - a) Evet ise nasıl?
 - b) Hayır
3. İşiniz sizi tatmin ediyor mu?
 - a) Mesleğe başlarken duyduğunuz heyecanı, şevki hâlen hissediyor musunuz?
4. Meslekten beklentileriniz nelerdi?
5. Hedeflerinize ulaştığınızı düşünüyor musunuz?
6. Bundan sonraki hedefleriniz için bir planınız var mı?
 - a) Mesleğinizde yükselebileceğiniz en yüksek konum olarak nereyi görüyorsunuz?
7. İş sorumluluklarınız aile ve iş yaşantınızı etkiliyor mu?
 - a) Mesleki seyahatleriniz nedeniyle evinizden uzak kalmanız özel yaşamınızı nasıl etkiliyor?
8. Özel yaşantınız mesleki kariyerinizi etkiliyor mu?
 - a) Eşiniz sizi destekliyor mu?
 - b) Ev içi sorumlulukları üstlenmede nasıl bir yol izliyorsunuz?
 - c) Temizlik, yemek, çocuk bakımı vb. işlerde dışarıdan ücretli veya gönüllü destek alıyor musunuz?

9. Sizce müfettişlik mesleğinde cinsiyetin nasıl bir etkisi var?
10. Mesleğin şartlarına uyum sağlamada kadın ve erkek müfettişler arasında bir farklılık var mı?
 a) Evet ise nasıl?
 b) Hayır
11. Denetim amaçlı seyahatlerinizde ulaşım, konaklama vb. sorunlar yaşıyor musunuz?
 a) Evet ise nasıl?
 b) Hayır
12. Sizce teftiş gruplarında kadın müfettişlerin sayıca azlığı kadın müfettişleri etkiliyor mu?
 a) Evet ise nasıl?
 b) Hayır
13. Üst yönetimin görev dağılımında kadın ve erkek müfettişler arasında ayrımcılığa ilişkin gözlemleriniz nelerdir?
14. Bugüne kadarki meslek hayatınız boyunca kadın erkek ayrımcılığına ilişkin gözlemleriniz nelerdir?
15. Cam tavan kavramını duydunuz mu?
16. Maarif müfettişi il başkanlarının tümünün erkek olmasını nasıl değerlendiriyorsunuz?
 a) Kadın müfettişler üst pozisyonlara gelme konusunda nasıl bir tutum sergiliyorlar?
17. Kariyeriniz boyunca cam tavan etkisini yaşadığınız oldu mu?
18. Kendinizi mesleki anlamda geliştirmek için neler yapıyorsunuz?
 a) Eğitim durumunuz nedir? (Yüksek lisans, doktora)
 b) Hakim olduğunuz bir yabancı diliniz var mı?
 c) Kendi alanınızda süreli dergilere aboneliğiniz var mı?
 d) Hizmet içi eğitimlere, seminerlere katılma sıklığınız nedir?
 e) Alanınızla ilgili gözlem yapmak amaçlı yurt dışına çıktınız mı?
 f) Mesleğiniz boyunca uyarı, kınama, teşekkür veya takdir belgesi aldınız mı?

19. Kendinize rol model aldığınız birisi var mı?

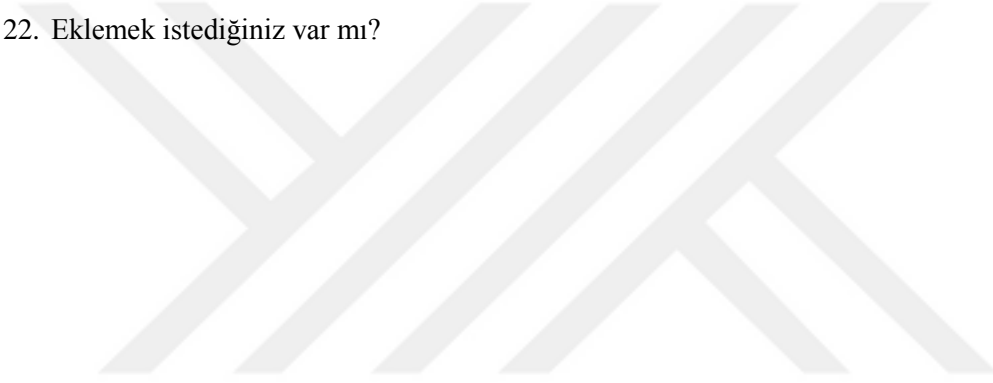
- a) Evet ise kimdir ve neden?
- b) Hayır

20. Mesleğiniz boyunca sizi derinden etkileyen, farklılık olarak nitelendirdiğiniz bir durum yaşadınız mı? Paylaşır mısınız?

21. Müfettişliği kadın eğitimcilere öneriyor musunuz?

- a) Evet ise neden? Ne gibi tavsiyelerde bulunursunuz?
- b) Hayır ise neden?

22. Eklemek istediğiniz var mı?



Ek 2. 2016 Yılı Maarif Müfettişi Sayıları**T.C.
ANKARA VALİLİĞİ
Millî Eğitim Müdürlüğü**

Sayı : 69689422-806.01.03-E.4928863
Konu : Tez Araştırması

03.05.2016

Sayın: Nesrin AYDIN

İlgi : 02.05.2016 tarihli dilekçeniz.

İlgi dilekçenizde talep etmiş olduğunuz Maarif Müfettişi bilgileri aşağıda belirtilmiştir.

Bilgilerinizi rica ederim.

Mesut ŞENTÜRK
Başkan a.
Maarif Müfettişleri Başkan Yrd.

Maarif Müfettişi Kadın: 28
Maarif Müfettişi Erkek: 240
Maarif Müfettişi Toplam: 268

Güvenli Elektronik İmzalı
Aslı İle Aynıdır.

29.05.2016



Ali SARIOĞLU
VHKİ

Ek 3. MEB 07.07.2015 Tarihli Araştırma İzin Yazısı



T.C.
MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI
Rehberlik ve Denetim Başkanlığı

Yayı : 63055260-806.01.03-E.7033120
Konusu : Tez Araştırması

07.07.2015

TÜRKİYE VE ORTA DOĞU AMME İDARESİ ENSTİTÜSÜ

İzini: Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü'nün 19/06/2015 tarihli ve 97925360-120.02.01-2013-2014/AYDIN-932 sayılı yazısı.

İlgi yazı ve ekleri içeriği, öğrenciniz Nesrin AYDIN'ın "Maarif Müfettişliğinde Adım Olmak" konulu araştırması ile ilgili izin talebiniz tarafımızca incelenmiş olup;

Milli Eğitim Bakanlığı Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü çıkışlı 11/03/2012 tarihli, B.08.0.YET.00.20.00.0/3616 sayılı, 2012/13 numaralı ve "Araştırma, İnceleme ve Sosyal Etkinlik İzinleri" konulu genelgesi kapsamında mevzu bahis araştırma ile ilgili çalışma izninin verilmesi Başkanlığımızca uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi rica ederim.

Atif ALA
Bakan a.
Rehberlik ve Denetim Başkanı

Güvenli Elektronik İmza
Aslı İle Aydınır
08.07.2015

Milli Eğitim Bakanlığı Rehberlik ve Denetim Başkanlığı
Atila Sok. No.98 06648 Bakanlıklar/ANKARA
Elektronik Ağ: www.meb.gov.tr
E-posta: rdb@meb.gov.tr

Tel: (0 312) 4252757
Faks: (0 312) 4191324

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 27be-2c22-3c0a-9f42-1066 kodu ile teyit edilebilir.

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Soyadı, adı : AYDIN YÜRÜKÇÜ Nesrin
Uyruğu : T.C.
Doğum tarihi ve yeri : Samsun
Medeni hali : Evli
Telefon :
e-mail : aydin_nesrin@outlook.com

Eğitim

Derece	Eğitim Birimi	Mezuniyet Tarihi
Yüksek lisans	Hacı Bayram Veli Üniversitesi / Lisansüstü Eğitim Enstitüsü	2018
Lisans	Ondokuz Mayıs Üniversitesi / Matematik Öğretmenliği Bölümü	2008

İş Deneyimi

Yıl	Yer	Görev
2008-Halen	MEB	Matematik Öğretmeni

Yabancı Dil

İngilizce, 2017 YDS 70/ 2017 YÖKDİL 85



le.ahbv.edu.tr