



T.C.

GAZİOSMANPAŞA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

KADIN ÖĞRETMENLERİN ÇALIŞMA YAŞAMINA İLİŞKİN OKUL
YÖNETİCİSİ VE ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİNİN
DEĞERLENDİRİLMESİ

Hazırlayan
Sibel Gdl

Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı
Yüksek Lisans Tezi

Danışman
Yrd. Doç. Dr. Aysun Erginer

TOKAT – 2010



T.C.

GAZİOSMANPAŞA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

KADIN ÖĞRETMENLERİN ÇALIŞMA YAŞAMINA İLİŞKİN OKUL
YÖNETİCİSİ VE ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİNİN
DEĞERLENDİRİLMESİ

Hazırlayan
Sibel Gdl

Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı
Yüksek Lisans Tezi

Danışman
Yrd. Doç. Dr. Aysun Erginer

TOKAT – 2010

“Gaziosmanpaşa Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Komisyonu tarafından desteklenmiştir”

**KADIN ÖĞRETMENLERİN ÇALIŞMA YAŞAMINA İLİŞKİN OKUL
YÖNETİCİSİ VE ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ**

Tezin Kabul Ediliş Tarihi: 21 / 04 / 2010

Jüri Üyeleri (Unvanı, Adı Soyadı)

Yrd. Doç. Dr. Rukiye ŞAHİN

Yrd. Doç. Dr. Aysun ERGİNER (Danışman)

Yrd. Doç. Dr. Özlem ONUK

İmzası

Rukiye Şahin
Aysun Erginer
Özlem Onuk

Bu tez, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulunun 18.10.1 / 2010 tarih ve 01/16 sayılı oturumunda belirlenen jüri tarafından kabul edilmiştir.

Enstitü Müdürü: Prof. Dr. Mustafa BALOĞLU

Mühür

Mustafa Baloglu
İmza



T.C.
GAZİOSMANPAŞA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

Bu belge ile bu tezdeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik ilkelere uygun olarak toplanıp sunulduğunu, bu kural ve ilkelerin gereği olarak, çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce ve sonuçlara atıf yaptığımı ve kaynağını gösterdiğimi beyan ederim.

Sibel GÜDÜL

TEŞEKKÜR

Her an desteklerini yanımda hissettiğim varlığımın sebebi annem ve babama, daha yirmi günlük bebekken bırakıp derslere gitmeme karşın bana ders ve tez aşamasında hiç zorluk yaşatmayan kızım Asya'ya, bu yola çıkmama sebep olan ve yardımlarını eksik etmeyen eşim şahin'e, tezimin bütün aşamalarında yardımlarını esirgemeyen danışmanım Yrd. Doç. Dr. Aysun ERĐNER'e, her başımız sıkıştığında yanımızda olan hocam Yrd. Doç. Dr. Ergin ERĐNER'e ve anket hazırlama aşamasında fikirleriyle ve deneyimleriyle bize ışık tutan hocam Yrd. Doç. Dr. Rukiye şahin'e sonsuz teşekkürler.

Sibel GDL

ÖZET

Kadın öğretmenlerin çalışma yaşamlarının değerlendirilmesi, karşılaştıkları sorunlara çözüm üretilmesi açısından önemli görülmektedir. Bu araştırmada okul yöneticileri ve öğretmenlerin kadın öğretmenlerin çalışma yaşamına ilişkin “olumlu, olumsuz ve toplumsal cinsiyete dayalı görüşlerinin” belirlenmesi amaçlanmıştır.

Araştırmanın örneklemini, 2009–2010 öğretim yılında Eskişehir ili merkez ilçeleri ile Tokat il merkezindeki ilköğretim okullarında görevli 1168 okul yöneticisi ve öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmada, verilerin toplanması aşamasında, araştırmacı tarafından geliştirilen “kadın öğretmenlerin çalışma yaşamı anketi” kullanılmıştır. Anketin geçerliği için açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. İstatistiksel çözümlemelere geçilmeden önce, demografik değişkenler gruplandırılmış, ardından veri toplama aracı 5’li Likert sistemiyle puanlandırılmıştır. Verilerin analizinde, Kolmogorov-Smirnov, Many Whitney-U ve Kruskal Wallis-H testleri kullanılmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre; Eskişehir ilindeki katılımcılar kadın öğretmenlere olumlu yaklaşımlarına karşın, toplumsal cinsiyet rollerini göz ardı edememektedirler. Kadın katılımcılar, erkeklerden daha olumlu tutum sergilemektedirler. Lisans mezunu katılımcılar olumlu tutumları ile öne çıkmaktadırlar. Kadın öğretmenlere, öğretmenler okul yöneticilerinden, genç katılımcılar kıdemli olanlardan, eşi çalışanlar çalışmayanlardan, eşlerinin çalışmasını onaylayanlar onaylamayanlardan daha olumlu tutum sergilemektedirler. Dört ve daha fazla çocuk sahibi olanlar kadın öğretmenlere yönelik olumsuz tutumlarının yanında, toplumsal cinsiyet rolleri ile de yaklaşmaktadırlar. Kadın öğretmenlere olumlu yaklaşım sergileyenler şiddet uygulamayacaklarını, ancak bir şekilde şiddete maruz kaldıklarını belirtmektedirler.

Araştırma sonuçları, genel olarak okul yöneticisi ve öğretmenlerin kadın öğretmenlerin çalışma yaşamlarına ilişkin olumlu tutumlar sergilediklerini göstermektedir. Öğretmenlik mesleği için sergilenen olumlu yaklaşımlar, öğretmenliğin kadınlara uygun bir meslek olduğunu düşündürmektedir. Ancak, kadın öğretmenlere olumlu yaklaşıma karşın, kadın öğretmenlerin çalışma yaşamlarında karşılaştıkları sorunlar ve sorunların daha çok toplumsal cinsiyet rolleri kaynaklı olması, toplumsal cinsiyet konusunda bilinçlendirmeye gidilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

Anahtar Kelimeler: Kadın öğretmen, Çalışma yaşamı, Toplumsal cinsiyet

ABSTRACT

Evaluation of female teachers' working lives is considered to be important to provide solutions to the problems they face. This study was aimed at determining the “positive, negative and gender-based opinions” of school managers and teachers on female teachers' working lives.

The sample of the research consists of 1168 school managers and teachers employed in elementary schools in the city centers of Eskişehir and Tokat in the 2009-2010 academic year. The “female teachers' working lives questionnaire” developed by the researcher was used in this research during the data collection stage. Exploratory and confirmatory factor analysis was used for the validity of the research. Before statistical analyses, demographic variables were grouped and then the data collection tool was graded through the 5-point Likert system. Kolmogorov-Smirnov, Many Whitney-U and Kruskal Wallis-H tests were used in the analysis of data.

According to research findings, although the participants in Eskişehir have positive attitudes towards female teachers, they are unable to ignore gender roles. Female participants exhibit more positive attitudes than males do. In addition, university graduate participants have positive attitudes. Teachers have more positive attitudes towards female teachers than school managers, young participants have more positive attitudes than elders, those whose spouses are working have more positive attitudes than those whose spouses are not, and those who agree with their spouses working have more positive attitudes than those who do not. Participants who have four and more children not only have negative attitudes towards female teachers but also approach with gender roles. Those who have positive attitudes towards female teachers reported that they would not inflict violence but they were exposed to violence in some way.

Research findings demonstrate that school managers and teachers generally exhibit positive attitudes towards female teachers' working lives. These positive attitudes give rise to the thought that teaching is a suitable profession for women. However, despite the positive attitudes towards female teachers, the problems that female teachers face in their working lives and the fact that these problems are usually gender-based demonstrate the necessity to raise gender consciousness.

Keywords: Female teacher, Working life, Gender

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR.....	i
ÖZET.....	ii
ABSTRACT.....	iv
İÇİNDEKİLER	vi
TABLolar LİSTESİ	x
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xii
1. GİRİŞ.....	1
1.1. TEMEL KAVRAMLAR.....	1
1. 1. 1. Çalışma Yaşamı.....	1
1. 1. 2. Toplumsal Cinsiyet.....	2
1. 1. 3. Toplumsal (Sosyal) Statü.....	4
1. 1. 4. Toplumsal Rol.....	5
1. 1. 5. Cinsiyet Ayrımcılığı.....	5
1. 1. 6. Pozitif ve Negatif Ayrımcılık.....	6
1. 2. ÇALIŞMA YAŞAMI ve KADIN.....	7
1. 2. 1. Kadının Çalışmasının Tarihsel Gelişimi.....	8
1. 2. 1. a. Sanayi Devrimi Öncesi.....	9
1. 2. 1. b. Sanayi Devrimi Sonrası.....	11
1. 2. 2. Türkiye’de Kadının Değişen Konumu.....	16
1. 2. 2. a. Türkiye’de Kadın Eğitimi ile İlgili Gelişmeler.....	17
1. 2. 2. b. Türkiye’de Kadın Hakları ile İlgili Gelişmeler.....	19
1. 2. 3. Çalışma Yaşamında Kadın.....	21

1. 3. KADININ ÇALIŞMA YAŞAMINDA KARŞILAŞTIĞI	
SORUNLAR.....	28
1. 3. 1. Eğitimde Eşitsizlik.....	29
1. 3. 2. Pozitif ve Negatif Ayrımcılık.....	30
1. 3. 3. Cinsel Taciz.....	34
1. 3. 4. Çalışan Kadının Ailesinde ve Sosyal Yaşamında Karşılaştığı Sorunlar.....	36
1. 3. 5. Toplumsal Cinsiyet	37
1. 4. KADIN HAREKETLERİNİN TEMEL ALDIĞI	
YAKLAŞIMLAR.....	46
1. 4. 1. Fonksiyonalist Yaklaşım.....	46
1. 4. 2. Çatışma Yaklaşımı.....	47
1. 4. 3. Feminist Yaklaşım.....	48
1. 4. 3. a. Liberal Feminizm.....	49
1. 4. 3. b. Radikal Feminizm.....	51
1. 4. 3. c. Sosyalist Feminizm.....	52
1. 4. 3. d. Kültürel Feminizm.....	53
1. 4. 3. e. Marksist Feminizm.....	53
1. 5. ÇALIŞAN KADINLAR OLARAK ÖĞRETMENLER.....	54
1. 6. PROBLEM DURUMU.....	58
1. 6. 1. Araştırmanın Amacı.....	59
1. 6. 2. Araştırmanın Önemi.....	59
1. 6. 3. Sınırlılıklar.....	61
1. 6. 4. Tanımlar.....	61

2. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	62
2. 1. YURT DIŞINDA YAPILAN ARAŞTIRMALAR.....	62
2. 2. YURT İÇİNDE YAPILAN ARAŞTIRMALAR.....	66
2. 3. ARAŞTIRMALARIN DEĞERLENDİRİLMESİ.....	81
3. MATERYAL ve YÖNTEM.....	82
3. 1. ARAŞTIRMANIN MODELİ.....	82
3. 2. EVREN ve ÖRNEKLEM.....	82
3. 3. ÖLÇME ARACI.....	87
3. 4. VERİLERİN TOPLANMASI.....	93
3. 5. VERİLERİN ÇÖZÜMLENMESİ.....	93
4. BULGULAR ve YORUM.....	96
4. 1. YÖNETİCİ VE ÖĞRETMENLERİN KADIN ÖĞRETMENLERİN ÇALIŞMA YAŞAMINA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ.....	96
4. 2. KADIN ÖĞRETMENLERİN ÇALIŞMA YAŞAMINA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİN, YÖNETİCİ VE ÖĞRETMENLERİN DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERİNE GÖRE DEĞERLENDİRİLMESİ	97
5. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	120
5. 1. SONUÇLAR.....	120
5. 1. 1. Yönetici ve Öğretmenlerin Kadın Öğretmenlerin Çalışma Yaşamına İlişkin Görüşleri ile İlgili Sonuçlar.....	120

5. 1. 2. Yönetici ve Öğretmenlerin Demografik Değişkenlerine Göre Kadın Öğretmenlerin Çalışma Yaşamına İlişkin Görüşleri ile İlgili Sonuçlar.....	121
5. 2. ÖNERİLER.....	123
KAYNAKLAR.....	125
EKLER.....	137
EK:1 KADIN ÖĞRETMENLERİN ÇALIŞMA YAŞAMI ANKETİ (UYGULANAN).....	138
EK: 2 KADIN ÖĞRETMENLERİN ÇALIŞMA YAŞAMI ANKETİ (FAKTÖR ANALİZİ YAPILAN).....	141
EK: 3 ARAŞTIRMA İZİNİ.....	144

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1. 1. Kurumsal Olmayan Nüfusun Yıllar ve Cinsiyete Göre İşgücü	
Durumu (Bin kişi, 15+ yaş).....	23
Tablo 1. 2. Kadınların Eğitim Durumuna Göre İşgücüne Katılma Oranı.....	24
Tablo 1. 3. Medeni Duruma Göre İstihdam (%).....	24
Tablo 1. 4. Bitirilen Eğitim Düzeyi ve Cinsiyete Göre Nüfus (15 +Yaş)......	29
Tablo 1. 5. Ev İçi Sorumluluk Paylaşımı (%).....	40
Tablo1. 6. Hanedeki 0–5 Yaş Grubu Çocukların Bakımı.....	41
Tablo 1. 7. Kadının Çalışması Hakkındaki Düşünceler.....	42
Tablo 3. 1. Örneklem Grubunu Oluşturan Yönetici ve Öğretmenlerin	
Demografik Bilgilerine Ait Frekans ve Yüzde Dağılımları.....	84
Tablo 3. 2. Ölçeğin Faktör Yükleri, Açıkladıkları Varyans Yüzdeleri ve Öz	
Değerleri.....	91
Tablo 3. 3. Ölçeğin Doğrulayıcı Faktör Analizine Uygun Uyum Parametreleri.....	92
Tablo 3. 4. Ölçek Boyutlarının Madde Sayıları Ve Güvenirlik Kat Sayıları.....	93
Tablo 3. 5. Ölçekten Elde Edilen Puanların Normal Dağılımını Belirlemek Amacıyla	
Yapılan Tek Örneklem Kolmogorov-Smirnov Testi Sonuçları.....	95
Tablo 4. 1 Yönetici Ve Öğretmenlerin Kadın Öğretmenlerin Çalışma Yaşamına İlişkin	
Görüşleri.....	97
Tablo 4. 2. Yönetici ve Öğretmenlerin, Kadın Öğretmenlerin Çalışma Yaşamına İlişkin	
Görüşlerinin Görev Yaptıkları İl Değişkenine Göre Değişimi.....	99
Tablo 4. 3. Yönetici ve Öğretmenlerin, Kadın Öğretmenlerin Çalışma Yaşamına İlişkin	
Görüşlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Değişimi.....	100

Tablo 4. 4. Yönetici ve Öğretmenlerin, Kadın Öğretmenlerin Çalışma Yaşamına İlişkin Görüşlerinin Öğrenim Düzeyi Değişkenine Göre Değişimi.....	102
Tablo 4. 5. Yönetici ve Öğretmenlerin, Kadın Öğretmenlerin Çalışma Yaşamına İlişkin Görüşlerinin Görev Türü Değişkenine Göre Değişimi.....	104
Tablo 4. 6. Yönetici ve Öğretmenlerin, Kadın Öğretmenlerin Çalışma Yaşamına İlişkin Görüşlerinin Branş Değişkenine (Olumlu Görüş Boyutu) Göre Değişimi.....	106
Tablo 4. 7. Yönetici ve Öğretmenlerin, Kadın Öğretmenlerin Çalışma Yaşamına İlişkin Görüşlerinin Branş Değişkenine (Olumsuz Görüş Boyutu) Göre Değişimi.....	107
Tablo 4. 8. Yönetici ve Öğretmenlerin, Kadın Öğretmenlerin Çalışma Yaşamına İlişkin Görüşlerinin Branş Değişkenine Göre (Toplumsal Cinsiyet Boyutunun) Değişimi.....	109
Tablo 4. 9. Yönetici ve Öğretmenlerin, Kadın Öğretmenlerin Çalışma Yaşamına İlişkin Görüşlerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Değişimi.....	110
Tablo 4. 10. Yöneticilerin, Kadın Öğretmenlerin Çalışma Yaşamına İlişkin Görüşlerinin Yöneticilik Kıdemi Değişkenine Göre Değişimi.....	112
Tablo 4. 11. Yönetici ve Öğretmenlerin, Kadın Öğretmenlerinin Çalışma Yaşamına İlişkin Görüşlerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Değişimi.....	113
Tablo 4. 12. Yönetici ve Öğretmenlerin, Kadın Öğretmenlerinin Çalışma Yaşamına İlişkin Görüşlerinin Eşlerinin Çalışma Durumu Değişkenine Göre Değişimi.....	114
Tablo 4. 13. Yönetici ve Öğretmenlerin, Kadın Öğretmenlerinin Çalışma Yaşamına İlişkin Görüşlerinin Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Değişimi.....	115

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 3. 1. Ölçeğe İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları.....	93
--	----

1. GİRİŞ

Tarihsel süreç içerisinde kadınlar, toplumun gelişmesinde ve uygarlığın oluşumunda önemli roller üstlenmişlerdir. Kadınlar doğurganlıkları sebebi ile önceleri yalnızca ev içindeki ve annelik rolleri ile ön plana çıksalar da, değişen koşullar sebebi ile zamanla çalışma yaşamında da yer almaya başlamışlardır. Günümüzde kadınlar toplam işgücünün önemli bir bölümünü üstlenmekte, toplumsal yaşam içerisinde ve çalışma yaşamında farklı konumlarda bulunmaktadır.

Araştırmada öncelikle çalışma yaşamında kadının genel durumu incelenmiş, ardından çalışma yaşamında kadınların karşılaştıkları sorunlar ele alınmıştır. Son olarak ise kadın çalışanlar olarak “kadın öğretmenler” üzerinde durulmuştur.

1. 1. TEMEL KAVRAMLAR

Bu bölümde; çalışma yaşamı, toplumsal cinsiyet, toplumsal statü, toplumsal rol, cinsiyet ayrımcılığı, pozitif ve negatif ayrımcılık kavramları incelenmiştir.

1. 1. 1. Çalışma Yaşamı

Çalışma yaşamı, bireylerin üretim sürecine katılarak oluşturdukları bir alandır. Bireyler emeklerini, becerilerini, uzmanlıklarını, bilgilerini, deneyimlerini belirli bir ücret, özlük ve sosyal haklar karşılığı işletmelerin üretimlerine ekleyerek, çalışma yaşamı içinde yer alırlar ve çalışma yaşamını meydana getirirler (<http://ymhhd.org.tr>).

Çalışma yaşamının kendine özgü nitelikleri, özellikleri, kuralları vardır. Toplum başta iktisadi hayat olmak üzere sosyal, kültürel, teknolojik ve siyasi hayatını etkileyecek, yönlendirecek bir güce sahiptir. Çalışma yaşamı milli güç unsurları içinde

diğer bütün unsurları harekete geçirici, geliştirici, verimli kılıcı ve milli hedeflere ulaşmada bütünleyici rol oynar. Çalışma yaşamının, insan hak ve özgürlükleri temeli üzerinde, adil, istikrarlı, güçlü ve gelişmeye uygun şekilde devamını hukuk düzeni sağlar.

1. 1. 2. Toplumsal Cinsiyet

Cinsiyet, bir bireyin sahip olduğu fizyolojik, biyolojik ve genetik özellikleridir. Toplumsal cinsiyet (gender) ise, toplumsallaşma süreci ve bireyin yaşadığı toplum içerisinde edindiği cinsiyettir. En genel anlamı ile toplumsal cinsiyet kavramı, kişilere biyolojik cinsiyetleri sebebi ile yüklenen rolleri ifade eder. Toplumsal cinsiyet, sosyal ve kültürel koşullara bağlı cinsiyettir ve bu sebepten ötürü de sosyo-kültürel bir oluşumdur.

Dökmen (2004) cinsiyeti, kişinin kadın ya da erkek olarak gösterdiği genetik, fizyolojik ve biyolojik özellikleri olarak tanımlarken; toplumsal cinsiyeti, kadının ve erkeğin sosyal olarak belirlenen rol ve sorumluluklarını ifade ettiğini vurgulamaktadır. Toplumsal cinsiyet biyolojik farklılıklar ile ilgili değil, kadın ve erkek olarak toplumun bizi nasıl gördüğü, nasıl algıladığı, nasıl düşündüğü ve nasıl davranmamızı beklediği ile ilgili bir tanımdır. Ecevit (2003) ise, genel olarak toplumsal cinsiyetin, kadın ve erkekler için toplumsal olarak oluşturulmuş roller ile öğrenilmiş davranış ve beklentilere işaret etmek için kullanılan bir kavram olduğunu belirtmektedir.

Toplumsal cinsiyet, kadının ve erkeğin sosyal bir varlık olarak, kültür içinde tanımlanmasıdır. Kadın ve erkek için biçilen toplumsal roller her ne kadar biyolojik cinsiyete dayandırılrsa da, aslında kültüre dayalı olarak gerçekleşir. Cinsiyet değişmez ancak toplumun kişiye biçtiği roller gerek zaman içinde gerekse kültüre dayalı olarak

değişiklik gösterir. Toplumsal cinsiyete dair roller de değişebilir, değiştirilebilir olduğu için de eleştirilebilir. Bhasin (2003), köyde yaşayan bir kız hayvan otlatıp, ağaca tırmanıp, tarlaya tek başına gidebilirken, şehirde daha çok ancak kendi evi çevresinde tek başına bırakılabileceğini belirtmektedir. Aynı ülkede kırsal ve kentsel ailede doğmak bile farklı davranış normu yaratıyorsa, sadece bunu biyolojik cinsiyete bağlamanın olanaklı olmadığını vurgulamaktadır.

Toplumsal cinsiyet kısaca, sosyal yönden kadın ve erkeğe verilen roller, sorumluluklar olarak tanımlansa da yalnızca cinsiyete değil kültüre, tarihsel gelişime ve toplumun gelişmişliğine de bağlıdır. Hepimiz dünyaya kız ya da erkek olarak geliriz, bu bizim seçtiğimiz bir şey değildir. Hangi kültürde, hangi çağda ya da hangi toplumda yaşarsak yaşayalım, kız ya da erkek olarak doğmak, biyolojik varlığımızın bir niteliğidir. Ancak daha doğum öncesinde kız bebeklerin eşyaları için pembe, erkek bebeklerin eşyaları için mavi rengin tercih edilmesiyle başlayan süreç, onlara konulan isimlerle devam eder. Kız çocuklar için zarafet ve narinliği temsil eden isimler tercih edilmesine karşın, erkek çocuklar için gücü temsil eden isimler tercih edilmektedir. Durum böyleyken kadının savunulmaya ihtiyacı olan zayıf bir varlık olarak algılanması, erkeğin ise güç sahibi ve koruyan olması elbette kaçınılmazdır.

Bu durum gerek kadın, gerekse erkek tarafından kabul edilmiş ve toplum tarafından içselleştirilmiştir. Erkeklerin ve kadınların yapabileceği işler konusunda da yapay bir ayrımlar üretilmiştir. Bu çerçevede erkek cinsiyeti ile kadın cinsiyeti arasında toplumsal yaşama katılma düzeyi açısından farklılıklar oluşmaktadır. Sayısal bakımdan eşit olmakla beraber iki cinsin toplumsal alanda temsiliyetleri farklılaşmaktadır. Kadın cinsiyeti daha çok ev gibi özel alanda kalırken, erkek cinsiyeti dışarıda her türlü kamusal alanda kendini ifade etmektedir. Çalışma yaşamından siyasete, sivil toplum

örgütlenmesinden eğitime kadar her türlü kamusal alanda iki cins temelindeki bu görünüm toplumsal cinsiyet eşitsizliğini oluşturmaktadır.

Toplum kadına ve erkeğe cinsiyetlerinden dolayı bir takım sorumluluklar yüklemiştir. Çocukların bakımı ve ev işleri gibi sorumluluklar kadına ait işler olarak görülürken, erkek evin geçiminden sorumludur. Günümüz koşullarında yalnızca erkeğin gelirinin yeterli olmadığını, kadının da çalışması gerektiği gerçeğini kabul eden toplum, erkeğin sorumluluklarını paylaşmayı kabullenmekte, ancak kadının sorumluluklarını paylaşmayı kabullenememektedir.

1. 1. 3. Toplumsal (Sosyal) Statü

Toplumsal statü, bireyin toplum içindeki yerini belirleyen hak ve ödevlerle şekillenen konumdur. Toplumsal statüler, toplumsal ilişkiler aracılığıyla gerçekleşir. Toplumsal statü, fertlerin ve sosyal grupların toplum içindeki mevkileri ve yerlerini ifade eder. Toplum içinde bireylerin aynı zamanda birden fazla statüsü olabilir. Fichter (2004) sosyal statüyü, kişinin çevresindekilerin, toplum içinde ona nesnel olarak uygun gördüğü mevki veya pozisyon olarak tanımlamaktadır.

Alptekin (2002) sosyal yapı içinde bireylerin edindikleri sosyal statülerin, cinsiyetten etkilendiklerini belirtmektedir. Sosyal statü; belirli bir zaman ve toplumsal ortam içerisinde bir sosyal pozisyonun, diğer sosyal pozisyona göre bulunduğu konumdur. Her sosyal statünün belirli görevleri, davranışları, yani normları vardır ve her sosyal statü belirli sosyal rolleri gerektirir.

Toplumsal statü, doğuştan elde edilen (verilmiş) statü ve kazanılan statü olmak üzere ikiye ayrılır. Doğuştan elde edilen statüler, doğuştan gelen ve çoğunlukla değişmeyen statülerdir. Statüyü belirleyen cinsiyet, soy, milliyet gibi etkenler doğuştan

elde edilen statülerdendir. Bir dine, bir ulusa üye olma gibi statülerin de ilk elde edilişi doğumla olur. Kazanılmış statüler, insanın yaşam içerisinde emek, eğitim ve deneyimleri ile sonradan kazandığı statülerdir ve sonradan değiştirilebilirler. Statüyü belirleyen etkenlerden servet sahipliği ve eğitim yoluyla elde edilen konumlar, kazanılmış statülerdendir. Örneğin öğretmen ya da anne olmak kazanılmış statülerdendir.

1. 1. 4. Toplumsal Rol

Toplumsal rol, toplumsal statünün davranış boyutudur. Buna göre rol, belirli bir statünün gerektirdiği rolleri yapma ve onun ayrıcalıklarından ve haklarından yararlanma biçimidir. Fichter (2004) toplumsal statünün başkalarıyla karşılaştırıldığında, kişinin toplumdaki yerinin neresi olduğunu belirttiğini ancak toplumsal rolün kişinin ne yaptığını anlattığını belirtmektedir. Toplumsal rol bireyin statüsünün ölçülmesinde kullanılan birçok ölçütten biridir. Kişiden kendisine verilen statülere uygun rolleri sergilemesi beklenmektedir. Örneğin toplum, yaşam içerisinde kadın öğretmenden, öğretmenlik statüsüne uygun rolleri ile annelik ve eşlik statülerine uygun rollerini eksiksiz olarak yerine getirmesini bekler.

1. 1. 5. Cinsiyet Ayrımcılığı

Kişilerin cinsiyetlerinden dolayı maruz kaldıkları ayrımcılık türüdür ve genellikle kadının lehine meydana gelmektedir. Sullivan (2003) cinsiyetin verilmiş statülerden olduğunu ve bireylerin verilmiş statüler üzerinde kontrole sahip olmadıklarını belirtmektedir. Yani bireyler cinsiyetlerini belirleyemezler ve cinsiyet bütün

toplumlarda önemli bir sosyal anlama sahiptir, bu sebeple temel (anahtar) statü özelliğine sahiptir.

Diğer bir tanımla cinsiyet ayrımcılığı (gender discrimination), bireylere cinsiyetlerinden dolayı toplumda adaletsiz bir şekilde davranılmasıdır. Cinsiyet ayrımcılığı, bireyin insan haklarından tümüyle yararlanmasını engelleyen sosyal açıdan yapılandırılmış cinsiyet rolleri ve normlarına dayalı olarak herhangi bir ayrıma, dışlanma ya da kısıtlamaya maruz kalmasıdır (Demirbilek, 2007).

Demirbilek (2007) cinsiyet ayrımcılığının, kaynaklara ve fırsatlara ulaşmada eşitsizlik, şiddet, temel hizmetlerden yararlanmada yetersizlik, çalışma yaşamı ve siyasette kadının sınırlı olarak yer alması ve kadınlarla erkekler arasındaki kişisel ilişkilerdeki güç dengesizliği ile yakından ilişkili olduğunu da belirtmektedir. Yani, cinsiyet ayrımcılığı toplumda kadınların temel hizmetlerden yoksun olması, fırsatlara ve kaynaklara sahip olmada erkeklere oranla eşit haklara sahip olmaması, şiddete uğraması, siyasette ve çalışma yaşamında düşük oranlarda temsil edilmesi biçiminde tanımlanmaktadır.

1. 1. 6. Pozitif ve Negatif Ayrımcılık

Ayrımcılık kavramı genel olarak, yaş, fiziki yetenekler, sınıf, etnik köken, cinsiyet, ırk ya da din ayrımına dayalı haksız muameleler için kullanılmaktadır (Seyyar, 2002, 44). Ayrımcılık bu tanımdan da anlaşılacağı üzere genel olarak olumsuz anlamda kullanılmaktadır. Ayrımcılık, alanyazında pozitif ve negatif ayrımcılık olarak ele alınmaktadır.

Pozitif ayrımcılık, özel durumu veya topluma yapmış olduğu hizmetlerden dolayı kişiye öncelik sağlanması ya da toplumda diğer kişiler ile eşit koşullarda yaşamadığı

düşünülen belli gruplara ayrıcalıklar tanınarak destek verilmesidir (Budak ve Mayatürk, 2008). Ayrıca pozitif ayrımcılık; fazladan verilen bir hak değil, kişinin herkesle gerçekten eşit haklara sahip olması anlamına gelir. Bu tanımlamalar göz önünde bulundurulduğunda, kadının çalışma yaşamındaki sorunlarını en aza indirmek için düzenlenen yasalar ve yapılan çalışmalar pozitif ayrımcılık olarak algılanabilir.

“Negatif ayrımcılık ise, kişileri adil olmayan bir şekilde ikincil konumda değerlendirmektir (Budak ve Mayatürk, 2008)”. Negatif ayrımcılık hakkında “ırkı, dini, bir siyasi inancı, cinsiyeti, sosyal konumu ve benzeri etkenlerden dolayı sosyal bir grubu, öteki topluluklardan ayırarak onu aşağılama, ona düşmanca davranma tutumu, eğilimi” ya da “bir toplulukta ırkı, cinsiyeti, toplumsal konumu ya da dini sebebiyle ötekilerden ayrılan bir gruba ayrımlı (çoğunlukla kötü) davranma olgusu” gibi tanımlar da bulunmaktadır (Karataş, 2002).

1. 2. ÇALIŞMA YAŞAMI ve KADIN

Çalışma yaşamı kişiye toplum içinde belli bir rol, statü ve ekonomik güç sağlamaktadır (Hıdıroğlu, 2006, 3). Mesleki çalışma, belli bir gelire sahip olma, kişilerin statü, saygınlık ve kabul görme arzusunu tatmin etme ve ihtiyaçlarını karşılama alanıdır. Tüm insanlar, evrensel olan bu arzu ve ihtiyaçlarını karşılamaya yönelirler. Fakat çalışma kavramının içerdiği anlam ve içerik, cinsiyet açısından farklılıklar göstermektedir. Toplumda kadınlara ve erkeklere yönelik yer belirleme sürecinde, çalışma faaliyeti kadına pek yakıştırılmamıştır. Çalışma, kadınlar için temel etkinlik alanı olarak görülmemiş, bu durum kadınlar tarafından da içselleştirilmiştir (Fidan ve İşçi, 2004). Kadının çalışması ya da çalışma yaşamı denildiğinde akla ilk gelenler kadın çalışırsa ev işlerini kimin yapacağı, kadın çalışırsa çocuklara kimin bakacağı ya da

kadın çalışırsa eve ne kadar katkı sağlayacağıdır. Kadının kariyeri her zaman daha sonra akla gelmektedir.

Shields (1978) kadının istihdamının konu edildiği kaynaklarda; kadının ekonomik kalkınmadaki rolü, aile oluşumu, kadının statüsü ve doğurganlık gibi konularına yoğunlaşıldığını belirtmektedir. Bunun sebebi ise, toplumun erkekten eğitimini tamamladıktan sonra ailesini geçindirmek için çalışmaya başlayarak emekli oluncaya dek çalışmasını beklemesi olarak görülmektedir.

Kadının konumu ile ilgili tüm gelişmelerle birlikte kadına yasal olarak verilen haklardan yararlanma imkanlarının daha çok üst tabakadaki kadınlarla kısıtlı kalması sebebi ile “kadın eğitimi” hala istenilen düzeye ulaşamamıştır. Kadın eğitiminin istenilen düzeye ulaşamaması, kadının çalışma yaşamına girmesinde ve kadının çalışma yaşamında bulunmasında sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu sebeple kadının çalışma yaşamı ile ilgili gelişmelerin incelenmesi gerekmektedir.

1. 2. 1. Kadının Çalışmasının Tarihsel Gelişimi

Yasalarda yapılan değişmeler sonucu kadının elde ettiği haklar toplumsal yaşamdaki konumuna tam olarak taşınamamıştır. Kadının toplumsal yaşamdaki konumunda daha çok toplumun sahip olduğu kültürel değerler ve ekonomik gelişmeler belirleyici rol oynamıştır.

Kadınlar değişen biçim ve statülerde her dönemin koşul ve niteliklerine göre çeşitli ekonomik faaliyetlerde bulunmuşlardır. Ancak ücretli olarak çalışma yaşamında yer almaya ilk kez Sanayi Devrimi ile birlikte başlamışlardır. Bu sebeple, çalışma yaşamında kadın konusu incelenirken Sanayi Devrimi'nin, temel başlangıç noktası olarak alınması gerekmektedir (Güner, 2008, 4).

İlgili alanyazına bakıldığında kadının çalışma yaşamına girmesinde Sanayi Devrimi'nin dönüm noktası olarak kabul edildiği görülmektedir. Bu sebeple kadının çalışmasının tarihsel gelişimi Sanayi Devrimi öncesi ve sonrası olarak incelenmiştir.

1. 2. 1. a. Sanayi Devrimi Öncesi

Sanayi Devrimi öncesi toplumlarda doğal koşullar içinde yaşamlarını sürdüren insanlar arasında kadın ve erkek arasındaki biyolojik farklar daha fazla ön plana çıkmaktaydı. Şenol (1982, 52)'a göre Sanayi Devrimi öncesindeki dönemde sınıfsız ve sömürünün olmadığı bir toplum yapısı bulunmaktaydı. O dönemin koşullarında kadınlar, biyolojik farklılıklar sebebiyle ve göçebe yaşam tarzının etkisiyle daha fazla ev içindeki işlere yönelmişlerdi. Erkeğin görevi avcılıkla uğraşmak, kadının görevinin ise ev işlerini çekip çevirmek olduğu, o döneme ait bulgularla da kanıtlanmıştır. Bu farklılıklar yüzünden toplumda biyolojik sebeplere, yani cinsiyete dayanan ilk ekonomik işbölümü oluşmuştur.

Sanayi Devrimi öncesi dönemde üretmek doğaya özgü bir kavramdır. Doğurganlığı ile kadın üremenin ve üretmenin temeli olarak görüldüğü için bu dönem anaerkil dönem olarak anılmaktadır. Anaerkil dönemde söz sahibi olan kadın, yönetici konumundadır. Bununla birlikte bu toplumdaki kadınların üretime katılma şekilleri, evde ve tarlada çalışmak olarak kısıtlanmıştır. Kadının evde ve tarlada çalışması, halı ve örtüler dokuyarak bunları başkaları ile değiştirmesi, yani hem tarım işçiliği, hem de ilkel anlamda endüstri işçiliği ve ticaret yapması, buna karşılık erkeğin sadece avla uğraşarak dış dünyaya açılması söz konusu olmuştur (Dalkıranoglu, 2006, 8).

Sınıflı toplumlara geçişte önemli bir etken olan özel mülkiyetin gelişmesiyle ataerkil hukuk anlayışı işlerlik kazanmıştır. Bu sürecin oluşmasında, avcı erkeğin

hayvancılığa geçerek ilk mülkiyet olgusunu gündeme getirmesi etkili olmuştur (Çakmak, 2001, 7).

Yerleşik düzene geçilmesiyle birlikte üretim araçlarının gelişimi, üretimden öncelikli olarak kadınların ve yaşlıların çekilmesini gerektirmiştir. Dalkıranoğlu (2006, 9)'na göre, toplumda güçsüz sayılan kesim giderek üretimden uzaklaşmış, bunun doğal sonucu olarak kadının toplumdaki yeri değişmeye başlamıştır. Yerleşik düzene geçişin en önemli sonucu, aile ve toplum yaşamında cinsiyete dayalı yeni bir işbölümü ile birlikte, ataerkil aile düzeninin ortaya çıkmasıdır (Ekmekçi, 2004, 16). İnsanoğlunun doğa ve hemcinsleri ile mücadele ve onlara egemen olma çabaları savaflara sebep olmuş, yaşanan bu değişim ile kadının ailedeki rolü daha pasif bir hale indirgenmiştir. Yerleşik düzene geçilmesinin ardından gelen süreci tarihçiler kölelik düzeni olarak adlandırmaktadırlar.

Ataerkil aile yapısının hakim olduğu bu dönemde, toplumun işgücü gereksinimi savaflardan elde edilen en önemli ganimetlerden biri olan kölelerle sağlanmaktadır. Kölelerin ise büyük bir bölümünü de kadınlar oluşturmaktadır. Erkek ve kadın ayrımı yapılmaksızın üretimde kullanıldıkları dönem feodal dönem olarak adlandırılmaktadır (Çullu, 2009, 24).

Altan (1980, 16) feodal düzeni, feodal beylerin, derebeylerinin ya da senyörlerin mutlak hakimiyet sağladığı dönem olarak belirtmektedir. İşlediği toprak ve üretim araçları üzerinde mülkiyet değil, sadece kullanma hakkı olan serfler, aile üyeleriyle birlikte çalışmak zorunda olduklarından, kadınlar da doğrudan çalışma faaliyetine dahil olmak zorundaydılar.

Berberoğlu (1998, 124) küçük sanat kollarındaki gelişmelerle, Osmanlıda lonca düzeninin ortaya çıktığını belirtmektedir. Lonca sisteminde kalfa ve çırak, ustanın

yanında çalışmakta, ustadan el sanatını öğrenmekteydi. Usta, çırağa kalfa olana dek bakmak ve geçimini sağlamak zorundaydı. Ücret ödenmesi söz konusu değildi. Çırac, kalfa olduktan sonra ücrete hak kazanmaktaydı.

Lonca düzeni içinde lonca otoritesi ve denetimi altında kadın çalışanlara rastlanmış, hatta daha sonraki yıllarda sadece kadınların çalıştığı bazı işkolları doğmuştur. Lonca düzeninin süregeldiği çağda ailenin sürekliliğinin sağlanmasında kadının üretkenliği büyük önem taşımaktadır. Yün eğiren, peynir yapan ve ihtiyaç fazlasıyla da ticaret yapan kadınlar, üretim sürecinde erkekler kadar etkin olmuşlardır. Lonca düzeninde kadınlar ustabaşı olabilmüş ve çırac yetiştirebilmişlerdir (Çullu, 2009, 24). 16. yüzyıla gelindiğinde kadınların ticaret yapmaları yasaklanmış, dul kadınlar dışında ustabaşı ve hatta çırac olma hakları ellerinden alınmıştır. Gümüş (1995, 65)'e göre, loncalardan ihraç edilen kadınlar evde yapılan işin zor koşullarına ve düşük ücretlerine boyun eğmişlerdir.

16. yüzyılın sonlarına doğru kadınların iş yaşamından uzaklaştırılmaları ile ilgili baskılar daha da artmış ve evli kadınlar hukuken tamamen kocalarına bağımlı hale getirilmişlerdir. Güçlenen burjuvazi, kadınların ev kadını olmasını yücelten bir modeli benimsemiştir. Kadınlar sadece ev işleri ve çocuklarla ilgilenecek, önemli kararları koca alacak, kadın kamu işlerinden uzak tutulacaktır. Bu yüzyılda gerçekleşen reform hareketleri kadına yarar sağlayamamış, aksine zarar vermiştir (Çakmak, 2001, 42).

1. 2. 1. b. Sanayi Devrimi Sonrası

İnsanlığın başlangıcından beri var olan çalışma olgusu kapsamında kadınlar köle, çırac, yamak gibi roller üstlenirken, günümüzdekine yakın anlamda kadınların çalışma yaşamına girişi 18. yüzyılın sonlarına rastlamaktadır. Sanayi Devrimi ile birlikte ortaya

çıkan üretimin örgütlenmesiyle ihtiyaç duyulan ve düşük ücretle çalıştırılabilecek işgücü gereksiniminin belirmesi, bunda en önemli faktör olmuştur (Çitçi, 1982, 17).

Sanayi Devrimi ve sonrasında çalışma yaşamının çeşitlenmesi ve sektörlerin gelişimi, kadınların istihdam ve işgücündeki katılımını arttırmıştır. Kocacık ve Gökkaya (2005, 200) özellikle 1950'li yıllardan bu yana dikkat çekici şekilde, çalışma yaşamında aktif olarak yer alan kadın sayısının da arttığını belirtmektedir. Sanayi Devrimini takip eden yıllarda, toplumsal saygınlık açısından sanayi işçiliği, hizmet sektöründen sonra gelmekteydi. Ancak zaman içinde gelişmeye başlayan hizmet sektörü erkekler kadar olmasa da, kadın için yeni iş olanaklarını beraberinde getirmiştir.

Shields (1978) geliştirmekte olan ülkelerde 1950'li yıllardan itibaren eğitim ve yetiştirme için ayrılan yatırım paylarının arttığını, fakat bu artışa karşın kadınların ekonomik gelişmeden paylarını yeterince alamadıklarını belirtmektedir. Kadına sunulan eğitim imkanları toplum ve aile tarafından sınırlandırılmış, üstelik eğitim gerektiren meslekler kadının ailesi ile işi arasında çatışmalar yaşamasına sebep olmuştur.

Sanayi Devrimi ile birlikte değişen tarımsal üretim koşullarında kadınların, ekme-biçme dışındaki işlerde de istihdam edilmesiyle birlikte, özellikle üretilen ürünleri satma gibi işleri gerçekleştirmek suretiyle kadınlar, hizmet sektöründe de yer almışlardır. 1897 yılında ilk kez kadınlar ücretli işçi olarak çalışmaya başlamışlardır. Çolak (2005), bu dönemde özellikle büyük ölçekli tekstil fabrikalarında nitelikli işgücü gerektirmeyen üretimin hızla yaygınlaşmasıyla kadının evden, ücretsiz aile işçiliğinden ve tarımsal alandan dışarı çıktığı üzerinde durmuştur. Ancak, niteliksiz kadın işgücü uzun çalışma saatleri ve düşük ücretlerle erkek işgücünün ikamesi olarak görülmüştür.

Kadınlar ve çocuklar Sanayi Devrimi sonrası özellikle İngiltere'de ücretli işgücüne girmişlerdir. Kadının ücretli işçi olarak işgücü piyasasına katılımına, sanayi

sektöründe ortaya çıkan yoğun emek ihtiyacı sebep olmuştur. Yoğun emek ihtiyacı daha fazla işgücünü gerektirmiş, bu da kadını ev dışında çalışmaya itmiştir (Koray ve arkadaşları, 2000).

Kadının çalışma yaşamına katılması anlamında Sanayi Devrimi ayrı bir yere ve öneme sahiptir. Çünkü kadın ilk kez Sanayi Devrimi ile birlikte, ekonomik bir gelir karşılığı bağımlı olarak, yani bir başkası hesabına çalışmaya başlamıştır. Bu sebeple Sanayi Devrimi, ilk kez ve bugünkü anlamı ile ücretli kadın işgücü kavramının doğmasına yol açan en önemli tarihsel gelişme olarak değerlendirilmektedir. Bir diğer ifade ile 19. yüzyılda başta İngiltere olmak üzere, birçok batılı ülkede sanayileşme dokuma imalatı ile başlarken, toplam işgücünün önemli bir bölümünü kadınlar oluşturmuştur (Çullu, 2009, 26).

Kadınlar Sanayi Devrimi ile birlikte işçi olmuşlardır. Yeni düzende, ekonomik ve toplumsal pek çok sorun ortaya çıkmıştır. İş yaşamında kadınlar ve çocuklar, yetişkin erkek işçilere oranla daha uysal ve güçsüz görülerek tercih edilmeye başlanmıştır. Yaprak (2003, 31) kadın ve çocukların daha uysal ve güçsüz görülmesini kadınların işçileşmesinin ilk sebebi olarak yorumlamaktadır. Diğer bir sebep ise, teknik gelişmelerin üretim sürecini kolaylaştıran makinelerin oluşan işbölümü ve uzmanlaşmanın kadın ve çocuk emeğinden yararlanmayı kolaylaştırmasıdır. Üçüncü bir sebep ise özellikle İngiltere’de kadınların Sanayi Devrimi öncesinde çalışma yaşamı içerisinde önemli ölçüde yer almalarıdır.

Sanayi Devrimi önce ücret karşılığında bir iş ilişkisine dayalı olarak bağımlı çalışan ve kadına “işçi” denilen kesimin oluşmasını ve yaygınlaşmasını sağlamış, daha sonra da kadınları ve çocukları çalışma yaşamına yönlendirmiş ve ilk kez “kadın ve çocuk işçi” kavramlarının doğmasına sebep olmuştur.

Kapitalist üretim biçiminin gelişmesiyle aile, üretimdeki mesleki yerini kaybetmiştir. Sanayileşme ile birlikte daha önce bir bütün olan emek, ev emeği ve sanayi emeği olarak ikiye ayrılmış ve ayırım cinsiyete dayalı işbölümü olarak şekillenmiştir. Buna göre kadın ev emeğini, erkek ise sanayi emeğini oluşturmuştur. Oysa kadınlar da işgücü piyasasına katılmayı, üst düzeylerde ekonomik etkinlikler de bulunmayı, ev işlerinden çok, ekonomik faaliyet içerisinde olmayı istemektedirler. Çünkü ancak bu yolla yeniden daha üst bir aşamada toplumsal konuma yükselebilecektir (Çakmak, 2001, 9).

Sanayi Devrimi ile birlikte değişen sosyal yapıyla farklı bir konum edinmeye başlayan kadınlar, sosyal yapının gelişmesi ile birlikte eğitim ve mesleki ilerleme olanaklarından da yararlanmaya başlamışlardır. Altan (1980, 25) sosyal yapının geliştiği yıllarda, kadınlara ilişkin düzenleme yapılmasında kadın çalışanların sayısının önemli oranda artmasının da etkili olduğunu belirtmektedir.

Ayrıca ücretli işçi olan kadın, 1913 yılında ilk kez devlet memuru olarak çalışmaya başlamış, 1914 yılında da tüccarlık ve esnaflığa başlamıştır. Çalışma yaşamına iyice giren kadın için, 1930 yılında doğum izni düzenlemesi yapılmıştır. 8 Haziran 1936'da İş Kanunu yürürlüğe girmiş, kadınların çalışma yaşamına düzenlemeler getirilmiştir (<http://www.ksgm.gov.tr>).

I. Dünya Savaşı'nda savaşa giden erkek işgücünün yerini, zorunlu olarak kadınlar almıştır. Erkeklerin savaşa gitmeleri ile birlikte kadın aile reisi konumuna yükselmiştir. Bu sebeple ailenin geçimini sağlamak amacıyla ekonomik bir gelir karşılığı emek piyasalarına girmiştir. Çullu (2009, 29), aynı sebeplerle II. Dünya Savaşı'na gelindiğinde, özellikle hizmet sektöründeki gelişmeye paralel olarak ekonomik bir gelir karşılığı işgücüne katılan kadın sayısının hızla arttığını belirtmektedir.

Kadının tarım dışı sektörlerde çalışmaya katılması, endüstrileşme ile başlamışsa da, özellikle II. Dünya Savaşı sonrasında hız kazanmıştır. II. Dünya Savaşı'ndan günümüze gelindiğinde, özellikle hizmet sektöründeki gelişmeye paralel olarak ekonomik bir gelir karşılığı işgücüne katılan kadın sayısının da hızla arttığı görülmektedir (Aytaç, 1999, 34)

Ülkemizde kadınların çalışma yaşamına daha aktif olarak katılımları yaklaşık olarak 1950'li yıllara dayanmaktadır (Ecevit, 1995, 8). Bu yıllarda kentsel alanlardaki sanayi işçiliği, toplumsal saygınlık açısından, hizmet sektöründen sonra gelmekteydi. Bu sebeple zorunlu kalınmadıkça kadınlar tarafından pek tercih edilmemekteydi. Gelişmeye başlayan hizmet sektörü, erkekler kadar olmasa da kadınlara da yeni iş olanakları yaratmaktaydı.

1970'li yıllardan itibaren kentlerde çalışmak isteyen kadınların sayısı önemli ölçüde artmaya başlamıştır. Ancak 1980'li yıllardan itibaren kadınların çalışma talebine karşılık, sanayi sektörü aynı oranda istihdam olanağı yaratamamıştır. Hizmet sektörü, sanayi sektörüne oranla daha hızlı bir gelişme göstermiş, daha fazla istihdam olanağı sağlamışsa da, kadınların işgücü talebi karşısında yetersiz kalmıştır (Ecevit, 1995, 8).

1980'li yıllara gelindiğinde, ülkelerin büyük bir çoğunluğunda kadınların toplam istihdam içindeki payının arttığı görülmektedir. Eyüboğlu, Özar ve Tanrıöver (2000, 25)'e göre, bu artış her alanda kadın işgücünün genişlemesi anlamına gelmemekte, aksine geleneksel anlamda erkeklerin hakim olduğu bazı işlerin ortadan kalktığı, ya da geleneksel olarak kadınların istihdam edildiği işlerde ise artışın olduğu anlamına gelmektedir. Dünya genelinde kadın işgücünde artış olmasına karşın, gelişmiş ülkelerde bile bu artış cinsiyete dayalı işbölümünü ortadan kaldırmaya yönelik biçimde gerçekleşmemektedir.

Küreselleşme sürecinde birçok ülkede olduğu gibi Türkiye’de de kadınlar, evde ya da ücretsiz aile işletmelerinde çalışmaktan uzaklaşıp, ücretli işlere yönelmektedirler. Çolak ve Kılıç (2001, 32) ticaretin genişlemesinin, kadınların işgücü piyasasına daha çok girmesinde tek faktör olmadığı, ama bu kadınların daha çok ücretli istihdamda yer almaları sürecini büyük ölçüde hızlandırdığı üzerinde durmaktadır.

Küresel bir ekonomiye ve büyüyen küresel bir kültüre uyum sağlamaya çalışan kadın işgücü için gelir eşitsizlikleri daha da büyümektedir. Artan yoksulluk, toplumsal cinsiyet ilişkileri aile yapısını da etkilemekte ve bundan tüm dünyada en fazla kadın zarar görmektedir. Çünkü küreselleşme ile birlikte, dünyanın her yerinde toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri ve ayrımcılığı giderek artmaktadır (Hablemitoğlu, 2000, 1).

Türk kadınının çalışma yaşamındaki yeri konusunda yapılan araştırmalara göre, günümüzde Türk kadınının ancak üçte biri çalışma yaşamında yer almaktadır. İnciroğlu (2007), sektörlere göre tekstil, öğretmenlik ve tıp ile ilgili mesleklerde kadınların çoğunlukta olduğu ya da kadın erkek sayısının birbirine yaklaştığı alanlar olarak göze çarptığını belirtmektedir.

1. 2. 2. Türkiye’de Kadının Değişen Konumu

Uzun yıllar boyunca erkeğe bağımlı olarak kalan ve yalnızca ev işleri, çocuk bakımı ve tarım işleri ile uğraşan kadın, çalışma yaşamına girmekte oldukça geç kalmıştır. Tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de kadının çalışma yaşamına girişi, eğitim düzeyinin yükselmesi, teknolojik imkanların artması ve çağın getirdiği yeniliklerden faydalanma isteği, bunlarla birlikte doğan maddi yetersizlikler, artan iş imkanları ve çocukların bakımı için gerçekleşen yenilikler (kreş, yuva, vb.) ile paralellik

göstermektedir. Kadının çalışma yaşamına girişi eğitimi ile doğru orantılı olduğu için, tarihsel süreç içerisinde kadının eğitiminin gözden geçirilmesinde fayda görülmektedir.

1. 2. 2. a. Türkiye’de Kadın Eğitimi ile İlgili Gelişmeler

Türk toplumunda Anadolu’ya göç etmeden önce kadın ile erkek arasında birçok toplumda olmayan bir eşitlik bulunmaktaydı. Fakat Anadolu’ya gelme ve ardından İslamiyet’in kabulü ile Arap kültürü ile karşılaşmanın ardından kadının toplum ve aile içindeki yerinde değişiklikler olmuştur. Türk toplumunda kadın eğitimi konusuna, devletin sahip çıkması ve kendi görevi olarak görmesi konusunda çok geç kalınmıştır. İlk çabalar Tanzimatla birlikte ortaya çıkmış ve bu konuyu ilk işleyenler Avrupa ile yakından iletişimi olan Namık Kemal ve Şinasi gibi yazarlar olmuştur. Osmanlı’da yapılan bazı düzenlemeler kadını birçok alanda olduğu gibi eğitim alanından da uzakta bırakmış, bu uzun yıllar devam etmiştir (Güven, 1999).

Tanzimat yıllarına kadar Osmanlılarda, eğitim müesseseleri Sıbyan ve Enderun mektepleriyle medreselerden ibarettir. Osmanlı toplumunda kız ve erkek çocukların ilk girdiği eğitim kurumu Sıbyan Mektepleridir. Akyüz (1994), Sıbyan Mektepleri’nin ıslahı için ilk teşebbüsün 1824 yılında yani Tanzimat öncesi dönemde başladığını belirtmektedir. Bu dönemde padişah olan II. Mahmut bir ferman çıkararak herkesin çocuğunu sıbyan mekteplerine göndermesini istemiş, İstanbul’da bu okullara her çocuğun gitmesi mecburi hale getirilmiştir.

Sıbyan Mekteplerinde eğitim gören erkek çocuklarının çok az bir kısmı, bu okuldan sonra medreselere gidebilirken, kızların böyle bir şansı bulunmamaktaydı. Sıbyan Mektebini bitiren kız çocuklarının bundan sonraki eğitimi, ailelerinin sosyo-kültürel düzeylerine göre farklılık göstermekteydi. Kızların eğitilmesi görevini eğer

baba yeterli bilgiye sahip ise baba üstlenirken, baba yeterli bilgiye sahip değilse kızların eğitilmesi için özel hocalar tutulmaktaydı.

Osmanlı Devleti'nde klasik eğitim sisteminde kızların öğrenimleri çok ihmal edilmişti, kız çocuklar için 1859'dan önce Sıbyan Mektebi'nden başka bir örgün eğitim kurumu bulunmamaktaydı. Kız çocuklarına daha fazla eğitim alma fırsatı verilmemekle birlikte buna ihtiyaç da duyulmamaktaydı. Kurt (1998) kız çocuklarına daha fazla eğitim (okuma-yazma öğretilmesi) verilmesinin eğitilen kızların “dostlarına name yazabilecekleri endişesi” ile engellendiğini belirtmektedir. Ancak bu engellemelere karşın yüksek mevkili ailelerin kızları evlerinde özel dersler almaktaydılar. Konak eğitimi olarak adlandırılan bu eğitim dönemi sonrasında kültürlü kadın tipi ortaya çıkmış ve sosyal yaşamda yerini almaya başlamıştır.

Dulum (2006) 1800'lü yıllarda Batı'nın daha iyi tanınmaya başlanması ile aydınların ve devlet adamlarının Osmanlı Müslüman toplumuna mensup kadınların eğitim düzeylerinin düşük olduğunu fark ettiklerini belirtmektedir. Böylece, Tanzimat döneminde kızların eğitimine ilişkin yeni fikirler ve görüşler ortaya atılmıştır. Bu görüşler yayınlanıp tartışılmaya ve kızlar için bazı okullar açılmaya başlanmıştır.

Devletin kadının toplumsal konumunun değişimindeki ilk rolü Tanzimat'ın ilk yıllarından itibaren, öncelikle kadın eğitimi alanındaki kurumsal boşluğu doldurma çabasıyla kendini göstermiştir. Kızların eğitimine yönelik ilk girişimler, 1842 yılında Avrupa'dan getirilen ebe kadınların Mekteb-i Tıbbiye'de verdiği kurslarla başlamıştır. Bunu, 1858'de açılan ortaöğretim alanındaki İnas Rüştîyeleri ile 1864'te İstanbul'daki ilk Kız Sanat Okulu takip etmiştir. 1869 yılında ise yürürlüğe giren Maarif-i Umumiye Nizamnamesi ile 6–11 yaş arasındaki kızlara sıbyan mekteplerinde devam zorunluluğu getirilmiştir. 1870 yılında kadın öğretmenler yetiştirmek için kurulan Darü'l-Muallimat

sayesinde kadın eğitiminin derecesi liseye kadar yükseltilmek istenmiştir. Fakat temel ve yüksek eğitime yönelik atılımlar İstanbul, Selanik ve İzmir gibi büyük kentlerle sınırlı bir çevreyi etkileyen bir hareket olarak kalmıştır (Avcı, 2009). Tanzimat döneminin getirdiği toplumsal değişimin daha çok üst tabaka ailelerinde görülmesinin en önemli sebebi zaten bu kısıtlı eğitim hamlesidir.

19. yüzyılın sonlarında dokuz kız ilkokulu ve dokuz kız öğretmen okulu bulunmaktaydı. Bu gelişmeler kadın eğitimi için ilk adımlar olmuş, 3 Mart 1924'te Tevhid-i Tedrisat Kanunu ile her iki cinsin eğitim olanaklarından eşit bir biçimde yararlanması sağlanmıştır. Yasaların önünde eşit eğitim hakkına sahip olan kadına toplum, bu haktan tam anlamıyla yararlanma fırsatı vermemiş olacak ki kadın eğitimi hala üzerinde konuşulan bir sorundur. Sekiz yıllık zorunlu eğitime geçmiş olmak ve son dönemlerde gerçekleştirilen kampanyalar (haydi kızlar okula, kardelenler, vb.) bu konuya oldukça destek sağlamış olmakla birlikte, Türkiye'de kadın eğitimi konusunda eksiklikler bulunmaktadır.

1. 2. 2. b. Türkiye'de Kadın Hakları ile İlgili Gelişmeler

Tanzimat Dönemi, Osmanlı Devleti'nde birçok alanda değişimlerin başlangıç dönemidir. Bu dönemde kadınlar için yeni hükümler olmamasına karşın, kadınlar için atılan adımlar kadının toplumsal yaşamda yer almaya başlamasını sağlamıştır. Kartal (2008, 216)'a göre özellikle eğitim alanında yapılan reform hareketleri, bu dönemden itibaren kadınların kamusal alanda yer almalarını sağlamıştır. Yine bu dönemde bazı kanunlarda kadınlar lehine değişiklikler yapılmış, eski yasaklar geniş ölçüde yumuşatılmış, fikir ve edebiyat alanında kadınlara yeni haklar tanınmasını savunan yazılar yazılmaya başlanmıştır.

Tanzimat Dönemi'nde kadınlar için sağlanan eğitim imkanlarından yazık ki yalnızca üst tabakalara mensup büyük şehirlerdeki kadınlar yararlanabilmekteydi. Bu okur-yazar kadınlar, 19. yüzyıl sonlarında gazetelerde kadın sayfalarının yer almasına ve hatta kadınlar için, yazarları da kadın olan gazete ve dergilerin yayınlanmasına zemin oluşturmuşlardır. Şinasi, Namık Kemal, Şemseddin Sami, Abdülhak Hamit Tarhan, Tefik Fikret, Ziya Gökalp ve Hüseyin Rahmi gibi bazı Türk yazar ve düşünürleri, kadının aile içindeki görevleri dışında, sosyal yaşamdaki hakkı olan yerini alması gerektiği görüşünü savunmaktaydı. Bu düşünürler, kadın ve erkek arasında eşitliği savunmakta ve çok eşliliğe karşı gelmekteydi (Dulum, 2006).

II. Meşrutiyet'ten (1908) sonra aydın kadınlar, kadın statüsünün değerlendirilmesi amacıyla Teali-i Nisvan, Müdafaa-i Hukuku Nisvan, Asri Kadınlar Cemiyeti gibi dernekler kurmuşlardır. Türk Kurtuluş Savaşı (1919–1922), Türk kadınının binlerce yıllık Türk geleneğine uygun bir biçimde erkeğin yanında olduğu ve savaştığı bir dönemdir. Cumhuriyet'in ilanından (1923) sonra, kadın haklarının tanınması, Atatürk tarafından gerçekleştirilen en önemli inkılaplardan biriydi. O'na göre diğer tüm inkılapların başarısı, büyük ölçüde bunun başarısına bağlıydı. Böylece bu inkılapla, Türk kadınlarının toplumdaki yeri tümenden ve kökten bir değişikliğe uğramıştır (Öztoprak, 1999).

Tanzimat'tan sonra devletin toplumdaki mevcut cinsiyet düzenine getirdiği yeniliklerden biri de, toprak mülkiyeti hakkı konusunda kadın-erkek eşitsizliğini kaldırmak ve kadının hukuksal güvencesini güçlendirmek maksadıyla evlilik kayıtlarını denetlemeye çalışmak dışında, hem evliliği hem de boşanmayı kolaylaştırmak için bazı düzenlemeleri gerçekleştirmek yolunda olmuştur.

Erduran (2008), 17 Şubat 1926'da kabul edilen, 4 Ekim 1926'da yürürlüğe giren Türk Medeni Kanunu ile erkek ve kadının yasa önünde eşit sayıldığını belirtmektedir. Türk kadını bu kanunla, erkeklerle eşit miras hakkını, boşanma ve kocanın izni olmaksızın mal sahibi olma haklarını elde etmiştir. Ayrıca, tanıklık konusunda da kadın, erkekle aynı hakka sahip kılınmıştır. Dini evlilik, yerini resmi evliliğe bırakmıştır. Tek eşlilik kabul edilmiştir. Küçük yaşlarda evlilikleri önlemek için, evlilikte kadın ve erkeğe yaş sınırlaması getirilmiştir. Temsilci yoluyla evlenme yasaklanmıştır. Boşanmada kadının ve çocuğun haklarını daha iyi koruyucu hükümler kabul edilmiştir. Doğan (2003), 75 yıllık uygulamanın ardından bu kanunun 1 Ocak 2002 tarihinden itibaren yerini 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'na bıraktığını belirtmektedir. Yeni Medeni Kanun, dilin sadeleştirilerek günümüz Türkçesine uyarlanması yanında, esasa ilişkin olarak da çok sayıda değişiklik içermektedir. Bu değişiklik ve yenilikler ise önemli ölçüde aile hukuku alanında ve özellikle kadın-erkek eşitliğine aykırı olan hükümlerde yapılmıştır.

Türk kadını Medeni Kanun'un kabulüyle ekonomik, sosyal ve hukuksal alanlarda erkeklerle eşit haklara sahip olmuştur. Ancak siyasi ve demokratik alanda kadın-erkek eşitliğinin oluşması Türkiye Büyük Millet Meclisi'nin daha sonra kabul ettiği farklı yasalarla gerçekleşmiştir. 1930'da Türk kadını belediye seçimlerine, 1933'te muhtarlık seçimlerine, 1934'te milletvekillerine katılabilme hakkı kazanmıştır. Bunların dışında şapka ve kıyafet devrimi (25 Kasım 1925) ile erkekler gibi kadınlar için Batılı giyim tarzı benimsenmiştir (Erduran, 2008).

1. 2. 3. Çalışma Yaşamında Kadın

Tarihsel gelişim süreci içerisinde çalışan kadın sayısının arttığı bilinmektedir. Bir taraftan kadının en önemli görevinin annelik ve eşlik olduğunu düşünen zihniyet, diğer

tarafından zaman ve koşulların kadının çalışmasını gerektirdiğini kabullenmektedir. Çalışan kadın sayısının artmasında en önemli rolü hizmetler sektöründeki gelişmeler sağlamıştır.

Hizmetler sektörünün yanı sıra birbiriyle bağlantılı birçok faktör de, çalışan kadın sayısının artışında etkili olmuştur. Koray ve arkadaşları (2000) bu faktörleri;

- Dünya genelinde çalışan kadınları koruyucu ve destekleyici yasaların ve uygulamaların artması,

- Demografik gelişmeler,

- Eğitim olanaklarının artması,

- Standart dışı (atipik) çalışma şekillerinin ortaya çıkması ve giderek yaygınlaşması,

- Evlenme oranlarında azalmaya karşılık, boşanma oranlarındaki artış,

- Toplumların kadının çalışmasına yönelik tutumlarında meydana gelen olumlu değişimler,

- Çocuk bakımı ve diğer hizmetlerdeki değişimler olarak sıralamaktadırlar.

Tüm bu gelişmeler, alanyazına mavi ve beyaz yakalı işgücü kavramından sonra “pembe yakalı işgücü” kavramının da eklenmesine yol açmıştır”. Nitekim bu kavram günümüzde kamu ve özel sektörde (büro vb. gibi işlerde) çalışan ve sayıları gün geçtikçe artan kadın işgücünü nitelendirmektedir (Kocacık ve Gökçaya, 2005, 199).

Tablo 1. 1’de kurumsal olmayan nüfusun yıllara ve cinsiyete göre işgücü durumu yer almaktadır.

Tablo 1. 1. Kurumsal Olmayan Nüfusun Yıllar ve Cinsiyete Göre İşgücü Durumu
(Bin kişi, 15+ yaş)

Yıllar	Kurumsal olmayan nüfus	15 ve üstü yaştaki nüfus	İşgücü	İstihdam edilimler	İşsiz	İş gücüne katılma oranı (%)	İşsizlik oranı (%)	Tarım dışı işsizlik oranı (%)	İstihdam oranı (%)	İş gücüne dahil olmayan nüfus
Kadın										
2004	33 483	24 293	5 669	5 047	622	23,3	11,0	19,6	20,8	18 624
2005	33 898	24 686	5 750	5 108	642	23,3	11,2	18,7	20,7	18 936
2006	34 309	25 080	5 916	5 258	658	23,6	11,1	17,9	21,0	19 165
2007	34 722	25 480	6 016	5 356	660	23,6	11,0	17,3	21,0	19 464
2008	35 134	25 855	6 329	5 595	734	24,5	11,6	18,1	21,6	19 526
2009	35 691	26 476	6 989	6 047	942	26,4	13,5	20,8	22,8	19 487
Erkek										
2004	32 895	23 251	16 348	14 585	1 762	70,3	10,8	12,9	62,7	6 903
2005	33 328	23 673	16 704	14 959	1 746	70,6	10,5	12,2	63,2	6 969
2006	33 756	24 094	16 836	15 165	1 671	69,9	9,9	11,3	62,9	7 258
2007	34 178	24 513	17 098	15 382	1 716	69,8	10,0	11,4	62,7	7 415
2008	34 589	24 917	17 476	15 598	1 877	70,1	10,7	12,3	62,6	7 441
2009	35 150	25 531	18 022	15 695	2 327	70,6	12,9	14,9	61,5	7 509

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) (2010). Hanehalkı İşgücü İstatistikleri.

Tablo 1. 1'de işgücüne katılma oranlarına bakıldığında kadınların işgücüne katılımları 2004 yılında %23,3 iken, 2009 yılında %26,4'e çıkmıştır. Ancak kadınların işgücüne katılma oranı, belirtilen yıllarda erkek nüfusun işgücüne katılma oranının üçte biri olarak kalmıştır. İstihdam oranlarına bakıldığında ise yine kadınların istihdam oranının erkeklerin istihdam oranının ancak üçde birine ulaştığı görülmektedir.

Çalışma yaşamına katılmayı eğitimin büyük oranda artırdığı düşünülmektedir.

Tablo 1. 2'de kadınların son altı yılda eğitim durumlarına göre işgücüne katılma oranları verilmektedir.

Tablo 1. 2. Kadınların Eğitim Durumuna Göre İşgücüne Katılma Oranı

Yıllar	İşgücüne katılma oranı			
	Okuryazar olmayanlar	Lise altı	Lise ve dengi	Yükseköğretim
2006	14,7	20,1	30,9	68,8
2007	14,4	19,6	31,2	69,4
2008	14,5	20,2	32,5	70,0
2009	15,7	22,2	33,1	71,4

Kaynak: TÜİK (2010). Hanehalkı İşgücü İstatistikleri.

Tablo 1. 2’de belirtilen oranlara bakıldığında öğrenim durumu ile işgücüne katılma oranları doğru orantı göstermektedir. Lise ve dengi okul mezunları ile yükseköğretim görmüş kadınların yıllara göre işgücüne katılma oranlarında artış gözlenmektedir. Artışın sebebi kadınların eğitim düzeylerindeki yükselme olarak yorumlanabilir. Verilerin tamamı gözönünde bulundurularak eğitim imkanlarının artmasının, çalışan kadın sayısını olumlu etkilediği söylenebilir.

Yapılan bazı araştırmalar, kadının medeni durumunun çalışma yaşamına katılması konusunda belirleyici olabildiğini göstermektedir. Türk toplumunda erkeğin yükümlülüğü evin geçimini sağlamaktır. Boşanma gibi bir durumda kadın, erkeğin bu yükümlülüğünden çıkmakta, dolayısıyla çalışmak zorunda kalmaktadır.

Tablo 1. 3’de kadın ve erkeklerin medeni durumlarına göre istihdam oranları yıllara göre verilmiştir.

Tablo 1. 3. Medeni Duruma Göre İstihdam (%)

KADIN	2004	2005	2006	2007	ERKEK	2004	2005	2006	2007
Hiç evlenmedi	26,0	26,7	27,5	27,6	Hiç evlenmedi	44,0	45,9	46,2	46,6
Evli	20,5	20,0	20,2	20,3	Evli	71,9	71,7	71,2	70,6
Boşandı	32,0	33,8	32,9	32,9	Boşandı	58,6	55,1	52,5	55,2
Eşi öldü	8,6	8,7	8,3	7,7	Eşi öldü	22,8	21,1	19,2	19,9

Kaynak: TÜİK (2008). Hanehalkı İşgücü Anketi.

Tablo 1. 3'de de görüldüğü gibi istihdam oranının en yüksek olduğu kesim kadınlarda boşananlarken, erkeklerde evlilerdir. Ayrıca kadınlarda evliliğin sonlanması durumunda istihdam artarken, erkeklerde tam tersi şekilde evliliğin sonlanması durumunda istihdam oranında azalma gözlenmektedir. Yani boşanma durumunda kadının sorumluluğu artmakta ve çalışma zorunluluğu istihdamı arttırmaktadır. Erkeklerde ise boşanma durumunda azalan sorumluluk, istihdamı azaltmaktadır.

Araştırmalara göre, çalışma yaşamında kadınların üçte biri ekonomik olarak aktif iken, bu kesimin ancak, üçte biri gelir getirici bir işte çalışmaktadır. SSK'luların %21'i, memur olarak çalışanların %33'ü kadın çalışanlardan oluşmaktadır. Kentlerde kadının ücretli olarak istihdamında eğitim durumunun yükselmesi, doğurganlık oranının azalması, sosyal değerlerdeki değişme gibi sebeplerle artış gözlenmesine karşın, kadınlar ücret karşılığı çalışanlar içinde sadece %18'lik pay alabilmektedirler (İnciroğlu, 2007).

“Kadın İstihdamı Zirvesi”nde (2006), konu ile ilgili olarak önemli tespitler yapılmıştır. Zirve’de yapılan görüşmelerden bazı başlıkları şöyle sıralamak mümkündür: “Ülkemizde kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranları gelişmiş ülkelere göre çok düşüktür. Örneğin, 1990 yılında her 3 kadından 1'i istihdam ediliyor iken, bu oran 2004 yılında 4 kadından 1 kadına düşmüştür. Buna karşılık Avrupa Birliği (AB) ülkelerinde kadın istihdam ortalaması %57'dir. Yani AB ülkelerinde 2 kadından 1'i istihdam edilmektedir. Araştırmaya göre, kadın istihdamının en yüksek olduğu ülke, her yüz kadından 71'inin istihdam edildiği Danimarka iken, ikinci sırayı %70 ile İsveç, üçüncü sırayı %66 ile Hollanda, dördüncü sırayı %65 ile Finlandiya, beşinci sırayı %62 ile İngiltere almakta, Türkiye ise %24 ile Avrupa ülkeleri içinde kadın istihdamının en düşük olduğu ülke konumunda bulunmaktadır”.

TÜİK verileri incelendiğinde, istihdam edilenlerin %24,6'sı tarım, %20,7'si sanayi, %5,3'ü inşaat, %49,4'ü ise hizmet sektöründedir. Sadece dört kadından birinin işgücüne katıldığını ifade eden aynı verilere göre, kadınlarda tarım dışı işsizlik oranının da %17 olduğu dikkat çekmektedir (<http://www.tuik.gov.tr>). OECD 2006 istihdam raporuna göre ise Türkiye, %26,5 düzeyinde olan kadınların işgücüne katılma oranı ile, 30 OECD ülkesi içinde en kötü durumda olan ülke konumundadır (<http://www.oecd.org>).

Kadınların, tüm toplumlarda, sadece eğitim ve istihdam alanlarında değil, toplumsal yaşamın her alanında, evin içinde ve dışında, erkeklere göre ikincil konumda olmalarının temel sebebi, toplumların erkek egemen yapısıdır. Toplumumuzda baskın olan erkek egemen yapısı yüzünden, kadın sorunları, dolayısıyla kadın istihdamı konusu çok geç tartışılmaya başlanmıştır. Ancak, Türkiye'nin AB müktesebatına uyumu sürecinde kadın istihdamı konusu, kamu ve özel sektörün belli başlı kurum ve kuruluşlarında daha sık gündeme gelmektedir (Özar, 2006).

Kadınların en geniş istihdam fırsatı buldukları Türk kamu sektöründe, öncelikli olarak sağlık, eğitim-öğretim ve avukatlık gibi hizmetleri yerine getiren kadın işgörenlerin sayısı her geçen gün artış göstermektedir. Son yıllarda hizmet sektöründeki kadın işgörenlerin sayısındaki artışta, sektörün genişlemesinin yanında bazı işlerin kadınlara özgü olarak nitelenmesinin payı büyüktür. Ancak, kadın işgörenlerin sayısındaki artışa karşın karar verici konumda olan kadınların oranının oldukça düşük olduğu görülmektedir (Yılmaz ve arkadaşları, 2008).

İlkkarcan (1998)'in kadınların çalışmak isteyip istemediklerini araştırdığı çalışmasında; çalışmakta olan kadınların %68,9'u çalışmaya devam etmek istediklerini, çalışmayan kadınların ise %66,6'sı çalışmak istediklerini belirtmişlerdir. Çalışmayan

kadınların en büyük oranda %39,9 ile aile bütçesine katkıda bulunmak için, çalışanların ise en büyük oranda %51,5 ile manevi tatmin için çalışmak istedikleri sonuçlarına ulaşılmıştır. Ayrıca İlkarcın (1998), çalışmayan kadınların %66,6 gibi bir çoğunluğunun çalışmak istediği halde işsizlik oranının %0,5 gibi düşük bir değer olduğuna dikkat çekmekte ve bunun sebebini, kadınların çalışmak istedikleri halde aktif olarak iş aramalarına bağlamaktadır.

TÜİK'in (2006) kadının ücretli çalışmasını uygun bulanların oranı üzerine yaptığı araştırmada; kadınların %90'ı, erkeklerin %77'si uygun bulduğunu belirtmişlerdir. Ancak bu veriler ücretli çalışan kadın sayısını çok da olumlu etkilememektedir. Ülkemizde kadınların çalışma yaşamına istenilen düzeyde katılımı sağlanamamış; çağdaş anlamda ücretli çalışma kadınlar için yaygınlaşmamıştır. Kırsal kesim ve kayıt dışı sektör kadınlar için temel istihdam alanları olmaya devam etmektedir.

Türkiye'de sahip olunan ataerkil toplum düzeni, kadınların yasal olarak eşitlik elde etseler de, çalışma yaşamına oldukça geç katılmalarına ve halen çalışan kadın sayısının birçok ülkeden geri kalmasına sebep olmuştur. Kadının çalışma yaşamına katılmasına tek engel annelik ve eşlik rolleri değildir. Kadınlar gerek çalışma yaşamına girerken gerekse girdikten sonra karşılaştığı birçok engelden ve birçok fırsat eşitsizliğinden söz edilebilir.

Owen ve Todor kadınların çalışma yaşamı ile ilgili bazı ön yargıları şöyle sıralamışlardır:

- Kadınlar iş sorumlulukları yerine, ailevi sorumluluklarını düşünmek zorunda bırakılmıştır.

- Kadınlar kişisel ve profesyonel inanç ve duygularını karıştırma eğilimine sahip olarak görülmektedir. Bu sebeple profesyonel yerine “duygusal” olarak kabul edilmektedirler.
- Kadınlar üst düzey yöneticilik pozisyonlarına uygun değildirler; çünkü çok duygusaldırlar ve risk alma, kararlılık gibi bazı yönetici vasıflarından yoksundurlar.
- Kadınların yöneticilik konusunda özgüven sorunu vardır.
- Kadınlar iyi eğitilmiş değildirler ve yönetici sorumluluklarını almakta deneyimsizdirler (Güney, Gohar, Akıncı ve Akıncı, 2006. 194).

1. 3. KADININ ÇALIŞMA YAŞAMINDA KARŞILAŞTIĞI SORUNLAR

Sanayi Devrimi ile çalışma yaşamına katılan kadın, bir taraftan da kendisine toplum tarafından yüklenen rollerle baş etmeye çalışırken, bir rol ikilemi içinde kalmıştır. Çok yönlü sorumluluklar ve sorunlarla yalnız başına mücadele etmek durumunda kalan çalışan kadınlar, yasal düzenlemelerle korunmaya çalışılmıştır. Yasalar kısmen çalışan kadını korumayı sağlamış olsa da, bunun yeterli olmadığı açıktır. Bu yönde yapılan çeşitli araştırmalarda çalışma yaşamındaki kadınların aynı sorumluluklarını (ev işleri, çocuk bakımı vb.) aralıksız sürdürmeye devam ettiklerini göstermektedir (Akalin, 2002).

Çalışma yaşamında kadınların karşılaştıkları sorunlar çeşitli başlıklar altında toplanabilmektedir.

1. 3. 1. Eğitimde Eşitsizlik

Çalışan kadının gelişmeler sonucu ev ve iş yükünde denge sağlanamaması sorunu tamamen ortadan kaldırılamamış, ancak kısmen bir rahatlık sağlanmıştır. Bu rahatlığa daha çok eğitim düzeyi yüksek, vasıflı işgücü statüsünde bulunan kadınların ulaşabildiği, eğitim düzeyi düşük, vasıfsız işçi sıfatıyla çalışan kadınların çifte yükümlülüklerini tek başına omuzlamaya devam ettikleri görülmektedir. Bu sebeple kadınların eğitim almaları ve meslek edinmeleri konusu, kadınların mağdur olmamaları açısından oldukça önemlidir.

Tablo 1. 4. Bitirilen Eğitim Düzeyi ve Cinsiyete Göre Nüfus (15 +Yaş)

BİTİRİLEN EĞİTİM DÜZEYİ	TOPLAM %	ERKEK %	KADIN %
Okuma yazma bilmeyen	9,2	0,5	14,8
Okuma yazma bilen ancak bir okul bitirmeyen	6,6	6,2	7,6
İlkokul mezunu	34,4	33,6	35,2
İlköğretim mezunu	10,8	11,5	10,1
Ortaokul veya dengi okul mezunu	5,3	6,8	3,8
Lise veya dengi okul mezunu	18,9	21,9	16,0
Yüksekokul veya fakülte mezunu	6,7	8,7	5,3
Yüksek lisans mezunu	0,5	0,6	0,4
Doktora mezunu	0,1	0,2	0,1
Bilinmeyen	7,5	8,3	6,8

Kaynak: TÜİK (2008). Eğitim İstatistikleri.

Eğitim yalnızca çalışma yaşamı için değil, sosyal yaşamın birçok alanında ilerlemek için gereklidir. Kadının gerek istihdamı açısından, gerekse sosyal yaşamda edineceği konum açısından eğitim en önemli unsurdur. Son dönemlerde kız çocuklarının eğitim düzeylerinin yükselmesi için yapılan çalışmalar bu alanda gerçekleşen olumlu gelişmeler olarak düşünülebilir. Zorunlu eğitimin sekiz yıla çıkartılmasının da olumlu etkileri bulunmaktadır. Fakat yine de yeterli değildir. Tablo 1. 4'de eğitim düzeyi ile ilgili 2008 yılı verileri yer almaktadır. Verilere göre daha iyi bir

iş imkanı sağlayabilecek olan lise ve daha üzeri eğitim almış kadınların oranı %25.7 iken, erkeklerde bu oran %31.4'tür. Eğitim düzeyi ile ilgili verilerde kadınlar erkeklere oldukça yaklaşmış olmasına karşın, bu oran yeterli değildir.

Türkiye'de, değişen toplumsal yapıda, kadının layık olduğu konuma ulaşması için gerekli bilgi ve becerileri tüm kadınlar aynı derecede elde edememişlerdir. Kentte yaşayan kadınlar eğitim fırsatından yararlanırken, kırsal kesimde yaşayan kadınlar yaygın eğitim kursuyla okuma-yazma öğrenmişlerdir. Fakat sadece okuma-yazma öğrenmek, kadına sahip olduğu konumdan farklı bir yarar sağlayamamıştır (Çoban, 2008, 31).

Kadının eğitilmiş olması ayrımcılığa tabi olmaması için yeterli bir etken değildir. Eğitim gereklidir ancak toplumsal cinsiyet rolleriyle yaklaşılan bir ortamda tek başına yeterli değildir.

1. 3. 2. Pozitif ve Negatif Ayrımcılık

Bireylere sağlanan çalışma ortamı, ödenen ücret, verilen işler ve görevler, sağlanan ilerleme ve yetişme olanakları, işler ve iş performansıyla ilgili olmayan, yani 'konuyla ilgisi olmayan' özellikler dikkate alınarak farklılaştırılıyorsa, bir ayrımcılıktan söz edilebilir. Çalışma yaşamında, konuyla ilgili olmayan özellikler arasında, cinsiyet, ırk, etnik köken, yaş ve din (veya mezhep) sayılabilir. Ayrımcılık uygulamaları daha çok kadına yönelik olmaktadır. Ataerkil kültürün kadın için tanımladığı geleneksel rollere göre, kadın-erkek meslekleri tanımlanmakta ve ücretlerde farklılığa gidilmektedir (Ünal, 1996, 120).

Kadınlara karşı her türlü ayrımcılığın önlenmesi sözleşmesi, uluslararası çalışma örgütü (ILO) sözleşmeleri, Avrupa Birliği (AB) direktifleri, Avrupa sosyal şartı gibi

uluslar arası çalışmalarda kadına yönelik pozitif ayrımcılık içeren maddeler bulunmaktadır. Bu maddelerin kadının çalışma yaşamına ve sosyal yaşamına olumlu etkileri görülmektedir.

Ulusal açıdan ele alındığında ise; 1982 Anayasası “Birinci Kısım Genel Esaslar” bölümü madde 10’da "herkesin, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşit olduğu”na değinilmektedir. Aynı zamanda kadınlarla erkeklerin eşit haklara sahip olduğu ve devletin, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlü olduğu ifade edilmektedir. Üçüncü bölüm olan “Sosyal ve Ekonomik Haklar ve Ödevler” başlığı altında madde 49’da “çalışmanın herkesin hakkı ve ödevi olduğu”; madde 50’de “kimsenin, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmayacağı, küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanların çalışma şartları bakımından özel olarak korunacakları” ifade edilmiştir. Madde 60’da ise “herkesin sosyal güvenlik hakkına sahip olduğu, devletin de bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alacağı ve teşkilatı kuracağı” belirtilmiştir (<http://www.anayasa.gen.tr>).

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası’na bakıldığında çalışma yaşamında hiç kimseye, cinsiyet de dahil olmak üzere hiçbir sebeple ayırım yapılamayacağı ve herkesin eşit olduğu ifade edilmektedir. Ayrıca, 4857 sayılı İş Kanunu da çalışma yaşamında kadının haklarının korunması ve ayrımcılık yapılmaması adına birçok madde içermektedir (<http://www.tbmm.gov.tr>).

Görüldüğü üzere yasalarla, kadınlara eşitlik sağlanmaya çalışılarak pozitif ayrımcılığa gidilmiştir. Fakat bu düzenlemelere ve çalışmalara karşın kadının cinsiyetinden dolayı ayrımcılığa uğraması ve adil olmayan durumlarla karşılaşması

tartışmalara yol açmaktadır. Bu durum kadının pozitif ayrımcılık yanında, negatif ayrımcılığa da maruz kaldığının bir göstergesi sayılabilir (Budak ve Mayatürk, 2008)”

Kadınlar toplumun kendilerine biçtiği roller sebebi ile bazı mesleklerde daha çok yer almaktadırlar. Örneğin annelik görevinin gerektirdiği rollerle bağdaştırılan, öğretmenlik mesleği ve hemşirelik mesleğinde yoğunlaşmışlardır. Ayrıca öğretmenlik gibi meslekler, kadının çalışma yaşamı dışında kalan zamanlarında evine ve ailesine daha fazla zaman ayırabilmesine, görevlerini aksatmamasına imkan tanımaktadır. Üstelik fiziksel olarak daha zayıf olan kadın, bazı işlerde çalışmakta yetersiz görülmektedir. Toplum tarafından da kabul edilen bu değerler, meslekler arasında “kadın meslekleri” ve “erkek meslekleri” gibi bir ayrımın doğmasına yol açmıştır. Tüm bu sebeplerden dolayı kadınlar gerek işe alınırken, gerek ücretlendirmede, gerekse işte yükselmede negatif ayrımcılıkla karşı karşıya kalmaktadırlar.

Kadının iş yaşamında daha etkin rol alması, gelişen ekonomiler için vazgeçilmez bir zorunluluk halini almıştır. Dünyada olduğu gibi Türkiye’de de kadınların iş yaşamında daha fazla söz sahibi olabilmeleri, onların üst düzey yönetim kadrolarında yer alabilmelerine bağlıdır. Ancak kadınların büyük kısmı, kadınların yoğun olarak yer aldıkları mesleklerde çalışmakta ve buna göre de öğretmenlik, hemşirelik, sekreterlik gibi kadın meslekleri denilen bazı meslekler ortaya çıkmaktadır. Kadının ücretli çalışmaya başlaması, kadın açısından statüsünün değişmesine ve gelişmesine yol açarken, çelişkiler ve eşitsizlikler de yaşanmaktadır (Fidan, İşçi ve Yılmaz, 2006, 1).

Çalışma yaşamında yer alan kadınların iş ve ev sorumluluğunu yerine getirmesi, sorununun bütünsel çözümü mümkün olamamıştır. Bu noktada bazı meslek ve iş dallarında sorunun çözümü daha da güçleşmiş ve bu meslekler kadına yakıştırılmayan meslekler olarak anlamlandırılmıştır. Kadınların toplumsal rolü sebebiyle ev yaşamı ve

iş yaşamı arasında denge kurmak zorunluluğu, kadınların annelik, eşlik rolünün bir uzantısı gibi değerlendirilen öğretmenlik, hemşirelik, sekreterlik gibi feminen mesleklere yönelmesine yol açmıştır (Koray, 1993, 27). Benzer bir bulgu, Birleşik Krallık'taki gibi Güney Doğu İngiltere'de de çalışan kadınların yaklaşık yarısının -%45'i- yarı zamanlı çalıştığını, yarı zamanlı işlerde çalışan kadınların daha çok ofis işleri, kişisel hizmetler ve satış bölümlerinde çalıştıklarını ortaya koymaktadır (Corby, Stanworth, Long and Fox, 2005, 39).

Kurumsal kültür ve erkek tutumları özellikle çoğunluğunu erkeklerin oluşturduğu alanlarda çalışan kadınlar için sorun olabilir. Kadınlar, erkekler tarafından yönetilen alanlarda işe başvurduklarında, daha fazla değer verildiği ima edilen özelliklere sahip olan erkek adaylardan farklı muamele görürler (Collinson ve arkadaşları, 1990; Rubin, 1997; Akt. Corby, Stanworth, Long and Fox, 2005, 9).

Kadınlar işe alım sırasında, fiziksel olarak yetersiz oldukları sebebi ile reddedildikleri gibi, açıkça söylenmese de doğum yapma ihtimalleri ve dolayısıyla doğum izni ve ödenek haklarından yararlanma ihtimalleri sebebi ile işe alınmamaktadırlar.

Aile ve iş hayatıyla başa çıkmak hala zor bir görev olabilmektedir. Yapılan bir araştırmada; katılımcıların %40'ında annelerin evi geçindiren kişiler olmalarına karşın, hepsinin aynı zamanda bakıcılık görevini de üstlendiği görülmüştür. Örneğin, annelerin üçte ikisinden fazlası (%68) %13'lük erkek oranıyla kıyaslandığında, çocukları hastalandığında ilk aranan kişiler olmaktadır (EOR 93/2000a: 3; Akt. Alewell and Pull, 2001, 17).

Aynı sebepler doğrultusunda işinden ayrılan ve sık sık iş değiştiren, toplumun ona yüklediği annelik rolünü yerine getirebilmek için sık sık izin almak durumunda kalan ve

bir kenarda her zaman iş bırakma ihtimali bulunan kadın, ücretlendirme ya da kadrolanma konusunda da ayrımcılıkla karşı karşıya kalabilmektedir.

Ayrıca çalışan kadının önünde kariyer engelleri de bulunmaktadır. Kariyer gerektiren işlerde çalışan kadınlar, çalıştıkları örgütün yönetim hiyerarşisinde nadiren yükselmektedir. Bu durum “cam tavan etkisi” olarak nitelendirilmektedir. Dünyanın birçok ülkesinde gerçekleştirilen araştırmalarla kadınların kariyer gelişimlerinde erkeklere oranla daha fazla engelle karşılaştıkları ortaya konmuştur (Budak ve Mayatürk, 2008).

Uzun çalışma saatleri ve düşük ücretle erkek işgörenlerin alternatifi olarak görülen kadın işgörenler, çalışma yaşamı içerisinde işe alınmada eşitlik ilkesinin uygulanmaması, analık ve aile yaşamının kadının çalışmasını engellemesi, çocuklu kadınlar için kreş problemlerinin yaşanması, eşit işe eşit ücret ödenmemesi ve kadına yönelik cinsel taciz gibi sırf kadın olmaktan dolayı birçok sorunla karşı karşıyadırlar. Kadın işgörenlerin çalışma yaşamında karşılarına çıkan en önemli sorun, tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de cinsiyete dayalı ayrımcılıktır. Kadınlar çocukluk yıllarından itibaren çalışma yaşamında yer almayacakmış gibi yönlendirilmekte ve eğitim almaları aileleri tarafından engellenerek işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu niteliklerde yetişmelerine fırsat tanınmamaktadır. Çalışan kadınların büyük bir çoğunluğunun, evlendikten ya da çocuk sahibi olduktan sonra işten ayrıldığı görülmektedir (İlkkarcan, 1998).

1. 3. 3. Cinsel Taciz

Kadınların çalışma yaşamında cinsel tacize uğramaları önemli bir kariyer engeli olarak görülmektedir. Cinsel taciz, kendi isteği ya da rızası olmadan kişiye karşı sözlü

ya da fiziksel olarak yapılan sarkıntılık ve genel ahlaka uygun olmayan davranışlar olarak ifade edilmektedir (Türker, 1997, 74).

Gelişmiş ülkelerde yapılan araştırmalar, işyerindeki cinsel tacizin, iş yaşamında kadınların karşılaştığı en büyük sorun olduğunu göstermektedir (Eser, 2001, 33). Cinsel taciz, çalışma yaşamında cinsiyete dayalı ayrımcılığın bir uzantısı olarak açıktan veya dolaylı olarak kadınların karşısına çıkabilmekte, toplumsal baskılar ve işini kaybetme korkusu ile genelde kadınlar tarafından gizlenmektedir.

Oldukça ciddi ve hassas bir konu olması sebebi ile cinsel tacize, yasal düzenlemelerde de gerekli hassasiyet ve önem gösterilmektedir. Fakat cinsel tacizin kadınlar tarafından gizlenmesi, yasaların uygulamaya geçirilememesine sebep olmaktadır.

Araştırmalar, erkeklerin de cinsel tacize uğradığını saptamakla birlikte kadınların daha sık cinsel tacize uğradığını göstermektedir. Genellikle, terfi ya da işte yükselme söz konusu olduğunda, erkekler tarafından kadınlara cinsel tacizde bulunulmakta, buna karşılık zor durumda kalan kadınların işe devamsızlığı ya da istifaları gözlenmektedir (Bekata Mardin, 2000, 33).

Cinsel taciz kadınlar üzerinde erkeklerin güç ilişkisini ortaya koyar. Cinsel taciz bir bakıma cinsel zevk uğruna gücün yanlış kullanılmasıdır. Gücün bu şekilde yanlış kullanılması, kadının toplum içindeki ikincil konumuna uygun şekilde işyerinde cinsel rolüne dikkat çekilerek, onun zayıf pozisyonunda devamını sağlayan bir süreçtir. Cinsel tacizin amacı, kadının işteki rolünü ve fonksiyonlarını geri plana iterek onun toplumdaki asıl fonksiyonunun cinselliği olduğunu vurgulamak ve kadının cinsiyete dayalı çaresizliği, pasifliği ve yetersizliğine dikkat çekilerek çalışma rolünü azaltmaktır (Gerni, 2001).

1. 3. 4. Çalışan Kadının Ailesinde ve Sosyal Yaşamında Karşılaştığı Sorunlar

Bir taraftan ailesine ve evine karşı sorumluluklarını yerine getirmeye çalışan, bir taraftan da işini en iyi şekilde yapmaya ve çalışma yaşamında tutunmaya, tüm zorluklara göğüs germeye çalışan kadın, kendisiyle ilgili bir takım sorunlar da yaşayabilmektedir. Çalıştığı işin zorlayıcı koşullar altında stres ve bunalıma girebilmektedir. Sorumlulukların üstesinden gelememe korku ve endişesiyle ruh sağlığı etkilenebilmektedir. Bu etki sebebiyle de bedensel yapıda güç ve direnç kaybı, sosyal ilişkilerde gerileme ve kopma görülebilmektedir. Yine aynı sebeple eşi ve çocukları ile sorunlar yaşayabilmekte, aile düzeni bozulabilmektedir. Fakat tüm bu sorunların asıl kaynağı kadının çalışması değil, sorumlulukların paylaşılmamasıdır.

Kadın rolleri incelendiğinde geleneksel olarak kadının rolü evin kızı, eş ve annelik gibi temel rollerle ifade edilmektedir. Çalışan kadının kendi içinde rol çatışması yaşaması ve rollerini değiştirmekte zorlanması, bir anlamda rollerinin önceliğine temel rollerini koymasından kaynaklanmaktadır. Uzunçarşılı (2007) bugün çalışan kadınların birçoğunun çocuklarına yeteri kadar vakit ayıramadıkları için “vicdan azabı” çektiklerini ve kimi zaman bu duygunun onların iş hayatından ayrılmaları ile sonuçlandığını belirtmektedir. Yine “annelik” rolünü iş yerinde de sürdüren kadınların stereotiplenmeleri destekler biçimde aklarına veya meslektaşlarına “anne” gibi davrandıkları görülmektedir. Tüm bunlar temel rolleri ile genel rolleri arasında iyi bir uyum sağlayamamaktan kaynaklanmaktadır. Ayrıca toplumun kadından beklentisi mesleki genel rolünden çok, temel rollerini gerçekleştirmesidir. Bu kargaşanın kadınlar açısından rol çatışması yaratmasına şaşırılmamak gerekir.

Kadınların çalışma yaşamında yaşadıkları zorlukların önemli bir bölümünü hala ev, aile ve çocuk sorumluluklarının geleneksel biçimde devam etmesi oluşturmaktadır. Çalışan kadın, konumu ve kazancı ne olursa olsun ev ve çocuk bakımının en büyük yükünü kendi taşımaktadır. İkili rol arasında sıkışan kadın, evini ya da işini tercih etmek zorunda kalabilir. Ya da herhangi bir rolünü aksattığı için zayıf konuma düşebilir. Evini ihmal ettiği takdirde kendisi de mutsuz olur. Çalışan kadın, evdeki rolü ile dışarıdaki rolünü uyum içinde yürütmek, dengelemek zorundadır (Altuniş, 2000).

Koray (1992) çalışmasında, iş ve evdeki rollerin kadın için üç tür gerilim ve çatışmaya yol açtığını belirtmektedir:

1. Zaman baskısına dayalı gerilim (Time-based conflict)
2. Çatışan rollerin yarattığı gerilim (Strain-based conflict)
3. İki alanda birbirinden farklı davranış istenmesinin yarattığı gerilim (Behavior-base conflict)

1. 3. 5. Toplumsal Cinsiyet

Toplumsal cinsiyet, biyolojik cinsiyetten farklı bir anlam içermektedir. Toplumsal cinsiyet, toplumsal ve kültürel olarak belirlenir. Bu sebeple de içeriği toplumdan topluma, kültürden kültüre farklılık gösterir.

Kadına toplum tarafından yalnızca kadın olmasından dolayı, yani cinsiyeti sebebi ile yüklenen annelik ve eşlik gibi roller alanyazında “toplumsal cinsiyet rolleri” olarak adlandırılmaktadır. Biyolojik olarak erkekten farklı dünyaya gelen kadın, erkeğin fiziksel güç üstünlüğü sebebi ile her zaman korunan olma durumunda bırakılmıştır. Doğar doğmaz gerek kız çocuklarına konulan isimlerle, gerekse giydirilen kıyafetlerle “sen narınsın, sen zarar görürsün, sen hassassın” mesajı verilmiştir. Zaman içerisinde

bunun böyle olduğunu kabullenen kadın ve erkeklerin oluşturduğu toplumda, biyolojik farklılıklar toplumdaki rol ve statüleri yansıtmıştır. Bu yansıma, toplumsal cinsiyet kavramının doğmasına sebep olmuştur.

Toplumsal cinsiyet, cinsiyete dayalı işbölümü ve biyolojik cinsler arasındaki ilişkileri vurgulamak amacıyla, toplumda sadece kadının değil, erkeğin de konumunu belirten bir kavramdır. Toplumsal cinsiyet, biyolojik cinsiyetle açıklanamayan sosyal sınıf, ataerkillik, siyaset ve toplumdaki üretim biçimiyle bağlantılı bir anlama sahiptir (Savcı, 1999, 130).

Toplumsal cinsiyet, yalnızca cinsiyet farklılığını belirtmekle kalmaz, cinsler arasındaki eşitsizlikleri de içerir. Yılmaz (2004)'a göre, tüm diğer canlı organizmalardan farklı olarak insanın, doğanın bir öznesi olmasının ötesinde ona müdahale edip, değiştirme ve kontrol etme gücüne sahip tarihsel bir gerçeklik olması sebebiyle, kadının ve kadın olma bilincinin de yalnızca cinsiyetiyle tanımlanması mümkün değildir.

Çocuklara erken yaşlardan itibaren, hatta doğar doğmaz geleneksel cinsiyet rolleri aile tarafından benimsenir. Cinsiyet rollerini giydirilen kıyafetlerde, konulan isimlerde, ailede ve çevrede kız ve erkek çocuklara gösterilen farklı davranışlarda, sosyalleşme süreci içinde kazandırılmaya çalışılan alışkanlıklarda, oyun ve oyuncaklardaki ayrılıklarda görmek mümkündür. Asan (2006), erken yaşlardan itibaren cinsiyet kaynaklı eşitsiz davranışlarla karşılaşan çocukların geleneksel cinsiyet rollerini benimsediklerini belirtmektedir.

Kadın ve erkeğin toplumdaki işlevleri, sorumlulukları, hakları, maddi ve manevi olguların üretimi sürecindeki konumları, kişilik özellikleri gibi unsurlar toplumsal

cinsiyete göre şekillendirilmekte ve bunun sonucunda kadınlar özel alana, erkekler ise kamusal alana yönlendirilmektedir (Arslan, 2000).

Toplumun kadına yüklediği geleneksel anlam çerçevesinde, kadının bir takım rolleri vardır. Bu anlamda kadın yaşadığı aile ortamında bir yandan eşinin bütün ihtiyaçlarına, istek ve arzularına cevap vermek suretiyle "iyi bir eş" olmak zorundadır. Diğer yandan ise çocuklarının giyim, beslenme ve eğitimi ile ilgili görevlerini yerine getirmek, çocuklarına sevgi, ilgi ve şefkat göstermek suretiyle "iyi bir anne" olmalıdır. İyi bir eş ve iyi bir anne olmak zorunda olduğu gibi, modern kadın aynı zamanda evin düzenini eksiksiz sağlayan "iyi bir ev hanımı" olmanın yanında, eğer çalışıyorsa, işini aksatmadan özenle, gayret ve istekle yürüten "iyi bir üretici" olmalıdır. Bahadır (2005) bütün bunların yanında arta kalan zamanda kadının kendi ihtiyaçlarıyla ve kendisiyle ilgilenmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Sonuç itibarıyla çağdaş ve modern kadın, üstlenmiş olduğu ya da kendisine yüklenen roller noktasında önemli sorunlarla karşı karşıyadır ve bu sorunlar çoğu kadında kimlik bunalımına yol açabilecek güçlü bir rol karmaşası doğurmaktadır.

Toplum içerisinde öncelikle eş ya da anne olarak görülen kadınları çalışma yaşamına yönlendiren en önemli sebep, ekonomik ve toplumsal etmenlerdir. Arat (1991, 11), kadınların geçmişte ailelerinin geçimini sağlamada tek gelir kaynağının yetersizliği sebebiyle aileye ek gelir sağlamak için çalışma yaşamına girdiklerini, fakat son yıllarda ekonomik etmenlerin yanında, ekonomik özgürlüklerini kazanmak ve mesleki tatmin gibi sebepleri de göz önünde bulundurduklarını belirtmektedir.

Toplumların, toplumsal cinsiyetlere ilişkin kalıp yargılarının bireyler tarafından öğrenilmesi ve topluma yeni katılmış bireylerin toplumsal cinsiyet rollerini edinmeleri bir süreç içinde gerçekleşmektedir. Geleneksel olarak erkeksilik bağımsızlık,

girişkenlik, yeterlilik, rekabetçilik ve üstünlük gibi özelliklerle tanımlanırken, kadınsılık ise daha çok yardım severlik, merhamet, bakım verme ve sıcaklık gibi özelliklerle özdeşleştirilmektedir. Sosyalleşme süreci içerisinde bireyler kadın ve erkeklere yönelik bu temel bakış açılarını kazanır; kendine ve çevresindeki diğer kadın ve erkeklere yönelik temel değerlendirmelerinde bu bakış açısını kullanmayı öğrenirler (Damarlı, 2006).

Toplumda, kadınlar daha toplumsal, erkekler daha temsilci olarak kalıplaştırılmışlardır. Toplumsal kişilikler şefkatli, nazik, duygulu, yardımsever ve cömert olma gibi nitelikleri içererek öncelikle diğer insanların refahıyla ilgilenirler. Temsilci kişilikler ise; sinirli, hırslı, bağımsız ve kendine güvenli olma gibi nitelikleri içererek daha kendini hissettiren, baskın ve atak eğilimlerle tasvir edilirler. Temsilci kişilikler, geleneksel olarak liderlik rolleriyle örtüşmektedirler (Eagly, 1987; Eagly & Karau, 2002; Akt. Duehr and Bono, 2006, 816).

Güney (2001) örgütsel yaşamın ihmale uğramış, ancak önemi gittikçe anlaşılakta olan bir boyutunun toplumsal cinsiyet rolleri olduğunu belirterek, örgütlerde yaşamın, yıllarca erkeğin toplumsal cinsiyet rolüne uygun tasarlanıp yürütüldüğünü belirtmektedir. Bu çok doğaldır, çünkü örgütler büyük ölçüde erkekler tarafından kurulmuş ve onlar tarafından yönetilmiştir. Dolayısıyla kadının örgütlerdeki yeri erkeğe göre şekillenmiş, fakat bu durum zamanla sorunlara yol açmış ve sorgulanmaya başlanmıştır. Ayrıca, erkeğin kamusal alanda kadınla artan etkileşimi, erkeklerin toplumsal cinsiyet rolünün dönüştürülmesine önemli ölçüde katkıda bulunmuştur.

Tablo 1. 5’de TÜİK’in aile yapısı araştırması kapsamında ev içi sorumluluk paylaşımı ile ilgili oranlar verilmektedir.

Tablo 1. 5’de de görüldüğü gibi yemek yapma, ütü ve sofranın kurulup kaldırılması gibi işler ağırlıklı olarak kadının görevi olarak görülmektedir. Faturaların ödenmesi, küçük bakım, onarım ve tamir işleri gibi işler ise erkek işi olarak algılanıyor gibi görünse de, kadınlar tarafından gerçekleştirilme oranı erkeklerin ev işi yapma oranlarından oldukça yüksektir. Kısacası Türk toplumunda, ev işlerinin büyük bir çoğunluğu kadın tarafından yapılmaktadır. Erkek ise ev ile ilgili olarak ya dışarıda yapılması gereken işleri, ya da fiziksel güç gerektiren işleri üstlenmektedir.

Tablo 1. 5. Ev İçi Sorumluluk Paylaşımı (%)

Paylaşım	Toplam	Erkek	Kadın	Aile fertleri beraber	Hane ferdi olmayan akraba	Dışarıdan biri ücret karşılığı	Evde yapılmıyor
Yemek yapma	100,0	2,0	87,1	9,5	0,8	0,4	0,2
Ütü yapma	100,0	2,2	84,3	9,5	1,1	0,9	2,2
Sofranın kurulup kaldırılması	100,0	2,4	74,1	22,6	0,6	0,2	0,1
Günlük yiyecek içecek alışverişi	100,0	33,3	37,7	26,8	1,3	0,3	0,6
Aylık faturaların ödenmesi	100,0	69,1	17,0	10,2	2,8	0,4	0,5
Küçük bakım onarım, tamir	100,0	68,4	6,7	6,4	4,0	13,5	1,2

Kaynak: TÜİK (2006). Aile Yapısı Araştırması.

Tablo 1. 6’da 2006 yılında Türkiye’de 0–5 yaş arası çocukların bakımları ile ilgili istatistikler verilmiştir.

Tablo 1. 6’da görüldüğü gibi 0-5 yaş grubundaki çocukların bakımını %92,1 oranı ile anneleri üstlenmektedir. Toplumun kadına yüklediği ve her şeyden önce gelen annelik rolü verilerle de kendini ön plana çıkarmaktadır.

Tablo1. 6. Hanedeki 0–5 Yaş Grubu Çocukların Bakımı

Çocukların Bakımın Sağlanması	Toplam
Annesi	92,1
Babası	0,5
Ablası	0,3
Anneanesi	1,5
Babaanesi	1,8
Yakın akrabalar	0,6
Bakıcı	1,5
Kreş veya anaokulu	0,9
Diğer	1,0
Toplam	100,0

Kaynak: TÜİK(2006). Aile Yapısı Araştırması.

Tablo 1. 7’de aile yapısı araştırması sonucu elde edilen kadının çalışması hakkındaki düşüncelere yer verilmiştir.

Aile yapısı araştırmasına göre, kadınlar erkeklere oranla daha fazla “kadının asıl görevinin çocuk bakımı ve ev işleri” olduğu durumuyla yüz yüze kaldıklarından, büyük oranda işlerinden taviz vermektedirler. Çalışma ortamları erkekler tarafından daha güvensiz bulunurken, kadınlar çalışmayı erkeklere oranla daha fazla gelenek ve göreneklere aykırı bulmaktadırlar. Diğer konularda ise kadın ve erkekler eşit derecede hassasiyet göstermektedirler.

Tablo 1. 7. Kadının Çalışması Hakkındaki Düşünceler

DÜŞÜNCELER	Kadın	Erkek
Kadının asli görevi çocuk bakımı ve ev işleridir	64,7	60,7
Gelenek göreneklerimize aykırıdır	14,1	12,0
Çalışma ortamları kadın için güvenli değildir	9,5	16,5
Çalışan kadının çocukları mağdur olur	7,8	7,0
Ücretli bir işte çalışmak kadını yıpratır	2,5	2,0
Diğer	1,4	1,8
Toplam	100,0	100,0

Kaynak: TÜİK (2006). Aile Yapısı Araştırması.

Ekonomik bir gelir karşılığı çalışma, erkeklere özgü bir kavram olarak algılanmaktadır. Çağlar (1992) her kültürün kendi çalışma yaşamını geliştirdiği tarihsel süreç içerisinde görüldüğünü, kadın ve erkek arasındaki rol bölüşümünün keskin sınırlarının, kadını erkeğe bağımlı kılarken, kadını çalışma yaşamından uzaklaştırdığını belirtmektedir.

Kadının temel çalışma ortamı uzun yıllar ev iken, erkek gelir getirici bir işte çalışmaya yöneltilmiştir. Kadın, ev işi ve çocuk bakımı gibi geleneksel kadın rollerine dayalı, ancak ekonomik karşılığı bulunmayan pek çok yaşam faaliyetini sürdürürken, erkek ev dışında bir işte çalışarak hem çalışma yaşamına katılmış, hem de ekonomik özgürlüğü kadının elinden alarak kadını kendine bağımlı hale getirmiştir

Erkeğe bağımlı kalan kadın için ev işleri ve çocuk bakımı toplumsal bir rol haline gelmiştir. Aslında bu rol edinme, toplumsal olarak kadına dayatılan roldür. Kadınlar bu dayatma karşısında kendilerine biçilen rol ve sorumlulukları üstlenmek zorunda kalarak, çalışma yaşamından uzaklaşmışlardır. İçe dönük kapalı bir çevrede ev işleri ve çocuk bakımı ile haşır neşir olmak durumunda kalan kadın, erkeğin gölgesinde bir yaşam sürmektedir (Demir, 1991). Bu geleneksel roller, “geçimi sağlamak” erkeğe, “çocuk doğurmak, büyütmek ve ev işleri” kadına aittir söylemini geliştirmiştir. Böylece ekonomik ilerlemenin baş aktörü rolünde erkek görülürken, üretimden uzak, her alanda ikinci planda kalan, erkeğe bağımlı kadın imajı yaratılmıştır.

Erkek kendisine verilen ekonomik özgürlük ve toplumsal rol ile toplumda değer kazanmakta ve böylece üretken olmaktadır. Ancak kadınlar açısından bakıldığında ev dışında çalışmayan kadın, toplumsal değer kazanamamakta ve yardımcı role itilmektedir (Akçam, 1996).

Ekonomik bağımsızlık kazanan pek çok kadın, hem evde hem de işyerinde, kısacası yaşadığı sosyal çevrede, önceden karşılaşmadığı birçok problemle yüz yüze gelmektedir. Yasal olarak tüm özgürlüklerini ve eşitliği elde eden kadın, toplumun ona kadın olmasından dolayı yüklediği roller sebebi ile bu haklarını kullanamamaktadır. Bu sebeple de zaman zaman annelik ve eşlik görevlerini yerine getirmediği, zaman zaman ise işini iyi yapamadığı ithamları ile karşı karşıya kalmaktadır. Sonuç olarak bir rol karmaşası içine girmekte, tercihini genelde ailesinden yana kullanmakta ve kariyerini, ekonomik özgürlüğünü feda etmektedir.

Çalışma ortamında yaşanan zorluklar ve ev işleri ile çocuk bakımının daha çok kadına kalması, kadının bu iki alanda farklı rol üstlenmesi sonucunu doğurmaktadır. Ev işlerine yeterli zaman ayıramadığından çoğu kez iyi bir eş ve anne olamamakla suçlanan kadın, kendisi de dahil olmak üzere birçok kişi tarafından eleştirilmekte, işte ise yine bu ikilemden dolayı yeterince çalışkan ve özverili olamadığı için kariyer ilerlemesinde de sorunlar yaşamaktadır (Carlson, 2000, 69; Akt. Yılmaz ve arkadaşları, 2008).

Toplumun sahip olduğu kültürel değerler ve kadınların bu değerleri kabullenip benimsemesi sonucu, kadınların birçoğu çalışma yaşamları dışında kalan rollerini aksatmak istememektedirler. Bu sebeple çalışma yaşamlarını yönlendirirken eğer tercih hakları varsa, haklarını aile içindeki rollerini aksatmayacak olan mesleklerden yana kullanmaktadırlar.

Toplum içerisinde kadının rolü gereği ev yaşamı ile iş yaşamı arasında denge kurmak zorunda kalan kadınlar, annelik ve eşlik rolünün bir uzantısı gibi değerlendirilen öğretmenlik, hemşirelik ve sekreterlik gibi daha çok kadınlara özgü mesleklere yönelmeye başlamışlardır. Ayrıca, iş güvencesi ve çalışma saatlerinin

düzenli oluşu kadın işgörenlerin kamu sektörünü tercih etmelerinde etkili olan önemli birer faktör olarak görülmektedir (Kocacık ve Gökkaya, 2005, 201).

Evlilik ve çocuk sahibi olma, kadınların çalışma yaşamında belirleyici rol oynamaktadır. Çocuk sayısındaki artışa karşın kadının çalışmak zorunda olması, annenin fiziksel ve ruhsal olarak yıpranmasına, iş veriminin düşmesine yol açabilmektedir. Evlilik ve doğum, kadın işçilerin işten ayrılma sebeplerinin %70'ini, işverenin işten çıkarma sebeplerinin de %20'sini oluşturmaktadır. 2003 yılında yürürlüğe giren yeni İş Kanunu'nun 18. maddesinde, hamilelik ve doğumun fesih için geçerli bir sebep oluşturmayacağı hükmüne karşın, açık olarak söylenmese de bu gerekçe ile fesihler halen devam etmektedir (İnciroğlu, 2007).

Kadını cinsiyet ayrımcılığına karşı güçlendirmenin beş yolu bulunmaktadır. Bunlar:

- Kadının kendi değerinin farkında olması,
- Tercih yapma ve tercihlerini uygulama hakkı,
- Fırsat ve kaynaklara erişim hakkı,
- Gerek hane, gerekse hane dışında yaşamları üzerinde kontrolleri olma hakkı,
- Daha adil bir ekonomik ve toplumsal düzeni yaratmaya yönelik toplumsal değişimi etkileyebilme yeteneğidir (Hotar, 2008, 2).

Kadının annelik içgüdüğü ve sahip olduğu kültürel değerler sebebi ile toplumun rol dayatmalarına yıllarca yenilmesi sonucu kadın, birçok toplumda olduğu gibi ataerkil bir toplum olan Türk toplumunda da çalışma yaşamına girmekte oldukça gecikmiştir. Çalışan kadın birçok sorun yanında, rol karmaşası sorununu da hala aşamamış ve kadınların çalışma yaşamlarına katılma oranları iyi değerlere ulaşamamıştır.

1. 4. KADIN HAREKETLERİNİN TEMEL ALDIĞI YAKLAŞIMLAR

Toplum kadına çağlar boyunca farklı statü ve roller yüklemiş ve toplum bu rol ve statülere farklı yaklaşmıştır. Kişilerin görüşleri arasında oluşan farklılıklar bazı sosyolojik yaklaşımlarla açıklanmaya çalışılmıştır.

1. 4. 1. Fonksiyonalist Yaklaşım

Fonksiyonalistler, cinsiyet ayrımcılığını kendi içlerinde iki ayrı grup olarak ele almışlardır. İlk grup, istikrarlı ailelerde birbiriyle uyumlu uzmanlaşmış roller için bireylerin eğitimini sağlamak üzere toplumu güçlü kılan kadın ve erkek arasındaki geleneksel iş bölümünün oldukça etkili olduğunu düşünmektedir. Bu bağlamda, cinsiyet rolleriyle birlikte cinsiyet ayrımcılığı belirgin bir şekilde ortaya çıkmaktadır. Diğer grup ise, mevcut sosyal koşullara göre, cinsiyet rollerinin yeniden tanımlanmasının gerekliliğini savunmaktadır. Bu gruptaki fonksiyonalistler, önerilen değişikliklerin cinsiyet ayrımcılığının bütününe yansımayacağını ileri sürmekte ve genel olarak ekonomik rekabet gücünü ve başarıyı sağlamak için kadın rollerinin yeniden yapılandırılmasını ve cinsiyet eşitliğini bütünüyle sağlamaya yönelik bir değişime ihtiyaç duyulduğunu kabul etmektedirler. Bu değişime paralel olarak temel kurumlar, cinsiyet ayrımcılığını ortadan kaldırmak üzere yeniden biçimlendirilmelidir. Örneğin, mevcut aile sistemi kadın ve erkeklerin her ikisine yeni roller yüklenmesi amacıyla önemli ölçüde değişime uğramalıdır (Coleman ve arkadaşları, 2002, 348; Akt. Demirbilek, 2007).

Ayrıca fonksiyonalistler erkek egemenliğini dikkate alan iki teori geliştirmişlerdir. Demirbilek (2007) bu teorilerden ilkinin erkek egemenliğinin evrensel olduğunu ve iki

evrensel koşula dayandığını belirtmektedir. Bu koşullar; insanların var olabilme mücadelesi için gerekli olan “toplum” ile kadın ve erkek fiziksel yapısındaki farklılıkları yansıtan “biyolojik özellikler”dir. İkinci teorinin ise, insanlığın çoğalmasıyla ilgili olduğunu belirtmektedir. Bu teoriye göre, ilkel topluluklarda yaşam süresi kısadır ve kadınlar çok sayıda çocuk dünyaya getirmektedirler. Hamile kalmak, dokuz ay boyunca çocuğu taşımak, doğum yapmak ve çocuğa bakmak kadınların yaşamını önemli ölçüde sınırlayan görevlerdir. Böylelikle, erkekler büyük hayvan avcılığı gibi faaliyetlerle uğraşırken; kadınlar ev işleri ve çocuk bakımını üstlenmektedirler. Bu durum erkek egemenliğini artırmaktadır. Sonuç olarak, söz konusu teoriler doğru kabul edildiğinde erkek egemenliğinin kaynağı hem sosyal, hem de biyolojik faktörlere dayandırılmaktadır.

Fonksiyonalistlere göre, kadının duygusal rollerde erkeğin ise araçsal, evin dışında aile bütünlüğünü sağlayıcı rollerde uzmanlaşmaları, cinsiyet ayrımcılığının varlığını sürdürmektedir (Önür ve Çatalcalı, 2002, 99).

1. 4. 2. Çatışma Yaklaşımı

Demirbilek (2007), çatışma yaklaşımı toplumdaki rekabet, değişim ve gerginlik süreçleri üzerinde durmaktadır. Fonksiyonalist yaklaşımın tersine bu yaklaşım, dünyada var olan devamlı bir mücadeleden söz etmektedir. Marx, toplumsal sınıflar arasında bir mücadeleden söz etmektedir. Marx’a göre bu mücadele toplumsal değişimin itici gücüdür. Bu mücadelede iki önemli sınıf, burjuva ve proletarya sınıfıdır. Marx tarihin, sınıflar arası bir mücadele olduğu üzerinde durmaktadır. Kapitalist süreç başlama aşamasında iken bu gözlemleri yapan Marx, endüstride çalışanların işverenlerin insafına

kalan ezici bir yöntemle karşı karşıya bulduklarını ve temel haklardan yoksun olduklarını vurgulamaktadır.

Çatışma yaklaşımı, cinsiyet ayrımcılığını açıklarken kadın ve erkek arasındaki güç farklılaşması ve çatışması üzerinde durmaktadır. Frederick Engels, ailede erkek egemenliğinin ailenin ekonomik kaynakları üzerinde erkeğin sahip olduğu kontrol gücünden kaynaklandığını belirtmiştir. Çatışma teorisyenleri geleneksel rollerin başlangıç kökenleri hakkında fonksiyonalistler ile görüş birliği içerisinde olmalarına karşın, bu rollerin modern toplumlarda çağın gerisinde kaldığını benimsemektedirler (Demirbilek, 2007).

1. 4. 3. Feminist Yaklaşım

Feminist yaklaşım, devlet-aile ilişkilerinin kadının özel alanla sınırlanması açısından önemli olduğunu ortaya koyan yaklaşımdır. İçli (1996, 55) devletin kadının ev hanımı, erkeğin de ekmek parası kazanan kişi olarak görülmesini sürekli hale getirdiğini vurgulamaktadır. Feminist yaklaşım, bir toplum içerisindeki kadın ve erkekler arasındaki cinsiyete dayalı yaklaşımları incelemekte, kadın ve erkek arasında eşitliğe dayalı ilişkileri savunmaktadır.

Donovan (2001) pek çok feminist kuramcının, 19. yüzyıl feminist hareketlerini I. Dalga ve II. Dalga feminist hareketler olarak ikiye ayırdıklarını belirtmektedir. I. Dalga feminist hareketler ırk ve toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılığın birlikte mi yoksa ayrı ayrı mı ele alınması gerektiğini tartışmıştır. Çoğunlukla bu iki konuya birlikte odaklanılmıştır. I. Dalga feminist hareketlerinin öncelikli odağı oy hakkı ve kadına toplumsal her alanda eşit haklar elde etme çabası olmuştur. Yaprak (2006) 60 yıl devam eden feminizmin I. dalgasında savunulanlar ile zamanın koşulları göz önüne alındığında

aslında mücadele eden kadınların devrimci olarak adlandırılmalarının yerinde olacağını belirtmektedir.

II. Dalga Feminizm hareketi, kadınların toplum içindeki rolünü ve haklarını genişletmeyi hedefleyen yaklaşımdır (Yaprak, 2006). Tarihsel olarak sosyolojiden bağımsız olarak gelişmiş, ancak zaman içinde sosyoloji ile yakınlığını arttırmış ve sosyoloji teorileri arasında yer bulmuştur (Wallance ve Wolf, 2004).

Feminist yaklaşımlar, alanyazında değişik açılardan tartışılmaktadır. Burada feminizme, psikolojik açıdan değil, sosyolojik açıdan ele alan yaklaşımlara değinilmiştir.

1. 4. 3. a. Liberal Feminizm

Liberal feminizm, kadın hakları ve kadının eşit statüsü üzerinde durmaktadır. Liberal feministler için önemli olan konular; kadının toplum içinde aşağılanması, ikincil statüsü, kanunlar önünde erkekle eşit olmayan konumu, kadın ve erkeğin toplum tarafından nasıl etkilendiği ve kendi hakkındaki benlik duygusunu nasıl geliştirip öğrendiğidir. Macions (2006), liberal feminizmin bireylerin kendi yeteneklerini geliştirmekte ve kendi ilgilerini takip etmede özgür olmaları gerektiğini ifade eden klasik liberal düşünce olduğunu belirtmektedir.

Liberal feminizm kadınların eşitlikçi inançlarını ve kadınların acil problemlerini yatıştırıcı insancıl endişeleri yansıtmaktadır. Bu temel problemlerin başında eğitim ve medeni haklara ilişkin kadının durumu gelmektedir (Yaprak, 2006).

20. yüzyılda kadınların bir eş ve anne olarak erkeklerin yüklenmek zorunda kalmadıkları sorumluluklarının olduğundan hareketle “farklı ama eşit” düşüncesi gelişmiştir. Liberal feministler kadınların özellikle de çalışan kadınların hamilelik ve

küçük bebeklerinin olduğu dönemlerde erkeklerin sahip olmadıkları bazı haklara sahip olmaları gerektiği görüşünü savunmaktadırlar. Liberal feministler bugün ise, toplumsal cinsiyet eşitliğini savunmaktadırlar (Demir, 1996).

Liberal feministler, kadının zihinsel yeteneklerini daha az kullanmasının sebebinin birçoklarının düşündüğü gibi kadının zekasının erkekten düşük olması olmadığını savunmaktadırlar. Aksine liberal feministler bunun sebebini eğitimdeki fırsat eşitsizliklerine bağlamaktadırlar (Jaggar, 1993; Akt. Demir, 1996). Kadın; daha ileri eğitim alma imkanını yakaladığında cinsiyet farklılığından kaynaklanan bilişsel yetenekler ortadan kalkar. Bugün, kadınlar özellikle de eğitimin zorunlu olan 2. kademesinde (ortaokul) erkeklerden daha üstündürler (EOC & OFSTED, 1996). Sözel, sayısal ve uzamsal (görsel) alanlardaki yetenek (kabiliyet) farkları çok azalmıştır (Hyde,1996; Akt. Hakim, 2006, 279).

Liberal feministler, doğal nitelikleri itibarıyla erkeklerle eşit olan kadınların eşit eğitim imkanlarına sahip olması durumunda, erkeklerle aynı işleri yapabileceklerini savunmaktadırlar. Bunun yanı sıra Demir (1996), liberal feministlerin kadın mesleği ve erkek mesleği kavramlarına karşı çıktıklarını belirtmektedir. Ayrıca kadınların ikincil konumda bulunmalarının sebebini de kamusal alana çıkmamaları olarak vurgulamaktadır.

Liberal feministler, kadının tam özgürlüğe kavuşmasının yolunun erkekten ekonomik olarak bağımsızlaşmasından ve eşit haklara sahip olmasından geçmektedir. Çaha (1996, 149) çalışmanın yani kamusal alana çıkmanın, dolayısıyla da ekonomik bağımsızlığın kadın özgürlüğünün garantisi olduğunu vurgulamaktadır. Fakat özgürlüğün tam anlamıyla gerçekleşmesi yalnızca eğitim ve çalışma hayatındaki sağlanan özgürlükle sağlanamaz. Liberal feministler, tam özgürlüğün bunların yanında,

siyasal, sosyal ve hukuksal alanda tam anlamıyla eşitlik sağlanmasıyla mümkün olacağını savunmaktadırlar. Ayrıca liberal feministler, tüm bu eşitliklerin sağlanması yanında kadın çalıştığında özel alanda meydana gelen değişimler için yeni uygulamalar geliştirilmesi ile eşitliğin tam anlamıyla sağlanabileceğini düşünmektedirler.

1. 4. 3. b. Radikal Feminizm

Kadının toplum içinde söz sahibi olmadığını, ezildiğini, toplumların erkekler tarafından yönetildiğini savunmaktadırlar. Aynı zamanda erkeğin bu güce nasıl sahip olduğu konusu da radikal feministlerin araştırma konusu olmuştur. Kaçar (2007), radikal feministlerin bedenleri üzerindeki denetimi ele geçirmeleri gerektiğine dikkat çekmektedir. Kadının baskı altında olmasını ve kadın erkek arası çatışmanın sebebinin temelde aile olduğunu vurgulamaktadır.

İrvan (1997, 307) radikal feministlerin ataerkini erkeklerin kadınlara olan baskısını niteleyen bir kavram olarak tanımlamaktadır. Ayrıca ataerkinin erkeklerin doğuştan gelen bir saldırganlık eğilimi ile kadınlara zulüm yapmaları sonucu ortaya çıktığının düşünüldüğünü belirtmektedir.

Kişinin doğumla kazandığı biyolojik özellikler vardır ve cinsiyet de bunlardan biridir. Radikal feminizm kadın ile erkek arasındaki farklılıkların biyolojik temelli olduğunu savunur ve bu anlamda Freud'un psikoanalitik kuramı ile benzerlik gösterir (Küçük, 1994; Demir, 1996). Var olan kadın sorularının kaynağını belirlemek için kadın-erkek ilişkileri ile bunları belirleyen unsurların incelenmesi gerekir. Demir (1996) bu durumun patriyarki olarak adlandırıldığını belirtmekte ve Coole (1988, 260)'un patriyarkiyi "babanın yasası", "kadınların erkekler tarafından yönetilmesi", ya da "erkeklerin kadınlardan, yaşlı erkeklerin genç erkeklerden baskın olması" şeklinde

tanımladığını vurgulamaktadır. Demir (1996) radikal feministlerin kadının kurtuluşu için kapitalizm ve patriyarkinin ortadan kalkması gerektiğini savunduklarını belirtmektedir.

1. 4. 3. c. Sosyalist Feminizm

Sosyalist feministler kapitalizmi kadının ezilmişliğinin temel kaynağı olarak görmektedirler ve kadınların üretim sürecine katılmalarının şart olduğunu düşünmektedirler (İrvan, 1997, 310).

Kaçar (2007) sosyalist feministlerin kadınların sınıfsal ve ekonomik koşullarını da çözümlmelerine dahil ettiklerini, “emeğin yeniden üretiminin” ve “evdeki emeğin ekonomik değerinin” en temel kavramlar olduğunu belirtmektedir. Genel olarak sosyalist feminizm ataerkil bir cinsel politikanın adı olarak tanımlanmaktadır. Kökleri 19. yüzyıla dayanmakta birlikte, daha çok 1960’lı yıllarda gelişen ve kadınlar için erkeklerle eşit sosyal ve politik haklar talep eden bir akım olarak bilinmektedir.

Sosyalist feministler, sosyalizmin kadınların maddi durumunu düzeltse bile, erkek egemenliğinden kurtarmadıkça kadınların yeterliğini nasıl sağlayacağını sorgulamaktadırlar (Saltık, 2006, 59).

Sosyalist feministler ev ile işyeri arasındaki ikiliği reddederler ve sınıflı bir toplumun bir bütün olarak sömürsünün devamlılığı için ev içi emeğin oynadığı rolü vurgulamaktadırlar. Radikal ve sosyalist feministler yöntemleri farklı olsa da, kadın ile erkek arasındaki güç ilişkilerinin her yönünü sorguladıkları için açıkça feministtirler (Ramazanoğlu,1998, 35).

1. 4. 3. d. Kültürel Feminizm

Kültürel feminizm ise, kadın kültürünü savunmaya ve onu sürdürmek için güçlendirmeye yönelik mücadeleye etmektedir. Kadın kültür ve deneyimleri, ataerkil toplumsal ilişkilere dirençli olarak görülmüştür. Lucia Valeska'ya (1975) göre kültürel feminist; müzik, sanat, şiir, din, sinema, bilim, tıp gibi kadın temelli bütün gerekli ek unsurlar ile güçlü bir kadın kültürü oluşturmaya odaklanan kadındır (Yaprak, 2006). Donovan (2001)'a göre kültürel feministler genellikle otorite, liderlik ve yapı karşıtı olduklarını açıkça dile getirmektedirler. Kültürel feministler “kadınlarla erkekler arasındaki benzerlikleri vurgulamak yerine, kadınlık niteliklerinin kuvvet, gurur ve kamusal yenilenme kaynağı olarak kabul edilen farklılıkları üzerinde dururlar”.

1. 4. 3. e. Marksist Feminizm

“Marxism kadın sorununu özel mülkiyet, aile ve devlet bakımından ele almaktadır”; bu bakış açısından kadının tarihteki yeri ve konumu bu üç faktörle yakından bağlantılıdır (Yaprak, 2006). Dolayısıyla Marksist teoriyle bağlantılı olarak, feminist teori; “toplumsal cinsiyet nasıl toplumsal olarak üretildi ve (çoğalarak) yeniden üretildi ve bu, sınıf çözümlemesi ile nasıl bağlantılıdır” sorusunu sorar.

Marksist feminist yaklaşım sınıf baskısının ve ataerkilliğin bir sonucu olan kadınların baskılanmasının, ‘sınıf’ ilişkileriyle olan bağını inceler. “Cinsiyet önyargısının sebebi, Marksist savunuda bahsedilen sınıfsal önyargılardır ve buradaki alt sınıf, ‘kadın’ demektir” (Donovan, 2001).

1. 5. ÇALIŞAN KADINLAR OLARAK ÖĞRETMENLER

Sözlük anlamı ile öğretmen; bir bilim dalını, bir sanatı, bir tekniği veya belli bilgileri öğretmeyi kendisine meslek edinmiş kimsedir (<http://www.bucaram.gov.tr>). 1739 Sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu'nun 43. Maddesine, göre ise öğretmenlik, devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleğidir.

Dünyanın büyük kısmında ilköğretim öğretmenlerinin büyük çoğunluğu kadınlardan oluşur ve sayı üst kademelere doğru gittikçe azalır. Öğretmenlik mesleği Türkiye'de kadınlar için en eski meslek alanlarından biri olup ilk kamsal meslek özelliği taşır (Sefer, 2006). Günindi ve Ersöz (1997) Türkiye'de ilk kadın öğretmenin 1872 yılında, ilk kadın okul yöneticisinin ise 1882 yılında atanarak göreve başladığını belirtmiştir.

Öğretmenlik mesleği kadının doğasında var olan, yetişme tarzıyla bütünleşen bir meslektir. Çünkü kadın öğretmen bir annedir. Onun için çocuğun gelişimi ön plandadır. Öğretmenliğin kimliğine baktığımız zaman kadına en uygun meslektir. Çünkü öğretmen; çocuğa gerçek hayatı gösterecek bir öğretici, çocuğa belli enformasyonu ve bilgi birikimini kazandıracak bir eğitici, çocuğu topluma hazırlayan bir toplumsallaştırıcı, okul aile ve çevre ortamlarını tamamlayacak şekilde bir araya getiren bir kaynaştırıcıdır (Can, 1997, 8)

Öğretmenlik kadınların yoğun olarak çalıştıkları meslek gruplarının en üst sıralarında yer alan mesleklerden birisidir. Öğretmenlik kadına yüklenen annelik görevinin bir uzantısı olarak, en muhafazakar ve kapalı toplumlarda bile kadının yapabileceği bir meslek olarak kabul edilmiştir. Bugün kadınların erkeklerle eşit oranda çalıştığı mesleklerden birisi öğretmenliktir (Köstek, 2007; Ayan 2000).

Öğretmenlik mesleğini seçen kadınların sayısı sadece diğer mesleklerden yüksektir. Öğretmenlik mesleği kendi içinde değerlendirildiğinde, yine sayıca fazlalık gösterenler erkek öğretmenlerdir. Okul yöneticilerinin de büyük çoğunluğunun erkekler olduğu düşünüldüğünde, okul ortamlarında erkek egemen bir kültürün olması kaçınılmazdır.

2007/2008 öğretim yılı verileri dikkate alındığında ilköğretimde çalışan 445.452 öğretmenin 222.046'sı (%49,3), ortaöğretimde çalışan 191.041 öğretmenin 79.083'ü (%41,3) kadındır. Son yıllarda ilköğretim kademesindeki kadın öğretmen sayısı önemli oranda artmıştır. Bu artışa karşın özellikle okul müdürlerinden başlayarak eğitim yöneticisi konumundakiler arasında kadınların oranı oldukça düşüktür. Okul müdürlerinin %8,78'ini, müdür yardımcılarının ise %11'ini kadınlar oluşturmaktadır (KSSGM, 2008).

Usluer (2000), anneliğin uzantısı olarak gördüğü ebelik, hemşirelik, öğretmenlik gibi mesleklerin kadınlar tarafından daha çok tercih ediliyor olmasının tesadüf olmadığını belirtirken, bu durumun ataerkil düzen içinde iş yaşamında cinsiyete dayalı ayrımcılığın bir yansıması olduğunu vurgulamaktadır.

Öğretmenlik mesleğinin seçiminde genellikle mesleğin olumlu yanlarının oluşturduğu birçok etmen rol oynamaktadır. Çiçek (2008), kadınların öğretmenlik mesleğine yönelmelerini şöyle açıklamaktadır:

Kadın öğretmenlerin mesleği seçmelerinde çocuk sevgisi önemli rol oynar ve çocukların gelişimine yardımcı olmak da bu kapsamda yer alır.

- 1- Toplumun kadının yaşam biçimine bakış açısı ve iş yönelimleri mesleğe uygunluk göstermektedir.

- 2- Kamu kuruluşlarında devlet güvencesi ile memur olma arzusu öğretmenlik mesleğine güven duyulmasına sebep olmaktadır.
- 3- Tatillerin çok olması ve çalışma saatlerinin uygunluğu eve zaman ayırmaya imkan sağlamaktadır.

Çalışma yaşamında kadınların karşılaştığı ayrımcılık ve sorunlar eğitim sektöründe çalışan kadınlar için de geçerli olmakla birlikte, özellikle kamu kesiminde bu alanda işe girişte kadınlara yönelik bir ayrımcılıktan söz edilemez. Aksine, öğretmenlik mesleği kadına uygun bir meslek olarak görüldüğü için, kadınların öğretmen olması teşvik edilmektedir. Fakat yükselme ve mesleki gelişim olanaklarından yararlanma söz konusu olduğunda kadınlar yine ayrımcılıkla karşı karşıya kalmaktadır.

Ayrıca kadın öğretmenler okullarda yöneticilik pozisyonlarına yükselememektedir. Bunun sebebinin kadınlara yapılan ayrımcılık olduğu söylenebilir. Köstek (2007) kadın öğretmenlerin kariyer engellerine ilişkin yaptığı çalışmada, kadın öğretmenlerin kariyer engellerini şu şekilde sıralamıştır:

- Toplumsal yapı ve çevre tarafından öğretmenlik mesleği kadınlık rolüne uygun düştüğü için, kadınlar öğretmen olmaları yönünde teşvik ve destek görmektedirler. Kadın öğretmenler, işe girişte diğer sektörlerde olduğu gibi kadın olmaya yönelik engeller ile karşılaşmamaktadırlar. Ancak öğretmenlik mesleğine başlayan kadın öğretmenler, meslekte ilerleme ve mesleki gelişim noktalarında bir takım engellerle karşılaşmaktadırlar.
- Erkekler kadının üstün konuma gelmesini kabul edemezler. Kadını kendilerine rakip olarak görür ve kadının enerjisini eve çekmek için sorun yaratırlar. Evdeki taleplerini artırarak kadına suçluluk duygusu yaşatırlar Bu sebeple kadının kariyer gelişiminin önünde sorun yaratırlar (Ayan, 2002, 131).
- Kadın öğretmenler, ev ve çocuk bakımına ait sorumluluklarının çok zaman almasından dolayı kariyer yapmaya yeterli zaman ayıramamaktadırlar.
- Kadın öğretmenlerin kariyer yapmalarının önündeki bir diğer engel de; okul müdürlerinin kariyer yapmada genellikle erkek ve bekar öğretmenleri tercih etmeleri gösterilebilir.

- Kariyer yaparken harcanan para ve emeğin, kariyer dönüşü sonucunda düşük ve yeterli görülmeşi de kadın öğretmenlerin kariyer yapmalarının önünde ciddi bir engel olarak karşımıza çıkmaktadır.
- Kariyer yapmış kadın öğretmen sayısının çok fazla olmayışı, kariyer yapmamış veya kariyer yapmayı düşünen kadın öğretmenler için olumsuz bir model olmakta ve kadın öğretmenlerin motivasyonunu olumsuz yönde etkilemektedir.

Sonuç olarak öğretmenlik her ne kadar kadın mesleği olarak görülse de, kadının çalışmasının içselleşemediği bir toplumda, kadın öğretmenleri de pek çok sorun beklemektedir. Kadınların çalışma yaşamında sayılarının artmasının ve çalışma yaşamının onlar için zevkli hale gelmesinin, kendilerini ve kariyerlerini geliştirmek için çalışmalarının, sorumluluk paylaşımı ve eşit olanaklar sağlanması ile mümkün olacağı düşünülmektedir.

Ünal'a (2003) göre okul ortamı, toplumsal cinsiyet ilişkileri dikkate alındığında, erkek iktidarının sürdüğü bir toplumsal alan olma özelliği göstermektedir. Bu yönüyle okul hem egemen değerlerin yeniden üretildiği bir ortam, hem de diğer tüm toplumsal alanlar gibi kadınlar için bir siyasal mücadele alanıdır. Cinsiyetçilikle mücadele ataerkil yapılanmanın diğer tüm kurumlarında olduğu gibi, okullarda da sürmektedir. Cinsiyetçilikle mücadele erkek iktidarına karşı yürütülen ve cinsler arası eşitliği hedefleyen bir mücadeledir. Bunun için de eğitim sektöründe çalışan kadınların bu ortamda kendilerini ve kendi güçlerini güçsüzleştiren mekanizmaları fark etmeleri, özel yaşamları ile kamusal yaşamları arasında cinsiyetçi mekanizmaların, farkındalığı ve mücadeleyi içeren bir bağ kurmaları gerekmektedir.

Eğitimde cinsiyetçilik konusunun en önemli noktalarından biri eğitim sürecinin özünün, içeriğinin, bilginin aktarılış biçiminin ve yorumlanmasının, değerlendirilmesinin ve uygulamaların taşıdığı anlamlardır. Öğretmen davranış ve tutumlarının yapılan pek çok araştırma sonucunda öğrencilerin sosyal sınıfı, cinsiyeti, etnik grubu hatta

öğrencinin adından dahi etkilenebildiği görülmüştür. Dünyanın pek çok yerinde okullar erkek egemen bir yapılanma göstermektedir. Gök (2004) günümüzde okulların, toplumda var olan eşitsiz, haksız iş bölümünün meşru, doğal ve hatta kaçınılmaz olduğu görüşünü nesilden nesile aktaran kurumlar durumuna dönüştüklerini belirtmektedir. Kadınlar öğretmen olarak eğitim sisteminde sayıca azla olmalarına karşın, yöneticilik kadrolarında yeteri kadar yer almamaktadırlar. Kadınlar nadiren yönetici olduklarında “Kadın Müdür” olarak adlandırılırken, hiçbir erkek yönetici “Bay Müdür” olarak anılmamaktadır. Yönetici olabilen kadınların da çoğunlukla evlenmemiş veya çocuk sahibi olmayan kadınlar olduğu görülmektedir. Bunda ataerkil sistemin kadına dayattığı ev işi ve çocukların bakımı ve yoğun ücretsiz ev hizmetinin aldığı pay yüksektir.

19. yüzyıl eğitim dünyasında hiç kuşkusuz, kadın erkekten daha düşük statüde idi. Eğitimi, yaşı, mesleği gibi birçok özellikler açısından erkeklere benzer bile olsa, bir kişinin kadın olması başlı başına onun statüsünü düşürücü rol oynardı. Dolayısıyla kadın öğretmenlerin cinsiyeti de onların statüsünü düşürmekteydi. Günümüzde de öğretmenlerin bazıları, çocuk doğurma ve erkeklere oranla daha hassas bünyeye sahip olmaları sebebi ile kadınların öğretmenliklerine sıcak bakmamaktadırlar (Ayan, 2000).

1. 6. PROBLEM DURUMU

Okul yöneticileri ve öğretmenlerin kadın öğretmenlerin çalışma yaşamına ilişkin görüşlerinin değerlendirilmesi bu araştırmanın problemini oluşturmaktadır.

Aşağıda araştırmanın amacı, önemi, sınırlılıkları ve tanımları yer almaktadır.

1. 6. 1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, “çalışma yaşamında kadın öğretmenlere ilişkin olumlu görüş, çalışma yaşamında kadın öğretmenlere ilişkin olumsuz görüş ve toplumsal cinsiyete” ilişkin okul yöneticileri ve öğretmenlerin görüşlerini belirlemektir.

Araştırmanın alt problemleri şunlardır:

1. Okul yöneticileri ve öğretmenlerin, “çalışma yaşamında kadın öğretmenlere ilişkin olumlu görüş, çalışma yaşamında kadın öğretmenlere ilişkin olumsuz görüş ve toplumsal cinsiyete” ilişkin görüşleri nelerdir?
2. Okul yöneticileri ve öğretmenlerin, “çalışma yaşamında kadın öğretmenlere ilişkin olumlu görüş, çalışma yaşamında kadın öğretmenlere ilişkin olumsuz görüş ve toplumsal cinsiyete” ilişkin görüşleri arasında bağımsız değişkenlere göre (cinsiyet, öğrenim durumu, görev, branş, mesleki kıdem, yöneticilik kıdemi, medeni durum, eşin çalışıp çalışmaması, çocuk sahibi olma, eşin çalışıp çalışmaması konusundaki tutum, şiddete maruz kalma, şiddetin türü, şiddeti kimin uyguladığı, mecbur kalındığında şiddet uygulama) anlamlı bir farklılık var mıdır?

1. 6. 2. Araştırmanın Önemi

Çalışmak insan yaşamının vazgeçilmezlerindedir. İnsan gerek toplumsal yaşam içinde bir konum edinmek, gerekse yaşamsal ihtiyaçlarını karşılamak için çalışmak zorundadır. Yani insanın hem maddi, hem de manevi yönden doyuma ulaşabilmesi için

çalışma yaşamının bir parçası olması gerekmektedir.

Birçok toplumda olduğu gibi Türk toplumunda da uzun yıllar çalışma yaşamına öncelikli olarak erkekler uygun görülmüş, doğar doğmaz pembe patikler ve zarif isimlerle etiketlenen kadın, ev işleri ve aile sorumluluğu ile sınırlandırılmıştır. Sanayi Devrimi ile ücretli olarak çalışma yaşamına giren kadın, halen toplumun kendisine uygun gördüğü roller ile çalışma yaşamı arasında kalmakta ve sıkıntılar yaşamaktadır.

Günümüzde çalışma yaşamında aktif olarak rol oynayan kadın sayısı gün geçtikçe artmakta, kadınlar birçok alanda başarılarını sergilemektedirler. Fakat buna karşın kadının öncelikli rolü çalışma yaşamındaki rolü değil, toplumun ona kadın olmasından dolayı yüklediği roller olarak görülmektedir. Bu sebeple de kadının evine ve ailesine daha çok zaman ayırabildiği meslekler, kadına uygun meslekler olarak görülmektedir. Öğretmenlik mesleği kadına uygun görülen mesleklerden biridir.

Öğretmenlik mesleği her ne kadar toplum tarafından kadına uygun meslek olarak sınıflandırılıyor olsa da, tıpkı diğer çalışan kadınlar gibi, kadın öğretmenler de çalışma yaşamları ile aile yaşamları arasında sıkışıp kalmış durumdadırlar. Zaman zaman çalışma yaşamları ile aile yaşamları arasında tercih yapmak zorunda kalan kadın öğretmenler, yöneticilik pozisyonu ile karşı karşıya gelmek istememişler ya da bu pozisyonla hiç karşılaştırılmamışlardır.

Türkiye’de kadın öğretmenlerin yöneticiliği tercih etmeme ya da yöneticiliğe tercih edilmeme sebepleri daha önce araştırma konusu olmuştur. Benzer araştırmalar bulunmasına karşın, kadın öğretmenlerin çalışma yaşamına yönelik araştırmalar ise oldukça sınırlıdır. Araştırmanın bu sebeple önem taşıdığı ve alanyazına katkıda bulunabileceği düşünülmektedir.

1. 6. 3. Sınırlılıklar

Araştırma; veri toplama aracının uygulandığı Tokat (2–13 Kasım 2009) ili merkez ilçedeki resmi ilköğretim okullarında çalışan okul yöneticileri ve öğretmenler ile Eskişehir (16–27 Kasım 2009) ili merkez ilçelerindeki (Odunpazarı ve Tepebaşı) resmi ilköğretim okullarında çalışan okul yöneticileri ve öğretmenler ile sınırlıdır.

1. 6. 4. Tanımlar

Öğretmen: Resmi ilköğretim okullarında çalışan sınıf ve branş öğretmenleridir.

Yönetici (Okul Yöneticisi): Resmi ilköğretim okullarında çalışan müdür ve müdür yardımcılardır.

Çalışma Yaşamı: Öğretmenlerin yeteneklerini, uzmanlıklarını, bilgilerini ve deneyimlerini ortaya koydukları okul yaşamlarıdır.

Çalışma Yaşamında Kadın Öğretmenlere İlişkin Olumlu Görüş: Kadın öğretmenlerin okul yaşamlarında ortaya koydukları; yeteneklerine, uzmanlıklarına, bilgi ve deneyimlerine karşı gösterilen olumlu tutum ve davranışlardır.

Çalışma Yaşamında Kadın Öğretmenlere İlişkin Olumsuz Görüş: Kadın öğretmenlerin okul yaşamlarında ortaya koydukları; yeteneklerine, uzmanlıklarına, bilgi ve deneyimlerine karşı gösterilen olumsuz tutum ve davranışlardır.

Toplumsal Cinsiyet: Kadınlara cinsiyetlerinden dolayı toplum tarafından yüklenen rollerdir. Kadın öğretmenlerin mesleklerini annelik ve eşlik rolleri ile ilişkilendiren bir algıdır.

2. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Kadının çalışma yaşamı ile ilgili pek çok araştırma bulunmaktadır. Bu bölümde araştırma ile ilgisi olduğu düşünülen çalışmalara yer verilmiştir. Bu çalışmalarda genel olarak kadının çalışma yaşamı incelenmiş ve kadının çalışma yaşamında karşılaştığı sorunlar üzerinde durulmuştur.

3. 1. YURT DIŞINDA YAPILAN ARAŞTIRMALAR

Hakim (2006) yapmış olduğu “Kadınlar, Kariyerler ve Çalışma Yaşamı Tercihleri” isimli çalışmasında, kadının 21. yüzyıldaki iş-yaşam tarzı tercihlerini sınıflandırmıştır. Sınıflamaya göre üç grup kadın bulunmaktadır. Birinci grup, “ev merkezli kadınlardır” ve yaşam boyunca aile ve çocuklar bu tip kadınlarda en öncelikli olanıdır. Genellikle çalışmamayı tercih ederler. Niteliklerini geliştirmek için fazla çaba harcamazlar, çünkü eğitim yaşamı onlar için eğitimin yani sıra bir evlilik kurumu fonksiyonu görür. Eğitimli bir kadının her zaman eğitimli ve iyi gelirli bir eş bulma ihtimali oldukça kuvvetlidir. Elde edilen özellikler kültür merkezlidir. Çocukların sayısını devletin sosyal politikaları belirler, ama sosyal güvencenin onların gözünde pek de önemi yoktur. Aile değerleri önde gelir, koruyucu ve paylaşımcıdırlar. Rekabetten uzak, toplumsal uyum odaklıdırlar.

İkinci grup, “uyum sağlayan kadınlardır”, aile ve iş yaşamını birleştirmeyi isteyen kadınları içerir. Ayrıca çalışmak isteyip de boşta olan kadınlar ve beklenmedik işlere sahip olanlar da bu gruptadır. Uyumlu gruptaki kadınlar iş ve aile yaşamının ikisine de kesin bir öncelik vermeden birleştirmeye çalışır. Her iki yaşamın da en iyi yönlerinin tadını çıkarmayı isterler. Uyumlu grup kadınlar arasındaki en büyük gruptur ve birçok

sektörde oldukça fazla görülürler. Öğretmenlik gibi belli başlı sektörler kadınları cezbeder çünkü iş-aile dengesini kurmada kolaylık sağlar. Uyumlu gruptaki insanlar iş-yaşam dengesi sağlayan aile dostu işlere ilgi duyarlar ve bunları sunan iş sektörlerine ve mesleklere yönelirler.

Üçüncü grup, “iş merkezli kadınlardır” ve asıl öncelik iş ya da toplu m içerisinde aynı öneme sahip olan politika, spor, sanat gibi etkinliklerdir. Genellikle çocuksuz kadınlardan oluşur. Kazanılan özellikler için zaman harcanmış, eğitim alınmıştır. Ekonomik ve politik imkanlara duyarlıdırlar. Rekabet, yükselme ve mükemmellik önemlidir.

Hutchinson (2002), “Kadınların Okul Liderliği: Onları Lider Yapmaya Yardım Etmek İçin Atılacak Adımlar” adlı araştırmasında Missouri kentindeki müdür olmak isteyen kadınların karşılaştıkları zorlukları ortaya koymaya çalışmıştır. Kadınlar hakkındaki olumsuz düşüncelerin, okul yöneticiliğindeki kadınların kariyer ilerlemesinde engel oluşturduğu ve liderlerin genellikle erkek olmaları beklentisinin, zaman zaman kadınların kendilerini ikilem içinde bulmalarına sebep olduğu sonucuna ulaşmıştır (Akt. Köroğlu, 2006).

McMurray ve çalışma grubu (2000) yapmış oldukları “Kadın Doktorların Çalışma Yaşamı” isimli çalışmalarında, iş ve aile yaşamının etkileriyle ilgili bulgularının karmaşık ve beklenmedik olduğunu belirtmektedirler. Çünkü araştırma sonuçları çocukların varlığının, beklenilenin aksine 45 yaşın altındaki kadın doktorların stresini arttırmasına ve kendini yıpratmasına sebep olmasına, açıklanabilir hiçbir etkisi olmadığını göstermiştir. Bu da aslında stresin ve kendini yıpratmanın ana sebebinin iş-aile çatışması değil, kadının kendi içsel çatışması olduğunu göstermektedir. Bu bulgu,

birden fazla rolün gerginlikleri azalttığını belirten yeni feminist teoriler tarafından da desteklenmektedir.

Ayrıca yakın zamanda yapılan ve üç çocuklu kadın doktorların bir çocuklu ya da çocuğu olmayan meslektaşlarından daha mutlu olduklarını ve özel yaşamlarının daha düzenli olduğunu, eğer şansları olursa üç çocuklu kadın doktorların yine aynı mesleği seçeceklerini gösteren bir araştırmada yukarıda belirten bulguyu desteklemektedir. Buna karşın bazı kadın doktorlarda iş-aile çatışmasının kendini yıpratmakta az da olsa payı vardır. Hem kişisel hem de örgütsel faktörlerin yıpratmaya sebep olduğu gösterilmiştir, sonuçlar çok yönlüdür.

Kişi sadece düşük özgüven ve başarısızlık duygusundan muzdarip değildir, ayrıca evine bakma becerisi ve meslektaşlarıyla veya işçilerle çalışma becerisi azalmış olabilir. Hazır bulunmama, düşük üretim, yüksek sermaye devri (iş hacmi) ile birlikte gelen hasta tedavisinin sürekliliğinde aksamalar ve hastayla anlaşmazlıklar ortaya çıkabilir. Genel olarak bazı Amerikalı kadın doktorların neden daha az çalıştıkları, erken emekli oldukları ya da tıbbi kariyerleri süresince erkek meslektaşlarına göre niçin daha pasif oldukları açık değildir. Yetersiz destek ve yüksek yıpranmışlık düzeyi, iş-aile öğeleri kadar önemli bir rol oynayabilmektedir.

Araştırmaya katılan kadın doktorlar, muayene için kendilerine erkek doktorlardan daha az zaman ayrıldığını belirtmişlerdir. Kadın doktorların büyük bir çoğunluğunu (%55) çocuk doktorları oluşturmaktadır. Muayene için ayrılan zaman konusunda kadın doktorlar içinde en iyi grup çocuk doktorları olmasına karşın, bunlara ayrılan süre de yine erkek doktorlarınkinden azdır.

Jarman ve arkadaşları (1999) “İşte Cinsiyet Farklılığı: Mesleki Farklılaşmanın Uluslar Arası Varyasyonları” isimli çalışmalarında, çalışan kadınların ücretleri ile

toplumsal cinsiyet rolleri arasında bir ilişki olduğunu belirtmektedirler. Araştırma sonuçlarına göre evliğin ücretler üzerinde bir etkisi yoktur, fakat çocuk sahibi oluncaya kadar evli kadınlar, evli olmayanlardan bir şekilde daha fazla ücret alırlar. Fakat bu her çocuğun doğumuyla önemli bir şekilde düşer ve sonra değişen derecelerde düzelir. Bütün gruplarda evlilik öncesi kazanç seviyeleri oldukça benziyor olmasına karşın, bu düzelme sadece bir çocuğa sahip kadınlar için çok iyi ve 2 ya da 3 çocuğu olan kadınlar için oldukça azdır. Yaşa bağlı kazançlar meselesi şaşırtıcı bir şekilde üniversite düzeyinde eğitimi olan ve olmayan kadınlar için aynıdır ve hatta yaşlıdan çok daha genç yaşta çocuk sahibi olanlar için bile benzerdir. Evliliğin ve çocuk sahibi olmanın etkileri, kadınların eğitim düzeylerini dikkate almaksızın yaklaşık olarak aynı şekli almış görünmektedir.

Izraeli ve arkadaşlarının (1999) yaptıkları araştırmaya göre, kadınların yönetici konumuna getirilmelerini önleyen etkenlerden birisi cinsiyetle bağdaştırılan kalıplaşmış önyargılar olmaktadır. Bu tür önyargılar:

1. Erkek ve kadın arasında kişilik farklılıkları olduğu inancından kaynaklanan, cinsiyet özellikleriyle ilgili kalıplaşmış önyargılar: Örneğin, kadınların daha duygusal, bağımlı ve pasif, buna karşılık erkeklerin daha rasyonel ve daha hırslı olarak görülmesi,

2. Kadın ve erkeğin toplumdaki rollerinin farklılığı sonucu gelişen, cinsiyet rollerine ilişkin kalıplaşmış önyargılar: Örneğin, kadının saldırgan olmaması, erkeklere emir verememesi, erkeğin de kadından emir almaması gerektiği şeklindeki inançlar,

3. Meslekleri cinsiyetlere göre etiketleme eğilimi: Örneğin, yöneticiler erkektir, hemşireler kadındır şeklinde üç grupta toplanmıştır.

Osborne (1993) çalışmasında, kadınlarla ilgili yaptığı araştırmada, kadının gerek evde, gerekse iş yaşamında, geleneksel olarak başkalarının ihtiyaçlarına duyarlı olmayı

içerdiğini belirtmektedir. Kadınların yaptığı ev kadınlığı, annelik, temizlikçilik, sekreterlik, hemşirelik, hosteslik, öğretmenlik gibi meslekler benzer kabiliyetler öngörürler. Aile içinde ve çalışma yaşamında bu gibi işler büyük oranda duygusal yatırımın yanı sıra, pratik beceri ve uzmanlık ta gerektirir. Kadınların duygusal özelliklerine genellikle cinsel anlamlar da yüklenmektedir. Evdeki sorumluluklar ve çocuk bakımı halen kadının görevi arasında iken, kadının ev dışında iş sahibi olduğu durumlarda bile, erkeklerin yardımlarını yalnızca göstermelik olarak artırdıkları ve kadınların ev, çocuk ve çalışma yaşamı arasında sıkıştıkları görülmektedir. Kadınlar genelde bu sorumlulukları yerine getirebilmek için yarı zamanlı işler aramakla kısıtlanmaktadır. Bu durum, kadınları yeterli iş güvencesine sahip olmaktan, eğitim ve yükselme için çabalamaktan, seyahat ve düzensiz iş saatleri gerektiren işlere girmekten alıkoymaktadır. Araştırmanın bulgularına göre, bu tür kısıtlamaların kadınların gelirlerini, iş seçimlerini ve kariyerlerini önemli ölçüde olumsuz etkilemektedir.

2. 2. YURT İÇİNDE YAPILAN ARAŞTIRMALAR

Çullu (2009) “Türkiye’de Çalışan Kadınların İşgücü Piyasasındaki Konumları ve Karşılaştıkları Sorunlar” isimli çalışmasında, kadın işgücü sorunlarının ekonomik, sosyal ve kültürel bağlamda birbirleri ile iç içe ve bağlantılı olduğunu ve bu sebeple sorunlar arasında net bir ayırım yapılamadığını belirtmektedir. Kadınların %48,5’i tarım sektöründe çalıştıklarını, kadınların bu sektörde yoğunlaşmasının sebebinin ücretsiz işçiliğin özellikle kadın işgücü içerisinde yaygın olmasından kaynaklandığını, ayrıca kadınların gelişmişlik durumuna bakılmaksızın tüm ülkelerde “kadın işi” diye adlandırılan öğretmenlik, hemşirelik gibi mesleklerde yoğunlaştıkları üzerinde durmaktadır.

Araştırmacı eğitim düzeyi açısından kadın işgücünü incelediğinde, bu iki değişken arasında doğru bir orantı olduğunu belirtmekte ve kadınların eğitim düzeyinin düşüklüğünün sebeplerini sosyo-ekonomik ve kültürel sebeplere bağlamaktadır. Cinsiyet ayrımcılığı konusundaki bulgularını da, “Eğitimli kadınlar emek piyasalarına daha çok katılsa bile ücrette, istihdamda, işe alım ve yükselmede cinsiyet ayrımcılığına dayanan politikalarla karşı karşıya kalmaktadır. Cinsiyete dayalı ayrımcılık uygulamaları, kadınları çalışma yaşamında dezavantajlı kılmakta, mesleklere yönlendirmeden, örgütler içindeki uygulamalara kadar pek çok alanda cinsiyet ayrımcılığı etkili olmaktadır” şeklinde özetlemektedir. Toplumun çalışan kadınlara bakışının hala birçok bölgede olumsuz olduğu ve kadının toplumsal cinsiyet rollerinin çalışma yaşamı önünde bir engel olduğu da belirlemeleri arasındadır.

Güner (2008) “Üniversitede Çalışan Kadınların, Kadının Çalışma Yaşamındaki Sorunlarına Yönelik Algıları” isimli araştırmasında elde ettiği bulguları, 7 başlık altında toplamıştır:

Üniversitede çalışan kadınların,

(1) Cinsiyet Ayrımcılığı: Çalışma yaşamında cinsiyet ayrımcılığı ile karşılaştıklarını,

(2) Eğitimde Eşitsizlik: Bazılarının eğitimde eşitsizlik olduğunu ve eğitim alma konusunda kadınların toplumsal baskı yaşadıklarını düşündüklerini,

(3) Çalışma Yaşamını Düzenleyen Yasalar: Çalışma yaşamını düzenleyen yasaların yeterli olmadığı görüşünde olduklarını,

(4) Evlilik, Çocuk Bakımı ve Ev İşleri: Çalışma yaşamının sorumlulukları ile aile yaşamının sorumluluklarını birlikte yüklenerek çifte yükümlülük yaşadıklarını,

(5) İş Bulma ve Statü İlerlemesi: İş bulmada cinsiyet ayrımcılığı yaşadıkları, ancak statü ilerlemesinde akademisyenlerin daha fazla sorun yaşadıkları ya da bu konuda farkındalıklarının daha fazla gelişmiş olduğunu,

(6) Ücretlendirmede Eşitsizlik: Hizmetli ve idari personelin ücretlendirmede eşitsizlik olduğu görüşüne katılmadıkları, ancak akademisyenlerin kısmen katıldıklarını,

(7) Meslek Seçimi ve Cinsiyete Dayalı İş Bölümü: Kadın mesleği-erkek mesleği ayrımı yapılması konusunda karşı görüşte olduklarını ancak, “geçimi sağlamak erkeğe, üreme ve ev işleri kadına aittir” ifadesine de katılmadıklarını belirtmişlerdir.

Budak ve Mayatürk (2008) “Çalışma Yaşamında Kadına Yönelik Negatif Ayrımcılık Üzerine Bir Araştırma” isimli çalışmalarında, seçilen örneklem üzerinden elde edilen sonuçlara göre, çalışma sebepleri ile ilgili olarak “bir meslek ve yeni bir çevre edinme” konusunda cinsiyete göre farklılık ortaya çıkmıştır. Erkekler bu konuya kadınlardan daha fazla önem vermektedirler.

Araştırma sonuçlarına göre daha fazla eğitim görmüş kadınların “kadınların eğitim düzeylerinin düşüklüğü” görüşüne daha fazla katıldıkları anlaşılmıştır. Bununla birlikte “kadın çalışanlar, erkek meslektaşlarına oranla daha düşük yönetim kademelerine uygun görülür ve bu kademeler de daha düşük ücretleri gerektirir” şeklindeki görüşe ilişkin ağırlığın ise, daha düşük eğitime sahip kadınlara ait olduğu saptanmıştır. Ayrıca sonuçlar, erkeklerin örgüt yaşamını ataerkil zihniyetle tanımlayışına önemli bir örnek teşkil etmektedir. Son olarak erkek katılımcıların %81’i, çalışma yaşamındaki konularından memnun olduklarını ifade etmişlerdir. Kadınlarda ise; söz konusu oran, %47 olup; bu oran erkeklerin oldukça gerisinde yer almaktadır.

Yılmaz ve arkadaşları (2008) “Kamu Örgütlerinde Çalışan Kadın İşgörenlerin Çalışma Yaşamlarında Karşılaştıkları Sorunlar Üzerine Bir Araştırma” isimli

çalışmalarında, araştırma kapsamında gerçekleştirilen uygulamalar sonucunda kadın işgörenlerin, kadın olmalarından dolayı tedirginlik duyduklarını ve kadın olmalarından dolayı yaşadıkları çeşitli sorunların, çalıma sürelerini etkilediğini belirtmektedirler. Araştırma sonuçlarına göre çalışma yaşamında karşılaşılan kadın-erkek ayrımcılığı, kadınlara yönelik taciz, fiziki ortamla ilgili yaşanan sorunlar ve geleceğe yönelik kaygıların oluşu, kadın işgörenlerin sık sık işyeri değiştirmelerine sebep olmaktadır. Çocuk sahibi olan çalışan kadınlar, bununla ilgili de sorunlarla karşılaşmaktadırlar. Ayrıca eğitim düzeyleri ne olursa olsun, yükselmelerde kadın-erkek ayrımcılığı bulunmaktadır.

Erol (2008), “Toplumsal Cinsiyetin Tutumlar Üzerindeki Etkisi” isimli çalışmasında, toplumsal yapı ile toplumsal cinsiyetin iki açıdan ilişkili olduğunu göstermiştir. Bunlardan biri, gerek toplumsal amaçları ve gerekse o amaçların arka planında yer alan motivasyonlar bakımından kadın ve erkekler arasında önemli farklılıkların olduğudur. İkincisi ise, bu farklılıkların, kadın ve erkek cinslerine toplum tarafından atfedilen anlam ve değerlerden ileri geldiğidir. Böylece her toplum, cinsiyeti kendisine özgü bir şekilde toplumsallaştırarak bir bakıma kendisini yeniden üretmektedir.

Erginer ve Şahin (2008), “Yükseköğretimde Cinsiyet Ayrımcılığı Hakkında Kadın Akademisyenlerin Görüşleri” isimli çalışmalarında, kadın akademisyenlerin ayrımcılığa maruz kaldıklarında yöneticilerine başvurduklarını, cinsel taciz ya da duygusal yönden aşağılanma hissettikleri zaman sorunlarını kendilerinin çözmek istedikleri bulgularına ulaşmışlardır. Kadın akademisyenler ayrımcılığa maruz kaldıklarında öncelikle çözümü yöneticilerinden beklemekte, fakat yöneticilerinin çözüme gideceğine inanmamakta, sorunu çözmek kendilerine düşmektedir. Kadın akademisyenler ayrımcılığın sebebini,

cinsiyet önyargısı, eşitsizlik ve erkek egemen toplum kaynaklı diğer sebepler olarak algılanmaktadır.

Kadınların sorunları çözüme aşamaları dikkate alındığında, rasyonel ve uygulanabilir çözümlerin çalışma yaşamlarında işe yaramayacağını düşünmektedirler. Bu bulgu, yöneticiler için ayrımcılık odaklı kadın algısını anlamada dikkate değerdir. Bu çalışmanın bir başka önemli bulgusu ise pozitif ayrımcılığa yönelik kadın algısıdır. Kadın akademisyenlerin çoğunluğu, pozitif ayrımcılığa karşı olumlu tutum sergilemektedirler.

Köstek (2007), “Resmi İlköğretim Okullarında Çalışan Yönetici ve Öğretmen Görüşlerine Göre, Kadın Öğretmenlerin Kariyer Engelleri” isimli çalışmasında kadın öğretmenlerin kariyer yaparken karşılaştıkları engelleri araştırmıştır. Katılımcılara yöneltilen maddelerde, kadın öğretmenlerin kariyer yapmaları konusunda karşılaştıkları engeller;

- Çocuk bakımı sorumluluğunun, kadınların üzerinde olması,
- Kadınların, ev işlerini ve anneliği ihmal etme endişesi,
- Kadınların, eve yönelik işleri kendi görevleri gibi algılaması,
- Kadınların kariyer yapmalarının aile, toplum ve çevre tarafından olumlu bulunmaması,
- Belirli bir yaşı geçtiğine inanan kadın öğretmenlerin, kariyer yapma yaşını geçtim düşüncelerine kapılmaları,
- Aile ve okuldaki çocukların eğitiminin fazla zaman alması,

maddeleri ön plana çıkmaktadır. Cinsiyet değişkenine göre ailevi sebeplerin kadın öğretmenlerin kariyerlerine engel olup olmadığına bakıldığında, kadınların ailevi sebepleri, erkeklerden daha fazla engel olarak gördüğü ortaya çıkmaktadır. Toplumsal

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

Cemaloğlu ve Ertürk (2007), “Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemlerinin Cinsiyet Yönünden İncelenmesi” isimli çalışmalarında, “Kendini Gösterme ve İletişim”, “Sosyal İlişkiler”, “İtibara Saygı”, “Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durum” alt boyutlarında yaşanan yıldırma ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki bulmuşlardır. Araştırmanın bulgularına göre, erkekler kadınlardan daha fazla yıldırmaya maruz kalmaktadırlar. Araştırmacılar, cinsiyetin bu araştırmada ön plana çıkma sebebinin, Türk toplumunun kültürel yapısının, bir kadına yönelik olumsuz tutumları hoşgörü ile karşılayıp onaylamamasından kaynaklanmış olabileceğini belirtmektedirler. Araştırmanın diğer bulgusu, yıldırma davranışlarının daha çok erkekler tarafından yapıldığıdır. Erkekler hem kadınlara hem de erkeklere daha fazla yıldırma uygulamaktadır. Kadınlara erkekler daha fazla yıldırma yaparken, kadınlar da kendi cinsiyet gruplarına daha fazla yıldırma yapma eğilimi içindedirler. Öğretmenlerin %85’inin son altı ay içinde yıldırmaya maruz kaldığını açıklaması, bu tür eylemlerin okul örgütü içinde genel bir davranış türü olduğunu göstermektedir.

Cinsiyetlerin yalnızca biyolojik bağlamlarının bulunmadığı ve toplumsal olarak üretildikleri düşüncesi ile hareket eden Ciner (2003), “Halkla İlişkiler Sektöründe Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık” isimli çalışmasında, cinsiyetlerin yalnızca biyolojik olarak farklılaştıkları kabulünün, toplumsal yaşamda var olan kadın ve erkek arası eşitsizliklerin doğal sayılıp meşrulaştırılmasına sebep olduğunu belirtmektedir. Ciner’e göre kadınların çalışma yaşamını bırakmalarının en önemli sebebinin, ev ve aile ile ilgili

sorumlulukları olduğu düşünülürken, toplumsal yaşamın bütününe yayılmış olan cinsiyet kalıplarının etkisi anlaşılacaktır.

Araştırmada kamu ve özel sektörde çalışmanın yarattığı farklılıkların belirleyici olduğu görülmüştür. Halkla ilişkiler sektörü açısından diğer sektörlerde olduğu kadar kesin çizgilerle belirlenen (kadın/erkek işi gibi) bir ayrımcılık olgusu saptanmamasına karşın, çalışan kadınların erkek meslektaşlarına göre dezavantajlı bir konumda buldukları temel bulgusuna ulaşılmıştır.

Araştırma bulgularıyla, kamu yönetiminde çalışanların cinsiyetlerine göre dağılımlarını gösteren istatistiki veriler ışığında yönetim kademelerindeki kadın oranının düşük olduğu, dolayısıyla kamu sektöründe kadınların yardımcı, hatta ikincil konumda buldukları saptanmıştır. Halkla ilişkiler alanında çalışmak için fiziksel görünümün önemi konusunda katılımcılarda gözlenen eğilim, ilk göze çarpan özellik olması, mesleğin insanlarla yüz yüze ilişki kurulmasını gerektirmesi ya da bir kurumun temsilinin söz konusu olması sebebiyle fiziksel görünümün önemli olduğunu vurgulamak yönündedir.

Nitelikli çalışanlar statüsünde olan kadın katılımcıların tümü kadının çalışmasını olumlu bulmaktadırlar ve çalışmalarının en önemli sebebini, “ekonomik özgürlük” şeklinde dile getirmişlerdir. Çalışmaya ilişkin tutumlar incelendiğinde, kadın katılımcılar arasındaki en belirgin farklılığın evli ve bekar olmak bağlamında ortaya çıktığı belirlenmiştir. Evli kadınlar, genel bir eğilim olarak çalışma yaşamının olumsuzluklarını, ev ve çocukların sorumluluğuyla bağlantılı bir biçimde açıklamaktadırlar. Mesleki rollerini benimsediklerini vurgulayan kadın katılımcıların bu tutumları, aynı zamanda kadınların çalışma yaşamındaki ikincil konumlarını benimsediklerini ve bunun yeniden üretilmesinde doğrudan katkıları olduğunu

göstermektedir. Evli kadınların bu iki rolü bir arada götürmekten kaynaklı olan çatışmayı çözme biçimleri, aile yapıları ve gelir düzeylerine göre aile içinde başka bir kadından (anne, kız kardeş vb.) yardım almak ya da dışarıdan bir yardımcı almak gibi değişik şekillerde olmaktadır. Ev içi sorumlulukları eşleriyle paylaştıklarını ya da sınırlı da olsa eşlerinden yardım gördüklerini belirten katılımcı sayısı oldukça azdır.

Bekar kadınlar ise, evli kadınların ev ve çalışma yaşamında çoklu rol üstlenmelerine olumsuz değer yüklemekte ve evli olmanın yarattığı bu gibi zorlukların evlilik hakkındaki düşüncelerini etkilediğini belirtmektedirler. Bu saptama, evli kadınlar gibi, bekar kadınların da geleneksel rol dağılımını meşru gördüklerini, ya da meşru görmeseler bile değişmeyeceğine inandıklarını ortaya koymaktadır. Çoklu rol üstlenme durumunun yarattığı olumsuzluklara değinmelerine karşın kadın katılımcıların bir bölümü çalışma yaşamında kadın ve erkeklerin aynı koşullara sahip olduklarını vurgulamalarıyla, toplumsal cinsiyet hiyerarşilerini sorgulamadan kabullendiklerini göstermiş olmaktadır.

Araştırmanın önemli bir bulgusu olan kadın katılımcıların çoğunlukla erkek yöneticiler ile çalışmak istemeleri, kadınlar tarafından erkeklerin yönetici olmalarının meşru bulunduğunu ve hemcinsleri tarafından kadınların otoritesinin kabul görmediğini göstermektedir.

Araştırma bulguları kadın katılımcıların cinsiyete dayalı ayrımcılık yaşamadıklarını, fakat cinsel tacize uğradıklarını belirtmeleri sebebiyle, bu durumu ayrımcılık olarak algılamadıkları gerçeğini ortaya koymaktadır. Cinsel taciz konusunu ele alan diğer araştırmaların bulgularına paralel olarak bu çalışmada da, tacizin genel olarak bir üst tarafından daha alt kademedeki çalışan kadına yapıldığını ve taciz edilen

kişinin korkup sinmesi ya da açıklayamaması gibi durumların yaşandığını gösteren bulgulara ulaşılmıştır.

Erkek katılımcıların ayrımcılık konusundaki görüşlerinin temelini, kurumlarında ayrımcı uygulamalar olmadığını kanıtlama çabası oluşturmaktadır. Buna karşın erkek katılımcıların bazıları, araştırmanın ileri bir aşamalarında bazı mesleklerde kadınların başarılı olamayacağını, kadınların iyi yönetici olmadıklarını, ya da sorumluluklarının fazla olması dolayısıyla iş yaşamında başarılı olmalarının zor olduğunu ima eden yatay ya da dikey ayrımcılıkla örtüşen görüşlerini aktarmışlardır.

Karakuş (2007), “Meslek Liselerinde Öğrenci ve Öğretmenlerin Toplumsal Cinsiyet Algıları ve Davranışları” isimli çalışmasında, yaptığı görüşmeler sonunda kadın öğretmenlerin bu mesleği geçimlerini sağlamak sebebi ile, sevmeden zorunlu olarak yaptıklarını belirlemiştir. Bu sebeple de görevlerini mümkün olduğunca az gelerek yerine getirdiklerini belirtmektedir. Ayrıca araştırmaya katılan kadın öğretmenler okulda ve sınıfta birçok erkek öğrenci ve öğretmen tarafından öncelikle öğretmen kimliğiyle değil de, kadın kimliğiyle ön planda görüldüklerini, bundan dolayı da bir kısım meslek öğretmeni ve sınıftaki erkek öğrenciler tarafından gözle ve sözle cinsel olarak tacize uğradıklarını belirtmişlerdir. Bu durumdan mümkün olduğunca az zarar görmek için ise ya erkeksi bir tavra büründüklerini, ya da psikolojik olarak sürekli iç çelişkiler yaşadıklarını, böylece ruh sağlıklarının da bozulduğunu ifade etmişlerdir. Sonuç olarak Karakuş (2007) okuldaki birçok öğretmen, öğrenci ve idarecinin toplumsal cinsiyet rollerini ve bu rollerin devamıyla yükümlü olduklarını içselleştirdiklerini belirtmektedir. Kadın öğretmen ve kız öğrenciler, toplumda yerleşmiş rollerin okul içerisinde yaşanmasından rahatsız dahi olsalar, yine de kendileri de bu rolleri içselleştirerek kabullenmişlerdir.

Hıdıroğlu (2006) yapmış olduğu “Sağlık İş Kolunda Çalışan Kadınların Çalışma Yaşamı ile İlgili Sorunlarının Değerlendirilmesi” isimli araştırmasında, kadınların işgücüne katılma oranlarının eğitim düzeyleri ile doğru orantılı artış gösterdiğini belirtmektedir. Kadınların işgücüne katılma sebepleri, ekonomik katkıda bulunma ve ekonomik güvencedir. Sağlık sektöründe çalışan kadınlar evlendiklerinde çalışma yaşamını terk etmemektedirler. Çalışmak, kadınların sosyal yaşamını ve psikolojik durumlarını olumlu yönde etkilemektedir. Çalışma yaşamı kadınlar için avantaj sağlamaktadır, fakat sağlık iş kolunda çalışmanın, “bulaşıcı hastalıklara yakalanma riski”, “çalışma şartlarının zorluğu”, “psikolojik etkilenme”, “iş için dışarıda da rahatsız edilme” gibi dezavantajları vardır. Kadınlar çalışma yaşamlarında hamilelik ve süt izinlerini kullanırken sorun yaşamaktadırlar ve sözleşmeli çalışanlar işlerini kaybetme korkusu ile bu izinlerini kullanmamaktadırlar. Ayrıca araştırmaya katılan kadınların büyük çoğunluğu (%62,1) “kadının yeri hem evi, hem de işidir” ve yine büyük bir çoğunluğu (%81,4) “ideal yaşam biçimi ev kadınlığı ve iş kadınlığı rollerini birleştirerek yürütmektir” diyerek görüşlerini belirtmişlerdir. Araştırmaya katılan kadınların %15,2’si cinsel tacize uğradığını, %84,8’i ise cinsel tacize uğramadığını belirtmişlerdir.

Dalkıranoğlu (2006), “Çalışma Yaşamında Kadın İşgücü ve Cinsiyet Ayrımcılığı: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama” isimli çalışmasında, ataerkil yapının, toplumdan topluma değişik özellikler gösterse de, her türlü toplumsal yapılanma içinde, ilişkilerin toplumsal normlara göre yeniden üretilmesiyle varlığını koruduğunu belirtmektedir.

Araştırmaya göre; cinsiyete dayalı ayrımcılık uygulamaları, kadınları çalışma yaşamında dezavantajlı kılmakta, mesleklere yönlendirmeden, örgütler içindeki

uygulamalara kadar pek çok alanda etkili olmaktadır. Genel olarak, kadınların çalışma yaşamında her gün artan sayıları, yönetim kademelerine çok kısıtlı yansımıştır. Diğer sektörlerde ve hizmet sektöründe yapılan istatistik çalışmalarda, kadın yönetici sayısının düşük olduğu, dolayısıyla kadınların yardımcı hatta ikincil konumda oldukları saptanmıştır.

Kadın ve erkek yöneticilerin cinsiyet ayrımcılığı konusundaki tutumlarını karşılaştırma amaçlı araştırmada, yöneticilerin, bu konuda benzer tutum gösterdikleri ortaya konmaktadır. Kadın yöneticiler çalıştıkları organizasyonlarda, erkek meslektaşları gibi, cinsiyet ayrımcılığı konusunu kabul etmemektedirler. Her iki tarafın da uygulamada kadın astlarına karşı gerçekleştirdikleri ayrımcı tutumu doğal gördüğü ve bunun farkında olmadığı belirlenmiştir.

Erkek yöneticilerin, tutumlarını kişiselden örgüt ile ilgili uygulamalara kaydirdiklerinde tutumsal bir değişiklik gösterdikleri, hamilelik ve performans konusunda, yüksek oranda kadın çalışanları destekleyen tutum belirtmelerine karşın, uygulamalarında bunun tersi bir tutumun yer aldığı bulgular arasındadır. Kadın yöneticiler, cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili alanlarda taraf tutmak yerine kararsız kalarak bu konularda taraf olmamayı seçmişlerdir. Bu durumda kadın yöneticilerin, yönetim pozisyonunu, cinsiyetlerinden daha önde tutmalarının göstergesi olarak algılanabilir.

Araştırmanın sonucu olarak yöneticinin cinsiyeti, kadın çalışanlar için artı bir değer taşımamakta, üst yönetime çıkan kadınlar da erkek meslektaşları gibi kadınlara yönelik bir ayrımcılık olgusunun varlığına sıcak bakmamakta, uygulamalarında her ne kadar ayrımcı tutumları ortaya çıksa da, bunu kabul etmek yerine kararsız kalmayı seçmektedirler.

Tüllük (2006), “Türkiye’de Bankacılık Sektöründe Kadın Çalışanların Sorunları: Çanakkale Örneği” isimli araştırmasında, kadının çalışma yaşamına ilişkin değerlendirmesinde, katılımcıların kendi kariyerlerine önem verdiği ve kadın çalışanların çalışma yaşamlarından memnun oldukları sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca ekonomik sebepler dışında, benzer sebeplerle çalışan kadınların çoğunun bağımsız bir birey olarak ayakta kalabilmek amacıyla çalışmayı tercih ettiğini, çalışan kadınların ev ve çocuk sorumluluklarının çalışma yaşamlarını büyük ölçüde kesintiye uğrattığını ve bu sebeplerle kadınların çalışma yaşamında ikinci planda kaldığını belirtmektedir. Kadınların ideal bir işten beklentileri konusunda ise “iş sevmek”, en yüksek beklenti olarak ortaya çıkmaktadır. Kadınların daha az terfi imkanına sahip olmaları konusunda, aile sorumluluklarına ek sorumluluk istememeleri ön plana çıkmaktadır. Araştırmacı kadınların iş yerinde maruz kaldığı ön yargılar sorguladığında, en yüksek oranda (%29,9) “hisleriyle hareket ettikleri” katılım bulmuş, bunu daha sonra (%19,4) “erkekler kadar soğukkanlı/otoriter değiller” yargısı izlemiştir. Katılımcılardan, ön yargı olmadığı düşüncesine katılanlar ise yalnızca %9’dur.

Asan (2006), “Ders Kitaplarında Cinsiyetçilik ve Öğretmenlerin Cinsiyetçilik Algılarının Saptanması” isimli çalışmasında, toplumsal yaşam içerisinde cinsiyetçilik kavramını araştırdığında, kadınların toplumsal yaşamda daha fazla cinsiyetçilik olduğunu düşündükleri sonucuna ulaşmıştır. Aile yaşamında cinsiyetçilik olup olmadığı konusuna, kadın öğretmenler de erkek öğretmenler de orta derecede katılım göstermişlerdir. Okulda sınıf içerisinde erkek öğretmenler kadın öğretmenlerden daha fazla cinsiyetçi tavır sergilemektedirler.

Delice (2006), “Hemşirelik Mesleği ve Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Mesleğe Etkilerinin Betimlenmesi” isimli çalışmasında, sağlık sektöründe çalışan kadın sayısının

çoğunlukta olmasına karşın, bu çoğunluğu hemşirelerin oluşturduğunu ve şef sayılan doktorlardaki erkek çoğunluğun sağlık sektöründeki kadın çalışanları ikincil konuma düşürdüğünü belirtmektedir. Çalışma yaşamında anaç olması, özverili bir yapı sergilemesi beklenen hemşireler, özel yaşantılarında toplum tarafından feda edilmektedir. Çünkü hasta insan erkek veya kadındır ve hastanede erkekler ve kadınlar birlikte nöbet tutmaktadır. İyi eş olması beklenen kadın, aynı zamanda erkeklerle ilişkisi olmayan veya sınırlı olan kadındır. Hemşirelerin bu sınırları koruması, işin doğası gereği zordur. İnancı ve mesleğinde fedakar olması istenen bu kadınları, aynı fedakarlık dolayısıyla feda etmek istenmektedir. Hastanede hastaya ilgi göstermeyen hemşire eleştirilirken, evde bilmediği insanlara yakınlık gösteren kadın olarak yorumlanabilmektedir. Bu durum özellikle idealist hemşireleri umutsuzluk ve çaresizlik duyguları ile baş başa bırakmakta, tükenmişlik düzeyini arttırabilmektedir.

Şahin (2002) yapmış olduğu “Çalışma Yaşamında Kadın Yöneticiler ve Muğla Örneği” isimli araştırmada, kadın yöneticilerin tepe yönetime yükselemedikleri ve yöneticiliği ikincil konumda sürdürebildiklerini, kadın yöneticilerin eşlerinin yüksek oranda lisans mezunu olmalarının aile içinde daha eşitlikçi ve demokratik değerlerin hakim olmasına ve bu şekilde de kadının yönetici olarak daha rahat çalışmasına ortam hazırladığını, kadınların yönetim kademelerine terfi edilememelerinin ilk sebebi cinsiyet ayrımı ise, ikinci sebebin yönetim kademelerine erkeğin daha uygun olduğu önyargısı olduğunu, erkeklerin kendi cinslerini kayırmalarındaki sebebin erkek egemen değerlere inanmaları olduğunu, kadın ve erkek meslekleri şeklinde bir ayrımın araştırmaya katılanlar tarafından büyük oranda kabul gördüğünü, kadınların yöneticiliğin erkeklere özgü olduğu fikrini içselleştirdiklerini belirtmiştir.

Gönüllü ve İçli (2001) “Çalışma Yaşamında Kadınlar Aile ve İş İlişkileri” isimli araştırmalarında, kadınların iş ve aile ilişkilerinde ortak noktaları bulmaya çalışmışlardır. Sonuçlara göre, kadınların büyük kısmı aile geçimini sağlamaya katkıda bulunmak amacıyla çalışmaktadırlar. İş konusunda oldukça esnek davranmakta ve kadınların çalışabilecekleri her işte çalışmaları gerektiğini savunmakta, çocuklu kadınların da eğer ekonomik bir zorluk varsa çalışmasını uygun gördüklerini belirtmektedirler.

Kadınlar en çok çalışma yaşamının yoruculuğuna bağlı olarak bireylik rolünü oynamakta sıkıntıya düşmektedirler. Ev kadınlığı ve çalışma yaşamının birlikte yürütülmesi gerektiğini düşünen kadınların çoğu, kendilerini başarılı birer ev kadını olarak algılamaktadırlar. Ailede karar alma sürecinde genelde eşitlikçi bir tutumun varlığı görülmektedir.

Kadınların temel görevlerinin, kocaları ve çocuklarına bakmak olduğunu düşünmekle birlikte, evlenseler dahi kadınların çalışması gerektiği yönünde görüş belirtmektedirler. Çocukları sevgi kaynağı olarak gören kadınlar, kız çocuklar için daha çok kadınsı işler olarak kavramsallaştırılan işleri uygun görürken, erkek çocuklar için daha çok gelir elde edilebilecek meslekleri öncelikli olarak görmektedirler.

Özdemir (1996) “Çalışma Yaşamında Kadın” isimli çalışmasında, kadının çalışma yaşamında aktif bir rol almasının ancak güçlü bir eğitimle gerçekleşebileceğini vurgulamaktadır. Kadınların çalışma yaşamında eşit koşullara sahip olmasının devlet katkısı ve kadınlara yönelik hizmetin artması ile gerçekleşebileceği üzerinde durmaktadır. Özdemir’e göre koşulların eşit olması verimi arttıracak, kadınların ulusal ekonomiye katkı oranı artış gösterecektir.

Döner (1999) yapmış olduğu “Kadının Aile ve Çalışma Yaşamındaki Konumu ve İçinde Bulunduğu Görev İkilemi” isimli çalışmasında, çalışan kadınların en büyük sorununun içinde bulunduğu görev ikilemi olduğunu belirtmektedir. Kadınların çalışma yaşamındaki nicelik ve niteliklerinin arttırılabilmesi, çalışma yaşamı ve aile yaşamındaki dengenin sağlanabilmesi ile mümkündür. Çalışma yaşamı ile ilgili yapılacak her türlü düzenlemede, kadın aileden ayrı olarak ele alınmalıdır.

Acar (1996) “Kadınların Çalışmasına Karşı Tutumlar” isimli çalışmasında, genel olarak kadının çalışmasına karşı ve kadınların yönetsel görevlere gelmesi karşısındaki tutumlar konularını incelemiştir. Katılımcıların genel anlamda kadının çalışmasına ve kadınların yönetsel görevlere gelmesinde tutumlarının olumsuz olmadığı kanısına ulaşmıştır.

Kadınların yönetsel görevlere gelmeleri konusu “cinsiyet” değişkenine göre incelediğinde, kadınların bu konuda erkeklere göre daha olumsuz tutumlara sahip oldukları bulgusuna ulaşılmıştır. “Eşleri çalışan erkekler” ile “çalışmayan erkekler” arasında yapılan kıyaslamada, eşleri çalışmayan erkeklerin tutumları anlamlı biçimde daha olumsuzdur. “Medeni durum”, “çocuk sayısı ve yaşları”, “çocuklara kimin baktığı” gibi kişisel durum değişkenleri de, tutumlar ile ilişkili bulunmuş ve farklılıklara yol açtığı saptanmıştır.

Araştırmacı bu verilere dayanarak, kadının ev ve aile içi sorumlulukları arttıkça, tutumlarda bir olumsuzluk eğilimi olduğu çıkarımında bulunmuştur. Erkeklerde daha belirgin de olsa, kadınlar da “cinsel kalıpyargılarını” belli ölçüde benimsemektedirler. Erkekler “zorlu işlerin kadınlara göre olmadığı” ve “çalışmanın iyi anne olmayı engellediği” görüşlerini benimsemektedirler.

3. 3. ARAŞTIRMALARIN DEĞERLENDİRİLMESİ

Yapılan araştırmalara bakıldığında, kadının çalışma yaşamına genel bakış, kadının çalışması ve toplumsal cinsiyet, kadının çalışma sebepleri, kadınların yönetici olma engelleri gibi konuların irdelendiği görülmektedir.

Kadının alıŐma yaşamına genel olarak yaklaşan araştırmacılar, kadının çalışmasına karşı tutumların olumlu olduğunu belirtmektedirler. Kadının alıŐma yaşamında aktif olarak yer almasının yolunun iyi bir eğitimden geçtiğini de vurgulamaktadırlar. Ayrıca kadının çalışma yaşamı ile ilgili olarak, kadının kariyerine önem verdiğini ve çalışmaktan memnun olduğunu da vurgulamaktadırlar.

Kadının alıŐma yaşamını toplumsal cinsiyet yaklaşımı ile ele alan araştırmacılar ise, genel olarak toplumsal cinsiyet rollerinin kadının çalışma yaşamına engel olduğu ve kadının işte yükselmesini engellediği fikrinde birleŐmektedirler.

Kadının alıŐma sebeplerini inceleyen araştırmacılar ise kadının öncelikli olarak aile bütçesine katkıda bulunmak için çalıştığını belirtmektedirler. Bazı araştırmalar ise kadının, gelecek güvencesi, meslek ve evre edinme sebepleri ile çalıştığını belirtmektedir. Kadının yönetici konumlara yükselmesini inceleyen çalışmalarda, genellikle cinsiyet ayrımı ve “yönetici erkek olmalıdır” önyargısı ile karŐılaŐılmaktadır.

4. MATERYAL ve YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örneklem, ölçme araçları ve verilerin çözümlenmesine yer verilmiştir.

4. 1. ARAŞTIRMANIN MODELİ

Araştırma tarama modelinde gerçekleştirilmiştir. Tarama modeli, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan bir yaklaşımdır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanılanmaya çalışılır. Onları herhangi bir şekilde değiştirme, etkileme çabası gösterilmez (Karasar, 2005, 77).

2. 2. EVREN ve ÖRNEKLEM

Araştırmanın evreni, Eskişehir ve Tokat ili merkez ilköğretim okullarında 2009–2010 öğretim yılında görevli okul yöneticileri ve öğretmenlerden oluşmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise araştırmanın evrenini oluşturan illerden tesadüfi örnekleme (random) yoluyla belirlenen ve çalışmaya gönüllü olarak katılan 98 yönetici ve 1070 öğretmenden oluşmaktadır.

Tokat il merkezinde bulunan 30 ilköğretim okuluna toplam 420 anket dağıtılmış bu anketlerden 390 tanesi geri dönmüş, 17 anketin yalnızca birinci bölümü doldurulup bırakıldığı için, 373 anket değerlendirmeye alınabilmiştir.

Eskişehir ili merkez ilçelerinde ise, 68 ilköğretim okuluna toplam 1120 anket dağıtılmış, bu anketlerin 870 tanesi geri dönmüş, geri dönen anketlerin 75 tanesi uygun şekilde doldurulmadığı için 795 tanesi değerlendirmeye alınabilmiştir.

Sonuç olarak Tokat ili için 373, Eskişehir ili için 795 kişi olmak üzere toplam 1168 kişiden veri toplanmıştır. Örneklem grubunun demografik özelliklerine ilişkin bilgiler Tablo 3.1’de sunulmuştur.

Tablo 3. 1. Örneklem Grubunu Oluşturan Yönetici ve Öğretmenlerin Demografik Bilgilerine Ait Frekans ve Yüzde Dağılımları

Seçenekler		1	2	3	4	5	Toplam
Görev Yapılan İl		Eskişehir	Tokat				-
	η	795	373				1168
	%	68,1	31,9				100
Cinsiyet		Erkek	Kadın				-
	η	618	550				1168
	%	47,1	52,9				100
Öğrenim Düzeyi		Önlisans	Lisans	Lisansüstü			-
	η	57	1053	58			1168
	%	4,9	90,2	5,0			100
Görev Türü		Müdür	Md. Yrd.	Öğretmen			-
	η	19	79	1070			1168
	%	1,6	6,8	91,6			100
Branş		Sınıf	Türkçe	Matematik	Fen Bil.	Sosyal Bil.	-
	η	427	107	77	79	68	-
	%	40,4	9,2	6,6	6,8	5,8	-
		Bilgisayar	Tarih	Beden	Din Kül.	Tek. Tasarım	-
	η	22	1	26	39	53	-
	%	1,9	0,1	2,2	3,3	4,5	-
		İngilizce	PDR	Müzik	Gör. Sanat.	Okul Öncesi	-
	η	86	29	19	24	33	-
	%	7,4	2,5	1,6	2,1	2,8	-
		Özel Eğit.	Grafik	Resim			-
η	28	1	3			1168	
%	2,4	0,1	0,3			100	
Mesleki Kıdem		1-10	11-20	21-30	+31		-
	η	501	402	215	50		1168
	%	42,9	34,4	18,4	4,3		100
Yöneticilik Kıdemi		1-10	11-20	21-30	+31		-
	η	50	35	10	3		98
	%	51	35,8	10,2	3,0		100

Tablo 3. 1. Örneklem Grubunu Oluşturan Okul Yöneticisi ve Öğretmenlerin Demografik Bilgilerine Ait Frekans ve Yüzde Dağılımları (Devam)							
Medeni Durum		Bekar	Evli				-
	η	184	984				1168
	%	15,6	84,4				100
Eşin Çalışması Durumu		Çalışıyor	Çalışmıyor				-
	η	693	291				984
	%	59,6	40,4				100
Çocuk Sahibi Olma		Yok	1 Çocuk	2 Çocuk	3 Çocuk	4 ve Üzeri	-
	η	172	134	268	436	158	1168
	%	14,7	11,5	22,9	37,3	13,5	100
Eşin Çalışmasına Karşı Tutum		Çalışmasını İstemem	Çalışmasını İsterim	Kendisi Bilir			-
	η	99	616	453			1168
	%	8	53,9	38,1			100
Şiddete Maruz Kalma Durumu		Evet	Hayır				-
	η	156	1012				1168
	%	13,4	86,6				100
Maruz Kalınan Şiddet Türü		Dolaylı Şiddet	Fiziksel Şiddet	Sözel Şiddet	Diğer		-
	η	65	10	108	7		190
	%	34,2	5,2	56,8	3,8		100
Şiddeti Uygulayan Kişi		Müdür	Meslektaş	Veli	Öğrenci	Diğer	-
	η	78	72	33	10	14	207
	%	37,7	34,8	15,9	4,8	6,8	100
Şiddet Uygulama Durumu		Evet	Hayır	Bazen	Belki		-
	η	235	861	26	46		1168
	%	20,1	73,7	2,2	4		100

Tablo 3.1 incelendiğinde aşağıdaki verilere ulaşılmıştır:

Araştırmaya toplam 1168 okul yöneticisi ve öğretmenin katıldığı, bunlardan 795'inin (%68,1) Eskişehir, 373'ünün (%31,9) Tokat ilinde çalıştığı görülmektedir. Bu verilerden katılımcıların ağırlıklı olarak Eskişehir ilinden olduğu anlaşılmaktadır.

Araştırmaya katılan 1168 okul yöneticisi ve öğretmenin 618'inin (%52,9) erkek, 550'sinin (%47,1) kadın olduğu görülmektedir. Bu bulgu, öğretmenlik mesleğinin her ne kadar kadın mesleği olarak algılsa da, meslekteki erkek sayısının kadın sayısından fazla olduğunu düşündürmektedir.

Araştırmaya katılan 1168 okul yöneticisi ve öğretmenin, 57'si (%4,9) önlisans, 1053'ü (%90,2) lisans, 58'i (%5,0) lisansüstü mezundur. Burada küçük bir kesimi oluşturan önlisans mezunu okul yöneticisi ve öğretmenlerin büyük çoğunluğu, 30 yıl ve üzeri kıdeme sahiptir. Veriler araştırmaya katılan öğretmenlerin çoğunun lisans mezunu olduğunu göstermektedir.

1168 okul yöneticisi ve öğretmenin, 19'unun (%1,6) müdür, 79'unun (%6,8) müdür yardımcısı, 1070'inin (%91,6) öğretmen olduğu görülmektedir. Araştırmanın katılımcılarının büyük çoğunluğunu öğretmenler oluşturmaktadır.

Okul yöneticisi ve öğretmenlerin branşlarına göre dağılımlarına bakıldığında, 1168 okul yöneticisi ve öğretmenin 427'sinin (%40,4) sınıf, 107'sinin (%9,2) Türkçe, 77'sinin (%6,6) matematik, 79'unun (%6,8) fen ve teknoloji, 68'inin (%5,8) sosyal bilgiler, 22'sinin (%5,8) bilgisayar, 1'inin (%0,1) tarih, 26'sinin (%2,2) beden eğitimi, 39'unun (%3,3) din kültürü ve ahlak bilgisi, 53'ünün (%4,5) teknoloji ve tasarım, 86'sinin (%7,4) İngilizce, 29'unun (%2,5) rehber, 19'unun (%1,6) müzik, 24'ünün (%2,1) görsel sanatlar, 33'ünün (%2,8) okul öncesi, 1'inin (%0,1) grafik tasarım ve 3'ünün (%0,3) resim-iş öğretmeni olduğu görülmektedir. Bu verilerden katılımcıların büyük çoğunluğunun sınıf öğretmenliği branşında olduğu anlaşılmaktadır. Katılımcıların branşlarını sınıf öğretmenlerinden sonra ise Türkçe öğretmenliği branşı, izlemektedir. En az katılımın ise tarih, grafik tasarım ve resim-iş branşlarında olduğu görülmektedir.

1168 okul yöneticisi ve öğretmenin, 501'inin (%42,9) 1-10, 402'sinin (%34,4) 11-20, 215'inin (%18,4) 21-30 yıl arası ve 50'sinin (%4,3) 30 yılın üstünde mesleki kıdeme sahip olduğu görülmektedir. Katılımcıların çoğu mesleklerinde henüz ilk on yıllarını çalışmaktadırlar.

98 okul yöneticisinin, 50'sinin (%51) 1–10, 35'inin (%35,8) 11–20, 10'unun (%10,2) 21–30 yıl arası ve 3'ünün (%3) 30 yılın üstünde yöneticilik kıdemine sahip olduğu görülmektedir. Katılımcılardan okul yöneticisi olanların yarısı, yöneticilikte henüz 10 yılını tamamlamamışlardır.

1168 okul yöneticisi ve öğretmenin 984'ünün evli (%84,4), 184'ünün (%15,6) bekar olduğu görülmektedir. Katılımcıların yaklaşık %85'i (%84,4) evli okul yöneticisi ve öğretmenden oluşmaktadır.

Evli olan 984 okul yöneticisi ve öğretmenin 586'sının(%59,6) eşleri çalışırken, 398'inin (%40,4) eşleri çalışmamaktadır. Evli olan katılımcıların eşleri yüksek oranda çalışmaktadır. Ancak çalışmayan eş sayısı da %40 gibi bir oranla oldukça yüksek bir değere sahiptir.

1168 okul yöneticisi ve öğretmenin 172'sinin (%14,7) çocuk sahibi olmadığı, 134'ünün (%11,5) tek çocuk, 268'inin (%22,9) iki çocuk, 436'sının (%37,3) üç çocuk ve 158'inin (%13,5) dört ve daha fazla çocuk sahibi olduğu görülmektedir. Katılımcıların yaklaşık %40'ının (%37,3) üç çocuk sahibi olduğu anlaşılmaktadır.

1168 okul yöneticisi ve öğretmenin 93'ü (%8) eşinin çalışmasını istemediğini belirtmektedir. 629'u (%53,9) eşinin çalışmasını istemektedir. 446 katılımcı (%38,1) ise eşinin kendisi isterse çalışabileceğini belirtmektedir. Okul yöneticisi ve öğretmenler yüksek oranda eşlerinin çalışmasını istemektedir.

1168 okul yöneticisi ve öğretmenin 156'sı (%13,4) şiddete maruz kaldığını belirtirken, 1012'si (%86,6) şiddete maruz kalmadığını belirtmektedir. Katılımcılar düşük oranda şiddete maruz kaldıklarını belirtmektedir.

Şiddete maruz kaldığını belirten 156 kişiden 65'i (%34,2) dolaylı şiddet, 10'u (%5,2) fiziksel şiddet, 108'i (%56,8) sözlü şiddet ve 7'si (%3,8) de diğer şiddet türlerine

maruz kaldıklarını belirtmektedir. Bazı katılımcılar birden fazla şiddet türüne maruz kaldıklarını belirtmektedirler. Şiddete maruz kaldığını belirten katılımcıların yarısından fazlası sözlü şiddete maruz kalmışlardır.

Şiddete maruz kaldığını belirten 156 kişiden 78'i (%37,7) okul müdürlerinden, 72'si (%34,8) meslektaşlarından, 33'ü (%15,9) velilerden, 10'u (%4,8) öğrencilerden, 14'ü (%6,8) ise diğer kişilerden şiddet gördüklerini belirtmektedir. Bazı katılımcılar birden fazla kişiden şiddet gördüklerini belirtmektedirler. Şiddete maruz kaldığını belirten katılımcıların çoğu ya okul müdürlerinden ya da meslektaşlarından şiddet görmüşlerdir.

1168 okul yöneticisi ve öğretmenin 235'i (%20,1) şiddet uygulayacağını, 861'i (%73,7) ise uygulamayacağını belirtirken, 26'sı (%2,2) bazen uygulayabileceğini belirtmektedir. 46'sı (%4) ise "belki" diyerek kararsızlıklarını ifade etmektedir. Katılımcıların %74'ü şiddet yanlısı değildir.

3. 3. ÖLÇME ARACI

Çalışmada, araştırma kapsamında geliştirilmiş bir (1) adet veri toplama aracı kullanılmıştır. Ölçek okul yöneticisi ve öğretmenlerin, kadın öğretmenlerin çalışma yaşamına ilişkin görüşlerini belirlemek üzere geliştirilmiştir. Taslak formun geliştirilmesinde, araştırma ile ilgili yerli ve yabancı kaynaklardan yararlanarak alanyazın taraması yapılmıştır. İçerik açısından araştırmayla paralellik gösteren araştırmalar ve bunlara ait veri toplama araçları incelenmiştir. Ayrıca okul yöneticileri ve öğretmenlerle ön görüşmeler yapılarak madde havuzu oluşturulmuştur. Kuzgun (2004)'un "Kadına yönelik tutum ve dini yönelim arasındaki ilişki" üzerine yaptığı çalışmanın ölçme aracından faydalanılmıştır. İlgili alanyazın doğrultusunda hazırlanan

anket maddeleri, eğitim bilimleri ve kadın çalışmaları alanında bulunan öğretim elemanlarına gönderilmiş, farklı üniversitelerde farklı akademik kariyerlerde 14 uzmandan görüş alınmıştır. Dönütler doğrultusunda gerekli düzenlemeler yapılarak ankete son şekli verildikten sonra geçerlilik ve güvenilirliği test edilmiştir.

Araştırmanın ölçme aracı iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde okul yöneticisi ve öğretmenlerin kişisel bilgileri yer almaktadır. İkinci bölümde ise okul yöneticileri ve öğretmenlerin, kadın öğretmenlerin çalışma yaşamına ilişkin görüşlerini belirlemek amacı ile hazırlanmış 34 madde bulunmaktadır.

Formun yapı geçerliği ise iki aşamada gerçekleştirilmiştir. İlk aşamada formun yapısı hakkında fikir edinebilmek amacıyla *açımlayıcı faktör analizi* yapılmış, daha sonra ise *açımlayıcı faktör analizinde* elde edilen yapı, *doğrulayıcı faktör analizi* ile kontrol edilmiştir.

Açımlayıcı faktör analizi, örneklem grubunda yer alan Eskişehir ilinden elde edilen 795 veri üzerinde gerçekleştirilmiştir. Veri setinin faktör analizine uygun olarak Pearson çarpım momentler korelasyon kat sayısının kullanılması ile korelasyon matrisi oluşturulmuştur. Faktör analizinin sonucunun yorumlanabilir olmasına *KMO* ve *Bartlett Testi* sonuçları dikkate alınarak karar verilmiştir. Ölçeğin yapı geçerliliği çalışması için ilk olarak toplanan verilerin Kaiser Meyer Olkin=.91 ve Bartlett [$\chi^2= 9582.77; p<.01$] test analizleri sonuçları ile faktör analizinin yapılabileceği anlaşılmıştır. Varimax dik eksen döndürme tekniği kullanılarak yapılan faktör analizine 34 madde ile başlanmıştır. Yapılan faktör analizi sonucunda ölçeğin 25 maddesinin, öz değeri 1'den büyük üç alt ölçekten ve elde edilen alt ölçek değişkenlerinin üzerinde olumlu yüklere sahip oldukları gözlenmiştir. Tablo 3.2'de görülmekte olduğu gibi, ölçeğin alt ölçeklerdeki öz değer toplamı 13.45 ve açıklanan varyans yüzdesi toplamı 53.83 ve alt ölçek

maddelerinin faktör yükleri ise 0.50 ile 0.89 arasında değişmektedir. Ayrıca faktör analizi sonucunda kalan 25 maddeye faktör analizi tekrar edildiğinde de, maddelere ait faktör yüklerinin sadece bir alt ölçekte yüksek faktör yüküne sahip olduğu görülmüştür.

Bu alt ölçekler şunlardır:

(i) *Çalışma yaşamında kadın öğretmenlere ilişkin olumlu görüş*: Oniki maddeden oluşmaktadır. Bu ölçekten alınan yüksek puan, okul yöneticisi ve öğretmenlerin kadın öğretmenlerin çalışma yaşamlarına olumlu görüş sergilemiş olduklarının göstergesidir.

Madde örnekleri:

(1) Kadın öğretmenler öğrenci velileriyle iyi iletişim kurarlar.

(2) Kadın öğretmenler alandaki bilimsel gelişmeleri izleyerek çalışma yaşamında uygularlar.

(ii) *Çalışma yaşamında kadın öğretmenlere ilişkin olumsuz görüş*: Sekiz maddeden oluşmaktadır. Bu ölçekten alınan yüksek puan, okul yöneticisi ve öğretmenlerin kadın öğretmenlerin çalışma yaşamlarına olumsuz görüş sergilemiş olduklarının göstergesidir. Madde örnekleri:

(1) Kadın öğretmenler kurum içerisinde uyumsuzdurlar.

(2) Kadın öğretmenler nöbetlerde sorun yaratırlar.

(iii) *Toplumsal Cinsiyet*: Beş maddeden oluşmaktadır. Bu ölçekten alınan yüksek puan, okul yöneticisi ve öğretmenlerin kadın öğretmenlerin çalışma yaşamlarında erkek öğretmenlere nazaran olumsuz görüş sergilemiş olduklarının göstergesidir. Madde örnekleri:

(1) Kadın öğretmenlerin yasal izinleri dışında işe devamsızlık oranları, erkek öğretmenlerden yüksektir.

(2) Evli kadın öğretmenlerin yasal izinleri dışında işe devamsızlık oranları, bekar kadın öğretmenlerden yüksektir.

Tablo 3. 2. Ölçeğin Faktör Yükleri, Açıkladıkları Varyans Yüzdeleri ve Öz Değerleri

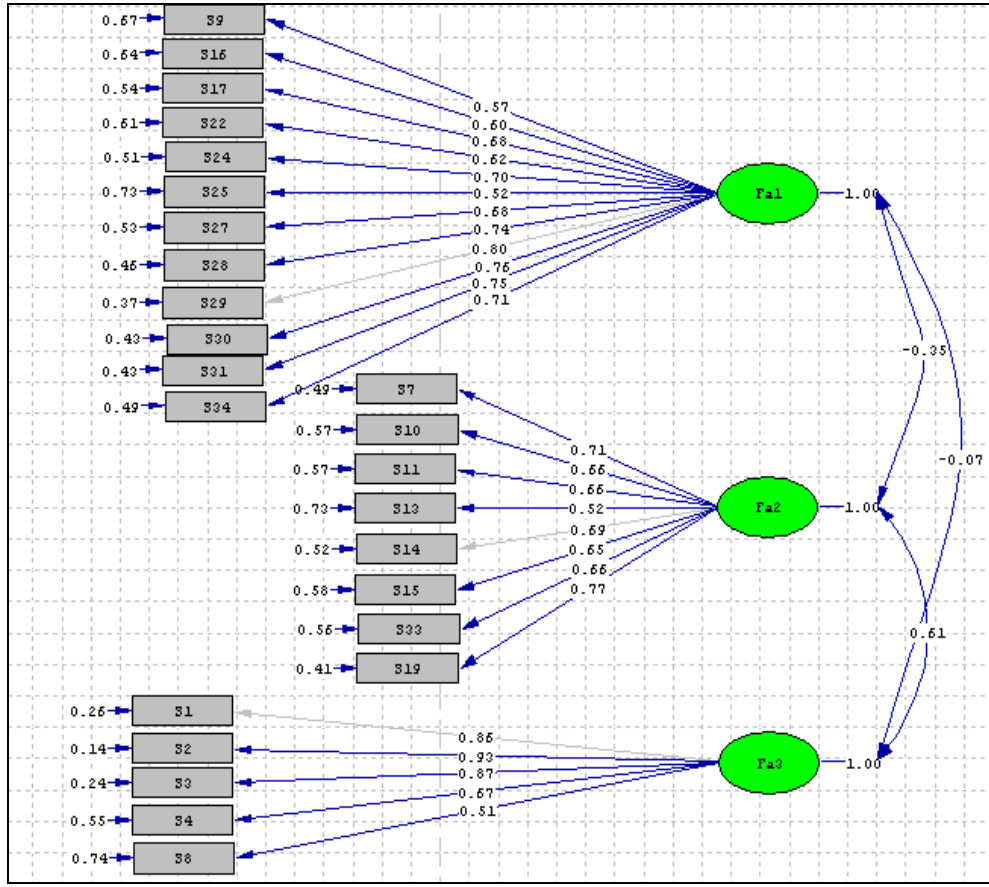
Faktörler	Çalışma Yaşamında Kadın Öğretmenlere İlişkin Olumlu Görüş	Çalışma Yaşamında Kadın Öğretmenlere İlişkin Olumsuz Görüş	Toplumsal Cinsiyet
<i>Madde No</i>	<i>Faktör Yüğü</i>	<i>Faktör Yüğü</i>	<i>Faktör Yüğü</i>
Madde 29	.770	-	-
Madde 24	.763	-	-
Madde 30	.762	-	-
Madde 28	.760	-	-
Madde 17	.711	-	-
Madde 27	.689	-	-
Madde 31	.686	-	-
Madde 22	.685	-	-
Madde 25	.663	-	-
Madde 9	.653	-	-
Madde 34	.614	-	-
Madde 16	.613	-	-
Madde 14	-	.727	-
Madde 19	-	.699	-
Madde 15	-	.674	-
Madde 10	-	.662	-
Madde 7	-	.607	-
Madde 13	-	.594	-
Madde 11	-	.583	-
Madde 33	-	.575	-
Madde 2	-	-	.897
Madde 3	-	-	.865
Madde 1	-	-	.832
Madde 4	-	-	.662
Madde 8	-	-	.509
Öz değeri	6.014	3.978	3.467
Açıklanan	24.056	15.910	13.870

Ölçeğin yapı geçerliğinin bir diğer çalışması olan *doğrulayıcı faktör analizi* iki aşamada gerçekleştirilmiştir. İlk aşamada, ölçeğe ilişkin olarak açımlyıcı faktör analizi sonucunda elde edilen alt ölçeklerin doğrulayıcı faktör analizi sonuçları değerlendirilmeden önce, tahmin edilen değerlerin teorik limitleri aşp aşmadığının tespit edilmiştir. Araştırmanın örneklem grubunda yer alan Tokat ilinden elde edilen 373 veri üzerinde elde edilen sonuca göre, teorik limitleri aşan değer tespit edilmemiştir. Tablo 3. 3’de doğrulayıcı faktör analizine ilişkin uyum indeksleri sunulmuştur. Tabloda da görülebileceği gibi her ölçek için Ki-kare (χ^2) değeri ve istatistiki anlamlılık düzeyleri [$\chi^2=914.56$, $df=272$] olarak hesaplanmıştır. Ayrıca modellere ait diğer uyum iyiliği indeksleri de [$GFI=0.84$, $AGFI=0.80$, $RMSR=0.08$] ölçek için önerilen modelin uygun olduğunu göstermektedir (Anderson ve Gerbing, 1984; Cole, 1987; Marsh, Balla ve Mc Donald, 1988; Jöreskog ve Serbom, 2001). Uyum iyiliği indekslerine bakıldığında sonucun umut verici olduğu söylenebilir.

Tablo 3. 3. Ölçeğin Doğrulayıcı Faktör Analizine Uygun Uyum Parametreleri

Uyum Parametresi	Katsayı
GFI	0.84
AGFI	0.80
RMSR	0.08
df	914.56
χ^2	272
χ^2/df	3.36

Şekil 3.1’de ölçeği oluşturan 3 alt ölçeğe ilişkin ölçülen değişkenlerin açımlyıcı faktör analizinde tespit edilen alt ölçeklerin altında yer aldığı görülmektedir. Ayrıca doğrulayıcı faktör analizinde edile edilen faktör yükleri 0.51 ile 0.87 arasında değişmektedir.



Şekil 3. 1. Ölçeğe İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Ölçeğin güvenilirliği, iç tutarlılık yöntemi ile incelenmiştir. Ölçeğin Cronbach Alpha (α) iç tutarlılık kat sayısı boyutlar bazında 0.74 ile 0.90 arasında değişmektedir. Tablo 3. 4'te ölçeğin boyutlarının madde sayıları ve elde edilen Cronbach Alpha iç tutarlılık kat sayıları sunulmuştur.

Tablo 3. 4. Ölçek Boyutlarının Madde Sayıları Ve Güvenirlik Kat Sayıları

Boyutlar	Madde Sayısı	<i>n</i>	Alpha
1-Olumlu Görüş	12	795	.90
2- Olumsuz Görüş	8	795	.74
3-Toplumsal Cinsiyet	5	795	.85
Toplam	25	795	.85

Sonuç olarak “Kadın Öğretmenlerin Çalışma Yaşamı Ölçeği” yeterli güvenilirlik katsayılarına sahip, kabul edilebilir düzeyde geçerlik göstergeleri bulunan bir ölçme

aracı niteliğindedir. Ölçek 25 madde, (i) Çalışma Yaşamında Kadın Öğretmenlere İlişkin Olumlu Görüş, (ii) Çalışma Yaşamında Kadın Öğretmenlere İlişkin Olumsuz Görüş ve (iii) Toplumsal Cinsiyet olmak üzere üç (3) boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte yer alan maddelere ilişkin ifadeler; 1 (hiç katılmıyorum), 2 (az katılıyorum), 3 (orta düzeyde katılıyorum), 4 (çok katılıyorum) ve 5 (tamamen katılıyorum) cevaplama skalası olmak üzere 5’li Likert tipi derecelendirme skalası yardımıyla değerlendirilmektedir. Ölçeğin boyutlar bazında alınan puanın yüksekliği, o boyutun ifade ettiği değişkenin sahip olunma düzeyini gösterir.

3. 4. VERİLERİN TOPLANMASI

Gerekli izinlerin tamamlanmasının ardından veri toplama aracı araştırmacı tarafından her iki ilde de uygulamaya konulmuştur. Araştırmada veriler, veri toplama aracının örneklem grubundaki ilköğretim okulu yönetici ve öğretmenlerine, 2009–2010 öğretim yılında araştırmacı tarafından uygulanması yoluyla elde edilmiştir. Veri toplama aracının cevaplandırılma süresinin yaklaşık 15–20 dakika olduğu gözlenmiştir.

3. 5. VERİLERİN ÇÖZÜMLENMESİ

Okul yöneticisi ve öğretmenlerin, kadın öğretmenlerin çalışma yaşamlarına ilişkin algılarının incelendiği araştırmada verilerin çözümlenmesi altı temel aşamada gerçekleştirilmiştir. Bu aşamalara ilişkin ayrıntılar aşağıda sunulmuştur:

- (i) Araştırmada istatistiksel çözümlemelere geçilmeden önce, demografik değişkenler gruplandırılmış, bunun ardından öğretmenlere uygulanan veri toplama aracı 5’li Likert sistemiyle puanlandırılmıştır.

- (ii) Okul yöneticisi ve öğretmenlerin, kadın öğretmenlerin çalışma yaşamlarına ilişkin algılarının genel düzeyleri belirlemek için; araştırma grubunu oluşturan okul yöneticisi ve öğretmenlerin demografik özelliklerini belirleyici frekans (η) ve yüzde (%) değerleri çıkarılarak ölçeklerin tüm boyut puanları için ortalama (\bar{X}) ve standart sapma (SS) puanları hesaplanmıştır.
- (iii) Okul yöneticisi ve öğretmenlerin, kadın öğretmenlerin çalışma yaşamlarının ilişkin algı puanlarının okul yöneticisi ve öğretmenlerin çeşitli demografik değişkenlerine göre test etmeden önce, araştırma verilerinin normal dağılım özelliği taşıyıp taşımadıkları *Kolmogorov-Smirnov Testi* ile tespit edilmiştir. Tablo 3.5’de görüldüğü gibi, ölçekten elde edilen puanların normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek örneklem Kolmogorov-Smirnov testi sonucunda normal dağılım olmadığı saptanmıştır.

Tablo 3. 5. Ölçekten Elde Edilen Puanların Normal Dağılımını Belirlemek Amacıyla Yapılan Tek Örneklem Kolmogorov-Smirnov Testi Sonuçları

Boyutlar	η	Z	p
1- Olumlu Görüş	1168	1.653	.008
2- Olumsuz Görüş	1168	5.124	.000
3-Toplumsal Cinsiyet	1168	3.296	.000

Kolmogorov-Smirnov testi sonucunda verilerin normal dağılım özelliği göstermemesinden dolayı non parametrik analiz teknikleri kullanılmıştır.

Bu kapsamda;

- Örneklem grubunu oluşturan okul yöneticisi ve öğretmenlerin, kadın öğretmenlerin çalışma yaşamlarına ilişkin algı puanlarının; “*cinsiyet*,

görev yapılan il, medeni durum, eşinin çalışma durumu ve şiddete maruz kalma” değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için *Many Whitney-U testi*;

- Örneklem grubunu oluşturan okul yöneticisi ve öğretmenlerin, kadın öğretmenlerin çalışma yaşamlarına ilişkin algı puanlarının; “*görev türü, öğrenim durumu, branş, mesleki kıdem, yöneticilik kıdemi, çocuk sayısı, eşinin çalışması konusundaki tutum ve şiddet uygulama”* değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için *Kruskal Wallis-H testi*;
- Kruskal Wallis-H testi sonrasında elde edilen farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için *Many Whitney-U testi* kullanılmıştır.

4. BULGULAR ve YORUM

Bu bölümde araştırma problemini test etmeye yönelik olarak, yapılan analizler sonucu elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Bulgular tablolar halinde gösterilerek açıklanmış ve yorumlanmıştır. Araştırma bulguları, araştırmanın alt problemleri doğrultusunda, iki temel başlıkta incelenmiştir. İlk başlık altında, yönetici ve öğretmenlerin kadın öğretmenlerin çalışma yaşamına ilişkin görüşlerini tanımlayıcı istatistik bulgulara, ikinci başlık altında ise, kadın öğretmenlerin çalışma yaşamına ilişkin görüşlerinin, yönetici ve öğretmenlerin demografik değişkenlerine göre değerlendirilmesine ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

4. 1. YÖNETİCİ VE ÖĞRETMENLERİN KADIN ÖĞRETMENLERİN ÇALIŞMA YAŞAMINA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Yönetici ve öğretmenlerin kadın öğretmenlerin çalışma yaşamına ilişkin görüşleri

Tablo 4. 1’de yer almaktadır.

Tablo 4. 1 Yönetici Ve Öğretmenlerin Kadın Öğretmenlerin Çalışma Yaşamına İlişkin Görüşleri

Boyutlar	η	\bar{X}	SS
1-Olumlu Görüş	1168	3.27	.87
2- Olumsuz Görüş	1168	1.84	.79
3-Toplumsal Cinsiyet	1168	2.73	1.11

Tablo 4. 1’e göre, araştırmaya katılan yönetici ve öğretmenlerin, kadın öğretmenlerin çalışma yaşamına ilişkin görüşlerinin aritmetik ortalamaları incelendiğinde, kadın öğretmenlere ilişkin olumlu görüş ($\bar{X}=3.27$) en yüksek

ortalamanın olduğu boyuttur. Bu boyutu toplumsal cinsiyet ($\bar{X}=2.73$) boyutu izlemiştir. Kadın öğretmenlerin çalışma yaşamına ilişkin en düşük ortalamanın olduğu boyut ise, kadın öğretmenlere yönelik olumsuz görüş ($\bar{X}=1.84$) boyutudur.

Tablo 4. 1'deki verilere göre katılımcılar kadın öğretmenlerin çalışma yaşamları ile ilgili daha çok olumlu görüşlere sahiptirler. Toplumsal cinsiyet boyutuna ilişkin görüşler ise, toplumsal cinsiyet rollerinin kadın öğretmenlerin çalışma yaşamını etkilediğini düşündürmektedir. Olumsuz görüş boyutunda ortalamanın düşük olması, kadın öğretmenlerin çalışma yaşamlarına olumsuz bir yaklaşım olmadığını şeklinde değerlendirilebilir. Acar (1996) yönetici, diğer örgüt üyeleri, eşler ve diğer önemli kişilerin olumsuz tutumlarının kadınların çalışma davranışlarını etkilediğini belirterek, tutumlarla birlikte ilgili toplumsal cinsiyet rollerinin de kadının istihdamını etkilediğini belirtmektedir. Acar'ın çalışması toplumsal cinsiyet açısından bu araştırmayla benzerlik göstermektedir.

4. 2. KADIN ÖĞRETMENLERİN ÇALIŞMA YAŞAMINA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİN, YÖNETİCİ VE ÖĞRETMENLERİN DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERİNE GÖRE DEĞERLENDİRİLMESİ

Tablo 4. 2'de yönetici ve öğretmenlerin, kadın öğretmenlerin çalışma yaşamına ilişkin görüşlerinin görev yaptıkları il değişkeni açısından farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Many Whitney-U testi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 4. 2'ye göre, yönetici ve öğretmenlerin, kadın öğretmenlerin çalışma yaşamına ilişkin görüşlerinin olumlu görüş boyutunda, görev yaptıkları il açısından istatistiksel olarak Eskişehir ilinde görev yapan yönetici ve öğretmenler lehine anlamlı bir farklılaşma saptanmıştır [$p<.05$]. Buna karşın, yönetici ve öğretmenlerin, kadın

öğretmenlerin çalışma yaşamına ilişkin görüşlerinin olumsuz görüş boyutunda, görev yaptıkları il açısından istatistiksel olarak Tokat ilinde görev yapan yönetici ve öğretmenler lehine anlamlı bir farklılaşma saptanmıştır [$p<.05$]. Yönetici ve öğretmenlerin, kadın öğretmenlerin çalışma yaşamına ilişkin görüşlerinin toplumsal cinsiyet boyutunda, görev yaptıkları il açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma saptanmamıştır [$p>.05$].

Tablo 4. 2. Yönetici ve Öğretmenlerin, Kadın Öğretmenlerin Çalışma Yaşamına İlişkin Görüşlerinin Görev Yaptıkları İl Değişkenine Göre Değişimi

Boyutlar	İl	n	\bar{X}	SS	$\Sigma_{\text{sıra}}$	$x_{\text{sıra}}$	U	Z	p
1-Olumlu Görüş	Eskişehir	795	3.32	0.87	600.3	477257.0	135888.0	-2.34	.01
	Tokat	373	3.19	0.89	550.7	205439.0			
2- Olumsuz Görüş	Eskişehir	795	1.78	0.74	563.1	447723.5	131313.5	-3.164	.00
	Tokat	373	1.98	0.88	629.9	234972.5			
3- Toplumsal Cinsiyet	Eskişehir	795	2.72	1.09	579.7	460929.0	144519.0	-698	.485
	Tokat	373	2.78	1.16	594.5	221767.0			

$p<.05$

Tablo 4. 2'ye göre, kadın öğretmenlere Eskişehir ilinde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin daha olumlu yaklaştığı, Tokat ilinde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin ise daha olumsuz yaklaştığı söylenebilir. Toplumsal cinsiyet konusunda ise her iki ilde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin aynı görüşte oldukları söylenebilir. Eskişehir ve Tokat illerinde kadın öğretmenlere toplumsal cinsiyet rolleri etkisinde yaklaşılmaktadır. Bu durum, her iki ilde de kadın öğretmenlerin toplumsal cinsiyet rollerinin ön planda tutulduğunu düşündürmektedir.

Ayata (2009) tarafından yapılan araştırmada kadının çalışması konusunda bir kalıp yargıdan söz edilebileceği üzerinde durulmaktadır. Araştırma kapsamında yer alan illerde, kadın ve erkeklerin üçte ikisi içinde buldukları toplumda kadınların çalışmasının hoş karşılanmadığını öne sürmüştür. Bu konuda İzmir dışındaki illerde

erkeklerin kadınlardan daha tutucu eğilimde olduğu gözlemlenmiştir. “Kadının yeri evidir” düşüncesine ise en yüksek katılımı doğu illeri göstermiştir (<http://www.bmkadinhaklari.org>).

Tablo 4. 3’de yönetici ve öğretmenlerin, kadın öğretmenlerin çalışma yaşamına ilişkin görüşlerinin cinsiyet değişkeni açısından farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Many Whitney-U testi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 4. 3. Yönetici ve Öğretmenlerin, Kadın Öğretmenlerin Çalışma Yaşamına İlişkin Görüşlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Değişimi

Boyutlar	Cinsiyet	n	\bar{X}	SS	$\Sigma_{\text{sıra}}$	$x_{\text{sıra}}$	U	Z	p
1-Olumlu Görüş	Kadın	550	3.73	0.78	764.75	420613.0	70812.0	-17.23	.00
	Erkek	618	2.88	0.75	424.08	262083.0			
2- Olumsuz Görüş	Kadın	550	1.44	0.49	404.13	222271.0	70746.0	-17.29	.00
	Erkek	618	2.21	0.84	745.02	460425.0			
3- Toplumsal Cinsiyet	Kadın	550	2.35	0.98	468.34	257587.5	106062.5	-11.11	.00
	Erkek	618	3.08	1.12	687.88	425108.5			

p<.05

Tablo 4. 3. incelendiğinde, yönetici ve öğretmenlerin kadın öğretmenlerin çalışma yaşamına ilişkin görüşlerinin, kadın öğretmenlere yönelik olumlu görüş boyutunda, cinsiyet açısından istatistiksel olarak kadın yönetici ve öğretmenler lehine anlamlı bir farklılaşma saptanmıştır [p<.05]. Buna karşın, yönetici ve öğretmenlerin kadın öğretmenlerin çalışma yaşamına ilişkin görüşlerinin, kadın öğretmenlere yönelik olumsuz görüş ve toplumsal cinsiyet boyutlarında, yönetici ve öğretmenlerin cinsiyetleri açısından istatistiksel olarak erkek yönetici ve öğretmenler lehine anlamlı bir farklılaşma saptanmıştır [p<.05].

Tablo 4. 3’teki bulgular, kadın öğretmenlerin çalışma yaşamına, kadın yönetici ve

öğretmenlerin daha olumlu yaklaştıklarını, buna karşılık erkek yönetici ve öğretmenlerin daha olumsuz yaklaştıklarını düşündürmektedir. Benzer şekilde Acar (1996), kadınların çalışmasına karşı tutum ile ilgili yaptığı çalışmada, kadının çalışmasına karşı tutum ile cinsiyet değişkeni arasında önemli bir ilişki olduğunu, erkekler ile kadınların tutumları arasındaki anlamlı farklılığın, kadınların tutumlarının daha olumlu olması biçiminde ortaya çıktığını belirtmektedir.

Ayrıca bulgular ışığında, erkek yönetici ve öğretmenlerin toplumsal cinsiyet rollerine daha çok yoğunlaştıkları söylenebilir. Köstek (2007) yaptığı çalışmada, toplumsal cinsiyet rollerinin kadın öğretmenlerin kariyerlerine engel olup olmadığını sorgulamış ve kadın öğretmenlerin toplumsal cinsiyeti daha fazla engel olarak gördükleri bulgusuna ulaşmıştır. Köstek'in sonuçları bu anlamda araştırma bulgularıyla farklılık göstermektedir Aynı şekilde, Şahin (2002), kadınların yönetim kademelerine terfilerinde toplumsal cinsiyet rolleriyle yaklaşıp yaklaşılmadığını araştırmış, kadın yöneticilerin %68,9'luk katılımı ile kadın yöneticilerin çoğunluğunun, kadınların yönetim kademelerine terfilerinde toplumsal cinsiyet rolleriyle değerlendirme yapıldığını düşündükleri sonucuna ulaşmıştır.

Araştırma bulgularıyla paralellik göstermeyen bir başka çalışma da Asan (2006) tarafından yapılmıştır. Asan ders kitaplarında cinsiyetçilik ve öğretmenlerin cinsiyetçilik algılarının saptanması ile ilgili çalışmada, kadın öğretmenlerin toplumsal yapıdaki cinsiyetçiliği erkek öğretmenlere göre daha fazla algıladıklarını ancak, Milli Eğitim program ve uygulamalarında kadın ve erkek öğretmenlerin orta düzeyde cinsiyetçilik olduğu görüşünü belirttiklerini vurgulamıştır.

Tablo 4. 4’de yönetici ve öğretmenlerin, kadın öğretmenlerin çalışma yaşamına ilişkin görüşlerinin öğrenim düzeyleri değişkeni açısından farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Kruskal Wallis-H testi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 4. 4. Yönetici ve Öğretmenlerin, Kadın Öğretmenlerin Çalışma Yaşamına İlişkin Görüşlerinin Öğrenim Düzeyi Değişkenine Göre Değişimi

Boyutlar	Düzye	η	\bar{X}	SS	$X_{sıra}$	x^2	SD	p	Fark
1-Olumlu Görüş	Önlisans	57	3.03	0.85	481.74	9.54	2	.00	2-1 / 2-3
	Lisans	1053	3.31	0.86	594.51				
	Lisansüstü	58	3.04	1.10	503.79				
	Toplam	1168	3.28	0.88					
2-Olumsuz Görüş	Önlisans	57	1.99	0.92	629.26	4.35	2	.11	-
	Lisans	1053	1.85	0.79	586.50				
	Lisansüstü	58	1.65	0.67	504.16				
	Toplam	1168	1.84	0.79					
3- Toplumsal Cinsiyet	Önlisans	57	2.73	1.04	586.50	1.84	2	.39	-
	Lisans	1053	2.75	1.12	587.62				
	Lisansüstü	58	2.53	1.03	525.93				
	Toplam	1168	2.74	1.12					

p<.05

Tablo 4.4’e göre, yönetici ve öğretmenlerin, kadın öğretmenlerin çalışma yaşamına ilişkin görüşlerinin olumlu görüş boyutunda, öğrenim düzeyleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma saptanmıştır [p<.05]. Elde edilen farkın hangi gruplar arasında olduğunun saptanması amacıyla yapılan Many Whitney-U testi sonucunda, söz konusu farkın lisans eğitim düzeyindeki yönetici ve öğretmenler ile önlisans ve lisansüstü eğitim düzeyindeki yönetici ve öğretmenler arasında, lisans eğitim düzeyindeki yönetici ve öğretmenler lehine olduğu saptanmıştır. Buna karşın, yönetici ve öğretmenlerin, kadın öğretmenlerin çalışma yaşamına ilişkin görüşlerinin

olumsuz görüş ve toplumsal cinsiyet boyutunda, öğretim düzeyleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma saptanmamıştır [$p>.05$].

Tablo 4. 4'e göre lisans mezunu yönetici ve öğretmenler, kadın öğretmenlere daha olumlu yaklaşmaktadırlar.

Acar (1996) çalışmasında, öğrenim durumu değişkenine göre incelemiş ve iki sonuca ulaşmıştır. Birincisi eğitim düzeyi arttıkça anneliğe verilen önemin artmasıdır. İkincisi eğitim düzeyi ile birlikte kariyer bağlılığı da artmaktadır. Acar, bu sonuçlara göre, işe karşı olumlu tutumların mutlaka ev kadınlığı-annelik rollerine karşı olumsuz tutumlara yol açmadığına, tersine bazı araştırmaların sonuçlarında saptandığı gibi yaşamın bir alanına karşı olumlu tutumlara sahip olmanın, diğerleri için de benzer sonuçlar verebileceğine dikkat çekmektedir. Buradan araştırma sonuçlarına benzer şekilde, eğitim düzeyi yükseldikçe kadının çalışmasına karşı olumlu tutumun arttığı söylenebilir. Ayrıca ev kadınlığı ve annelik rollerinin kadının çalışmasına karşı olumlu tutumları öğrenim durumu değişkenine göre etkilememiş olması, toplumsal cinsiyetin bu çalışmada da benzer şekilde farklılık yaratmadığı şeklinde yorumlanabilir.

Aynı şekilde Köstek (2007) kadın öğretmenlerin kariyer engellerini, öğretmenlerin ailevi sebeplere ilişkin görüşleri ile eğitim durumu değişkenine göre incelemiş ve bir farklılık olmadığını belirtmiştir. Toplumsal cinsiyet bağlamında bu veriler de araştırma bulgularıyla benzerlik göstermektedir.

Tablo 4. 5'de yönetici ve öğretmenlerin, kadın öğretmenlerin çalışma yaşamına ilişkin görüşlerinin görev türü değişkeni açısından farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Kruskal Wallis-H testi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 4. 5'de yönetici ve öğretmenlerin, kadın öğretmenlerin çalışma yaşamına ilişkin görüşlerinin olumlu görüş, olumsuz görüş ve toplumsal cinsiyet boyutlarında,

görev türleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma saptanmıştır [$p<.05$]. Elde edilen farkın hangi gruplar arasında olduğunun saptanması amacıyla yapılan Many Whitney-U testi sonucunda söz konusu farkın, olumlu görüş boyutunda öğretmenler ile müdür yardımcılarında, öğretmenler lehine olduğu; olumsuz görüş ve toplumsal cinsiyet boyutlarında öğretmenler ile müdür yardımcılarında, müdür yardımcılarının lehine olduğu saptanmıştır.

Tablo 4. 5. Yönetici ve Öğretmenlerin, Kadın Öğretmenlerin Çalışma Yaşamına İlişkin Görüşlerinin Görev Türü Değişkenine Göre Değişimi

Boyutlar	Görev	η	\bar{X}	SS	$X_{sıra}$	x^2	SD	p	Fark
1-Olumlu Görüş	Müdür	19	3.09	0.63	509.71	19.88	2	.00	2-3
	Md. Yrd.	79	2.87	0.83	426.44				
	Öğretmen	1070	3.31	0.88	597.50				
	Toplam	1168	3.28	0.88					
2-Olumsuz Görüş	Müdür	19	1.82	0.62	607.82	18.60	2	.00	2-3
	Md. Yrd.	79	2.16	0.76	741.22				
	Öğretmen	1070	1.82	0.79	572.52				
	Toplam	1168	1.84	0.79					
3- Toplumsal Cinsiyet	Müdür	19	3.01	0.96	686.87	7.41	2	.02	2-3
	Md. Yrd.	79	3.03	1.10	669.56				
	Öğretmen	1070	2.71	1.12	576.40				
	Toplam	1168	2.74	1.12					

$p<.05$

Bu bulgular ışığında, öğretmenlerin kadın öğretmenlerin çalışma yaşamına daha olumlu yaklaşımları söylenebilir. Buna karşılık müdür yardımcılarının kadın öğretmenlerin çalışma yaşamına yaklaşımları daha olumsuz olmakla birlikte, toplumsal cinsiyete dayalı bir bakış açılar da olduğu söylenebilir. Usluer (2000) yaptığı çalışmada, kadın öğretmenlerin yönetici olamama sebeplerini araştırmış ve öğretmenlerin tamamı ile erkek yöneticilerin toplumsal cinsiyeti engel olarak

gördüklerini, kadın yöneticilerin ise, kadın öğretmenlerin yönetici olamamalarına başka sebepler gösterdikleri sonuçlarına ulaşmıştır.

Tablo 4. 6. Yönetici ve Öğretmenlerin, Kadın Öğretmenlerin Çalışma Yaşamına İlişkin Görüşlerinin Branş Değişkenine (Olumlu Görüş Boyutu) Göre Değişimi

Branş	n	\bar{X}	SS	$X_{sıra}$	x^2	SD	p	Fark
1-Sınıf	472	3.22	0.90	561.39	50.86	14	.00	14-4
2-Türkçe	107	3.30	0.84	580.23				14-7
3-Matematik	77	3.36	0.88	611.46				14-1
4-Fen Bilgisi	79	3.51	0.87	665.96				14-8
5-Sosyal Bilgiler	68	3.04	0.99	495.08				4-8
6-Bilgisayar	22	3.34	0.86	616.27				9-8
7-Beden Eğitimi	26	3.08	1.09	513.98				9-5
8-Din Kültürü	39	2.83	0.58	389.83				
9-Teknoloji ve Tasarım	53	3.58	0.75	685.25				
10-İngilizce	86	3.32	0.88	611.44				
11-PDR	29	3.20	0.68	544.55				
12-Müzik	19	3.36	0.57	607.84				
13-Görsel Sanatlar	24	3.22	0.84	539.92				
14-Okul Öncesi	33	3.88	0.45	831.97				
15-Özel Eğitim	28	3.35	0.75	589.32				
Toplam	1162	3.28	0.88					

Not: Örneklem grubunda yer alan Tarih, Grafik ve Resim-İş öğretmenliği branşındaki öğretmen ve yöneticilerin sayısının çok düşük olması sebebiyle analiz grubuna dahil edilmemiştir.

$p < .05$

Tablo 4.6’da yönetici ve öğretmenlerin, kadın öğretmenlerin çalışma yaşamına ilişkin görüşlerinin “olumlu görüş” boyutunun, branş değişkeni açısından farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonuçları yer almaktadır. Yönetici ve öğretmenlerin, kadın öğretmenlerin çalışma yaşamına ilişkin görüşlerinin olumlu görüş boyutunda, branşları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma saptanmıştır [$p < .05$]. Elde edilen farkın hangi gruplar arasında olduğunun

saptanması amacıyla yapılan Many Whitney-U testi sonucunda söz konusu farkın, okul öncesi branşındaki ile din kültürü, sosyal bilgiler, beden eğitimi ve sınıf öğretmenliği branşındakiler arasında, okul öncesi branşındaki öğretmen ve yöneticiler lehine; fen bilgisi branşındaki ile din kültürü branşındakiler arasında, fen bilgisi branşındaki öğretmen ve yöneticiler lehine; teknoloji ve tasarım branşındakiler ile din kültürü ve sosyal bilgiler branşındakiler arasında, teknoloji ve tasarım branşındaki öğretmen ve yöneticiler lehine olduğu saptanmıştır.

Tablo 4. 6'ya göre, okul öncesi, fen bilgisi, teknoloji ve tasarım branşlarındaki yönetici ve öğretmenlerin, kadın öğretmenlerin çalışma yaşamına ilişkin görüşleri daha olumludur. Türkiye'de, özellikle okul öncesi ile teknoloji ve tasarım branşlarında kadın öğretmenlerin çoğunlukta olması, kadın öğretmenlere olan yaklaşımı olumlu yönde etkilemiş olabilir. MEB istatistiklerine göre (MEB 2009), Türkiye'de 29342 okul öncesi öğretmenin yalnızca 1644'ü erkek öğretmenlerden oluşmaktadır.

Tablo 4. 7'de yönetici ve öğretmenlerin, kadın öğretmenlerin çalışma yaşamına ilişkin görüşlerinin “olumsuz görüş” boyutunun, branş değişkeni açısından farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 4. 7'de Yönetici ve öğretmenlerin, kadın öğretmenlerin çalışma yaşamına ilişkin görüşlerinin olumsuz görüş boyutunda, branşları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma saptanmıştır [$p < .05$]. Elde edilen farkın hangi gruplar arasında olduğunun saptanması amacıyla yapılan Many Whitney-U testi sonucunda söz konusu farkın, sınıf öğretmenliği branşındaki ile teknoloji tasarım ve İngilizce öğretmenliği branşındakiler arasında, sınıf öğretmenliği branşındaki öğretmen ve yöneticiler lehine; müzik branşındaki ile teknoloji tasarım, İngilizce ve okul öncesi öğretmenliği

branşındakiler arasında, müzik branşındaki öğretmen ve yöneticiler lehine olduğu saptanmıştır.

Tablo 4. 7. Yönetici ve Öğretmenlerin, Kadın Öğretmenlerin Çalışma Yaşamına İlişkin Görüşlerinin Branş Değişkenine (Olumsuz Görüş Boyutu) Göre Değişimi

Branş	H	\bar{X}	SS	X _{sıra}	x ²	SD	p	Fark
1-Sınıf	472	1.94	0.86	610.88	55.97	14	.00	1-9
2-Türkçe	107	1.73	0.68	544.97				1-10
3-Matematik	77	1.82	0.69	589.58				12-9
4-Fen Bilgisi	79	1.69	0.65	525.83				12-10
5-Sosyal Bilgiler	68	1.80	0.82	564.07				12-14
6-Bilgisayar	22	2.15	0.98	672.80				
7-Beden Eğitimi	26	1.95	0.76	639.58				
8-Din Kültürü	39	2.06	0.67	718.73				
9-Teknoloji ve Tasarım	53	1.54	0.74	422.12				
10-İngilizce	86	1.60	0.69	470.43				
11-PDR	29	2.06	0.81	678.03				
12-Müzik	19	2.35	1.00	757.00				
13-Görsel Sanatlar	24	1.71	0.48	576.67				
14-Okul Öncesi	33	1.48	0.51	425.94				
15-Özel Eğitim	28	2.01	0.65	697.46				
Toplam	1162	1.85	0.79					

Not: Örneklem grubunda yer alan Tarih, Grafik ve Resim-İş öğretmenliği branşındaki öğretmen ve yöneticilerin sayısının çok düşük olması sebebiyle analiz grubuna dahil edilmemiştir.

p<.05

Tablo 4. 8’de yönetici ve öğretmenlerin, kadın öğretmenlerin çalışma yaşamına ilişkin görüşlerinin “toplumsal cinsiyet” boyutunun, branş değişkeni açısından farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 4. 8’e yönetici ve öğretmenlerinin kadın öğretmenlerin çalışma yaşamına ilişkin görüşlerinin toplumsal cinsiyet boyutunda, branşları açısından istatistiksel olarak

anlamlı bir farklılaşma saptanmıştır [$p<.05$]. Elde edilen farkın hangi gruplar arasında olduğunun saptanması amacıyla yapılan Many Whitney-U testi sonucunda söz konusu farkın, din kültürü öğretmenliği branşındaki ile teknoloji tasarım öğretmenliği branşındakiler arasında, din kültürü öğretmenliği branşındaki öğretmen ve yöneticiler lehine olduğu saptanmıştır.

Tablo 4. 8. Yönetici ve Öğretmenlerin, Kadın Öğretmenlerin Çalışma Yaşamına İlişkin Görüşlerinin Branş Değişkenine Göre (Toplumsal Cinsiyet Boyutunun) Değişimi

Branş	n	\bar{X}	SS	X_{sıra}	x²	SD	p	Fark
1-Sınıf	472	2.83	1.18	605.63	34.40	14	.00	8-9
2-Türkçe	107	2.67	1.09	559.97				
3-Matematik	77	2.83	1.11	610.70				
4-Fen Bilgisi	79	2.53	0.98	524.50				
5-Sosyal Bilgiler	68	2.64	1.00	557.54				
6-Bilgisayar	22	3.01	1.24	658.86				
7-Beden Eğitimi	26	2.68	1.27	558.65				
8-Din Kültürü	39	3.17	0.90	727.41				
9-Teknoloji ve Tasarım	53	2.28	1.09	434.79				
10-İngilizce	86	2.59	1.02	540.90				
11-PDR	29	2.72	1.10	579.60				
12-Müzik	19	3.05	1.18	669.63				
13-Görsel Sanatlar	24	3.03	1.13	668.90				
14-Okul Öncesi	33	2.56	0.96	531.61				
15-Özel Eğitim	28	2.37	0.90	481.29				
Toplam	1162	2.74	1.12					

Not: Örneklem grubunda yer alan Tarih, Grafik ve Resim-İş öğretmenliği branşındaki öğretmen ve yöneticilerin sayısının çok düşük olması sebebiyle analiz grubuna dahil edilmemiştir.

$p<.05$

Elde edilen bulgular, din kültürü öğretmenliği branşındaki öğretmenlerin kadın öğretmenlere toplumsal cinsiyet rolleri çerçevesinden baktıkları, yani kadının yerinin

öncelikli olarak evi ve ailesi olarak gördüklerini düşündürmektedir. Asan (2006) çalışmasında, okul ortamlarındaki cinsiyetçilik algısını sınıf öğretmenleri ile branş öğretmenlerinin görüşleri arasında kıyaslamış, branş öğretmenlerinin daha fazla cinsiyetçi yaklaşıma sahip olduklarını belirlemiştir. Din kültürü öğretmenlerinin de branş öğretmeni olduğu düşünüldüğünde, bulguların birbirini desteklediği söylenebilir.

Tablo 4. 9'da yönetici ve öğretmenlerin, kadın öğretmenlerin çalışma yaşamına ilişkin görüşlerinin mesleki kıdem değişkeni açısından farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 4. 9. Yönetici ve Öğretmenlerin, Kadın Öğretmenlerin Çalışma Yaşamına İlişkin Görüşlerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Değişimi

Boyutlar	Mesleki Kıdem	η	\bar{X}	SS	$X_{sıra}$	x^2	SD	p	Fark
1-Olumlu Görüş	1-10 yıl	501	3.40	0.77	629.99	18.87	3	.00	1-2 / 1-3
	11-20 yıl	402	3.22	0.92	564.07				
	21-30 yıl	215	3.11	0.96	518.45				
	+31 yıl	50	3.28	0.92	577.01				
	Toplam	1168	3.28	0.88					
2- Olumsuz Görüş	1-10 yıl	501	1.79	0.77	562.59	11.04	3	.01	1-3
	11-20 yıl	402	1.85	0.83	574.08				
	21-30 yıl	215	1.97	0.79	650.95				
	+31 yıl	50	1.87	0.76	602.02				
	Toplam	1168	1.84	0.79					
3- Toplumsal Cinsiyet	1-10 yıl	501	2.72	1.05	582.23	8.15	3	0.04	3-4
	11-20 yıl	402	2.68	1.19	563.32				
	21-30 yıl	215	2.91	1.10	639.44				
	+31 yıl	50	2.60	1.14	541.27				
	Toplam	1168	2.74	1.12					

p<.05

Tablo 4.9 incelendiğinde yönetici ve öğretmenlerin, kadın öğretmenlerin çalışma yaşamına ilişkin görüşlerinin olumlu görüş, olumsuz görüş ve toplumsal cinsiyet boyutlarında, mesleki kıdemleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma saptanmıştır [$p < .05$].

Elde edilen farkın hangi gruplar arasında olduğunun saptanması amacıyla yapılan Many Whitney-U testi sonucunda söz konusu farkın olumlu görüş boyutunda, 1–10 yıllık mesleki kıdem grubunda yer alan yönetici ve öğretmenler ile 11–20 ve 21–30 yıllık mesleki kıdem grubunda yer alan yönetici ve öğretmenler arasında, 1–10 yıl mesleki kıdem grubunda yer alan yönetici ve öğretmenler lehine olduğu saptanmıştır. Olumsuz görüş boyutunda farkın, 1–10 yıllık mesleki kıdem grubunda yer alan yönetici ve öğretmenler ile 21–30 yıllık mesleki kıdem grubunda yer alan yönetici ve öğretmenler arasında, 21–30 yıllık mesleki kıdem grubunda yer alan yönetici ve öğretmenler lehine olduğu saptanmıştır. Toplumsal cinsiyet boyutunda ise farkın 21–30 yıllık mesleki kıdem grubunda yer alan yönetici ve öğretmenler ile 31 yıllık ve üzeri mesleki kıdem grubunda yer alan yönetici ve öğretmenler arasında, 21–30 yıllık mesleki kıdem grubunda yer alan yönetici ve öğretmenler lehine olduğu saptanmıştır.

Bu bulgular ışığında, mesleki kıdemi az olan yönetici ve öğretmenlerin kadın öğretmenlere daha olumlu yaklaştıkları ve kıdem arttıkça olumsuz yaklaşımın da arttığı söylenebilir. Asan (2006) çalışmasında tam tersi şekilde, yaş yükseldikçe toplumsal cinsiyetçilik algısının azaldığını, genç öğretmenlerin toplumsal yapıda daha fazla cinsiyetçilik algısına sahip olduklarını belirtmektedir. Köstek (2007) ise toplumsal cinsiyet sayılabilecek “ailevi sebepler” ile mesleki kıdem arasında bir ilişki olmadığını belirtmektedir.

Tablo 4. 10'da yöneticilerin, kadın öğretmenlerin çalışma yaşamına ilişkin görüşlerinin yöneticilik kıdemi değişkeni açısından farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 4. 10'a göre yöneticilerin, kadın öğretmenlerin çalışma yaşamına ilişkin görüşlerinin olumlu görüş, olumsuz görüş ve toplumsal cinsiyet boyutlarında, yöneticilik kıdemleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma saptanmamıştır [$p>.05$].

Tablo 4. 10. Yöneticilerin, Kadın Öğretmenlerin Çalışma Yaşamına İlişkin Görüşlerinin Yöneticilik Kıdemi Değişkenine Göre Değişimi

Boyutlar	Yöneticilik Kıdemi	η	\bar{x}	SS	$X_{\text{sıra}}$	x^2	SD	p	Fark
1-Olumlu Görüş	1-10 yıl	67	2.93	0.75	56.98	2.07	3	.55	-
	11-20 yıl	37	2.94	0.86	58.36				
	21-30 yıl	10	3.25	0.62	73.10				
	+31 yıl	3	2.89	1.35	65.00				
	Toplam	117	2.96	0.79					
2- Olumsuz Görüş	1-10 yıl	67	2.09	0.79	59.79	.205	3	.97	-
	11-20 yıl	37	2.06	0.69	58.92				
	21-30 yıl	10	1.91	0.50	55.20				
	+31 yıl	3	1.96	0.72	55.00				
	Toplam	117	2.06	0.73					
3- Toplumsal Cinsiyet	1-10 yıl	67	3.02	1.28	60.01	.485	3	.99	-
	11-20 yıl	37	2.90	0.90	57.18				
	21-30 yıl	10	3.06	0.60	61.90				
	+31 yıl	3	2.67	0.58	49.33				
	Toplam	117	2.98	1.10					

$p>.05$

Bu bulgu, yöneticilerin yöneticilik kıdemlerinin kadın öğretmenlerin çalışma yaşamlarını etkilemediği şeklinde yorumlanabilir. Köroğlu (2006) çalışmasında elde

dilen bulgudan farklı olarak, mesleki kıdemi fazla olan yöneticilerin toplumun sahip olduğu ataerkil düşünce yapısını daha çok benimsediklerini belirtmektedir.

Tablo 4. 11’de yönetici ve öğretmenlerin, kadın öğretmenlerin çalışma yaşamına ilişkin görüşlerinin medeni durum değişkeni açısından farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Many Whitney-U testi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 4. 11’e göre, yönetici ve öğretmenlerin, kadın öğretmenlerin çalışma yaşamına ilişkin görüşlerinin olumlu görüş, olumsuz görüş ve toplumsal cinsiyet boyutlarında medeni durumları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma saptanmamıştır [$p>.05$].

Tablo 4. 11. Yönetici ve Öğretmenlerin, Kadın Öğretmenlerinin Çalışma Yaşamına İlişkin Görüşlerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Değişimi

Boyutlar	Medeni Durum	n	\bar{x}	SS	$\Sigma_{\text{sıra}}$	$x_{\text{sıra}}$	U	Z	p
1-Olumlu Görüş	Bekar	182	3.37	0.82	620.3	112897.5	82843.5	-1.60	.10
	Evli	984	3.26	0.88	576.6	567463.5			
2- Olumsuz Görüş	Bekar	182	1.87	0.74	612.2	111432.5	84308.5	-1.25	.20
	Evli	984	1.84	0.80	578.1	568928.5			
3- Toplumsal Cinsiyet	Bekar	182	2.84	1.04	619.7	112799.0	82942.0	-1.58	.11
	Evli	984	2.72	1.13	576.7	567562.0			

$p>.05$

Tablo 4. 11’deki bulgular, kadın öğretmenlerin çalışma yaşamları ile ilgili görüşlerin, medeni duruma göre değişiklik göstermediğini düşündürmektedir. Benzer şekilde Acar (1996) çalışmasında, kadınların çalışmasına karşı tutum ile medeni durum arasında bir ilişki olmadığını saptamıştır. Aynı şekilde Köroğlu (2006) çalışmasında, medeni durumla toplumun sahip olduğu ataerkil düşünce yapısı arasında bir ilişki olmadığını belirtmektedir. Tüllük (2006) ise çalışmasında farklı olarak, çalışan

kadınların çoğunun işe evlenmeden önce başladıklarını ve çalışanların da yarısından fazlasının evlilik ya da çocuk sebebi ile işe ara verdiklerini belirtmektedir.

Tablo 4. 12’de yönetici ve öğretmenlerin, kadın öğretmenlerin çalışma yaşamına ilişkin görüşlerinin eşlerinin çalışma durumu değişkeni açısından farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Many Whitney-U testi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 4. 12. Yönetici ve Öğretmenlerin, Kadın Öğretmenlerinin Çalışma Yaşamına İlişkin Görüşlerinin Eşlerinin Çalışma Durumu Değişkenine Göre Değişimi

Boyutlar	Eşin Çalışma Durumu	n	\bar{X}	SS	Σ sıra	$X_{sıra}$	U	Z	p
1-Olumlu Görüş	Evet	693	3.44	0.86	553.4	383572.0	60641.0	-10.07	.00
	Hayır	291	2.85	0.79	353.7	104006.0			
2- Olumsuz Görüş	Evet	693	1.69	0.75	434.8	301320.0	60849.0	-10.05	.00
	Hayır	291	2.20	0.82	633.5	186258.0			
3- Toplumsal Cinsiyet	Evet	693	2.55	1.11	449.2	311307.0	70836.0	-7.58	.00
	Hayır	291	3.13	1.07	599.5	176271.0			

p<.05

Tablo 4. 12’ye göre yönetici ve öğretmenlerin, kadın öğretmenlerin çalışma yaşamına ilişkin görüşlerinin olumlu görüş boyutunda, eşlerinin çalışma durumları açısından istatistiksel olarak eşleri çalışan yönetici ve öğretmenler lehine anlamlı bir farklılaşma saptanmıştır [p<.05]. Yönetici ve öğretmenlerin, kadın öğretmenlerin çalışma yaşamına ilişkin görüşlerinin, olumsuz görüş ve toplumsal cinsiyet boyutlarında, eşlerinin çalışma durumları açısından istatistiksel olarak eşleri çalışmayan yönetici ve öğretmenler lehine anlamlı bir farklılaşma saptanmıştır [p<.05].

Tablo 4. 12’ye göre, eşleri çalışan yönetici ve öğretmenlerin kadın öğretmenlere ilişkin daha olumlu tutum sergiledikleri söylenebilir. Eşleri çalışmayan yönetici ve öğretmenlerin ise, kadın öğretmenlere daha olumsuz yaklaşımlarının yanında,

toplumsal cinsiyet rollerine dayalı bir görüş sergiledikleri de düşünülebilir.

Tablo 4. 13’de yönetici ve öğretmenlerin, kadın öğretmenlerin çalışma yaşamına ilişkin görüşlerinin yönetici ve öğretmenlerin çocuk sayısı değişkeni açısından farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonuçları bulunmaktadır.

Tablo 4. 13. Yönetici ve Öğretmenlerin, Kadın Öğretmenlerinin Çalışma Yaşamına İlişkin Görüşlerinin Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Değişimi

Boyutlar	Çocuk Sayısı	η	\bar{X}	SS	$X_{sıra}$	x^2	SD	p	Fark
1-Olumlu Görüş	Yok	172	3.38	0.83	622.62	48.28	4	.00	1-4
	1 çocuk	134	3.30	0.79	592.29				2-4
	2 çocuk	268	3.44	0.81	642.91				3-4
	3 çocuk	436	3.29	0.90	590.93				
	4 ve üzeri	158	2.87	0.92	419.56				
2- Olumsuz Görüş	Yok	172	1.87	0.72	620.69	31.84	4	.00	1-4
	1 çocuk	134	1.82	0.83	566.32				2-4
	2 çocuk	268	1.74	0.79	531.82				3-4
	3 çocuk	436	1.79	0.76	563.57				
	4 ve üzeri	158	2.15	0.87	707.65				
3- Toplumsal Cinsiyet	Yok	172	2.85	1.04	624.65	28.57	4	.00	1-4
	1 çocuk	134	2.60	1.08	540.69				2-4
	2 çocuk	268	2.68	1.09	567.14				3-4
	3 çocuk	436	2.63	1.13	550.73				
	4 ve üzeri	158	3.14	1.14	700.58				

p<.05

Tablo 4.13’e göre yönetici ve öğretmenlerinin kadın öğretmenlerin çalışma yaşamına ilişkin görüşlerinin olumlu görüş, olumsuz görüş ve toplumsal cinsiyet boyutlarında, yönetici ve öğretmenlerin sahip oldukları çocuk sayısı açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma saptanmıştır [p<.05]. Söz konusu farkın olumlu görüş boyutunda, 4 ve üzeri çocuk sahibi olan yönetici ve öğretmenler ile diğer

çocuk sahibi olan gruplar arasında yer alan yönetici ve öğretmenler arasında, 4 ve üzeri çocuk sahibi olan yönetici ve öğretmenler aleyhine olduğu saptanmıştır. Olumsuz görüş ve toplumsal cinsiyet boyutlarında, 4 ve üzeri çocuk sahibi olan yönetici ve öğretmenler ile diğer çocuk sahibi olan gruplar arasında yer alan yönetici ve öğretmenler arasında 4 ve üzeri çocuk sahibi olan grubunda yer alan yönetici ve öğretmenler lehine olduğu saptanmıştır.

Tablo 4. 13'e göre, 4'ten az çocuğu olanlar ile çocuk sahibi olmayanların, kadın öğretmenlerin çalışma yaşamına ilişkin görüşlerinin daha olumlu olduğu, buna karşılık 4 ve daha fazla çocuk sahibi olanların, kadın öğretmenlere toplumsal cinsiyet rolleriyle ve daha olumsuz baktıkları söylenebilir. Bu durum artan çocuk sayısının toplumsal cinsiyet rollerini daha güçlü ve zorlu hale getiriyor olması ve kadının çalışmasını zorlaştırıyor olması ile açıklanabilir. Benzer şekilde Yılmaz ve arkadaşları (2008), artan çocuk sayısının kadının çalışma yaşamında yükselmesini etkilediğini vurgulamaktadırlar. Acar (1996) ise, çocuk sayısı ile eğitime katılabilme, yönetim becerisi, işletmeye katkı, kadının işine değer, kararlılık ve özgüven gibi boyutların ters orantılı ilişki içinde olduğunu belirtmektedir.

Tablo 4. 14'de yönetici ve öğretmenlerin, kadın öğretmenlerin çalışma yaşamına ilişkin görüşlerinin eşlerinin çalışması konusundaki tutumları değişkeni açısından farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonuçları yer almaktadır.

Yönetici ve öğretmenlerin, kadın öğretmenlerin çalışma yaşamına ilişkin görüşlerinin olumlu görüş, olumsuz görüş ve toplumsal cinsiyet boyutlarında, eşlerinin çalışması konusundaki tutumları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma saptanmıştır [$p < .05$].

Tablo 4. 14. Yönetici ve Öğretmenlerin, Kadın Öğretmenlerinin Çalışma Yaşamına İlişkin Görüşlerinin Eşlerinin Çalışması Konusundaki Tutumları Değişkenine Göre Değişimi

Boyutlar	Değişken	n	\bar{X}	SS	$X_{sıra}$	x^2	SD	p	Fark
1-Olumlu Görüş	Çalışmasını istemem	99	2.68	0.74	346.17	163.36	2	.00	2-1 / 2-3
	Çalışmasını isterim	616	3.55	0.88	697.21				3-1
	Kendisi isterse çalışır	453	3.03	0.75	478.77				
	Toplam	1168	3.28	0.87					
2- Olumsuz Görüş	Çalışmasını istemem	99	2.46	0.91	820.92	178.40	3	.00	1-2 / 1-3
	Çalışmasını isterim	616	1.58	0.65	463.14				3-2
	Kendisi isterse çalışır	453	2.08	0.80	694.73				
	Toplam	1168	1.85	0.79					
3- Toplumsal Cinsiyet	Çalışmasını istemem	99	3.25	1.05	737.76	87.83	2	.00	1-2 / 1-3
	Çalışmasını isterim	616	2.46	1.05	497.79				3-2
	Kendisi isterse çalışır	453	3.02	1.11	665.60				
	Toplam	1168	2.74	1.12					

p<.05

Farkın hangi gruplar arasında olduğunun saptanması amacıyla yapılan Many Whitney-U testi sonucunda, söz konusu farkın olumlu görüş boyutunda, eşlerinin çalışmasını isteyenler ile eşlerinin çalışmasını istemeyenler ve kendisi isterse çalışır tutumu sergileyenler arasında, eşlerinin çalışmasını isteyenler lehine ve kendisi isterse çalışır tutumu sergileyenler ile eşlerinin çalışmasını istemeyenler arasında, kendisi isterse çalışır tutumu sergileyenler lehine olduğu saptanmıştır. Olumsuz görüş ve toplumsal cinsiyet boyutlarında farkın, eşlerinin çalışmasını istemeyenler ile eşlerinin çalışmasını isteyenler ve kendisi isterse çalışır tutumu sergileyenler arasında, eşlerinin çalışmasını istemeyenler lehine ve kendisi isterse çalışır tutumu sergileyenler ile eşlerinin çalışmasını isteyenler arasında, kendisi isterse çalışır tutumu sergileyenler lehine olduğu saptanmıştır.

Bu bulgulara göre, kadın öğretmenlere ilişkin olumlu tutum sergileyenler, eşlerinin çalışmasını onaylamaktadırlar. Kadın öğretmenlere, olumsuz tutum sergileyenler ile toplumsal cinsiyetle yaklaşanlar ise, eşlerinin çalışmasını ya onaylamamaktadırlar ya da kendilerine bırakmaktadırlar. Bu durum eşlerinin çalışmasını kendisine bırakanların aslına kararsız oldukları şeklinde yorumlanabilir. Tüllük (2006), kadınların büyük çoğunluğunun eşlerinin kendilerinin çalışıyor olmasından memnun olduklarını, memnun olmayanların ise bunun sebebi olarak, kendilerinin işyerlerinde yorulmalarını ve ailelerine yeterince zaman ayıramamalarını gösterdiklerini vurgulamıştır. Bu bulgu, eşlerinin çalışmasını istemeyenlerin aynı zamanda toplumsal cinsiyet rollerini ön planda tuttıklarını düşündürmekte ve bu yönüyle araştırma bulgularıyla paralellik göstermektedir.

Tablo 4. 15’de yönetici ve öğretmenlerin, kadın öğretmenlerin çalışma yaşamına ilişkin görüşlerinin çalışma yaşamları boyunca şiddete maruz kalma değişkeni açısından farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için yapılan Many Whitney-U sonuçları yer almaktadır.

Tablo 4. 15. Yönetici ve Öğretmenlerin, Kadın Öğretmenlerin Çalışma Yaşamına İlişkin Görüşlerinin Çalışma Yaşamları Boyunca Şiddete Maruz Kalma Değişkenine Göre Değişimi

Boyutlar	Şiddete Maruz Kalma	η	\bar{x}	SS	$\Sigma_{\text{sıra}}$	$x_{\text{sıra}}$	U	Z	p
1-Olumlu Görüş	Evet	157	3.39	0.91	634.9	99686.0	70659.0	-2.12	.03
	Hayır	1006	3.26	0.87	573.7	577180.0			
2- Olumsuz Görüş	Evet	157	1.84	0.74	594.1	93284.5	77060.5	-.490	.62
	Hayır	1006	1.84	0.80	580.1	583581.5			
3- Toplumsal Cinsiyet	Evet	157	2.81	1.15	601.1	94373.5	75971.5	-.767	.44
	Hayır	1006	2.73	1.11	579.0	582492.5			

p<.05 - p>.05

Tablo 4. 15'e göre yönetici ve öğretmenlerin, kadın öğretmenlerin çalışma yaşamına ilişkin görüşlerinin olumlu görüş boyutunda, çalışma yaşamları boyunca şiddete maruz kalma açısından, istatistiksel olarak, şiddete maruz kalan yönetici ve öğretmenler lehine anlamlı bir farklılaşma saptanmıştır [$p < .05$]. Buna karşın, yönetici ve öğretmenlerin kadın öğretmenlerin çalışma yaşamına ilişkin görüşlerinin olumsuz görüş ve toplumsal cinsiyet boyutunda, çalışma yaşamları boyunca şiddete maruz kalma açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma saptanmamıştır [$p > .05$].

Bu bulgular, kadın öğretmenlere olumlu yaklaşım gösteren yönetici ve öğretmenlerin bir şekilde şiddete maruz kalmış olduğunu düşündürmektedir. Kadın öğretmenlere olumsuz yaklaşım ve toplumsal cinsiyet ile şiddete maruz kalma değişkeni arasında bir ilişki olmadığı düşünülmektedir. Bu durum iki şekilde yorumlanabilir; ya katılımcılardan şiddete maruz kalanlar daha çok kadın öğretmenlerdir ve bu sebeple şiddete maruz kalanlar kadın öğretmenlerin çalışma yaşamına olumlu bakmaktadırlar, ya da ataerkil düşünce yapısına sahip olan yönetici ve öğretmenler bu kültürün etkisi ile şiddete maruz kalsalar da belirtmemiş olabilirler. Bu sebeple olumsuz görüş ve toplumsal cinsiyet ile şiddete maruz kalma değişkeni arasında bir ilişki kurulamamış olabilir. Ancak Cemaloğlu ve Ertürk (2007) çalışmalarında erkek öğretmen ve yöneticilerin çevreleri tarafından, kadın öğretmen ve yöneticilere göre daha fazla yıldırma maruz kaldığını ifade etmektedirler. Kök (2006) banka çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada ise, banka çalışanlarından kadınların erkeklere göre daha fazla şiddet ve yıldırma maruz kaldıklarını belirtmektedir.

Tablo 4. 16'da yönetici ve öğretmenlerin, kadın öğretmenlerin çalışma yaşamına ilişkin görüşlerinin şiddet uygulama değişkeni açısından farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 4. 16. Yönetici ve Öğretmenlerin, Kadın Öğretmenlerinin Çalışma Yaşamına İlişkin Görüşlerinin Şiddet Uygulama Değişkenine Göre Değişimi

Boyutlar	Şiddet Uygulama	η	\bar{X}	SS	$X_{sıra}$	x^2	SD	p	Fark
1-Olumlu Görüş	Evet	232	3.24	0.89	567.55	7.644	3	.05	2-4
	Hayır	854	3.31	0.86	596.88				
	Bazen	70	3.08	0.97	502.29				
	Kararsızım	11	2.96	0.69	450.64				
	Toplam	1167	3.28	0.88					
2- Olumsuz Görüş	Evet	232	2.01	0.85	657.78	19.16	3	.00	2-4
	Hayır	854	1.79	0.78	559.48				
	Bazen	70	1.85	0.70	611.18				
	Kararsızım	11	2.22	0.79	758.45				
	Toplam	1167	1.84	0.79					
3- Toplumsal Cinsiyet	Evet	232	2.96	1.09	651.22	17.75	3	0.00	2-4
	Hayır	854	2.67	1.13	562.99				
	Bazen	70	2.69	0.87	581.34				
	Kararsızım	11	3.56	1.17	814.68				
	Toplam	1167	2.74	1.12					

p<.05

Tablo 4. 16'da Yönetici ve öğretmenlerin, kadın öğretmenlerin çalışma yaşamına ilişkin görüşlerinin olumlu görüş, olumsuz görüş ve toplumsal cinsiyet boyutlarında şiddet uygulamaları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma saptanmıştır [p<.05]. Elde edilen farkın hangi gruplar arasında olduğunun saptanması amacıyla yapılan Many Whitney-U testi sonucunda, söz konusu farkın olumlu görüş boyutunda hayır grubunda yer alan yönetici ve öğretmenler ile kararsızım grubunda yer alan yönetici ve öğretmenler arasında, hayır grubunda yer alan yönetici ve öğretmenler lehine olduğu saptanmıştır. Olumsuz görüş ve toplumsal cinsiyet boyutlarında farkın, hayır grubunda yer alan yönetici ve öğretmenler ile kararsızım grubunda yer alan

yönetici ve öğretmenler arasında, kararsızım grubunda yer alan yönetici ve öğretmenler lehine olduğu saptanmıştır.

Elde edilen bulgulara göre, kadın öğretmenlere olumlu yaklaşan yönetici ve öğretmenler şiddet uygulamayacaklarını ifade etmektedirler. Kadın öğretmenlere olumsuz ve toplumsal cinsiyet rolleri ile yaklaşanlar ise şiddet uygulama konusunda kararsız olduklarını belirtmektedirler. Bu, şiddet uygulama konusunda bir eğilimin olabileceğini düşündürmektedir. Katılımcılardan, şiddet uygulamayacağını söyleyenlerin kadın olduğu ve bu sebeple kadın öğretmenlerin çalışma yaşamına olumlu baktıkları söylenebilir. Türk Eğitim-Sen tarafından Ankara'da 1215 kadın öğretmene uygulanan ankette katılımcılara, çalışma ortamında veli, öğrenci, personel, yönetici ya da diğer insanlar tarafından sözlü ya da fiziksel şiddete maruz kalıp, kalmadıkları sorulduğunda, kadın öğretmenlerin %33,4'ü fiziksel ya da sözlü şiddete maruz kaldığını belirtmiştir (<http://www.yoneticiyiz.com>).

Araştırma bulguları, kadın mesleği olarak görülen öğretmenlikte bile çeşitli değişkenlere göre, kadın öğretmenlere olumsuz yaklaşımların olabildiğini, toplumsal cinsiyet rollerinin öne çıktığını göstermektedir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde sonuç ve önerilere yer verilmiştir.

5. 1. SONUÇLAR

Araştırma sonuçları, yönetici ve öğretmenlerin kadın öğretmenlerin çalışma yaşamına ilişkin görüşleri ile ilgili sonuçlar ve yönetici ve öğretmenlerin demografik değişkenlerine göre kadın öğretmenlerin çalışma yaşamına ilişkin görüşleri ile ilgili sonuçlar olmak üzere iki başlık altında incelenmiştir.

5. 1. 1. Yönetici ve Öğretmenlerin Kadın Öğretmenlerin Çalışma Yaşamına İlişkin Görüşleri ile İlgili Sonuçlar

Yönetici ve öğretmenlerin kadın öğretmenlerin çalışma yaşamına ilişkin görüşleri ile ilgili olarak aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır:

1. Yönetici ve öğretmenler, kadın öğretmenlerin çalışma yaşamları ile ilgili olumlu görüşlere sahiptirler
2. Yönetici ve öğretmen görüşlerine göre, toplumsal cinsiyet boyutunun olumlu görüşlerden sonra yer alması, toplumsal cinsiyet rollerinin kadın öğretmenlerin çalışma yaşamını etkilediğini göstermektedir.
3. Yönetici ve öğretmen görüşlerine göre, kadın öğretmenlerin çalışma yaşamları, olumsuz bir yaklaşımla değerlendirilmemektedir.

5. 1. 2. Yönetici ve Öğretmenlerin Demografik Değişkenlerine Göre Kadın Öğretmenlerin Çalışma Yaşamına İlişkin Görüşleri ile İlgili Sonuçlar

Yönetici ve öğretmenlerin kadın öğretmenlerin çalışma yaşamına ilişkin görüşleri, yönetici ve öğretmenlerin demografik değişkenlerine göre değerlendirildiğinde aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir:

a. İl değişkenine göre değerlendirme

Kadın öğretmenlere, Eskişehir ilinde görev yapan yönetici ve öğretmenler, Tokat ilinde görev yapan yönetici ve öğretmenlerden daha olumlu yaklaşmaktadırlar. Toplumsal cinsiyet konusunda ise her iki ilde de görev yapan yönetici ve öğretmenler aynı görüştedirler. Bu sonuç, her iki ilde de kadın öğretmenlere toplumsal cinsiyet rolleriyle yaklaşıldığını göstermektedir.

b. Cinsiyet değişkenine göre değerlendirme

Kadın öğretmenlere, kadın yönetici ve öğretmenler daha olumlu tutum sergilemektedir. Buna karşılık, erkek yönetici ve öğretmenler toplumsal cinsiyet rolleri ile yaklaşmakla birlikte, olumsuz tutum sergileyerek ataerkil düşünce yapılarını ortaya koymaktadırlar.

c. Öğrenim durumu değişkenine göre değerlendirme

Lisans mezunu yönetici ve öğretmenler, kadın öğretmenlere daha olumlu tutum sergilemektedirler. Ancak toplumsal cinsiyet ve kadın öğretmenlerin çalışma yaşamına olumsuz görüş ile öğrenim durumu arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

d. Görev değişkenine göre değerlendirme

Kadın öğretmenlere, öğretmenler daha olumlu yaklaşmaktadırlar. Müdür yardımcılarında ise, kadın öğretmenlerin toplumsal cinsiyet rolleri öne çıkmakta, ayrıca olumsuz yaklaşım da sergilenmektedir.

e. Branş değişkenine göre değerlendirme

Branşlar göz önünde bulundurulduğunda, fen ve teknoloji, teknoloji ve tasarım ile okul öncesi eğitim öğretmenleri kadın öğretmenleri olumlu değerlendirmektedirler. Sınıf öğretmenleri ve müzik öğretmenleri ise, kadın öğretmenlere olumsuz yaklaşan branşlardır. Din kültürü öğretmenleri ise kadın öğretmenlere, toplumsal cinsiyet rolleriyle yaklaşmaktadırlar.

f. Mesleki kıdem değişkenine göre değerlendirme

Genç öğretmenler, kadın öğretmenlere daha olumlu yaklaşmaktadırlar. Olumsuz görüş ve toplumsal cinsiyet, kıdemle doğru orantı göstermektedir.

g. Yöneticilik kıdemi değişkenine göre değerlendirme

Kadın öğretmenlerin çalışma yaşamlarının değerlendirilmesi ile yöneticilerin kıdemleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

h. Medeni durum değişkenine göre değerlendirme

Kadın öğretmenlerin çalışma yaşamlarının değerlendirilmesi, medeni duruma göre değişiklik göstermemektedir.

i. Eşin çalışma durumu değişkenine göre değerlendirme

Eşleri çalışanlar, kadın öğretmenlere daha olumlu yaklaşmaktadırlar. Eşleri çalışmayanlar ise, hem toplumsal cinsiyet rollerini ön plana çıkarmakta, hem de olumsuz yaklaşım sergilemektedirler.

j. Çocuk sayısı değişkenine göre değerlendirme

4'ten az çocuğu olanlar ile çocuk sahibi olmayanların, kadın öğretmenlere ilişkin görüşleri daha olumludur. Buna karşılık 4 ve daha fazla çocuk sahibi olanlar, kadın öğretmenlere toplumsal cinsiyet rolleriyle yaklaşmakta ve daha olumsuz bakmaktadırlar.

k. Eşin çalışmasına karşı tutum değişkenine göre değerlendirme

Kadın öğretmenlere olumlu tutum sergileyenler, eşlerinin çalışmasını onaylamakta ya da kendisine bırakmaktadırlar. Kadın öğretmenlere olumsuz tutum sergileyenler ile toplumsal cinsiyetle yaklaşanlar ise, eşlerinin çalışmasını ya onaylamamakta, ya da kendisine bırakmaktadırlar.

l. Şiddete maruz kalma değişkenine göre değerlendirme

Kadın öğretmenlere olumlu yaklaşım gösteren yönetici ve öğretmenler, bir şekilde şiddete maruz kalmış olanlardır. Kadın öğretmenlere olumsuz yaklaşım ve toplumsal cinsiyet rolleri ile şiddete maruz kalma değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

m. Şiddet uygulama değişkenine göre değerlendirme

Kadın öğretmenlere olumlu yaklaşım yönetici ve öğretmenler şiddet uygulamayacaklarını ifade etmişlerdir. Kadın öğretmenlere olumlu yaklaşmayanlar ile toplumsal cinsiyet rolleri ile yaklaşanlar ise, şiddet uygulama konusunda kararsız olduklarını belirtmişlerdir.

5. 2. ÖNERİLER

- Okul yöneticilerinin, kadın öğretmenlerin çalışma yaşamına olumsuz görüş ve toplumsal cinsiyet algısıyla yaklaşımlarının sebepleri araştırılabilir.
- Yönetici ve öğretmenlerin şiddete maruz kalma sebepleri araştırılarak önlem alınabilir.
- Erkek yönetici ve öğretmenlerin, kadın öğretmenlere olumsuz yaklaşımlarının sebepleri araştırılabilir.
- Yönetici ve öğretmenlere, toplumsal cinsiyet konulu hizmetiçi eğitim

verilerek bilinçlendirme sağlanabilir.

- Kadın öğretmenlere yalnızca okuldaki bakış açısı ile çalışma yaşamı hakkında yorum yapmak mümkün olmayabilir. Kadın öğretmenlere çalışma yaşamında dışarıdan nasıl bakıldığı, örneğin velilere gidilerek sorgulanabilir.
- Farklı örneklem grubundaki, okul yöneticisi ve öğretmenlerin görüşleri karşılaştırılabilir.
- Kadın öğretmenlere yönelik olarak okul yöneticileri ve öğretmenler, cinsiyetleri dikkate alınarak incelenebilir.
- Kadın öğretmenlerin çalışma yaşamları, yurt dışında yapılacak bir araştırma ile değerlendirilerek Türk Eğitim Sistemi ile karşılaştırılabilir.

KAYNAKLAR

- Anderson, J. C. and Gerbing, D. (1984). The effect of sampling error on convergence, improper solutions, and goodness-of-fit indices for maximum likelihood confirmatory factor analysis. *Psychometrika*, 49, 155-173.
- Acar, A. C. (1996). *Kadınların işletmelerde istihdamı ve kadınların çalışmasına karşı tutumlarla ilgili bir araştırma*. Yayımlanmamış doktora tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akalın, Ş. (2002). *Ev işlerinde sorumluluk paylaşımı*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akçam, F. (1996). *Çalışan eşlerin kadının ev dışında çalışmasıyla, erkeklerin, ev dışında çalışan eşleriyle ve çalışan kadınların kendileriyle ilgili görüşleri*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Akyüz, Y. (1994). *Türk Eğitim Tarihi*. İstanbul: Kültür Koleji Yayınları.
- Aleweel, D. and Pull, K. (2001). An International Comparison and Assessment of Maternity Leave Regulation. *Comparative Law & Policy Journal*, 22 (2/3), 297-326.
- Alptekin, K. (2002). *1974–1999 yılları arasında Türkiye’deki tamamlanmamış intiharların coğrafi yerleşim birimlerine ve cinsiyete göre dağılımı*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Altan, Ö. Z. (1980). *Kadın işçiler ve Türkiye’de kadın işçilerin 1475 sayılı iş kanunu ile korunması*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

- Altunış, G. M. (2000). *Yönetimde kadınlar*. Yayımlanmamış doktora tezi, Atatürk Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi, Erzurum.
- Arat, N. (1991). *Kentli kadınların iş yaşamındaki sorunları ve çözüm önerileri*, İstanbul: İ. Ü. Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi.
- Arslan, S. A. (2000). *Ders Kitaplarında Cinsiyetçilik*. Ankara: KSSGM Yayınları.
- Asan, H. T. (2006). *Ders kitaplarında cinsiyetçilik ve öğretmenlerin cinsiyetçilik algılarının saptanması*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Avcı, Y. (2009). Osmanlı devletinde Tanzimat Döneminde otoriter modernleşme ve kadının özgürleşmesi meselesi, *Ankara Üniversitesi Osmanlı Tarihi Araştırma ve Uygulama Merkezi Dergisi*, 21, 1–18.
- Aytaç, S. (1999). “Çalışma Yaşamında Kadın Ve Kariyer”, *Türkiye’de Kadın İşgücü ve Seminerleri*, İstanbul: TİSK Yayınları.
- Ayan, F. (2000). *Bayan Öğretmenlerin Yöneticilikleri ve Öğretmen Görüşleri*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- Bahadır, A. (2005). Tarihte ve günümüzde kadın. Erişim: 15. 03. 2010
<http://www.enfal.de/ev18.htm>
- Bekata, N. M. (2000). *Sağlık sektöründe kadın*. Ankara: KSSGM Yayınları.
- Berberoğlu, N. (1998). *Çalışma ekonomisi*. Eskişehir: Birlik Yayıncılık.
- Bhasin, K. (2003). *Toplumsal cinsiyet*. (Coşku, A., Çev.) İstanbul: Kadınlarla Dayanışma Vakfı Yayınları.

- Budak, G. ve Mayatürk E. (2008). Çalışma yaşamında kadına yönelik negatif ayrımcılık üzerine bir araştırma. *“İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 10 (1), 1–30.
- Can, N. (1997). Eğitim Öğretimde Etkili Öğretmen ve Yöneticinin Nitelikleri. *Türkiye Sayısal Araştırmalar Dergisi*, 1 (3).
- Cemaloğlu, N. ve Ertürk A. (2007). Öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma eylemlerinin cinsiyet yönünden incelenmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 5 (2), 345–362.
- Ciner, Ö. (2003). *Halkla ilişkiler sektöründe cinsiyete dayalı ayrımcılık*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Cole, D. A. (1987). Utility of confirmatory factor analysis in test validation research. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 55, 1019-1031
- Corby, S., Stanworth, C., Long, S. and Fox, M. (2005). *Gender and the labour market in South East England-Volume 1*. SEEDA (South East England Development Agency): Working for England’s World Class Region, The University of Greenwich.
- Çağlar, Ş. (1992). *Aile içi rol ve statünün paylaşımında çalışan kadının yeri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.
- Çakmak, R. (2001). *Kadın işgücü ve yönetim kadrolarında kadın işgücü istihdamı*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Çitçi, O. (1982). *Kadın sorunu ve Türkiye’de kamu görevlisi kadınlar*. Ankara: Sevinç Matbaası.
- Çoban, A. (2008). Atatürkçü düşünce sisteminde kadın ve eğitimi. Erişim: 12. 02. 2010 <http://www.forumnet/aturkcu-dusunce-sisteminde-kadin-ve-t3924.html>
- Çolak, Ö. F. (2005). Yeni sanayileşen ülkelerde kadının istihdamı, *İstihdam Kadın İşgücü Ve Yeni İş Kanunu Sempozyumu*, Ankara.
- Çolak, Ö. F. ve Kılıç, C. (2001). *Yeni sanayileşen bölgelerde kadın işgücü arzı: Şanlıurfa örneği*. Ankara: TİSK Yayınları.
- Çullu, S. (2009). *Türkiye’de çalışan kadınların işgücü piyasasındaki konumları ve karşılaştıkları sorunlar*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Dalkıranoglu, T. (2006). *Çalışma yaşamında kadın işgücü ve cinsiyet ayrımcılığı: konaklama işletmelerinde bir uygulama*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Eskişehir Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Damarlı, Ö. (2006). *Ergenlerde toplumsal cinsiyet rolleri, bağlanma stilleri ve benlik-kavramı arasındaki ilişkiler*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Delice, S. T. (2006). *Hemşirelik mesleği ve toplumsal cinsiyet rollerinin mesleğe etkilerinin betimlenmesi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi, Ankara.
- Demir, G. (1991). *Çalışan kadınlarda rol çatışması*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.

- Demir, Z. (1996). *Modern ve postmodern feminist akımlar*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.
- Demirbilek, S. (2007). Cinsiyet Ayrımcılığının Sosyolojik Açıdan İncelenmesi. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 44 (511), 12–27.
- Doğan, M. (2003). Türk Medeni Kanunu'nun evliliğin genel hükümleri bakımından getirdiği yenilikler, *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 52 (4), 93–129.
- Donovan, J. (2001). *Feminist Teori*. (Gevrek, M. A.; Sayılan, F.; Bora, A. Çev.) İstanbul: İletişim Yayınları.
- Dökmen, Z. Y. (2004). *Toplumsal cinsiyet-sosyal psikolojik açıklamalar*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Döner, S. (1999). Kadının aile ve çalışma yaşamındaki konumu ve içinde bulunduğu görev ikilemi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Duehr, E. E. and Bono, J. E. (2006). Man, women, and managers: are stereotypes finally changing? *Personel Psychology*, 59, 815-846.
- Ecevit, Y. (1995). *Kentsel üretim sürecinde kadın emeğinin konumu ve değişen biçimleri*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Ecevit, Y. (2003). Toplumsal cinsiyetle yoksulluk ilişkisi nasıl kurulabilir? Bu ilişki nasıl çalışılabilir? *Cumhuriyet Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 25 (4).
- Ekmekçi, Y. (2004). *Türkiye’de kadın işgücünün gelişimi ve karşılaştıkları sorunlar*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

- Erduran, A. D. (2008). Tarihsel Süreçte Türk Kadınının Sosyal Statüsü. Erişim:15.02.2010 <http://www.nuveforum.net/706-tarih-bolumu/57300-tarihsel-surecte-turk-kadininin-sosyal-statusu/>
- Erginer, A. and Şahin, R. (2008). Opinion of woman academicians in higher education about gender discrimination. *10th International Conference on Further Education In The Balkan Country, Balkan Society for Pedagogy & Education, Selcuk University Ahmet Kelesoglu Faculty of Education, Konya/Turkey.*
- Erol, M. (2008). Toplumsal cinsiyetin tutumlar üzerindeki etkisi Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 32 (2), 199–219.
- Eser, Z. (2001). Türkiye’de konaklama işletmelerinde cinsel tacizin boyutlar, *Doğu Akdeniz Üniversitesi Turizm Araştırmaları Dergisi*, 2 (1), 33–64.
- Eyüboğlu, A., Özar Ş. ve Tanrıöver H. (2000). *Kentlerde kadınların iş yaşamına katılım sorunlarının sosyo-ekonomik ve kültürel boyutları*. Ankara: KSSGM Yayınları.
- Fichter, J. (2004). *Sosyoloji Nedir*. (Çelebi, N. Çev.). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Fidan, F., İşçi Ö. ve Yılmaz T. (2006). Kadın mesleği kavramı: anlamlılığı ve içeriği. 2. *Uluslararası Kadın Araştırmaları Konferansı*, Doğu Akdeniz Üniversitesi, Gazimagusa.
- Fidan, F; İşçi, Ö. (2004), Çalışan Kadın Aslında Çalışmak İstemiyor mu? Zorunluluk mu? Gereklik mi?, *Kadın Çalışmalarında Disiplinler Arası Buluşma, Sempozyum Bildiri Metinleri*, 1. Cilt. Sayfa: 34–41.
- Gerni, M. G. (2001). İşyerinde cinsel taciz: Erzurum ilinde bankacılık sektörü üzerine bir uygulama. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi Dergisi*, 56 (3),19–46.

- Gök, F. (2004). Eğitimde cinsiyetçilik bağımsız bildiriler. *Eğitim-Sen 1. Kadın Kurultayı, Eğitim-Sen Yayınları*, Ankara.
- Gümüş, Z. (1995). *Kadınların tarihine giriş*. İstanbul: Adım Yayıncılık.
- Güner, A. (2008). *Üniversitede çalışan kadınların "kadının çalışma yaşamındaki sorunları"na yönelik algıları*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Güney, S., Gohar, R., Akıncı, S. K. and Akıncı, M. M. (2006). Attitudes Toward Women Managers In Turkey and Pakistan. *Journal of International Women's Studies*, 8 (1), 194–211.
- Hablemitoğlu, Ş. (2000). Küresel ekonominin en güçlü aktörü dünya ticaret örgütü kadın işgücünü tehdit ediyor, *Çalışma Ortamı*, 53, 14–16.
- Hakim, C. (2006). Women, careers, and work-life preferences. *British Journal of Guidance & Counselling*, 34 (3), 279–294.
- Hıdıroğlu, S. (2006). *Sağlık iş kolunda çalışan kadınların çalışma yaşamı ile ilgili sorunların değerlendirilmesi*. Yayımlanmamış doktora tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Hotar, N. (2008). Türkiye’de kadın istihdamı konuları ve pozitif eylem. *İzmir Ekonomi Üniversitesi 2.Uluslar Arası Kadın Konferansı*, İzmir.
- Izraeli, D. (1999). Sex roles. *Journal of Research*.
- İçli, G. (1996). Feminist kuramın aileye bakışı. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* (1), 53–58.
- İçli, G. ve Gönüllü M. (2001). Çalışma yaşamında kadınlar: aile ve iş ilişkileri. *Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 25 (1), 81–100.

- İlkkarcan, İ. (1998). *Kentli kadınlar ve çalışma yaşamı*. 75 Yılda Kadınlar ve Erkekler, İstanbul: Tarih Vakfı Yayınları.
- İnciroğlu, L. (2007). Çalışma hayatında kadın. Erişim: 15. 01. 2010
<http://www.lutfiinciroglu.com/>
- Jöreskog, K. and Sörbom, D. (2001). *LISREL 8.51*. Mooresville: Scientific Software.
- Jarman, J., Blackburn, R. M., Brooks, B. and Dermott, E. (1999). Gender differences at work: International variations in occupational segregation. *Sociological Research Online*, 4 (1).
- Kadın İstihdamı Zirvesi, (2006). Ankara: TİSK Yayınları
- Karakuş, G. Y. (2007). *Meslek liselerinde öğrenci ve öğretmenlerin toplumsal cinsiyet algıları ve davranışları*. Yayımlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi Kadın Çalışmaları Anabilim Dalı, Ankara.
- Karasar, N. (2005), *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Karataş, K. (2002). Özürlülere yönelik ayrımcılık ve ayrımcılıkla savaşım, *Ufkun Ötesi Bilim Dergisi*. 2 (1), 1–9.
- Kartal, C. B. (2008) II. Meşrutiyetin cumhuriyete mirası: “makbul kadınlar”. *İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, (38), 215–238.
- Kocacık, F. ve Gökkaya B. V. (2005). Türkiye’de çalışan kadınlar ve sorunları. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6 (1), 195–218.
- Koray, M., Demirbilek S. ve Demirbilek T. (2000). *Gıda işkolunda çalışan kadınların koşulları ve geleceği*. Ankara: KSSGM Yayınları.
- Koray, M. (1993). Türkiye’de çalışan kadın ve kamuda çalışma. *Kadın Eğitim Çalışanlarının Sorunları Sempozyumu*, Ankara.

- Koray, M. (1992), Çalışma yaşamında kadın gerçekleri. *Amme İdaresi Dergisi*, 25 (1), 95–112.
- Köstek, H. (2007). *Resmi ilköğretim okullarında çalışan yönetici ve öğretmen görüşlerine göre, kadın öğretmenlerin kariyer engelleri*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kurt, A. (1998). *Osmanlı Ailesi (1839–1876)*. Bursa: Uludağ Üniversitesi Basımevi.
- Kuzgun, Y. ve Sevim S. A. (2004). Kadınların çalışmasına karşı tutum ve dini yönelim arasındaki ilişki, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 37 (1), 14–27.
- Macions, J. J. (1997). *Sociology*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Marsh, H. W., Balla, J. R. and McDonald, R. P. (1988). Goodness-of-fit indexes in confirmatory factory analysis: The effects of sample size. *Psychological Bulletin*, 103 (3), 391-410.
- Mc Murray, J. E. and Career Satisfaction Study Group (2000). The work lives of women physicians, *J Gen Intern Med*, 15, 372–380.
- Osborne, K. (1993). Women's Work is Never Done, *Journey of Quality Manegement*, 5.
- Önür, N. ve Çatalcalı, A. (2002). Medya dilinin cinsiyeti: köşe yazılarında eril ve dişil sunumlarla toplumsal cinsiyetin konumlandırılması, *Maltepe Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, 1 (2).
- Özar, Ş. (2006). Erkek egemen toplum ve kadın istihdamı. *Toprak İşveren Dergisi*, (69), 1–5.

- Özdemir, Ö. (1996). *Çalışma yaşamında kadın*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Palaz, S. (2003). Türkiye'de cinsiyet ayrımcılığı analizinde neoklasik yaklaşıma karşı kurumcu yaklaşım: eşitliği sağlayıcı politika önerileri. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6 (9), 87–109.
- Savcı, İ. (1999). Toplumsal cinsiyet ve teknoloji. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 54 (1), 123–142.
- Sefer, S. R. (2006). *Üsküdar ilçesindeki okullarda çalışan bazı kadın yöneticilerin mesleklerine ilişkin beklenti ve sorunları*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Seyyar, A. (2002). *Sosyal siyaset terimleri*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Shields, N. G. (1978). Woman labor force and education.(121-128) *Economics of education* (Psacharopoulos, G. Ed.). Oxford: Pergamon Press.
- Sullivan, T. J. (2003). *Introduction to Social Problems, Sixth Edition*. Boston: Pearson Education.
- Şahin, N. D. (2002), *Çalışma yaşamında kadın yöneticiler ve Muğla örneği*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Şenol, A. (1982). *İlkel topluluktan uygar topluma*. İstanbul: Birey ve Toplum Yayınları.
- Tezcan, M. (1991). *Eğitim sosyolojisi*. Ankara: Anı Yayınları.
- TÜİK (2010). *Hanehalkı İşgücü İstatistikleri*. Ankara.
- TÜİK (2008). *Hanehalkı İşgücü Anketi*. Ankara.
- TÜİK (2008). *Eğitim İstatistikleri*. Ankara.
- TÜİK (2006). *Aile Yapısı Araştırma*. Ankara.

- Tüllük, M. S. (2006). *Türkiye’de bankacılık sektöründe kadın çalışanların sorunları: Çanakkale örneği*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Çanakkale 18 Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- Türker, N. (1997). Konaklama işletmelerinde cinsel taciz ve cinsiyet ayrımı. *Anatolia Dergisi*, 8 (1–2), 74–76.
- Uzunçarşılı, Ü. ve Uzunçarşılı A. S. (2007). Farklılıkların yönetimi ve cinsiyet ayrımcılığı: iş dünyasında kadın olmak. *İşgücünde farklılıklar yönetimi*. (Dereli, B. Ed.) İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A. Ş.
- Ünal, L. I. (1996). *Eğitim ve Yetiştirme Ekonomisi*. Ankara: Epar Yayınları.
- Ünal, I. (2003). İlköğretim okullarında “demokratik okul ortamının” oluşturulmasına kadın yöneticilerin katkısı. *Eğitim Bilim Toplum Dergisi*. 1 (2-3), 108–123.
- Wallance, R. A., Wolf A. (2004). *Çağdaş Sosyoloji Kuramları; Klasik Geleneğin Geliştirilmesi*. (Elburuz L. ve Ayas M. R. Çev.), Punto Yayıncılık, İzmir.
- Yaprak, Ş. (2003). *Kadın işgücünün istihdama etkileri: Eskişehir bölgesinde bir uygulama*. Yayımlanmamış doktora tezi, İstanbul Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi, İstanbul.
- Yaprak, P. (2006). *Feminist teorilerin sporla ilgili yaklaşımlarının Türkiye’de elit spor ekseninde analizi*. Yayımlanmamış doktora tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Yılmaz, A., Bozkurt Y. ve İzci F. (2008). Kamu örgütlerinde çalışan kadın işgörenlerin çalışma yaşamlarında karşılaştıkları sorunlar üzerine bir araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9 (2), 89–114.

Yılmaz, G. (2004) Eğitim işkolunda çalışan kadınların sorunları ve TİS talepleri bağımsız bildirimler, *Eğitim- Sen 1. Kadın Kurultayı, Eğitim-Sen Yayınları*, Ankara.

Kullanılan İnternet Kaynakları:

http://egitek.meb.gov.tr/Aok/Aok_Kitaplar/AolKitaplar/Sosyoloji_1/2.pdf

<http://www.bucaram.gov.tr/images2/img/290/File/meslek/kitaplar/Ogretmenlik%20Meslegini%20Taniyalim/giris.htm>

<http://www.anayasa.gen.tr/1982ay.htm>

<http://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k4857.html>

<http://www.ksgm.gov.tr/Pdf/egitim.pdf>

http://ymhhd.org.tr/Dorduncu_Bolum/calisma_hayati.html

<http://www.yoneticimiz.com/d/4063/bilim-egitim/kadn-retmenler-de.html>

http://www.ksgm.gov.tr/uluslararasi_Belgeler.php

<http://www.bmkadinhaklari.org/unjp/web/gozlem.aspx?sayfaNo=33>

<http://www.tisk.org.tr/duyurular.asp?ayrinti=True&id=1691>

<http://www.tuik.gov.tr/>

EKLER:

EK:1 KADIN ÖĞRETMENLERİN ÇALIŞMA YAŞAMI ANKETİ
(UYGULANAN)

EK: 2 KADIN ÖĞRETMENLERİN ÇALIŞMA YAŞAMI ANKETİ (FAKTÖR
ANALİZİ YAPILAN)

EK: 3 ARAŞTIRMA İZİNİ

EK: 1 KADIN ÖĞRETMENLERİN ÇALIŞMA YAŞAMI ANKETİ

(UYGULANAN)

EK: 2

KADIN ÖĞRETMENLERİN ÇALIŞMA YAŞAMI ANKETİ

Değerli Katılımcı,

“Kadın Öğretmenlerin Çalışma Yaşamı”nu konu edinen bu araştırma, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri (BAP) Komisyonu’na desteklenen bir yüksek lisans tez çalışmasıdır. Çalışmanın amacı, kadın öğretmenlerin çalışma yaşamına ilişkin okul yöneticisi ve öğretmen görüşlerinin belirlenmesidir.

Anket iki bölüm halinde düzenlenmiştir. Lütfen her maddenin karşısına size en uygun olan seçeneği işaretleyiniz. Hiçbir maddeyi boş bırakmamaya özen gösteriniz. Toplanan bilgiler sadece bilimsel amaçlı kullanılacağı için, isminizi yazmanıza gerek yoktur. Katılmaktan dolayı teşekkürler.

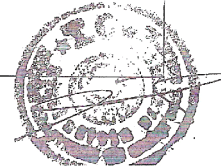
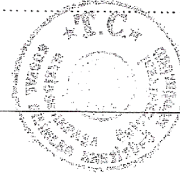
Yrd. Doç. Dr. Aysun ERGİNER
Gaziosmanpaşa Üniversitesi
Eğitim Fakültesi
Öğretim Üyesi

Sibel GÜDÜL
Gaziosmanpaşa Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı
Yüksek Lisans Öğrencisi

BÖLÜM-I
KİŞİSEL BİLGİLER:

Bu bölümde kişisel bilgilere ilişkin sorular yer almaktadır. Lütfen tercih ettiğiniz seçeneği “X” işareti ile belirtiniz ya da ilgili boşluğu doldurunuz.

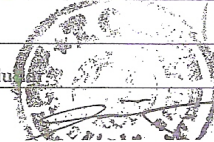
1- Cinsiyetiniz: () Kadın () Erkek	Evliyseniz: 8- Eşiniz çalışıyor mu? () Evet () Hayır
2- Öğrenim Durumunuz: () Önlisans (Yüksekokul): () Lisans (Fakülte): () Yüksek Lisans (Enstitü): () Diğer (Belirtiniz):.....	9- Kaç Çocuğunuz Var? () Yok () Bir () İki () Üç () Diğer:.....
3- Göreviniz: () Müdür () Müdür Yardımcısı () Öğretmen	Evliyseniz ya da evli olsaydınız; 10- Eşinizin Çalışması Konusundaki Tutumunuz Ne Olurdu? () Maddi durumum ne olursa olsun çalışmasını istemem () Maddi durumum ne olursa olsun çalışmasını isterim () Kendisi isterse çalışabilir
4- Branşınız:	11- Çalışma yaşamınız boyunca iş yerinizde şiddete maruz kaldınız mı? () Evet () Hayır
5- Mesleki Kıdeminiz: () 1-10 yıl () 11-20 yıl () 21-30 yıl () 31 yıl ve üstü	11. Soruya cevabınız evet ise; 12- Maruz kaldığınız şiddetin türü neydi? () Dolaylı Şiddet (dedikodu vb.) () Fiziksel Şiddet () Sözel Şiddet () Diğer:
Okul yöneticiyseniz; 6- Yöneticilikteki Kıdeminiz: () 1-10 yıl () 11-20 yıl () 21-30 yıl () 31 yıl ve üstü	13- Size kim tarafından şiddet uygulandı? () Müdür () Meslektaş () Veli () Öğrenci () Diğer:
7- Medeni Durumunuz: () Bekar () Evli	14- Mecbur kaldığınızda şiddet uygular mısınız?



BÖLÜM-II
KADIN ÖĞRETMENLERİN ÇALIŞMA YAŞAMI

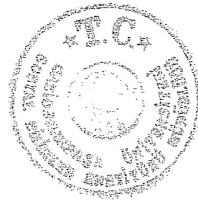
Aşağıda kadın öğretmenlerin çalışma yaşamına yönelik düşünceleri yansıtan maddeler bulunmaktadır. Sizden istenen düşüncelere ne derece katıldığınızı düzeylerden birini işaretleyerek belirtmenizdir.

Kadın Öğretmenlerin Çalışma Yaşamına Yönelik Düşünceler	Hiç Katılmıyorum	Az Katılıyorum	Orta Düzeyde Katılıyorum	Çok Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
- Kadın öğretmenlerin yasal izinleri dışında işe devamsızlık oranları, erkek öğretmenlerden yüksektir.					
- Eylili kadın öğretmenlerin yasal izinleri dışında işe devamsızlık oranları, bekar kadın öğretmenlerden yüksektir.					
- Çocuk sahibi olan kadın öğretmenlerin yasal izinleri dışında işe devamsızlık oranları, çocuk sahibi olmayan kadın öğretmenlerden yüksektir.					
- Kadın öğretmenlerin regl, hamilelik, doğum yapma gibi durumları görevlerini aksatmalarına neden olur.					
- Okul yöneticilerinin erkek öğretmenlere güvenleri, kadın öğretmenlerden yüksektir.					
- Okul yöneticilerinin kadın öğretmenlere olan güvenleri, kıdemleri yükseldikçe artar.					
- Kadın öğretmenlerin "kadın" olmalarından dolayı bir ayrıcalık beklentileri vardır.					
- Kadın öğretmenlerin aileleriyle ilgili sorumlulukları azaldığında (çocuk büyütme vb.) erimlilikleri artar.					
- Kadın öğretmenler öğrencileriyle iyi iletişim kurarlar.					
6- Kadın öğretmenler sınıf yönetiminde <u>başarısızdırlar.</u>					
1- Kadın öğretmenler çalışma yaşamı dışındaki sorunlarını, çalışma yaşamına yansıtırlar.					
2- Kadın öğretmenler zorunlu derslerinin dışında derse girmek <u>istemezler.</u>					
3- Kadın öğretmenlerin bir sorunla karşılaştıklarında ağlamaları, sorunu çözememelerine neden olur.					
4- Kadın öğretmenler kurum içerisinde <u>uyumsuzdurlar.</u>					
5- Kadın öğretmenler kıskançtırlar.					
6- Öğretmenlik kadınlara yakışan bir meslektir.					
7- Kadın öğretmenler sistemli çalışırlar.					
8- Okullarda sunuculuk yapma, kermes hazırlama, sergi açma vb. görsel açıdan önemli görevlere kadın öğretmenler uygundur.					
9- Kadın öğretmenler nöbetlerde sorun yaratırlar.					
0- Eşleri çalıştıkları kurumda yönetici olan kadın öğretmenler ayrıcalıklı olurlar.					



Kadın Öğretmenlerin Çalışma Yaşamına Yönelik Düşünceler	Hiç Katılmıyorum	Az Katılmıyorum	Orta Düzeyde Katılmıyorum	Çok Katılmıyorum	Tamamen Katılmıyorum
1- Eşleri ile aynı okulda çalışan kadın öğretmenler ayrıcalıklı olurlar.					
2- Okulda olumlu (sıcak) atmosfer oluşturmada kadın öğretmenler etkilidir.					
3- Kadın öğretmenler ders dışı zamanlarını okulda geçirmek istemezler.					
4- Kadın öğretmenler öğrenci velileriyle iyi iletişim kurarlar.					
5- Kadın öğretmenler yöneticilerle iyi iletişim kurarlar.					
6- Kadın öğretmenler yönetsel görevlerden kaçınırlar.					
7- Kadın öğretmenler yönetsel görevler üstlendiklerinde başarılı olurlar.					
8- Okulda oluşturulan çalışma gruplarında kadın öğretmenlerin bulunduğu gruplarda çalışmak eyiflidir.					
9- Kadın öğretmenler alandaki bilimsel gelişmeleri izleyerek çalışma yaşamında uygularlar.					
10- Kadın öğretmenler okulun tanıtımında etkilidirler.					
1- Kadın öğretmenler teknolojiyi rahat kullanırlar.					
2- Okulun tamaratı ve yenilenmesinde kadın öğretmenler aktiftirler.					
3- Kadın öğretmenler çalışma yaşamında cinsiyetlerini ön plana çıkararak işlerini kolaylaştırırlar.					
4- Kadın öğretmenler çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunlarla baş edebilirler.					

Teşekkürler...



EK: 2 KADIN ÖĞRETMENLERİN ÇALIŞMA YAŞAMI ANKETİ

(FAKTÖR ANALİZİ YAPILAN)

KADIN ÖĞRETMENLERİN ÇALIŞMA YAŞAMI ANKETİ

Değerli Katılımcı;

“Kadın Öğretmenlerin Çalışma Yaşamı”nu konu edinen bu araştırma, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri (BAP) Komisyonu’nca desteklenen bir yüksek lisans tez çalışmasıdır. Çalışmanın amacı, kadın öğretmenlerin çalışma yaşamına ilişkin okul yöneticisi ve öğretmen görüşlerinin belirlenmesidir. Anket iki bölüm halinde düzenlenmiştir. Lütfen her maddenin karşısına size en uygun olan seçeneği işaretleyiniz. Hiçbir maddeyi boş bırakmamaya özen gösteriniz. Toplanan bilgiler sadece bilimsel amaçlı kullanılacağı için, isminizi yazmanıza gerek yoktur. Katkılarınızdan dolayı teşekkürler.

Yrd. Doç. Dr. Aysun ERGİNER

Gaziosmanpaşa Üniversitesi

Eğitim Fakültesi

Öğretim Üyesi

Sibel GÜDÜL

Gaziosmanpaşa Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı

Yüksek Lisans Öğrencisi

BÖLÜM-I

KİŞİSEL BİLGİLER

Bu bölümde kişisel bilgilere ilişkin sorular yer almaktadır. Lütfen tercih ettiğiniz seçeneği “X” işareti ile belirtiniz ya da ilgili boşluğu doldurunuz.

<p>1- Cinsiyetiniz: <input type="checkbox"/> Kadın <input type="checkbox"/> Erkek</p> <p>2- Öğrenim Durumunuz: <input type="checkbox"/> Önlisans (Yüksekokul): <input type="checkbox"/> Lisans (Fakülte): <input type="checkbox"/> Yüksek Lisans (Enstitü): <input type="checkbox"/> Diğer (Belirtiniz):.....</p> <p>3- Göreviniz: <input type="checkbox"/> Müdür <input type="checkbox"/> Müdür Yardımcısı <input type="checkbox"/> Öğretmen</p> <p>4- Branşınız: </p> <p>5- Mesleki Kıdeminiz: <input type="checkbox"/> 1-10 yıl <input type="checkbox"/> 11-20 yıl <input type="checkbox"/> 21-30 yıl <input type="checkbox"/> 31 yıl ve üstü</p> <p style="text-align: center;">Okul yöneticiyseniz;</p> <p>6- Yöneticilikteki Kıdeminiz: <input type="checkbox"/> 1-10 yıl <input type="checkbox"/> 11-20 yıl <input type="checkbox"/> 21-30 yıl <input type="checkbox"/> 31 yıl ve üstü</p> <p>7- Medeni Durumunuz: <input type="checkbox"/> Bekar <input type="checkbox"/> Evli</p> <p style="text-align: center;">Evliyseniz:</p> <p>8- Eşiniz Çalışıyor mu? <input type="checkbox"/> Evet <input type="checkbox"/> Hayır</p>	<p>9- Kaç Çocuğunuz Var? <input type="checkbox"/> Yok <input type="checkbox"/> Bir <input type="checkbox"/> İki <input type="checkbox"/> Üç <input type="checkbox"/> Diğer:.....</p> <p>Evliyseniz ya da evli olsaydınız;</p> <p>10- Eşinizin Çalışması Konusundaki Tutumunuz Ne Olurdu? <input type="checkbox"/> Maddi durumum ne olursa olsun çalışmasını istemem <input type="checkbox"/> Maddi durumum ne olursa olsun çalışmasını isterim <input type="checkbox"/> Kendisi isterse çalışabilir</p> <p>11- Çalışma yaşamınız boyunca iş yerinizde şiddete maruz kaldınız mı? <input type="checkbox"/> Evet <input type="checkbox"/> Hayır</p> <p style="text-align: center;">11. Soruya cevabınız evet ise;</p> <p>12- Maruz kaldığınız şiddetin türü neydi? <input type="checkbox"/> Dolaylı Şiddet (dedikodu vb.) <input type="checkbox"/> Fiziksel Şiddet <input type="checkbox"/> Sözel Şiddet <input type="checkbox"/> Diğer:</p> <p>13- Size kim tarafından şiddet uygulandı? <input type="checkbox"/> Müdür <input type="checkbox"/> Meslektaş <input type="checkbox"/> Veli <input type="checkbox"/> Öğrenci <input type="checkbox"/> Diğer:</p> <p>14- Mecbur kaldığımızda şiddet uygular mısınız?</p>
--	--

BÖLÜM-II
KADIN ÖĞRETMENLERİN ÇALIŞMA YAŞAMI

Aşağıda kadın öğretmenlerin çalışma yaşamına yönelik düşünceleri yansıtan maddeler bulunmaktadır. Sizden istenen bu düşüncelere ne derece katıldığınızı düzeylerden birini işaretleyerek belirtmenizdir.

Kadın Öğretmenlerin Çalışma Yaşamına Yönelik Düşünceler	Hiç Katılmıyorum	Az Katılıyorum	Orta Düzeyde Katılıyorum	Çok Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
TOPLUMSAL CİNSİYET					
1- Kadın öğretmenlerin yasal izinleri dışında işe devamsızlık oranları, erkek öğretmenlerden yüksektir.					
2- Evli kadın öğretmenlerin yasal izinleri dışında işe devamsızlık oranları, bekar kadın öğretmenlerden yüksektir.					
3- Çocuk sahibi olan kadın öğretmenlerin yasal izinleri dışında işe devamsızlık oranları, çocuk sahibi olmayan kadın öğretmenlerden yüksektir.					
4- Kadın öğretmenlerin regl, hamilelik, doğum yapma gibi durumları görevlerini aksatmalarına neden olur.					
5- Kadın öğretmenlerin aileleriyle ilgili sorumlulukları azaldığında (çocuk büyütme vb.) verimlilikleri artar.					
ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADIN ÖĞRETMENLERE İLİŞKİN OLUMLU GÖRÜŞ					
6- Kadın öğretmenler alandaki bilimsel gelişmeleri izleyerek çalışma yaşamında uygularlar.					
7- Kadın öğretmenler öğrenci velileriyle iyi iletişim kurarlar.					
8- Kadın öğretmenler okulun tanıtımında etkilidirler.					
9- Okulda oluşturulan çalışma gruplarında kadın öğretmenlerin bulunduğu gruplarda çalışmak keyiflidir.					
10- Kadın öğretmenler sistemli çalışırlar.					
11- Kadın öğretmenler yönetsel görevler üstlendiklerinde başarılı olurlar.					
12- Kadın öğretmenler teknolojiyi rahat kullanırlar.					
13- Okulda olumlu (sıcak) atmosfer oluşturmada kadın öğretmenler etkilidir.					

Kadın Öğretmenlerin Çalışma Yaşamına Yönelik Düşünceler (Devam)	Hiç Katılmıyorum	Az Katılıyorum	Orta Düzeyde Katılıyorum	Çok Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADIN ÖĞRETMENLERE İLİŞKİN OLUMLU GÖRÜŞ (DEVAM)					
14- Kadın öğretmenler yöneticilerle iyi iletişim kurarlar.					
15- Kadın öğretmenler öğrencileriyle iyi iletişim kurarlar.					
16- Kadın öğretmenler çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunlarla baş edebilirler.					
17- Öğretmenlik kadınlara yakışan bir meslektir.					
ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADIN ÖĞRETMENLERE İLİŞKİN OLUMSUZ GÖRÜŞ					
18- Kadın öğretmenlerin “kadın” olmalarından dolayı bir ayrıcalık beklentileri vardır.					
19- Kadın öğretmenler sınıf yönetiminde başarısızdırlar.					
20- Kadın öğretmenler çalışma yaşamı dışındaki sorunlarını, çalışma yaşamına yansıtırlar.					
21- Kadın öğretmenlerin bir sorunla karşılaştıklarında ağlamaları, sorunu çözememelerine neden olur.					
22- Kadın öğretmenler kurum içerisinde uyumsuzdurlar.					
23- Kadın öğretmenler kıskançtırlar.					
24- Kadın öğretmenler nöbetlerde sorun yaratırlar.					
25- Kadın öğretmenler çalışma yaşamında cinsiyetlerini ön plana çıkararak işlerini kolaylaştırırlar.					

Teşekkürler...

EK: 3 ARAŞTIRMA İZİNİ

T.C.
MILLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI
Eğitimi Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığı

Sayı : B.08.0.EGD.0.33.05.311- 266 / 2620
Konu : Araştırma İzni

12./10/2009

GAZİOSMANPAŞA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

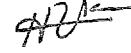
İlgi : a) 01.10.2009 tarih ve B.30.2.GOÜ.0.70.00.00-3270/5694 sayılı yazı
b) 28.02.2007 tarih ve B.08.0.EGD.0.33.05.311-311/1084 sayılı Makam Onayı ile Uygulamaya Konulan "Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurumlarda Yapılacak Araştırma ve Araştırma Desteğine Yönelik İzin ve Uygulama Yönergesi

Üniversiteniz Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Sibel GÜDÜL'ün "Kadın Öğretmenlerin Çalışma Yaşamına Yönelik Okul Yöneticisi ve Öğretmen Görüşlerinin Değerlendirilmesi" konulu araştırmasında kullanılacak veri toplama araçlarının Eskişehir ve Tokat illerindeki ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlere uygulama izni talebi incelenmiştir.

Üniversiteniz tarafından kabul edilen onaylı bir örneği Bakanlığımızda muhafaza edilen (3 sayfa-48 sorudan oluşan) veri toplama araçlarının Eskişehir ve Tokat illerindeki ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlere uygulanmasında bir sakınca görülmemektedir.

İlgi (b) Yönergenin 5. Maddesinin (o) bendi uyarınca taahhütnamenin ve araştırmanın bitiminde sonuç raporunun iki örneğinin Bakanlığımıza gönderilmesi gerekmektedir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.



Dr. Halil Rahman AÇAR
Bakan a.
Daire Başkanı

EK :
1- Veri Toplama Aracı (1 Adet-3 Sayfa)
2- Okul Listesi (1 Adet-3 Sayfa)



GMK. Bulvarı No:109
06570 Maltepe/ANKARA
Tel : 0 312 230 36 44
Faks : 0 312 231 62 05
earged@meb.gov.tr | earged.meb.gov.tr



www.egitimadestek.meb.gov.tr



www.heydudisicilik.org



www.bilgisayarliagilme.donuzak.org