

**GAZİ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
BÜRO YÖNETİMİ EĞİTİMİ ANABİLİM DALI**

**ORTAÖĞRETİM KURUMLARINDA
YÖNETİCİ POZİSYONUN KADIN İSTİHDAMI VE YAŞANILAN
SORUNLARI İÇEREN BİR UYGULAMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**Hazırlayan
Gülsüm ALICI**

ANKARA- 2008

**GAZİ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
BÜRO YÖNETİMİ EĞİTİMİ ANABİLİM DALI**

**ORTAÖĞRETİM KURUMLARINDA
YÖNETİCİ POZİSYONUN KADIN İSTİHDAMI VE YAŞANILAN
SORUNLARI İÇEREN BİR UYGULAMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**Hazırlayan
Gülsüm ALICI**

**Danışman
Prof. Dr. Sezer KORKMAZ**

ANKARA- 2008

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

Gölsüm ALICI'nın "Ortaöğretim Kurumlarında Yönetici Pozisyonun Kadın İstihdamı ve Yaşanılan Sorunları İçeren Bir Uygulama" başlıklı tezi 18/09/2008 tarihinde, jürimiz tarafından Büro Yönetimi ve Eğitimi Anabilim Dalında Yüksek Lisans Yeterlik Tezi olarak kabul edilmiştir.

Adı Soyadı

İmza

Üye (Tez Danışmanı): Prof. Dr. Sezer KORKMAZ

.

Üye: Prof. Dr. Dilaver TENGİLİMOĞLU

.....

Üye: Yrd. Doç. Dr. Güler SAĞLAM ARI

.....

ÖNSÖZ

Bu araştırma ile Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı olarak eğitim öğretim faaliyetlerini sürdüren “Orta Öğretim Kurumları”nda görev yapan kadın yöneticilerin profilleri ve yöneticilik kadrolarında karşılaştıkları sorunlar ile yönetici pozisyonundaki kadınlara kadın ve erkek yöneticilerin bakış açıları ortaya konulmuştur.

Araştırma beş bölümden oluşmuştur. Birinci bölüm olan giriş kısmında araştırmanın problemi, amacı, önemi, varsayımları, sınırlılıkları ve araştırmanın çerçevesini belirleyen kavramların tanımları ile ilgili bilgiler verilmiştir. İkinci bölümde, araştırmanın yöntemi açıklanmış ve bölüm içerisinde araştırmanın modeli, evren ve örneklem seçimi, veri toplama yöntemi ve verilerin analizi hakkında bilgiler verilmiştir. Üçüncü bölümde istidam, Türkiye’de uygulanan istihdam politikaları, kadın istihdamının Dünya’da, AB ülkelerinde ve Türkiye’deki durumu ile yöneticilik kavramı, yönetim kadrolarında kadın istihdamı ve Türk Milli Eğitim sektörü içerisinde kadının durumu ile ilgili kuramsal bilgilere ve ilgili yayınlara yer verilmiştir. Dördüncü bölümde araştırma sonucu elde edilen bulgu ve yorumlara yer verilmiştir. Beşinci ve son bölümde ise araştırma sonuçları ve öneriler yer almaktadır.

Anahtar kelimeler: İstihdam, Kadın istihdamı, Yönetim, Yönetici, Yönetim Kadrolarında Kadın, Eğitim Kadrolarında Kadın.

TEŞEKKÜR

Bu çalışmanın gerçekleşmesine katkılarından dolayı, aşağıda adı geçen kişilere içtenlikle teşekkür ederim.

Başta, Sayın **Prof. Dr. Sezer KORKMAZ**, çalışmam süresince bilgi ve deneyimleriyle tez danışmanım olarak bu çalışmaya yol gösterici değerli katkılarda bulunmuştur. Bundan dolayı kendisine en içten saygı ve teşekkürlerimi sunarım.

Bu araştırma sürecince benden desteklerini esirgemeyen DPT Eğitim Uzmanı Sayın **Filiz ŞAHİN**'e tüm içtenliğimle teşekkür ederim.

Çalışmamda bana göstermiş oldukları anlayış ve desteklerinden dolayı aileme ve arkadaşlarıma çok teşekkür ederim.

ÖZET

ORTAÖĞRETİM KURUMLARINDA YÖNETİCİ POZİSYONUN KADIN İSTİHDAMI VE YAŞANILAN SORUNLARI İÇEREN BİR UYGULAMA

ALICI, Gülsüm

Yüksek Lisans, Büro Yönetimi ve Eğitimi Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Sezer KORKMAZ

Haziran – 2008

Araştırmada, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı orta öğretim kurumlarında çalışan kadın yöneticilerin oranı ve kadınların yöneticilik esnasında karşılaştıkları sorunlar belirlenmeye çalışılmıştır.

Araştırma evrenini, Ankara Altındağ, Keçiören ve Çankaya ilçelerinde 2007-2008 Eğitim Öğretim yılında Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı faaliyet sürdüren ortaöğretim kurumlarında çalışan yöneticiler oluşturmuştur. Süre ve ekonomik kısıtlılıklar göz önünde bulundurularak örnekleme üç ilçedeki ortaöğretim kurumlarında müdür ve müdüryardımcısı olarak görev yapan 150 kişi alınmıştır. Yöneticilerin görüşlerinin alınmasında anket formu kullanılmıştır. Anket formlarıyla elde edilen bilgiler SPSS programı ile analiz edilmiştir. Katılımcıların demografik ve mesleki bilgileri frekans ve yüzde olarak hesaplanmıştır. Katılımcıların, kadının yönetim kadrolarında yer almasına ilişkin görüşlerinin hesaplanmasında Kruskal-Wallis ve Mann-Whitney U testi gibi non parametrik testler kullanılmıştır. Araştırmada anlamlılık düzeyi 0,05 olarak kabul edilmiştir.

Araştırma sonucunda;

1) Katılımcıların % 51'i bir "kadının öncelikli görevinin evi ve ailesine karşıdır" görüşüne katılmazken % 43,8'i bu görüşü desteklemiştir. Tüm katılımcıların % 88,4'ü ailenin maddi yapısını güçlendirmek için kadının çalışması gerektiği görüşüne katıldığını ifade ederken % 60'ı çalışan kadınların eşlerinin kariyer elde edebilmesi için her türlü özveriye göstermesi gerektiğini bildirmişlerdir.

2) Kadın işgücünün yönetim kadrolarında yer almasına ilişkin görüşlerin bireylerin, demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediğine bakılmış ve cinsiyet ile mesleki kıdem bakımından farklılık bulunurken medeni duruma göre farklılık bulunamamıştır.

3) Cinsiyetten kaynaklanan özellikler ve toplumsal düzenin kadına yüklediği eş ve annelik görevlerinin yöneticilik makamının gerektirdiği becerilerle uyuma düzeyine bakış açısının cinsiyetler arasında farklılık düzeyine bakılmış ve kadınlarla erkeklerin görüşlerinde farklılık bulunmuştur.

4) Yöneticilik makamına atanmada mevzuatın cinsiyet açısından ayrımcılık rolünün bulunup bulunmadığına sorulmuş ve iki grubun görüşleri arasında fark bulunamamıştır.

ABSTRACT

AN APPLICATION EMPLOYMENT OF WOMEN IN MANAGERIAL POSITION IN HIGH SCHOOLS AND THE PROBLEMS FACED

ALICI, Gülsüm

Master Programme, Office Management and Education Department

Thesis Counsellor: Prof. Dr. Sezer KORKMAZ

July – 2008

In this study, it has been aimed to determine ideas on the problems faced by women in the managerial position in the high schools under the Ministry of National Education.

The population of the research consists of those who work in the high schools affiliated to the Ministry of National Education and continue their education in Ankara; Altındağ, Keçiören and Çankaya counties in 2007-2008 academic year. The sampling was made in the research by considering the duration and economical restrictions. 150 persons as principle or vice- principle in the defined schools in these three counties were included in the sampling. A questionnaire was used for taking the opinion of the administrators on the issue. The data gained through the questionnaire were analysed by means of SPSS program and the demographic and Professional information of the persons were revealed in terms of frequency and percentile. Non- pragmatic tests such as Kruskal-Wallis and Mann-Whitney U were used for the data about the administrators' opinion on women's taking employment as manager. The level of significance in research has been accepted as 0,05.

At the end of the research, it has been determined that;

1) Although 51 % of the participants do not think that the prior duty of a women is her responsibilities against her family, 43,8 % of participants support this idea. While 88,4 of the participant think that working of women is a must for strengthening the financial structure of the family, 60% of the same group think that women should make self-sacrifice for making it possible for their husband to make carrier.

2) It was researched weather the viewpoints about employment of women in the managerial position show differences in accordance with the factors of sex, profession seniority and marital status, and it was determined that although there were differences between the viewpoints about the sex and professional seniority, there was not any difference about the marital status.

3) It has been determined that there is not any difference between the viewpoints regarding weather wifehood and motherhood which originate from womanhood comply with the requirements needed by the managerial position, and that women and men think differently about this issue.

4) It has been researched whether a role of the regulation or the differences between the viewpoints has an effect on women's facing discrimination when they were on the way of promotion to the managerial position, and any difference was not determined regarding this viewpoint between the genders.

İÇİNDEKİLER

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI.....	i
ÖNSÖZ.....	ii
TEŞEKKÜR.....	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT.....	v
İÇİNDEKİLER.....	vi
TABLolar VE ŞEKİLLER LİSTESİ	viii
BİRİNCİ BÖLÜM	1
1.GİRİŞ.....	1
1.1.ARAŞTIRMANIN PROBLEMİ	2
1.2.ARAŞTIRMANIN AMACI.....	3
1.3.ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ	5
1.4.ARAŞTIRMANIN VARSAYIMLARI	6
1.5.ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI	7
1.5.1.Kavramsal Sınırlılıklar.....	7
1.5.2.Yöntemsel Sınırlılıklar.....	9
İKİNCİ BÖLÜM.....	11
2. KURAMSAL VE KAVRAMSAL ÇERÇEVE	11
2.1. İSTİHDAM.....	11
2.1.1.TÜRKİYE’DE UYGULANAN İSTİHDAM POLİTİKALARI	13
2.1.2.KADIN İSTİHDAMI.....	14
2.1.3.TARİHSEL SÜREÇ İÇİNDE KADIN İSTİHDAMI	15
2.1.3.1.Sanayi Devrimi Öncesinde Kadının İşgücüne Katılımı	16
2.1.3.2.Sanayi Devriminden Sonra Kadın İstihdamı.....	17
2.1.3.3.Günümüzde Kadın İstihdamı.....	18
2.1.4.TÜRKİYE’DE KADIN İSTİHDAMI	22
2.1.5.KADIN İSTİHDAMININ SEKTÖREL DAĞILIMI	28
2.1.5.1.AB Ülkelerinde Kadın İstihdamının Sektörel Dağılımı.....	29
2.1.5.2.Türkiye’de Kadın İstihdamının Sektörel Dağılımı.....	31
2.2. YÖNETİMDE KADIN.....	33
2.2.1.GEÇMİŞTE KADIN YÖNETİCİLER	36
2.2.2.DÜNYADA KADIN YÖNETİCİLER.....	36
2.2.3.TÜRKİYE’DE KADIN YÖNETİCİLER.....	40
2.2.3.1. İslamiyet Öncesi Dönemde Türk Kadını.....	41
2.2.3.2. Osmanlı Döneminde Türk Kadını	43
2.2.3.3. Cumhuriyet Döneminde Türk Kadını	45
2.3. KADIN EĞİTİMİ VE EĞİTİM SEKTÖRÜNDE KADIN.....	50
2.3.1. KADIN EĞİTİMİ.....	50
2.3.2. EĞİTİM SEKTÖRÜNDE KADIN İSTİHDAMI.....	57
2.3.3. MEB EĞİTİM KURUMLARI YÖNETİCİLERİNİN ATAMA VE YER DEĞİTİRME YÖNETMELİĞİ.....	58
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM.....	60
3. YÖNTEM	60
3.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ	61
3.2. EVREN VE ÖRNEKLEM	62
3.3. VERİLERİN TOPLANMASI	63

3.4. VERİLERİN ANALİZİ.....	64
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM.....	66
4. ALAN VERİLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ.....	66
4.1. BULGULAR VE YORUMLAR.....	66
4.1.1. Deneklerin Kişisel Özelliklerine İlişkin Bulgular	66
4.1.2. Sorunu Tespit Etmeye Yönelik Alt Problemlere İlişkin Bulgular ve Araştırma Hipotezlerinin İncelenmesi.....	68
4.1.2.1. Yönetici Kadrolarında Yer Almaya İlişkin Görüşler	73
4.1.2.2. Kadın İşgücünün Yönetim Sürecinde Yer Almasına İlişkin Görüşlerin Demografik Yapıya Göre Değerlendirilmesi.....	79
4.1.2.3. Yönetim Süreci Gereklerinin Kadın Yöneticinin Sorunlarını Artırmasına Etkisi.....	87
4.1.2.4. Bireylerin Cinsiyetinden Kaynaklanan Özelliklerin Yöneticilik Makamının Gerektirdiği Becerilere Etkisi	91
4.1.2.5. Eş ve Annelik Görevlerinin Yönetici Olarak İstihdam Edilen Kadının Mesleki Başarı Düzeyine Etkisi	96
4.1.2.6. Bireylerin Yöneticilik Makamına Atanmasında Mevzuatın Rolü	99
4.1.2.7. Cinsiyetin Yöneticilik Makamında Çalışan Öğretmenlerin Mesleki Başarılarına Etkisi	102
4.1.2.8. Geleneksel Anlayış Yapısının Yönetici Kadrolarında Çalışan Bireylerin Ayrımcılığa Maruz Kalmasındaki Rolü	104
BEŞİNCİ BÖLÜM.....	109
5. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	109
5.1. SONUÇ.....	110
5.2. ÖNERİLER.....	112
KAYNAKÇA.....	114
EKLER	120

TABLOLAR VE ŞEKİLLER LİSTESİ

Tablo No	Tablo İsmi	Sayfa No
Şekil 1	Araştırma Süreci.....	61
Tablo 1	15 AB Ülkesinde Kadın İstihdamı Göstergeleri.....	21
Tablo 2	Doğu Avrupa Ülkelerinde Kadın İstihdamı.....	22
Tablo 3	AB, A.B.D, Japonya Ve Türkiye’de 15-65 Yaş Kadın İstihdamı.....	24
Tablo 4	Kadının Eğitim Durumu İle İstihdam Edilebilirliği Arasındaki İlişki...	27
Tablo 5	Bazı Avrupa Birliği Ülkelerinde Kadının Ekonomik Faaliyetlere Katılım Düzeyleri.....	30
Tablo 6	AB Ülkelerinde (15) Kadın İşgücünün Sektörel Dağılımı.....	30
Tablo 7	OECD Ülkelerinde Kadın İstihdamının Sektörel Dağılımı.....	31
Tablo 8	Yıllar İtibarıyla Türkiye’de Kadın İstihdamının Sektörel Dağılımı....	33
Tablo 9	A.B.D.’de Bazı İş Kollarında Kadın ve Erkek Yönetici Oranı.....	35
Tablo 10	OECD Ülkelerinde Yönetici Pozisyonunda Çalışanların Oranları.....	40
Tablo 11	Türkiye’de Üst Düzey Kadın Yöneticiler ve Oranları.....	47
Tablo 12	Öğretim Yılı Ve Eğitim (5 Yıllık Zorunlu Eğitim) Seviyesine Göre Okullaşma Oranı.....	54
Tablo 13	Öğretim Yılı Ve Eğitim (8 Yıllık Zorunlu Eğitim) Seviyesine Göre Okullaşma Oranı.....	54
Tablo 14	Kırsal Ve Kentsel Alana Göre Kadınların Eğitim Oranı.....	55
Tablo 15	Bölgelere Göre Kadın Eğitim Oranı.....	55
Tablo 16	Yüksek Öğrenimi Bitiren Kadın Ve Erkek Sayısı.....	56
Tablo 17	Ankete Cevap Veren Yöneticilere Ait Demografik Bilgiler.....	67
Tablo 18	Ortaöğretim Kurumu Yöneticilerinin Genel Yöneticilikle İle İlgili İfadeler Katılım Dereceleri	69
Tablo 19	Kadınların Ortaöğretim Kurumları Yönetim Kadrolarında İstihdam Edilmesi İle İlgili İfadeler Katılım Dereceleri	72
Tablo 20	Kadın ve Erkeklerin Yönetici Kadrolarında Yer Almaya İlişkin Görüşleri.....	74
Tablo 21	Ortaöğretim Kurumlarında Yönetici Kadrolarında Yer Almaya İlişkin Kadınlar ve Erkeklerle Ait Görüşlerin Farklılık Düzeyi	77
Tablo 22	Kadın İşgücünün Yönetim Sürecinde Yer Almasına İlişkin Görüşlerin Demografik Yapıya Göre Değerlendirilmesi	79
Tablo 23	Kadın İşgücünün Yönetim Sürecinde Yer Almasına İlişkin Olarak Kadın ve Erkek Görüşlerinin Farklılık Düzeyi.....	82
Tablo 24	Kadın İşgücünün Yönetim Sürecinde Yer Almasına İlişkin Görüşlerin Bireylerin Medeni Duruma Göre Farklılık Düzeyi.....	83
Tablo 25	Kadın İşgücünün Yönetim Sürecinde Yer Almasına İlişkin Görüşlerin Bireylerin Mesleki Kıdemine Göre Farklılık Düzeyi	85
Tablo 26	Yönetim Süreci Gereklilerinin Kadın Yöneticinin Sorunlarını Artırmasına Etkisi.....	87

Tablo 27	Yönetici Olarak İstihdam Edilen Kadın Açısından İş Sürecinin Gerekleriyle Yönetim Sürecinde Karşılaştıkları Sorunların İlişkisi.....	89
Tablo 28	Yönetici Konumunda Çalışan Bireylerin Cinsiyetinden Kaynaklanan Özelliklerinin Yöneticilik Makamının Gerektirdiği Becerilere Etkisine Yönelik Görüşler	91
Tablo 29	Yönetici Konumunda Çalışan Bireylerin Cinsiyetinden Kaynaklanan Özelliklerinin Yöneticilik Makamının Gerektirdiği Becerileri Etkileme Düzeyi	95
Tablo 30	Toplumsal Düzenin Kadına Yüklediği Eş ve Annelik Görevlerinin Yönetici Olarak İstihdam Edilmesi Durumunda Mesleki Başarı Düzeyine Etkisi	96
Tablo 31	Eş Ve Annelik Görevlerinin Mesleklerinde Elde Ettikleri Başarı Düzeyine Etkilerinin Test Edilmesi	98
Tablo 32	Yönetici Kadrolarında Çalışan Bireylerin Mevzuat Açısından Ayrımcılığa Maruz Kalmalarına Yönelik Görüşler.....	99
Tablo 33	Yönetici Kadrolarında Çalışan Bireylerin Ayrımcılığa Maruz Kalmalarında Mevzuatın Rolüne İlişkin Görüşlerin Test Edilmesi.....	100
Tablo 34	Cinsiyetin Yöneticilik Makamında Çalışan Öğretmenlerin Mesleki Başarılarına Etkisine Yönelik Görüşler	102
Tablo 35	Cinsiyetin Yöneticilik Makamında Çalışan Öğretmenlerin Mesleki Başarılarına Etkisine Bakış Açısının Cinsiyete Göre Farklılığının Test Edilmesi.....	103
Tablo 36	Geleneksel Anlayış Yapısının Yönetici Kadrolarında Çalışan Bireylerin Ayrımcılığa Maruz Kalmalarına Yönelik Görüşler.....	104
Tablo 37	Geleneksel Anlayış Yapısının Ayrımcılığa Maruz Kalmaya Etkisinin Test Edilmesi.....	105
Tablo 38	Araştırma Hipotezlerinin Genel Değerlendirilmesi.....	107

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

Günümüzde baş döndürücü bir hızla değişen ekonomik, sosyal ve teknolojik gelişmeler toplumsal hayatı olduğu gibi toplumu oluşturan bireyleri ve bireylerin birbirleriyle olan ilişkilerini de aynı oranda etkilemektedir. Bu gelişmeler toplumun tüm kesimleri gibi iş hayatını da etkileyerek işgücü piyasasında cinsiyetler arasında rol değişikliklerinin yaşanmasını ve kadınların gittikçe daha aktif bir biçimde çalışma yaşamına girmelerini sağlamıştır.

Büyük bir hızla devam eden bu değişimlere toplumun kolay ve etkin bir biçimde uyum sağlayabilmesi ancak ülke yöneticilerinin vatandaşlarına vereceği nitelikli ve etkili bir eğitim ile mümkündür. Çünkü bir ülkenin gelişmişlik ya da geri kalmışlık düzeyinin belirlenmesinde eğitimin önemli bir ölçüt olduğu bugün bütün ülkeler tarafından kabul edilmektedir. Özellikle nüfusun yarısını oluşturan ve bireyin yetiştirilmesinde temel rol oynayan kadınları eğitmek ve onların yaşam kalitelerini yükseltmek üretimin dolayısı ile de toplumsal kalkınmanın gerçekleştirilmesinde tartışmasız bir öneme sahiptir.

Kadınların gerek genel gerekse mesleki ve teknik alanlarda eğitim görmeleri onların aile içi ile sınırlı olan konumlarını genişletip toplumsal ve siyasal hayatta daha fazla rol almalarına imkân tanımaktadır.

Bugün bilgiyi bir meta olarak kullanan ve bundan dolayı da bilgi toplumu olarak adlandırılan toplumlarda gerçek anlamda toplumsal kalkınmanın gerçekleşebilmesi için kadının eğitimi ve işgücü piyasasına dahil edilmesinin önemi artık kavranmıştır. Bu sebeple bu toplumlarda kadın nüfusun eğitim seviyesi yükseltilerek kadınların çalışma hayatında daha aktif rol oynamalarına imkân tanınmıştır.

Bir toplumda kadının işgücü piyasasında yer alması kadar önemli olan bir başka unsur da onun karar alma mekanizmalarında istihdam edilebilmesidir. Çünkü yeryüzündeki bütün toplumlarda kadınların girmekte, yükselmekte ve erkek

meslektaşları karşısında ayakta durmakta büyük güçlük çektiği meslek gruplarının başında yöneticilik mesleği gelmektedir.

Bu durumun başlıca nedenleri arasında ise kadın ve erkek arasındaki cinsiyet ayrımının doğuştan itibaren başlaması ve bu ayrımın bütün yetişme süresince devam etmesi gelmektedir. Çünkü aileler çocuklarını yetiştirirken erkek ve kız çocuklarına tümüyle birbirinden farklı görev ve sorumluluklar yüklemektedir. Bu katı ayrım ilerleyen yaşlarda da etkisini sürdürdüğü için toplumda sosyal, ekonomik ve politik kurumlara yansımaktadır.

I.I. ARAŞTIRMANIN PROBLEMİ

Yeryüzünde, tüm insanlar arasında birtakım farklılıkların bulunduğu bir gerçektir. Bu farklılıkların temelinde, biyolojik, fizyolojik, psikolojik ve sosyolojik faktörler yer almaktadır. Biyolojik anlamda insanları birbirinden ayıran en temel fark ise kadın ya da erkek olmaktır (KULA, 1999; 3). İnsan kişiliğinin temelini oluşturan bu farklılık bireyin, tüm davranış biçimlerinin, meslek seçiminin ve toplumsal statüsünün belirlenmesine temel teşkil etmektedir.

Bu çalışmada temel problem cümlesi şudur:

Kadınlar, ortaöğretim kurumlarında yönetici kadrolarında istihdama katılım sürecinde sorunlar yaşamakta mıdır?

Bu problem cümlesine bağlı olarak araştırmada aşağıdaki alt problemler ortaya konulmuş ve problemin tespitine yönelik olarak bu sorulara cevap aranmıştır.

Ortaöğretim kurumlarında;

- a. Kadın ve erkeklerin yönetici kadrolarında yer almaya ilişkin görüşleri farklı mıdır?

- b. Kadın işgücünün yönetim sürecinde yer almasına ilişkin olarak bireylerin demografik yapılarına (cinsiyet, kıdem ve medeni durum) göre anlamlı bir farklılık var mıdır?
- c. Yönetim sürecinin gerekleri kadın yöneticinin sorunlarını artırmakta mıdır?
- d. Yönetici pozisyonuna yapılan atamalarda cinsiyet ayrımcılığı yapılmakta mıdır?
- e. Yönetici pozisyonunda yer alan kadınlar rol çatışması yaşamakta mıdır?
- f. Yönetici pozisyonunda yer alan kadınların yönetim süreci ile ilgili olarak cinsiyet ayrımcılığına maruz kalmakta mıdır?
- g. Yönetici kadrolarında yer alan kadınlara erkeklerin bakış açıları farklı mıdır?
- h. Genel olarak kadın yöneticilere toplumun bakış açısı nedir?

1.2. ARAŞTIRMANIN AMACI

Toplumsal yapıda ortaya çıkan hızlı gelişmeler, hayatın tüm alanlarında olduğu gibi çalışma hayatında da önemli değişikliklerin yaşanmasını sağlamıştır. Yaşanan değişimler sayesinde kadınlar, geleneksel kadın kimliğinden yavaş yavaş sıyrılarak artık yalnızca eş ve anne olma rolleriyle yetinmemeye başlamışlardır. Hatta iş yaşamına girmekle kalmayıp sayıca hâlâ çok az olsalar da yöneticilik alanında da kendilerini gösterme imkânlarını bulmaya başlamışlardır. Bu bilinçlenme, kadını iş yaşamına itmekle kalmamış, iş ortamının rekabetçi koşulları içinde daha aktif bir katılım gösterme ve yönetimde ilerleme güdülerini de artırmıştır (ÇELİKTEN, YENİ, 2004; 305-314).

Bu araştırmanın genel amacı; Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı ortaöğretim kurumlarında istihdam edilen kadın yöneticilerin oranını ve sosyo-ekonomik profillerini çıkarmak ayrıca kadınların yöneticilik mesleğine yönelmelerini etkileyen faktörler ile öğretmen, öğrenci ve velilerle yaşadıkları sorunları belirlemektir.

Bu genel amaca yönelik olarak geliştirilen alternatif hipotezler şu şekilde gösterilebilir.

Ortaöğretim kurumlarında:

H_1 = Kadın ve erkeklerin yönetici kadrolarında yer almaya ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir fark vardır.

H_{2_a} = Kadın işgücünün yönetim sürecinde yer almasına ilişkin görüşler bireylerin cinsiyetine göre farklılık göstermektedir.

H_{2_b} = Kadın işgücünün yönetim sürecinde yer almasına ilişkin görüşler bireylerin medeni durumuna göre farklılık göstermektedir.

H_{2_c} = Kadın işgücünün yönetim sürecinde yer almasına ilişkin görüşler bireylerin mesleki kıdemine göre farklılık göstermektedir.

H_3 = Yönetim süreci gereklerinin kadın yöneticinin sorunlarını artırmasına etkisi bakımından kadınlarla erkeklerin görüşleri arasında anlamlı bir fark vardır.

H_4 = Yönetici konumunda çalışan bireylerin cinsiyetinden kaynaklanan özelliklerinin yöneticilik makamının gerektirdiği becerilere etkisi bakımından kadınlar ile erkeklerin görüşleri arasında anlamlı bir fark vardır.

H_5 = Toplumsal düzenin kadına yüklediği eş ve annelik görevlerinin yönetici olarak istihdam edilen kadınların mesleklerinde elde ettikleri başarı düzeylerine etkisine bakış açısından kadınlarla erkeklerin görüşleri arasında anlamlı bir fark vardır.

H_6 = Yönetici kadrolarında çalışan bireylerin mevzuat açısından ayrımcılığa maruz kalmalarında kadınlarla erkeklerin görüşleri arasında anlamlı bir fark vardır.

H₇= Cinsiyetin yöneticilik makamında çalışan öğretmenlerin mesleki başarılarına etkisine bakış açısından kadınlar ile erkeklerin görüşleri arasında anlamlı bir fark vardır.

H₈ = Geleneksel anlayış yapısının yönetici kadrolarında çalışan bireylerin ayrımcılığa maruz kalmalarına etkisi bakımından kadınlarla erkeklerin görüşleri arasında anlamlı bir fark vardır.

1.3. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Tüm dünyada toplumsal yapı tarafından kadın ve erkeğe farklı sorumluluk ve görevler yüklenmekte buna karşılık da birtakım haklar tanınmaktadır. Bu haklardan bir tanesi de insanların yaşamlarını belli standartlarda devam ettirmesi için gerekli iş yaşantısı ya da meslek seçimidir. Özellikle sanayi devriminden sonra teknolojik gelişmelerin kazandığı hız, çalışma şartlarının da aynı hızda değişmesine yol açmıştır. Sanayi devrimi öncesinde yoğun olarak tarım sektöründe çalışan kadınlar günümüz bilgi toplumlarında gelişen teknoloji ile birlikte modern iş kollarına geçiş yapmışlardır. Bu iş kollarından bir tanesi de “eğitim sektörü”dür.

ABD ve gelişmiş AB ülkeleri başta olmak üzere birçok ülkede temel eğitim olarak adlandırılan ilköğretim kurumlarında kadınların istihdam oranı erkeklerden daha fazladır. Ancak aynı kurumların yönetim kadrolarına gelince istihdamda erkekler lehine bir değişim söz konusu olmaktadır.

Türk eğitim sektöründe istihdamın genel yapısı incelendiğinde, diğer iş kollarına oranla daha fazla kadının istihdam edildiği görülmektedir. Ancak bu görüntüye rağmen yine bu sektördeki istihdamda da erkeklerin üstünlüğü söz konusudur. Örneğin, Milli Eğitim Bakanlığı’nın istatistiklerinde eğitim sektörünün tümünde erkekler % 56, kadınlar ise % 44’lük bir istihdam oranına sahiptir. Zorunlu eğitimin sekiz yıla çıkması sonucu ortaöğretim kurumları sadece lise ve meslek liselerinden ibaret kalmış ve burada toplam 103.389 öğretmen istihdam imkânı bulmuştur. Bu öğretmenlerden 59.038 tanesini (% 57,1) erkek, 44.351 tanesini de

(% 42,9) kadın istihdamı oluşturmaktadır (MEB Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı İstatistikleri;2006). Yine Milli Eğitim Bakanlığı kayıtlarında kız meslek liseleri hariç diğer tüm ortaöğretim kurumlarının müdür, müdür başyardımcılığı ve müdür yardımcılığı kadrolarında erkeklerin belirgin bir üstünlüğü söz konusudur.

Bütün bu sebeplerden dolayı bu araştırma, ortaöğretim kurumlarında yönetici pozisyonunda bulunan kadın istihdamının profilini belirleme, yaşadığı sorunları ve yönetici pozisyonuna atanmaları ile ilgili karşılaştıkları güçlükleri tespit etme ve bu sorunlara çözüm önerileri geliştirme bakımından önemlidir.

Yine bu araştırma sonuçlarının, ortaöğretim kurumlarında yönetici pozisyonunda kadın istihdamının artırılmasının okul, öğretmen, öğrenci ve çevre üzerine olabilecek olumlu etkilerini düşünme, tartışma ve kadınların yöneticilik makamına atanmasında yaşanan sorunların çözümüne ilişkin önlemlerin alınmasına fırsat tanıyacağı umulmaktadır.

1.4. ARAŞTIRMANIN VARSAYIMLARI

Araştırmada, daha önce bu konu ile ilgili yapılan araştırmalardan ve bu araştırmalarda elde edilen verilerden faydalanılmıştır.

Bu varsayımdaki amaç; araştırma ile elde edilen verilerin ışığında, anket sorularına verilecek cevapların güvenilirliğini artırmaktır.

Diğer varsayımlar:

1. Öğretmenin biyolojik niteliği ortaöğretim kurumlarında yönetici kadrosunda istihdamın oranlarını etkilemektedir.

2. Ortaöğretim kurumlarında yönetici kadrosunda çalışanların anket formundaki sorulara verdikleri cevapların doğruyu yansıttığı kabul edilmektedir.

3. Anket sorularının ortaöğretim kurumlarında yönetici pozisyonunda kadın istihdamının profillerini ve yaşadıkları sorunları belirlemeye yetecek düzeyde olduğu kabul edilmektedir.

4. Örneklem evreni temsil edebilir niteliktedir.

1.5. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Araştırma Türkiye’de ortaöğretim kurumlarında yönetici kadrosunda istihdam edilen kadınlar ve bu kadınların yaşadıkları sorunları belirlemek amacıyla yapılmıştır. Bununla birlikte araştırmada, dünyada ve Türkiye’de kadın istihdamının genel görünümü, kadının eğitimi ve kadın istihdamını artırma çabaları incelenmiştir. Araştırmada en önemli üç sınırlılık bulunmaktadır. Bunlar; yer, zaman ve maliyettir.

Bu sebeplerden dolayı evrenin büyüklüğü göz önünde bulundurularak araştırma aşağıdaki yönlerden ele alınarak sınırlandırılmıştır.

1.5.1. Kavramsal Sınırlılıklar

Bu bölümde aşağıdaki kavramlar ele alınarak araştırma konusuyla bağlantıları incelenmiştir.

Eğitim: Günümüzde eğitimin birçok tanımı yapılmıştır. Ancak yaygın olarak bilinen anlamıyla eğitim, bireyin davranışında, kendi yaşantısı yoluyla ve kasıtlı olarak istenilen yönde -eğitimin amaçlarına uygun- değişme meydana getirme sürecidir (www.psikoloji.gen.tr/ogrenme/index_dosyalar/egitim.htm).

Bir başka tanıma göre ise; eğitim sosyal bir etkileşim işidir. Birey tek başına kalırsa eğitim imkânını kaybeder. Bu sebeple eğitim sosyal bir süreçtir ve tarih içerisinde bütün gruplarda vardır. Bireyin ancak bir grup içerisinde eğitilmesi mümkündür (ARVASI, 1978; 5).

Örgün Eğitim: Belirli yaş grubundaki ve aynı seviyedeki bireylere, amaca göre hazırlanmış programlarla, bir okul çatısı altında yapılan düzenli eğitim (Millî Eğitim İstatistikleri, 2007; 10).

Kadın Eğitimi: Nüfusun erkek olmayan bölümünün eğitimi ve bu alanda yaşanan sıkıntıları içerir. Kadınların gerek eğitim gerekse istihdamla ilgili sıkıntılarını aşabilmesi için her şeyden önce eğitimin her kademesinde okullaşma oranının artırılması gerekir.

Öğretmen: Türk milletinin hedeflerini, strateji ve prensiplerini en iyi biçimde bilen, yaşayan ve uygulayan şuurlu kurmay kadrosudur (ARVASI, 1978; 21).

Millî Eğitim Temel Kanununun 43. maddesinde “Öğretmenlik; devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleğidir.” şeklinde tanımlanmıştır. Aynı maddede öğretmenlik mesleğine hazırlık genel kültür, özel alan eğitimi ve pedagojik formasyon ile sağlanır ifadesine yer verilmiştir.

Ortaöğretim: İlköğretime dayalı en az 3 yıllık öğrenim veren genel, meslekî ve teknik öğretim kurumları (www.meb.gov.tr/Stats/ist2001/Bolum15s1.htm). 2005-2006 yılından itibaren tüm liselerde (ortaöğretim kurumlarında) eğitim süresi dört yıl olarak belirlenmiştir.

İstihdam: Bir işte, bir görevde kullanma, bir göreve getirme veya yerleştirme (PARLATIR ve diğerleri, 1994; 398).

Kadın İstihdamı: Kadının işgücüne katılımı, bir iş ya da göreve yerleştirilmesi.

Yönetim: Her bilim dalı kendi faaliyet alanına göre yönetimi tanımlamıştır. Bütün bu tanımların ortak noktası ise, diğer kişilerin çabaları aracılığı ile amaçların başarılması sürecidir (CİN, 2002; 22). Bu çalışmada yönetim, genel yönetim kavramının yanı sıra eğitim süreci açısından da ele alınacaktır.

Yönetici: Yönetim sürecinin gerçekleşmesinden sorumlu kişidir (ŞİMŞEK, 1997; 14).

Okul Yöneticiliği: Okul yöneticiliği eğitim yöneticiliğinden farklı bir kavramdır. Çünkü eğitim yöneticileri üst düzeyde eğitim politikaları ve planlarını belirleyen, orta kademedeki ise bunları yorumlayan kişilerdir. Buna karşılık okul yöneticileri bütün bunların uygulamasını gerçekleştirip sistemin geri beslemesini sağlayan ilk düzey yöneticilerdir (AÇIKALIN, 1998; 3-4).

1.5.2. Yöntemsel Sınırlılıklar

Araştırma ile Türkiye'deki ortaöğretim kurumlarında yönetici pozisyonunda yer alan kadın istihdamı ve yaşanan sorunların tespiti hedeflenmesine rağmen söz konusu alanın büyük ve dağınık olmasından dolayı araştırma Ankara ili Merkez ilçelerinden Altındağ, Çankaya ve Keçiören ilçelerinde yer alan ortaöğretim kurumları ile sınırlandırılmıştır.

Diğer başlıca sınırlılıklar ise şunlardır:

1. Ortaöğretim kurumlarının özellikle Türkiye ölçeğindeki sayısal büyüklükleri dikkate alındığında elde edilen bulguların ülke düzeyine genellemesi yapılırken yanılgılar yaşanabilir.

2. Bu sebeple araştırma ortaöğretim kurumlarında müdür, müdür yardımcılığı ve müdür yardımcılığı gibi yönetim kadrosunda çalışanlar ile sınırlandırılmıştır.

3. Araştırma zaman olarak 2007-2008 eğitim-öğretim yılı ile sınırlandırılmıştır.

Bu çerçevede kurum seçiminde aşağıdaki kriterler göz önünde bulundurulmuştur:

- Ortaöğretim kurumunun Ankara ili Altındağ, Çankaya ve Keçiören ilçelerinde faaliyet göstermesi
- Kamu kurumu (devlet okulu) olması
- Öğretmen ve yönetici istihdamı açısından belli bir istihdam kapasitesinin olması
- Araştırmanın yapıldığı zaman diliminde kurumun eğitim ve öğretim faaliyetlerini sürdürmesi.

İKİNCİ BÖLÜM

2. KURAMSAL VE KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Araştırmanın bu bölümünde istihdam ve kadın istihdamına yönelik kuramsal yapı ve istihdam süreci ele alınmıştır.

2.1. İSTİHDAM

İstihdam, en basit tanımı ile bir görevde, bir işte kullanma, çalıştırma ve hizmete alma demektir. İstihdamı dar ve geniş anlamı ile iki şekilde ele almak mümkündür. Geniş anlamda istihdam, bir ülkenin sahip olduğu üretim unsurlarının, yani emek, toprak ve sermaye kapasitesinin bir yıllık dönem içindeki kullanılma derecesini ifade eder. Dar anlamda istihdam ise, bir ülkede, bir yıllık dönemde ekonomik faaliyetlere katılacak durumdaki insan gücünün kullanılma, çalışma ya da çalıştırılma derecesini gösterir. O halde dar anlamda istihdam tanımı yapılırken üretim faktörlerinden sadece emek unsuru ele alınmakta ve emeğin üretimde kullanılma oranı ise istihdamı vermektedir (ÖZAYDIN, 2000; 5).

Devlet İstatistik Enstitüsü'nün "Hane Halkı İşgücü Anketi" çalışmalarında ise istihdam; "İşbaşında olanlar ve işbaşında olmayanlar grubuna dahil olan kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus, istihdam edilen nüfustur" şeklinde tanımlanmıştır.

İstihdam ile ekonomik büyüme ve sosyal bütünleşme arasında çok güçlü bir ilişki vardır (Dokuzuncu Kalkınma Planı (2007), 2007-2013; 1). Bu sebeple bir ülkede ekonomi politikaları ve sosyal politikalar belirlenirken istihdam, bu politikaların merkezine konulmaktadır. Çünkü istihdam edilebilirlik oranının artması ekonomik büyüme ve istikrarın önemli göstergelerinden bir tanesidir.

Bir ekonomide üretim faktörlerinin tümü çalışıyor ve üretime katılıyorsa bu durumda bu ekonominin tam istihdamda olduğunu ya da istihdama katılımın tam olduğunu söylemek mümkündür. Tam istihdamın gerçekleştiği bir ekonomide çalışma şartlarında çalışmak isteyen tüm emek sahipleri iş bulabildiği gibi ülkenin sermaye malları stoku ve tüm tabiat faktörü de tamamen üretime katılmış

durumdadır. Böyle şartlarda, mevcut üretim potansiyelinden tamamen faydalanılmakta ve açıkta kimse kalmamaktadır.

Eksik istihdamda ise üretim faktörlerinin bir kısmı üretime katılmaktadır. Bunun nedeni talep yetersizliğidir ve bu durumda üretim azalacağından bir kısım işgücü işsiz kalmaktadır (<http://ekonomik.tripod.com/ekonomik8.html>).

Ancak istihdam ile ekonomik büyüme arasındaki nedensellik ilişkisi tek yönlü bir ilişki değildir (Dokuzuncu Kalkınma Planı (2007), 2007-2013; 1). Yani sadece ekonomik büyüme istihdam oluşturmaz; istihdam da ekonomik büyümeyi artırır. Bundan dolayı istihdam ekonomik, sosyal ve politik istikrarın en önemli unsurlarının başında yer alır. Bugün bütün dünyadaki örneklerinde de görüldüğü üzere düşük istihdamın sonuçlarından biri olan yüksek işsizlik oranları sosyal huzursuzluklara, kentlerde şiddet eylemlerine, anarşiye ve sosyal patlamalara yol açmakta bu da yatırım ve iş kurma için uygun ortamın zedelenmesine hatta ortadan kalkmasına sebep olmaktadır.

Bir ülkenin ekonomik ve sosyal yönden gelişmişlik düzeyinin en önemli göstergelerinden bir tanesi de istihdamın sektörel dağılımı ve istihdam edilenler içerisindeki kadın nüfusun miktarıdır. Gelişmiş ülkelerde istihdamın sektörel gelişimi tarımdan sanayi ve oradan da hizmetler sektörüne geçiş biçiminde olmuşken Türkiye gibi gelişmesini tamamlayamamış ülkelerde sanayi sektöründe yeterli gelişme sağlanamadığından tarım sektöründen hizmetler sektörüne hızlı bir geçiş yaşanmıştır. Bu da istihdam ve ekonomi politikalarında istikrarsızlığın ortaya çıkmasına ya da ekonomik büyüme görülmesine rağmen işsizliğin önlenememesi gibi birtakım olumsuzlukların yaşanmasına sebep olmuştur.

Ayrıca gelişmiş ülkelerde üretimde ileri teknolojinin kullanılmasına bağlı olarak istihdamın yapısında da önemli değişimler olmuştur. Günlük yaşama ileri teknolojinin yaygın bir biçimde girmesi, birçok alanda insanların yerine makinelerin ikame edilmesine yol açmıştır. Özellikle seri üretim gerektiren işler ile insan sağlığını olumsuz yönde etkileyen işlerde makinelerin kullanılması insanları uzmanlık gerektiren işlere yöneltmiştir. Bu durum ise, insanları daha nitelikli eğitim

almaya ve eğitimli insanın da daha bilgi yoğun işlerde istihdam edilmesine imkân tanımıştır (ekutup.dpt.gov.tr/bilim/yucelih/biltek10.pdf).

2.1.1. TÜRKİYE'DE UYGULANAN İSTİHDAM POLİTİKALARI

Tüm dünyada istihdam edilenlerin yaptıkları işler; genellikle tarım, sanayi ve hizmetler sektörü olmak üzere üç alanda toplanmaktadır. Her bir ülkenin de ekonomik gelişme düzeyine paralel olarak istihdam edilenlerin sektörlere göre dağılımı farklılık göstermektedir. Bu farklılık gelişmiş ülkeler ile gelişmekte olan ülkeleri birbirinden ayıran başlıca göstergelerden bir tanesidir. Çünkü bir ülkede mal üreten ana sektörler tarım ve sanayi kesimidir. Hizmet sektörünün durumu diğer iki sektörün gelişmesine bağlıdır. Gelişmekte olan ülkelerde sanayi sektörü az geliştiğinden istihdamın büyük bir kısmı tarım sektöründe yer almaktadır. İktisadi gelişme gerçekleştikçe istihdam, tarımdan sanayiye doğru kaymakta ve sanayi sektörü iyice gelişince de buradaki istihdam hizmet sektörüne doğru bir geçiş yaşamaktadır (ZAİM, 1997; 147).

Dünya ekonomik yapısında küreselleşme ile birlikte, yapılan işlerin niteliği ve çalışan işgücünün özellikleri de değişmektedir. Özellikle bilgi, iletişim ve hizmetler sektöründe son yıllarda ortaya çıkan yeni iş koşulları ve bu iş koşullarını yaratan kaynaklar, insan kaynağının hazırlanmasında ve kullanımında yeni yaklaşımları da gündeme getirmiştir. Bu çerçevede Türk istihdam politikaları da eğitim politikalarıyla eşgüdüm içinde yeniden yapılanma eğilimini ortaya çıkarmaktadır. 1950'lerden sonra hızlı ve yoğun göçün kırdan kente yönelik akışı, hem kentsel hem de kırsal alanlarda sosyal yapı üzerinde farklı etkiler yaratmıştır (TATLIDİL, XANTHACOU, 2002; 1-14).

Türkiye genç nüfusun yoğun olduğu bir ülkedir ve bu özelliğinden dolayı işgücü arzı hızlı artış potansiyeline sahiptir. Buna karşılık işgücüne katılım oranları düşük seyretmekte ve özellikle de kadınların işgücüne katılımları nüfusa oranla gittikçe düşmektedir. Bundan dolayı da Türkiye'de işsizlik ve eksik istihdam oranı

oldukça yüksek düzeyde seyretmektedir. Bu da, istihdamda gelişmiş ülkeler ile Türkiye arasındaki en önemli farklardan bir tanesini oluşturmaktadır.

Türkiye’de istihdama çözüm getirmeye yönelik bilinçli politikaların üretimi planlı dönemle başlamıştır. Bu yüzden Türkiye’de uygulanan istihdam politikaları incelendiğinde, planlı dönemin ilk yıllarında devletin yetersiz istihdam probleminin çözümünü sanayi sektörünün geliştirilmesine bağlı gördüğü anlaşılmaktadır. Ancak alınan önlemlerle 1970’li yıllarda sanayi ve hizmetler sektöründe o zamana göre gelişme gözlemlenmesine rağmen istihdam probleminin çözümünde bir gelişme gözlemlenmemiştir. Bu durumun birçok sebebinin bulunmasına rağmen, bunlar arasında yer alan en önemli sebep o dönemde Türkiye’de sanayi sektörünün ithal teknoloji ile geliştirilmeye çalışılmasıdır.

Türkiye’de toplam istihdamdaki artışın en yüksek olduğu dönem 1950’li yıllardır. Bu yıllarda, tarım toplumundan çıkma çabalarının hız kazanması ve yatırımların önceki dönemlere göre artması istihdamdaki artışın en önemli nedenleri arasında yer almaktadır.

Son 20 yıl içinde ise Türkiye, istihdamla ilgili bütün politikaları düşünmekle beraber ancak bunların bir kısmını uygulamaya koyabilmiştir. Bunlar; nüfus artış hızının azaltılması, emek yoğun istihdam, erken emeklilik, yurtdışına emek göçü, kendi işyerini açma, kamu kurumlarında daha fazla istihdam, informal sektör ve işportacılığa işsizliğe çözüm yollarından biri olarak bakılması, emek piyasasında düzenleyici çalışmalara gidilmesi ve eğitim faaliyetlerindeki köklü sayılabilecek çalışmaların yapılmasıdır (GEDİZ, YALÇINKAYA, 2000; 13).

2.1.2. KADIN İSTİHDAMI

Dünyada birçok gelişmiş ülkede ekonomik ve sosyal yönden gelişmenin bir sonucu olarak iş yaşamında nitelikli kadın çalışanların oranında önemli artış olmuştur. Bu sebeple günümüzde birçok ülkede, aktif nüfusun önemli bir kısmını oluşturan kadınlar, kalkınmanın dayandırılabilceği insan kaynakları içinde

sayılmaktadır. Ancak aktif nüfus içinde kadın ve erkeklerin yerleri ve rolleri önemli farklılıklar arz etmektedir (SAĞ, 2007; 2).

Kadınların çalışma ile ilgili faaliyetlerini; iktisadi faaliyetler ve iktisadi olmayan faaliyetler şeklinde iki ana parçaya bölmek mümkündür. İktisadi faaliyetlerinin kapsamı içinde çalışma yaşamında emeklerini arz etmeleri karşısında bir gelir elde etmeleri ve istihdam edilmeleri söz konusu olmaktadır. Ancak çalışma yaşamının hemen her safhasında kadın erkeklerle eşit iş ve haklara sahip olamamakta bazı iş kollarında yoğun olarak görülürken bazı iş kollarında ise çok nadir görülmekte ya da hiç görülmemektedirler. Bunda birçok faktör rol oynamaktadır. Bunlardan bir tanesi bazı işlerin kadın emeğini gerektirmesi bir başka ifade ile “ince” iş olarak tanımlanan işlerde kadınların tercih edilmesi buna karşın bazı işlerin ise erkek işi olarak tanımlanması ve bu işlerde çalışanlar arasında kadınların çok az yer almasıdır.

Kadınların çalışma yaşamına daha az katılmasına yönelik çoğunluk görüş ise; çalışan kadınların çalışma yaşamına katılımının artmasıyla, geleneksel olarak kadının görevi kabul edilen yükümlülüklerinin ihmal edileceği kaygısının duyulmasıdır. Konu ile ilgili yapılan araştırma sonuçları da bu düşüncüyü desteklemektedir. Örneğin, ücretli bir işte çalışmayan kadınların % 23,6’sı çalışmama nedenleri arasında küçük çocuklarına bakmak zorunda olduklarını buna karşılık % 28,2’si ise evdeki erkeklerin çalışmalarına izin vermediklerini ifade etmişlerdir (KALAYCIOĞLU, TOPRAK, 2004; 8).

2.1.3. TARİHSEL SÜREÇ İÇİNDE KADIN İSTİHDAMI

Kadınlar, insanlık tarihinin başlangıcından itibaren gerek düşünsel gerekse fiziksel anlamda değişik statü ve şartlarda da olsa erkeklerle birlikte iş hayatında yer almışlardır. Ancak çoğu zaman gerçek anlamda istedikleri ve hak ettikleri yere gelemedikleri gibi emeklerinin tam karşılığını da alamamışlardır.

Tarihsel süreç içerisinde kadın iş hayatında ilk kez sanayi devrimi ile birlikte ücretli bir eleman olarak yer almaya başlamıştır. Bu sebeple kadının işgücüne katılımını sanayi devrimi öncesi ve sanayi devrimi sonrası olarak incelemek daha anlamlı olacaktır.

2.1.3.1. Sanayi Devrimi Öncesinde Kadının İşgücüne Katılımı

İlkel Toplum Düzeninde Kadın: İlkel toplumlarda kadın, aile içindeki cinsiyete göre şekillenmiş işbölümüne dayalı rolleri üstlenmiştir. Daha sonra göçebelikten yerleşik düzene geçişle birlikte erkekler; avcılık madencilik, üretim araçlarının yapımı ve kullanımı, çobanlık, balıkçılık gibi daha çok ev dışı işlerle uğraşırken kadınlar; yemek, çocuk bakımı ve temizlik gibi ev içi işlerle uğraşmaya başlamış ve dışarı işlerinden kendini çekmiştir.

Xenophon “Ekonomik” adlı eserinde Socrates’in her iki cinsin eşit yaratılmadığını, kadınların ev içi işler, erkeklerin de fizik yapıları gereği ev dışı işleri yürütmeye elverişli yaratıldıklarını ve her iki cinsin birbirlerine muhtaç olmalarından dolayı aile kavramının ortaya çıktığı inancında olduğunu ifade etmektedir (GÖKSEL, 1993; 90).

Kölelik ve Tutsaklık Döneminde Kadın: Tarih bilimcileri ilkçağdan itibaren X. yüzyıla kadar olan dönemi kölelik ve tutsaklık dönemi olarak adlandırmaktadır. Bu dönemde işgücü büyük oranda savaşlar sonunda ele geçirilen kölelerden karşılanmaktaydı. Tabi kölelerin büyük bir bölümünü ise kadınlar oluşturmaktaydı. Ataerkil aile düzenin egemen olduğu bu yıllarda, ailenin reisi olan erkek, aile bireylerinin olduğu gibi, aynı zamanda kölelerin de mutlak hakimiydi (www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=105).

Feodal Dönemde Kadın: Dokuzuncu ve onuncu yüzyılda Batı Avrupa’da büyük toprak mülkiyetine ve toprak köleliğine dayalı, kapitalizm öncesi üretim sisteminin hakim olduğu döneme feodal dönem denir. Bu dönemde özellikle kırsal bölgelerde yoğun bir biçimde kadın işgücünden faydalanılmış ve kadınlar, senyöre ait topraklarda üretimde aktif olarak görev almışlardır. Yine senyörlere ait evlerde

kadın ve kız çocukları hizmetçi ve uşak olarak çalıştırılmışlardır. Başlangıçta kadınlar bu işleri sadece karın tokluğuna yaparken zamanla belli bir ücret karşılığı yapmaya başlamışlardır (www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=105). Bu görevlerinin yanında kendi ev işlerini yapmak da yine kadının görevleri arasında yer almıştır.

2.1.3.2. Sanayi Devriminden Sonra Kadın İstihdamı

Buharın üretim sürecinde kullanılması ile ilk kez İngiltere'de dokuma sektöründe başlayan Sanayi Devrimi, daha sonraki yıllarda hızla diğer Batı Avrupa ülkelerine de yayılırken beraberinde pek çok gelişme ve değişimi de getirmiştir. Sanayi Devrimi'nin en önemli getirilerinden bir tanesi de gittikçe artan sayıda kadının çalışma yaşamına katılmasıdır. Sanayileşme ile birlikte iş alanlarının artması ve bazı işlerin özellikle kadın işi gibi görülmesi, tarımda çalışan erkek nüfusun sanayi alanına kayması, geçim güvencesi ve sosyal statü kazanma isteği bu dönemde kadını çalışma hayatına iten belli başlı nedenlerin arasında yer almıştır. Sanayi toplumunun kadını artık sadece iyi bir eş, iyi bir anne ve iyi bir ev kadını olmanın ötesinde, sosyo-ekonomik kalkınmada payı olan ve ekonomik yönden faal olması gereken kişidir (AYDIN, 1988; 177).

Sanayi devrimi sonrası toplumlarda gittikçe artan sayıda kadının iş hayatına katılması sonucu kadınlar, ilk kez ekonomik gelir elde etme karşılığında bir başkasının hesabına çalışmaya başlamışlardır. Bu anlamda Sanayi Devrimi, ilk kez ve bugünkü anlamı ile ücretli kadın işgücü kavramının doğmasına yol açan en önemli tarihsel bir gelişme olarak değerlendirilmektedir (AYDIN, 1988; 177). Sanayi devrimi sonrası toplumlarda özellikle dokuma sektöründe çalışanların büyük bölümünü kadınlar oluşturmuşlardır. Ancak kadınlara ödenen ücretlerin erkeklerden çok düşük olması ve çalışma şartlarının ağırlığı çocuk işgücünde olduğu gibi kadın işgücünün de sömürülmesine neden olmuştur (www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=-ic&id=105).

İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra ise özellikle hizmet sektöründe yaşanan gelişme sonucu ekonomik bir gelir elde etme karşılığı işgücüne katılan kadın sayısının artışı daha da hızlanarak devam etmiştir.

2.1.3.3. Günümüzde Kadın İstihdamı

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

Özellikle I. ve II. Dünya Savaşı'nda erkek işgücünün silahlı altına alınmasıyla kadınlar çalışma alanında daha fazla görülmeye başlamıştır (KOCACIK, GÖKKAYA, 2005; 196- 219). Kadınların artan bir biçimde çalışma hayatına girmeleri eğitim seviyelerini yükseltmeleri zorunluluğunu da beraberinde getirmiştir. Yine çalışma yaşamının yoğunluğu eşler arasında işbölümünü de zorunlu kılmıştır. Bu da ev yaşantısının kadın üzerindeki etkisinin azaltmak amacıyla ev ve çocuk bakım işlerini ücret karşılığı dışarıdan birilerine yaptırma ihtiyacını gündeme getirmiştir (RAYMOND, GRAVE and JHON, 1999; 211).

Kadınların iş hayatında aktif olarak yer alması ve giderek sayılarının artması başta ABD ve AB ülkeleri olmak üzere birçok ülkede kadınların çalışma şartlarını düzenleyici önlemlerin alınmasını da zorunlu hale getirmiştir (SÜRAL, 2002; 21). Birçok ülke anayasa ve yasalarında yaptıkları düzenlemelerde kadın ve erkeğin eşitliğini vurgulayarak kadının eğitimi ve çalışma hayatına katılmasının önündeki engelleri kaldırmaya çalışmışlardır. Bu nedenledir ki birçok uluslararası kuruluş tarafından kadının sorunu insanlığın ve çağın sorunu gibi algılanarak çeşitli ulusal ve uluslararası platformlarda ele alınmış ve pek çok sözleşmede kadının çalışma hayatına dair düzenlemelere yer verilmiştir. Örneğin, Birleşmiş Milletler 1975

yılında Meksiko City’de yaptığı I. Kadın Konferansı’nda 1975-1985 yılları arasında “KADIN 10 YILI” olarak ilan etmiştir. Birleşmiş Milletler, böylece eşitlik ve barış içinde kalkınmayı hedefleyerek konferansın ana temasını “İstihdam, Sağlık ve Eğitim” olarak belirlemiştir. Yine, BM Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW), Pekin Deklarasyonu, Eylem Planı ve Pekin + 5 Sonuç Bildirgesi bu amaçla uluslararası düzeyde kadın hakları ve istihdamı konusunun ele alındığı çalışmalardan bir kısmına örnektir.

Bin dokuz yüz doksanlı yıllar, dünyada kadın ve genç işgücünün daha fazla istihdam piyasasına gireceğinin belirtileriyle başlamıştır (BİRCAN, 1991; 1). Aktif nüfus içindeki kadınların ekonomik faaliyetlere artan bir biçimde katılmaları, gelişme ve kalkınma politikalarının yeni bir görünümünü de ortaya koymuştur. Kalkınma sürecinin daha kısa sürede gerçekleştirilmesine yönelik çabalar; nüfusun yarısını oluşturan kadınların tüm kapasitelerinin sınırları ölçüsünde ekonomide aktif olarak rol almalarını, üretime daha fazla oranda katılmalarını ve mesleki gelişmelerini sağlamaya yönelik politikaların uygulamaya konulmasını zorunlu kılmıştır. Çünkü 1950 yılında 1,2 milyar olan dünya kadın nüfusu 1985 yılında 2,4 milyara çıkmıştır. Toplam kadın işgücü ise 1950 yılında 344,2 milyon kişiden 1985 yılında 676,5 milyon kişiye ulaşmıştır (BİRCAN, 1991; 1). İstihdam politikalarında yapılan düzenlemeler çerçevesinde 1950’de % 31,3 olan kadın işgücünün toplam işgücüne olan oranı 1985 yılında % 36,6’ya yükselmiştir. Özellikler son otuz yılda ülkeden ülkeye değişiklik göstermekle birlikte tüm dünyada kadınların işgücüne katılımında önemli artış gözlenmiştir ve dünya genelinde 15-65 yaş arasındaki kadınların % 41’inin ekonomik olarak aktif duruma geçtiği görülmüştür. OECD ülkelerinde ise kadının işgücüne katılımının 1990 yılların sonunda % 60’lara ulaşmıştır (ERDOĞDU-TOKSÖZ, 1998; 41,42). ILO’nun “Kadın İstihdamında Küresel Eğilimler 2008” adlı raporunda ise 2,9 milyar çalışanın 1,2 milyarını kadınların oluşturduğu bildirilmektedir. Yine aynı raporda “Faal yüz erkeğe gene ekonomik olarak faal 70 kadın düşmektedir.” ifadesi yer almaktadır.

AB cinsiyetler arasındaki fırsat eşitliği ile istihdamı birbirine bağlamış ve buradan hareketle Avrupa Birliği Konseyi istihdamın büyümesini sağlamak amacıyla

Kasım 1997’de I. İş Zirvesi’ni düzenlemiştir. Bu zirve sonucunda fırsat eşitliğini güçlendirmek hedefiyle üye devletler için istihdam politikası kuralları benimsenmiştir. Bu kurallar; istihdam edilebilirlik, uyum sağlayabilme, girişimcilik ve eşit fırsatların sağlanmasıdır. Eşit fırsatlar kadın istihdamını direkt olarak etkilemektedir. Böylece AB ülkeleri, kadın ve erkeklerin işgücü piyasasında eşit fırsatlara sahip olacakları ve kadınların aile ve iş yaşamlarını daha iyi uzlaştırabilecekleri koşulları oluşturarak kadınların işgücü piyasasına katılım oranını yükseltmeyi hedeflemişlerdir. Yapılan zirve ve toplantılarda bu hedef doğrultusunda aşağıdaki konularda kadın ve erkekler için fırsat eşitliği vurgulanmıştır:

- İşveren, işe alımlarda erkek ve kadın arasında ayırım yapmamalıdır (İstihdama erişim).
- İşveren, kimin terfi edeceğine karar verirken ayrımcılık yapmamalıdır. Çalışanların cinsiyetlerine göre değil, onların becerilerini, eğitim durumlarını, başarılarını ve kıdem durumlarını dikkate almalıdır (mesleki eğitim).
- Aynı işi yapan kadın ve erkek personele farklı çalışma şartları uygulanmasına izin verilmemelidir (çalışma şartları).

Ayrıca AB düzeyinde;

- Kadın ve erkek çalışanlara eşit ücret uygulanması ilkesi direktifi (75/117, 1975),
- İstihdamda, mesleki eğitimde, meslekte yükselme ve çalışma koşullarında kadın ve erkeğe eşit muamele uygulanması ilkesine ilişkin direktifler (76/207 – 2002/73),
- Sosyal güvenlik alanında kadın ve erkeğe muamele eşitliği direktifleri (79/7), (86/378),
- Tarım da dahil, bağımsız çalışanların hamilelik ve analık dönemlerinde korunması, kadın ve erkeğe eşit muamele prensibi direktifi (86/613),
- Doğum iznini düzenleyen direktif (92/85, 1992),
- Ebeveyn iznini düzenleyen direktif (96/34, 1996),
- Cinsiyete dayalı ayrımcılık konusunda kanıt yükümlülüğü getiren direktif (97/80),

- UNICEF, CEEP ve ETUC tarafından sonuçlandırılan ebeveyn izni konusunda çerçeve anlaşması ve ILO konvansiyonlarında yer alan çok sayıda düzenleme iş hayatında cinsiyete dayalı ayrımcılığı önleme ve kadın istihdamını artırmaya yönelik yapılan çalışmaların bir kısmını oluşturmaktadır. Bütün bu gelişmelerin sonucunda AB düzeyinde kadınların istihdama katılımlarında ve meslek yapılarında önemli değişiklikler ortaya çıkmış ve bu ülkelerde kadın istihdamında ciddi artış yaşanmıştır (ESİN, ÖZTÜRK, www.ttb.org.tr/-MSG/eylul23/calisma.pdf).

Eurostat verilerinde AB ülkelerinde 2006 yılında kadın istihdamı ortalama % 57 olarak verilmiştir. Ancak istihdam oranları sanayileşme ve gelişmişlik düzeylerine göre AB ülkeleri arasında da farklılık göstermektedir. Tablo 1’de AB’nin kurcu ve ilk dönem üyesi olan ülkelerde kadın istihdam oranları yer almaktadır.

Tablo 1: 15 AB Ülkesinde Kadın İstihdamı Göstergeleri

Yıl Ülke	1995 (%)	2000 (%)	2005 (%)	2006 (%)
Almanya	55.3	58.1	60.6	62.2
Fransa	52.1	55.2	58.5	58.8
İtalya	34.4	39.6	45.3	46.3
Hollanda	53.8	63.5	66.4	67.7
İspanya	31.7	41.3	51.2	53.2
İsveç	68.8	70.9	70.4	70.7
İngiltere	61.7	64.7	65.9	65.8
Avusturya	59.0	59.6	62.0	63.5
Portekiz	54.4	60.5	61.7	62.0
Finlandiya	59.0	64.2	66.5	67.3
İzlanda	-	-	80.5	80.8
İrlanda	41.6	53.9	58.3	59.3
Norveç	-	73.6	71.7	72.2
Lüksemburg	42.6	50.1	53.7	54.6
Belçika	45.0	51.5	53.8	54.0
EU (15 Ülke)	49.7	54.1	57.8	58.7

Kaynak: Eurostat

Tablo 2’de ise Doğu Avrupa ülkelerinde kadın istihdam oranları yer almaktadır.

Tablo 2: Doğu Avrupa Ülkelerinde Kadın İstihdamı

Yıl Ülke	1995 (%)	(2000 %)	2005 (%)	2006 (%)
Litvanya	-*	57.7	59.4	61.0
Macaristan	45.2	49.7	51.0	51.1
Malta	-*	33.1	33.7	34.9
Polonya	-*	48.9	46.8	48.2
Romanya	-*	57.5	51.5	53.0
Slovenya	57.1	58.4	61.3	61.8
Slovakya	-*	51.5	50.9	51.0
Hırvatistan	-*	46.7	48.6	49.4
Bulgaristan	-*	46.3	51.7	54.6
EU (10 Ülke)	51.1 (46.7)	49.9	50.5	51.7

Kaynak: Eurostat * Eurostat'ta o yıla ait veriye rastlanmamıştır.

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

2.1.4. TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMI

Türkiye’de kadın, hem işgücüne katılım hem de istihdam edilebilme oranı bakımından AB ve diğer tüm gelişmiş ülkelere nazaran oldukça dezavantajlı bir konumdadır.

Türkiye’de kadınların işgücüne katılımı, sürdürülebilir kalkınmanın önemli bir unsuru olarak kabul edilmesine ve kanunlarda her alanda eşitlikçi yapılara yer verilmesine rağmen kadının niteliksel gelişimini ve işgücü piyasasına girişini sağlayacak mekanizmanın yeterince oluşmaması sebebiyle kadın istihdamı Japonya, AB ülkeleri ve ABD gibi gelişmiş ülkelere oranla oldukça düşük düzeyde seyretmektedir. Halbuki Türk kadınının hem çalışma yaşamına girmesinde hem de iş ortamındaki uygulamalar konusunda yasalarımızda cinsiyete dayalı bir ayrımcılık bulunmamaktadır. Ancak belli iş ve mesleklerin kadınlara uygun görülmemesi ve genel olarak kadının çalışması ile ilgili toplumsal önyargılar yasalarda yer alan eşitlikçi düzenlemelerin uygulamaya tam olarak yansımaya engel teşkil etmektedir. Bu sebeple, OECD ülkeleri içinde istihdam edilen kadınların genel istihdam içindeki payı Türkiye’den sonra en düşük olan Meksika’da bile % 41,3 düzeyinde iken Türkiye 2007 verilerine göre % 22,3 ile bu oranın çok gerisinde kalmıştır.

Oysa Türkiye’de gerek sosyal hayatta gerekse istihdam konusunda kadın – erkek eşitliğini sağlamaya yönelik yapılan hukuk reformları Cumhuriyetin temel nitelikleri ve öncelikli konular arasında yer almıştır. Böylece daha 1920 ve 1930’lu yıllarda kadının konumunu iyileştirmeye yönelik düzenlemeler konusunda sadece bir İslam toplumu için değil o günkü şartlarda Batı toplumları için bile ileri düzeyde sayılabilecek önemli yasal değişiklikler yapılmıştır (KALAYCIOĞLU, TOPRAK, 2004; 15). Bu düzenlemeler sayesinde Türk kadını birçok gelişmiş ülkedeki hemcinslerinden çok daha önce çeşitli haklar elde etmiştir. Örneğin Avusturya, 1980’li yıllarda hâlâ aynı mesaiyi veren kadın ve erkek öğretmenler arasında eşit ücret mücadelesine sahne olurken Türk kadını, Atatürk’ün önderliğinde gerçekleştirilen yasal düzenlemeler sayesinde daha 1930’lu yıllarda hem evlilik, boşanma, miras ve eğitim gibi konularda erkeklerle eşit haklara sahip olmuş hem de o güne kadar ancak erkeklerin girebildikleri mesleklere yönelmeye teşvik edilmiştir. Yine daha o yıllarda yerel yönetimler ve milletvekilliği düzeyinde seçme ve seçilme hakkını da elde etmiştir. Ancak Türk kadını bu kazanımlarını çağın ve günlük yaşamın gereklerine uygun olarak kullanamamıştır. Hatta gelişmiş ülkelerin aksine

Türk kadınının istihdam oranı son 18 yılda yüzde % 12 oranında azalma göstermiştir. TÜİK verilerine göre kadınların işgücüne katılma oranı 1990'da % 34,1 iken, 2002 yılında % 26,9'a, 2004 yılında, % 25,4'e, 2007 yılında ise % 22,3'e gerilemiştir. Buna karşılık 15-49 yaş grubu kadın nüfusu 2000 yılında 16.897.656 iken 2007 sayımlarında 2.099.961 kişilik bir artışla 18.997.617'e yükselmiştir. Nüfus ve istihdam artış oranları arasındaki bu dengesizlik Türkiye'de kadının istihdama katılımı ve işsizliğine yönelik problemlerin temel nedenlerinden birini oluşturmaktadır (www.turkis.org.tr/icerik-/avparkadin.doc).

ABD, Japonya, Avrupa Birliği geneli ile Türkiye'de 15-65 yaş arası kadın istihdam oranları aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo: 3 AB, A.B.D, Japonya ve Türkiye'de 15-65 Yaş Kadın İstihdamı (2000-2006)

Yıl Ülke	2000 %	2006 %
EU (27 Ülke)	53.7	57.3
EU (25 Ülke)	53.6	57.6
EU(15 Ülke)	54.1	58.7
A.B.D	67.8	66.1
Japonya	56.7	58.8
Türkiye	25.8	23.9

Kaynak: Eurostat

Türk toplum yapısında kadın istihdamı özellikle kentsel alanda, oldukça düşük düzeyde seyretmektedir. Kırsal alanda istihdam edilebilenler de tarım kesiminde yoğunlaşmaktadır. Çünkü Türkiye'de özellikle AB müktesebatı çerçevesinde çalışan kadını korumaya yönelik düzenlenen kanunlar; doğum öncesi ve doğum sonrası izin, süt emzirme izni gibi konularda önemli gelişmeler göstermesine rağmen belli şartlar dışında kreş ve yuva sağlanabilirliği hususunda sınırlılıklar bulunmaktadır. Ayrıca tarımda makineleşme ve tarım sektöründeki küçülme sonucu erkek işgücünün tarımdan ayrılmasıyla, tarım sektöründe erkek

işgücünde azalması karşısında, bu işgücü yerine ikame edilen kadın nüfusu, tarım sektörü içinde artmıştır. Bu gelişmeler sonucu kırsal kesimde istihdam edilen kadınların % 93,9'u, erkeklerin ise % 65,4'ü tarım sektöründe çalışır duruma gelmiştir. Bu, kadınlar lehine bir gelişme gibi görülmesine rağmen kırsal kesimde kadınların ekonomik durumlarında bir iyileşmeye yol açmamıştır. Çünkü Türk kırsal kesiminde genel özellikleri ile aile üretimi ve küçük üreticilik ön plana çıkmaktadır (KSGM, (2000), Kırsal Alan Kadının İstihdama Katılımı; 17). Bundan dolayı tarımda aile emeği hâkimdir ve ücretli emek yok denecek kadar azdır (KSGM, (2000), Kadın İstihdamı İçin Yeni Perspektifler; 17). Böylece tarım sektöründe çalışan kadınların % 87,4'ü ücretsiz aile işçisi (ÜAİ) konumunda istihdam edilmektedir.

Kadın işgücünün genelde tarım sektöründe yoğunlaşmış olmasının doğal sonucu olarak, sanayi ve hizmetler sektörlerinde çalışan kadın sayısı yetersizliğini korumaktadır. TÜİK 2007 yılı verilerine göre işgücü piyasasında yer alan kadınların % 48'i tarım sektöründe, % 9,7'si sanayi sektöründe ve % 18,1'i de hizmetler sektöründe istihdam edilmektedir. Hizmetler sektöründe en fazla kadın işgücü ise eğitim, sağlık ve bankacılık alanlarında yoğunlaşmaktadır.

Türkiye'de kadınların yeterince istihdam edilememeleri dolayısıyla da ekonomik bağımsızlıklarını kazanamamalarının temel nedeni eğitimlerindeki yetersizliktir. Yeterli eğitimden yoksun kadınlar, büyük oranda tarım kesimi gibi yüksek düzeyde eğitim gerektirmeyen alanlarda istihdam edilmektedir. Kadınların eğitimi ise çoğunlukla aile yapısı ve bu yapının kadınlara yüklediği rollerle şekillenmekte ve bu yapı çoğunlukla kadınlara ileri eğitim şansı vermemektedir. Yine aynı toplumsal yapı kadınların ekonomik faaliyetlere katılmalarını da önemli ölçüde engellemektedir.

Ayrıca Türk kadınının doğurganlığı, analığı, ev işleri ve çocuk bakım hizmetlerinin toplumsallaşmaması kadınların istihdam edilebilirliğinin önündeki önemli engeller arasında yer almaktadır. Bunların yanında Türk toplum yapısının hem eğitimde hem de istihdam edilebilirlikte erkek egemen bir özelliğe sahip

olmasından dolayı kadın ve erkek eşit görülmemektedir. Böylece birçok alanda olduğu gibi kadın eğitimde de eşit fırsatlardan yararlanamamaktadır.

İstihdamın yapısına bakıldığında görülen diğer önemli bir bulgu da, ilkokuldan sonra okumaya devam etmiş kişilerin içinde, üniversite eğitimi alanların oranının erkeklerde dörtte bir iken, kadınlarda yaklaşık % 40'a çıkmasıdır. Yani, kadınlara öğrenimlerine devam etme şansı verilmesi durumunda daha **“kalifiye”** bir eğitim alma yönünde erkeklere göre daha fazla çaba sarf etmekte ya da **“aile geçindirme”** güdüsüyle öğrenimlerini ortaokul veya lise düzeyinde kesip mesleğe atılan erkeklerin aksine eğitimlerini tamamlama hususunda daha çok gayret göstermektedirler.

Buradan da anlaşıldığı üzere dünyanın her tarafında olduğu gibi Türkiye’de de kadının eğitim düzeyi yükseldikçe koşulları iyi işlere sahip olma şansı artmaktadır. Yani eğitim her alanda olduğu gibi istihdam alanında da anahtar rol üstlenmektedir (TİSK, (2006), Kadın İstihdam Zirvesi 10-11 Şubat; 90). Bu nedenle, kadınların ekonomik bağımsızlıklarını elde edememelerinin ilk ve temel nedeni olarak eğitim alamamaları gösterilmektedir. Çünkü kadının eğitim düzeyi ile üretim sürecine katılımı ve elde ettiği gelir arasında pozitif bir ilişki vardır. Kadınlara beceri kazandırılması ve bunun sonucunda ürettikleri ürünlerden gelir elde etmeleri; onların ekonomik yaşama daha fazla katılmalarına, kalkınma ve büyümeden daha fazla pay almalarına ve aile içindeki konumlarının iyileşmesini sağlamaktadır. Unutulmamalıdır ki bir ülkede, kadınların eğitim ve işgücüne katılımının ihmal edilmesi toplam nüfusun yarısının düşük eğitim ve yetersiz istihdamına bağlı olarak ekonomik kayıplar yaşanmasına yol açmaktadır (KSGM, (2000), Kadın İstihdamı İçin Yeni Perspektifler; 19).

Oysa Türkiye’de 2007 yılı nüfus sayımlarına göre; Türkiye nüfusunun % 22’si okuryazar değil ve okuryazar olmayan nüfusun da % 78’ ini kadınlar oluşturmaktadır. Yine kadın nüfusun ancak % 2’si yüksek öğrenim görmekte, yüksek öğrenim görenlerin de % 32’sini kadınlar oluşturmaktadır.

Eğitim düzeyi yükseldikçe kadınların işgücüne katılım oranları artmaktadır. Örneğin TÜİK 2005 verilerine göre ilkokul mezunlarının % 32,9’u, ortaokul

mezunlarının %13,2'si, lise mezunlarının % 16'sı, üniversite mezunlarının % 80,9'u, işgücüne katılma imkânı bulmaktadır. Bu tablo 2006 yılı istatistiklerinde de özelliğini korumaktadır. Buna karşılık lise ve daha üstü eğitilmiş 17-24 yaş grubunda bulunan kadınların % 39,6'sı işsizdir. Bu eğitim düzeyine sahip kentli kadınlarda işsizlik oranı % 37,4 iken kırsal alandaki kadınlar da bu oran % 45,3'e kadar çıkmaktadır.

Tablo 4: Kadının Eğitim Durumu İle İstihdam Edilebilirliği Arasındaki İlişki

Eğitim Durumu	İstihdam 1000	İstihdam oranı (%)
Okuma yazma bilmeyen	45	12.4
Ok.Yaz. bil ama bir okul bitirmeyen	97	16.2
İlkokul	320	23.0
Ort. Ok. Veya dengi mes. ok.	97	22.9
Gen. Lise	188	16.9
Lise dengi mes. Ok.	150	29.6
Y.O veya Fak.	145	52.3
İlköğretim (8 yıllık)	190	12.2

Kaynak: TÜİK (2006 yılı verileri)

Eğitim düzeylerinin düşük olması, kadınların istihdam edilseler bile karar verme süreçlerine katılmalarını zorlaştırmaktadır. Bunun sonucu olarak da kadınların çalışma yaşamında üst düzey görevlere gelmeleri engellenmekte, kadın ya vasıfsız işlerde istihdam edilmekte ya da ev içi yaşamla sınırlı kalmaktadır.

Temel eğitimden sonraki eğitim sürecine katılımın düşük olması nedeniyle kadınlar düşük statülü zor işlerde çalışmakta, erkeklere göre daha düşük ücretler almakta ve işverenin tercih etmediği gruplar haline gelmektedir.

Bütün bunlara bağlı olarak Türkiye’de kadınların işgücüne katılımını ve yönetim kadrolarına gelmesini olumsuz yönde etkileyen başlıca faktörleri aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür:

- Küçük çocukların bakımı
- Kadının eğitim düzeyinin düşüklüğü

- Piyasa koşullarının elverişli olmayışı
- Kısmi çalışma olanaklarının sağlanamayışı
- Çalışmayla ilgili yasal mevzuattaki eksiklikler (KÜÇÜKKALAY, 1998; 39).

2.1.5. KADIN İSTİHDAMININ SEKTÖREL DAĞILIMI

İstihdamın sektörel dağılımı ile bir ülkenin kalkınmışlık düzeyi değerlendirilebilmektedir (BERBER, ESER, 2008; 5). Çünkü gelişmişlik düzeyi ve ekonomik kalkınmaya paralel olarak istihdamın sektörel dağılımında da önemli değişimler gözlenmektedir.

Yirmi birinci yüzyılda hızlı teknolojik gelişme ve küreselleşmeye paralel olarak günlük hayatın her alanında yoğun bilgi kullanımının yaygınlaştığı yeni bir toplumsal yapı ortaya çıkmıştır. Bu yeni toplum düzeninde kadının artan bir biçimde istihdama katılımının yanında bu istihdamın sektörlere göre dağılımında da önemli değişimler yaşanmıştır. Sanayi devrimi öncesi tarım toplumlarında beden gücüne dayalı işlerin ağırlıkta olması sebebiyle erkekler iş piyasasına hâkim olurken, sanayi toplumuna geçişle kadınlar da dokumacılık gibi bazı iş kolları daha ağırlıklı olmak üzere iş piyasasında daha aktif bir biçimde yer almaya başlamışlardır. Ancak bu dönemde kadınlar, sanayi sektörüne geçen erkeklerin boşalttığı yeri doldurmak amacıyla daha çok tarım sektöründe ve daha az da sanayi iş kollarında yer almışlardır. Sanayi sonrası ya da bilgi toplumu olarak adlandırılan toplumlarda ise ekonomik yapıyı hizmetler sektörü ağırlıklı oluşturmakta ve bu sektördeki işlerin pek çoğu da fiziksel bir güç gerektirmemektedir. Ayrıca işlerin bilgisayar ortamında ve esnek çalışma sürelerinde yapılabilmesi kadınların işgücüne katılımını artırarak işgücünün sektörler arası dağılımlarını da bu doğrultuda değiştirmiştir.

Gelişmiş ülkeler açısından ABD ve Japonya’da kadın işgücünün sektörel dağılımı bu toplumsal değişime paralel bir biçimde gelişme göstermiştir. 1983 yılında ABD’de kadın işgücünün sektörlere göre dağılımı; hizmetler sektöründe % 81,6, sanayi sektöründe % 16,8 ve tarım sektöründe % 1,6 iken aynı sektörlerde 1991 yılında kadın işgücünün dağılımı ise sırasıyla; % 84,2, % 14,5 ve % 1,3 olmuştur (DURA ve ATİK, 2002; 95-106). Sektörler arası dağılım 2005 yılında ise; tarım % 1,

sanayi % 9 ve hizmetler sektörü de % 90 olarak tespit edilmiştir (UNDP/ www.wds.worldbank.org).

Japonya’da kadın işgücünün yıllar itibariyle sektörlere göre dağılımına gelince 1983 yılında; tarım sektörü % 11,3, sanayi % 28,4 ve hizmet sektörü % 60,3 iken 1991 yılında bu veriler tarımda % 7,8, sanayi % 27,6 ve hizmetlerde % 64,6 olarak değişim göstermiştir (DURA ve ATİK, 2002; 95-106). Bu dağılım 2005 yılında ise tarımda % 5, sanayi % 30,9 ve hizmetler sektöründe de % 77 olarak bulunmuştur (UNDP/ www.wds.worldbank.org).

2.1.5.1. AB Ülkelerinde Kadın İstihdamının Sektörel Dağılımı

AB’ye üye ülkelerin birçoğunun sanayi sonrası toplum yapısına kavuşması ve kadınların eğitim düzeylerinin önemli ölçüde yükselmesi sonucu ekonomik yapı içerisinde hizmetler sektörünün ağırlığı da artmıştır. Buna bağlı olarak iş hayatına giren kadınların sayılarında önemli bir artış söz konusu olmuştur.

AB ülkelerinden Danimarka, Finlandiya ve İngiltere kadın istihdamının en yoğun olduğu ülkelerin başında gelmektedir. Ancak bu ülkelerde bile kadınlarda işsizlik oranı % 11,2 iken erkelerde aynı oran % 6,6’ya düşmektedir. Bu da gösteriyor ki bir iş yerinden eleman çıkarılması gerekiyorsa akla ilk gelen kadınlardır (YAVUZÇEHRE, 2002; 69). Ayrıca AB ülkelerinde iş istatistikleri incelendiğinde kadınların % 82’sinin part-time işlerde çalışmayı tercih ettikleri görülmektedir.

Gelişmiş Batı ülkelerinde bile bazı meslekler ya da meslek grupları, geleneksel kadın meslekleri olarak algılanmaktadır. Örneğin İngiltere’de yapılan bir araştırmada, istihdam edilen kadınların % 60’ının geleneksel kadın meslekleri olarak kabul edilen 10 meslekte yoğunlaştığını göstermektedir. Bunlar satış elemanları, sekreterler, daktilo memurları, bilgisayarda veri girişi yapan elemanlar, sağlık personeli, öğretmenler, çocuk bakımında görev alan elemanlar, yiyecek ve içecek hizmetleri elemanları, gibi mesleklerdir.

Yine istatistiklerde İngiltere’de sekreterlerin % 99’u, büro işlerinde çalışanların % 73,5’i, sağlık ve sosyal refah hizmetleriyle ilgili alanlarda çalışanların

% 72,5'i ve eğitim alanlarında çalışanların % 58,8'i kadınlardan oluşmaktadır (YAVUZÇEHRE, 2002; 69). Bu rakamlar aynı zamanda kadın istihdamının Türkiye’de tarım kesiminde yoğunlaşmasının aksine İngiltere gibi gelişmiş ülkelerde, hizmetler sektöründe yoğunlaştığını göstermektedir.

ILO’nun yaptığı ve 1950 -1980 yılları arasını kapsayan bir çalışmada çoğu AB üyesi olan sanayileşmiş ülkelerde kadın istihdamı ve bu istihdamın sektörler arası dağılımı incelenmiştir. Bu çalışmanın sonucuna göre araştırmanın yapıldığı ülkelerde 1950 yılında tarım dışı sektörlerde istihdam edilen kadın iş gücünün % 68, tarım sektöründe ise % 32 olduğu belirlenmiştir. 1980 yılına gelindiğinde aynı ülkelerde tarım dışı sektörlerde istihdam edilen kadın oranı % 89’a yükselirken tarım sektöründe istihdam edilen kadınların oranı % 11’e gerilemiştir.

Tablo 5: Bazı Avrupa Birliği Ülkelerinde Kadının Ekonomik Faaliyetlere Katılım Düzeyleri (2005)

Ülke	Ekonomik Faaliyet		
	Tarım	Sanayi	Hizmet
Fransa	3	12,9	84,1
Almanya	2	16	82
İspanya	4	11,8	84,2
Yunanistan	14,1	9,9	76

Kaynak: Labour Force Statistics 1985-2005

Gelişmiş 15 AB ülkesinde ortalama kadın istihdamının sektörel dağılımına ait verilerde aşağıdaki tabloda yer almaktadır:

Tablo 6: AB Ülkelerinde (15) Kadın İşgücünün Sektörel Dağılımı

İşgücü ve İstihdam verileri	AB (%) 1
İşgücüne katılma oranı	69,0
Kadın istihdam oranı	57,0
Tarımın istihdamdaki payı	4,0
Sanayi sektörünün istihdamdaki payı	19,9
İnşaat sektörünün istihdamdaki payı	7,0
Hizmetler sektörünün istihdamdaki payı	69,2
Ücretli istihdamı/Toplam istihdam	82,5

Kaynak: Avrupa ve Avrupalılar İle İlgili Temel Bilgiler ve Rakamlar.

OECD ülkelerinde de durum pek farklılık göstermemekte ve buralarda da kadınlar topluma yönelik hizmetlerde, sosyal hizmetler ve personel hizmetlerinde daha çok istihdam edilmektedir.

Tablo 7: OECD Ülkelerinde Kadın İstihdamının Sektörel Dağılımı (1998)

Sektör Ülke	Tarım (%)	Sanayi (%)	Hizmetler (%)	Toplam (%)
		İmalat/İnşaat	Kamu/Sosyal/Finansal	
Japonya	6	23,9	70,1	100
A.B.D	1,4	12,5	86,1	100
İngiltere	1,2	12,9	85,9	100
Avustralya	3,7	10,6	85,7	100
Kanada	2,4	11	86,6	100
İsveç	1,3	11,5	87,2	100
Almanya	2,2	23,2	75,1	100
Norveç	2,5	9,4	88,2	100

Kaynak: Compiled from Yearbook of Labour Statistics (1998), ILO

2.1.5.2. Türkiye’de Kadın İstihdamının Sektörel Dağılımı

Ülkelerin kalkınmışlık düzeylerine paralel olarak sanayi ve hizmetler sektöründe istihdam artarken tarım sektöründe istihdam azalmaktadır (BİÇERLİ, 2000; 135). Türkiye’de ise yıllar itibariyle inşaat, sanayi ve hizmetler sektöründe artan istihdama karşılık, tarım sektöründe de istihdam artışı sürmüştür.

Türkiye, tarihsel birçok nedenlerle sanayileşme ile çok geç tanışmış ve tarım toplumundan sanayi toplumuna geçiş sürecini çok geç tamamlayabilmiştir. Böylece birçok Batı ülkesinin sanayi devrimi ile birlikte uzunca bir dönemde gerçekleştirdiği gelişmişlik düzeyine ulaşabilmek amacıyla tarım toplumundan sanayi sektörüne bir an önce geçme arzusunda olmuştur. Ancak sanayileşme sürecinin geç başlaması sebebiyle sanayi sektöründe işleri ithal teknoloji ile yürütmeye çalışmış ve bir hızlı bir biçimde gelişmiş ülkeler seviyesine ulaşma gayreti içerisine girmiştir. Türkiye bu süreci yaşarken sanayi toplumları da gelişmesini sürdürdüğü için yoğun bilgi ve teknoloji kullanımına sahne olan bilgi toplumu evresine geçmiştir. Türkiye toplumsal

gelişmenin bu son aşaması olan bilgi toplumu çağını yakalayabilmek amacıyla bilişim teknolojilerini de ithal teknoloji ile yürütmeye çalışmıştır. Ancak bu hızlı geçiş çabaları sağlam temellere dayandırılmadığı için işgücü piyasasında kent- kır ya da formal- informal yapı gibi ikilemler yaşanmasına yol açmıştır.

Ayrıca Türk kadınının birçoğunun bilgi teknolojisinin gerektirdiği eğitim donanımından yoksun olmasından dolayı gelişmiş ülkelerin aksine Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranı düzenli bir artış gösterememiş, hatta son yıllarda kadın istihdamında giderek artan düzeyde bir düşüş yaşanmıştır. Örneğin 1990 yılında kadınların işgücüne katılım oranı % 34,1 civarında iken, 2002 yılında bu oran % 26,9’a, 2004 yılında % 25,4’e ve 2007 yılında da % 22,3’e düşmüştür. Yine 2004 verilerine göre kentteki kadın nüfusunun % 18,3’ü, kırsal alandaki nüfusun ise % 36,7’si işgücü piyasasına katılmıştır. Ancak özellikle kırsal alandaki kadın işgücünün % 81,9’u herhangi bir ücret almaksızın aile işçisi olarak çalışmaktadır (*Türkiye’de Kadınların Çalışma Yaşamına Katılımı ve AB Uyum Sürecinde Gerçekleştirilen Çalışmalar*, www.kssgm.gov.tr/istihdam.html).

Türkiye genelinde 2003 verilerine göre kadın istihdamında tarım sektörü % 58,5 ile ilk sırada yer alırken, hizmet sektörü % 28,6 ile ikinci sırada, sanayi sektörü ise % 12,9 ile üçüncü sırada yer almaktadır. 2004 yılında da bu dağılımda çok az bir değişiklik olmuş ve istihdam; tarım sektöründe % 57, hizmetler sektöründe % 29,1 sanayi sektöründe ise %13,6 olarak gerçekleşmiştir. İstihdamın sektörler arası dağılımı 2007 yılında da benzer biçimde seyretmiştir. Ancak son yıllarda hizmet sektöründeki iş alanlarından, öğretmenlik, tekstil ve tıp ile ilgili mesleklerin bazılarının özellikle kadınlar açısından uygun meslek olarak adlandırılması sonucu bu alandaki kadın istihdam oranında artış yaşanmıştır.

İstihdamda üçüncü sektör olan sanayi sektörü içinde özellikle imalat sanayi kadın işgücünün en sınırlı sayıda yer aldığı alandır. Sanayi sektörü içinde yer alan giyim, gıda ve tekstil gibi hizmet dalları ise diğer sanayi iş kollarına nazaran en çok kadın istihdamına yer veren iş kolları olarak karşımıza çıkmaktadır. Yine Türkiye’de serbest mesleklerde ve teknik alanlarda çalışan kadınların oranı %31 gibi oldukça yüksek bir rakama ulaşmış gibi görünse de hiçbir Avrupa Birliği üyesi ülkede bu

oran % 40'ın altına düşmemektedir. Bazılarında % 50'lerde hatta Polonya ve Macaristan gibi eski sosyalist ülkelerde ise bu oran % 60'lara kadar yükselmektedir (KALAYCIĞLU, TOPAK, 2004; 19).

Ancak gerek hizmet sektöründe gerekse sanayi sektöründe kadınlar da çocuk nüfusunda olduğu gibi kayıt dışı çalıştırmaya bağlı olarak her türlü sosyal hak ve güvenceden yoksun duruma düşmektedir.

Tablo 8: Yıllar İtibarıyla Türkiye’de Kadın İstihdamının Sektörel Dağılımı

Sektör	2003		2004		2007	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Toplam	5.891	100	5.768	100	5,495	100
Tarım	3.447	58,5	3.299	57,2	2,616	47,3
Sanayi	762	12,9	786	13,6	785	14,2
Hizmetler	1.682	28,6	1.683	29,1	2,094	37,9

Kaynak: TÜİK Hane Halkı İşgücü Anketi Sonuçları

2.2. YÖNETİMDE KADIN

En genel tanımıyla yönetim, belli bir amacın gerçekleştirilmesi için bireylerin birbirleriyle işbirliği yapmalarıdır. Bu anlamda yönetim, örgütlenmenin yanında, örgütün işlerliğini sağlayacak her türlü yönetsel etkinlikleri, başka bir deyişle kaynakların bir araya getirilmesini, eşgüdüm sağlanmasını, izlenecek yöntemleri ve denetimi de içine alır (GÖZÜBÜYÜK, 1989; 1).

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

Günümüzde yönetim ve yönetici hangi teorik yaklaşımla ele alınırsa alınsın, yönetim sürecinde dikkati çeken en önemli nokta, ekonomik gelişme ile birlikte yönetim faaliyetlerinin kapsamının da değişmesidir. Ülkelerin ekonomik ve sosyal

gelişmelerine paralel olarak organizasyonların toplumsal hayattaki önemi de artmıştır. Bu gerçekten hareketle organizasyonları yöneten kişiler verdikleri kararlar ile toplumu etkiler hale gelmişlerdir (BİRCAN, 1987; 1).

Yönetimin yapısındaki bu değişimler yönetici profiline de etkileyerek bu alanda da birçok değişiklikler yaşanmasına yol açmıştır. Bu gelişmeler sonucu kadınlar da yönetimde kendine yer bulmaya başlamıştır. Yüzyıllardır toplumun gözünde bağımlı, itaat eden ve uyumlu kişiler olarak tanımlanan kadının çalışma hayatında ve onun devamı olan yönetsel kademede yer almaya başlaması da böylece uzun yıllar süren toplumsal, ekonomik, kültürel ve siyasi gelişmelerin sonucunda mümkün olabilmektedir. Çünkü kadının iş hayatında bu şekilde yer alması ona, aile ve ev içi sorumluluğuna ilave olarak belirli bir hiyerarşik yapı ve süreç içerisinde iş organizasyonunda, iş stratejisi kararlarında ve örgüt içi ile çevresini içeren insan ilişkilerinde artan oranda görev ve sorumluluk da yüklemiştir (ARIKAN, YILDIRIM, 1993; 47).

Bugün tüm toplumlarda kadın gün geçtikçe artan bir şekilde iş hayatına katılımını sürdürmekte ve artık yönetim dünyasında da erkeğin arkasında değil yanında yer almak istemektedir. Ancak gerek gelişmiş gerekse gelişmekte olan ülkelerde yönetici kadrosuna gelebilmiş kadınların oranı erkeklerle kıyaslandığında son derece düşük kalmaktadır. Örneğin Amerika Birleşik Devletleri'nde çalışma yaşamına giren kadın oranı erkeklere eşit olmasına karşın, karar mekanizmalarında yer alan kadınların oranı erkeklerin % 5'i kadardır (NAİSBİTT, ABURDENCE, 1992; 96). Çünkü kadının çalışma yaşamına katılımı ve yönetim kadrolarında yer alabilmesi, eğitiminin yanı sıra iş tecrübesi, başarıma isteği, çalışma azmi gibi güdülerine ya da ücret, toplumsal yapı gibi dış etkilere bağlı olarak gelişim göstermektedir (ÇAKMAK, 2001; 73).

Kadının, yönetim kadrolarına atanmasına yetecek eğitimden yoksun olmasının yanı sıra yönetimde kadının yer almasına olumsuz bakan çevrelerin toplum üzerine etkileri de hâlâ devam etmektedir. Bu çevrelerin kadının yönetime gelmesine karşı olmalarının dayanağı ise kadının ev, eş ve çocuk döngüsü içerisinde

ve erkekten daha geride görüldüğü geleneksel düşünce yapısıdır (DOĞRAMACI, 1997; 106).

Ancak “Kadının yeri evi olmalıdır.” diyen görüşlerin etkisine rağmen son yıllarda gelişmiş ülkelerde ve özellikle Batı toplumlarında eşit istihdam imkânlarına dair yasal düzenlemeler hızla gerçekleştirilmektedir. Bu düzenlemeler, cinsiyetler arası ayrımcılığı ortadan kaldırarak fırsat eşitliği sağlamayı hedeflemektedir. “Olumlu Eylem Politikaları” ise bu yasalardan daha müdahaleci bir yapı sergilemiş olup gerçek eşitliğin kadınlara karşı daha tercihli davranılarak ya da kota konarak geliştirileceğini savunmaktadır. Bazı ülkelerde bu politikalardan hareketle üst yönetim pozisyonlarına ya da siyasal organlara belli oranda kadın yönetici alınması şartının uygulanması getirilmiştir.

Tablo 9: A.B.D.’de Bazı İş Kollarında Kadın ve Erkek Yönetici Oranı (2000)

İş Kolu	Erkek Yönetici (%)	Kadın Erkek Yönetici (%)
İletişim	42,9	40,4
Kamu Yönetimi	47,7	45,6
İş ve Onarım Hizmetleri	40,6	38,3
Eğlence ve Dinlence Hizmetleri	39,8	38,4
Diğer Serbest Meslek Hizmetleri	44,5	39,8
Eğitim Hizmetleri	46,8	44,3
Perakendecilik	38,9	37,3
Finans, Sigorta ve Gayrimenkul	45,1	41,1
Hastane ve Sağlık Hizmetleri	43,7	44,5
Serbest Sağlık Hizmetleri	42,7	41,6

Kaynak: ROBERTSON, Robert E, (2001; 10)

2.2.1. GEÇMİŞTE KADIN YÖNETİCİLER

İnsanlığın var olmasıyla kadınlar da çalışma yaşamı içerisinde çeşitli biçimlerde yer almışlardır. Tarihsel süreç incelendiğinde özellikle anaerkil toplumlarda kadınlar yönetimde yer almış ve yönetimle ilgili çeşitli faaliyetleri bizzat yerine getirmişlerdir. Kızılderililer kabilelerinde yönetici konumuna seçilen kadınları “dişi yöneticiler” olarak adlandırmış ve onlara saygı göstermişlerdir (REED, 1985; 21). Orta Asya Türklerinde de kadınlar yönetimde söz hakkına sahip olmuşlardır. Ancak birçok toplumda olduğu gibi Türk toplumunda da toplumsal değişim süreci ile erkek hâkimiyeti ön plana çıkmaya başlamış ve kadınların iş yaşamı ev ile sınırlandırılmıştır.

XIX. yüzyılın sonlarına doğru metalürji, kimya ve otomotiv sektörlerindeki hızlı gelişmeler, üretim sürecinde yer alan kadın işgücü sayısını önceki yıllara oranla büyük ölçüde sınırlandırmıştır (KOCACIK, GÖKKAYA, 2005; 195-219). Ancak, İkinci Dünya Savaşı sonucu ortaya çıkan yeni ekonomik yapıyı dengede tutabilmek ve artan işgücü ihtiyacını karşılayabilmek amacıyla yeniden önemli ölçüde kadın işgücüne talep olmuştur. Fakat bu dönemde işgücü piyasasında çalışan kadın sayısında artış yaşanmasına rağmen kadınlar, iş piyasasında erkeklere nazaran daha az ücret karlılığında ve alt kademelerde istihdam edilmişlerdir. Böylece kadınlar, çalışma yaşamında ikinci sınıf muamelesine maruz bırakılarak üst ve orta kademelerde çalıştırılmamıştır (NAKİPOĞLU, 1998; 21).

2.2.2. DÜNYADA KADIN YÖNETİCİLER

Kadınlar, tüm dünyada toplumun yarısını oluşturmalarına rağmen “toplumu yönetme” hakkını gereği kadar kullanamamakta ya da kullanmaktan yoksun bırakılmaktadır. Araslı bu durumu: “Demokrasi olduğunu iddia eden bir yönetim biçimi kadınları yönetime taşıyamıyorsa, bu yönetimin toplumun yarısının bakış açısını da yönetime yansıtamadığını söylemek gerekir.” şeklinde ifade etmektedir.

ABD’de çalışan kadınların % 80’i kadın işi olarak görülen işlerde çalışmakta ve ancak bu kadınların % 5’i üst düzey yöneticilik görevlerinde yer alabilmektedir. Bu durumdan kadının eğitimi, çocuk bakımı ve ev işleri ile ilgili sorumluluğunun yanı sıra diğer başka toplumsal engellerin de rolü bulunmaktadır. Bu engellerden bir tanesi “cam tavan” olarak tabir edilen kavramdır.

A.B.D.’de 1970’lerde kullanılmaya başlayan “cam tavan” kavramı, kadınları üst düzey yönetim kademelerine yükselmelerini önleyen davranışsal ve örgütsel önyargılar tarafından oluşturulan ve gözle görülmeyen, suni bariyerleri ifade etmektedir ÇAKMAK, 2001; 65).

ILO 1997 yılında “Cam Tavanı Kırma: Yönetimde Kadın” adlı bir rapor hazırlayarak bu raporda kadınların eğitim düzeylerini ve işgücüne katılma oranlarını ele almıştır. Raporda, dünya genelinde kadınların eğitim düzeylerinin ve işgücüne katılımlarının hızlı bir biçimde artmasına rağmen pek çok kadının iş yerinde mesleğe özgü ayrımcılık ile karşı karşıya olduğunu ve üst düzey yönetime gelemediklerini belirtilmiştir. Aynı raporda, kadınların idari ve yönetim kadrolarında yer alması ile ilgili önemli gelişmeler kaydedilmiş olmasına rağmen dünya genelinde pek çok kadın yöneticinin üst düzey yönetim kadrolarına yükselme bakımından hem kamu hem de özel sektörde ve hatta siyasi hayatta birçok engelle karşılaştığı ifade edilmiştir. İşletmelerde üst düzey kadrolarda çalışanların ancak % 2 veya 3’ünü kadınların oluşturduğu ancak bu kadınların her zaman erkeklerden daha düşük ücret aldığı dile getirilmiştir.

ILO’nun raporuna göre; çalışan kadınlar daha çok orta kademe yöneticiliğe kadar yükselebilmekte, tepe yöneticisi konumuna gelme şansları aile şirketleri dışındaki organizasyonlar hariç erkeklere nazaran çok düşük düzeyde kalmaktadır. Bu raporda ayrıca, Kolombiya, Filipinler ve Uruguay gibi gelişmekte olan ülkelerde yönetim kadrolarındaki kadın istihdamının pek çok gelişmiş ülkedeki orandan daha yüksek düzeyde olduğu bildirilmektedir. Örneğin, Tayland’da 1974 yılında % 8 olan kadın yöneticilerin oranı, 1990’da % 19’ yükselmiştir. Yine Singapur’da 1992’de yönetimdeki kadın istihdamı oranı % 22 iken 1996’da % 27’ye, Şili’de 1980’de % 20 olan kadınların yöneticiler içindeki payı 1995’de % 27’ye yükselmiştir.

Avrupa Birliği'ne üye ülkeler; istihdam, yükselme ve karar organlarına katılımında toplumsal cinsiyet faktörünü dikkate almıştır (TAN, SOMEL, 2005; 1-23). Ancak bu ülkelerde de feminizm akımı ve kadın haklarının korunmasına yönelik çabalara ve gelişmekte olan ülkelere nazaran kadın erkek eşitliği konusunda daha fazla gelişmeler kaydedilmesine rağmen kadınların üst düzey yönetim kadrosuna getirilmesinde arzulanan başarı elde edilememiştir. Örneğin İngiltere'de kadın istihdam oranı 1995 yılında % 61,7 iken kadın yönetici oranı % 5'tir. İngiltere'de 1996 yılında 300 işletme arasında yapılan bir araştırmada yönetim kurulu üyelerinin sadece % 3'ünün kadın olduğu tespit edilmiştir. 100 işletmeyi kapsayan bir başka araştırmada ise müdürlerin sadece % 5,4'ü, üst düzey yöneticilerin ise % 2'sinin kadın olduğu görülmüştür. Diğer taraftan kadın yöneticilerin haftalık ücretlerinin de erkek yöneticilerin ücretlerinin % 71'i kadar olduğu tespit edilmiştir (ARIKAN, 1997; 27).

Almanya'da 1995 yılında yapılan bir araştırmada ise üst düzey yönetim kadrolarında ve üst kurullarda çalışan kadınların oranı % 1-3, uzman düzeyinde ve orta kademe yöneticiler arasında ise % 6-12 arasında değişmektedir (ÇAKMAK, 2001; 67).

Fransa'da 1990 yılında büyük şirketlerde istihdam edilen kadın yönetici oranı % 13 olarak bulunmuştur. Bu oran Avrupa Birliği ülkelerine oranla daha yüksek bulunmasına rağmen kendi tarihi süreci içerisinde düşüş yaşamıştır. Çünkü büyük şirketlerdeki kadın yönetici oranı 1982 yılında % 15'tir. Benzer azalma küçük ve orta ölçekli işletmelerde de görülmüştür (İNCİROĞLU, Çalışma Hayatında Kadın <http://www.calismahayati.-net/makale11.htm>).

Bazı Avrupa ülkelerinde ise son yıllarda kadın yöneticiler açısından olumlu gelişmeler gözlemlenmiştir. Örneğin Danimarka'da kadınların uzman yönetici kadrolarına katılım oranları 1979'larda % 10 iken bu oran 1990'lı yılların sonunda % 18'e yükselmiştir. Kanada'da ise 1980'li yılların başında % 29,8 olan kadınların işgücüne aktif olarak katılımı yaşanan % 2,5'lik bir artış ile 2000'li yıllarda % 32,3'e yükselmiştir (İNCİROĞLU, Çalışma Hayatında Kadın <http://www.calismahayati.-net/makale11.htm>).

Toplam girişimciler içindeki kadın girişimcilerin oranı, 2000’li yıllarda İsveç’te % 28, Fransa’da % 25, Norveç’te % 29, Almanya’da % 25, Hollanda’da % 20 ve Kanada’da % 33’tür (TAN, SOMEL, 2005; 1-23).

Bazı AB üyesi ülkelerde üst düzey kamu görevlerinde kadın oranı; Avusturya %10, Belçika %12, Finlandiya %16, Fransa %7, Almanya % 8, Portekiz %19, İsveç %39, İngiltere%11’dir (http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/-actions/index_en.html).

Bakanlık düzeyinde ise; 2008 yılında İspanya’da 17 bakanlıktan savunma bakanlığının da içinde bulunduğu 9 bakanlıkta kadın bakan görev yapmaktadır (Milliyet, 15 Nisan 2008). Yine İsveç’te 20 bakanlıktan 9’u, Finlandiya’da 18 bakanlıktan 8’inde, Hollanda da 29 bakanlıktan 9’unda, Almanya da 66 bakanlıktan 18’inde ve Fransa’da 28 bakanlıktan 6’sında kadın bakan yer almaktadır. İtalya’da son seçimlerle başa gelen hükümette de dört bakanlıkta görev kadınlara verilmiştir (TOKSÖZ, 2007 Türkiye’de Kadın Emeği Durum Raporu-http://www.sosyalhaklar.org/index.php?option=com_content&task=view&id=408&Itemid=2).

Bu ülkelerin birçoğunda yargı organları ve mahkemelerdeki kadın oranı ise: Lüksemburg’da % 42, Fransa’da % 28, İsveç’de % 26, Belçika’da % 16, Finlandiya’da % 19, Hollanda’da % 16, Danimarka’da % 16, Avusturya’da % 14, Almanya’da % 13, İngiltere’de % 6 ve Portekiz’de ise % 1’dir (TOKSÖZ, 2007 Türkiye’de Kadın Emeği Durum Raporu http://www.sosyalhaklar.org/index.php?option=com_content&task=view&id=408&Itemid=2).

Tablo 10: OECD Ülkelerinde Yönetici Pozisyonunda Çalışanların Oranları (2004)

Ülke	Kadın (%)	Erkek (%)
ABD	12,1	15,6
İngiltere	9,4	17,9
İrlanda	9,1	12,0
İzlanda	4,6	7,7
Macaristan	4,5	6,6
Belçika	4,4	8,4
Norveç	4,4	10,1
Fransa	4,0	5,7
OECD ort.	4,0	7,1
Finlandiya	3,9	8,9
Hollanda	3,7	9,7
Polonya	3,5	5,2
Slovak Cumh.	3,5	4,7
Çek Cumh.	2,9	4,5
İsveç	2,8	5,6
Danimarka	2,4	6,9
Almanya	1,9	4,7
Portekiz	1,6	2,8
Lüksemburg	1,6	4,6
İtalya	1,2	2,9
Yunanistan	1,1	2,6
İspanya	0,9	2,5

Kaynak: TİSK OECD Ülkelerinde Kadınlar ve Erkekler (Avrupa İşgücü Anketi ve ABD İçin Mart Ayı Mevcut Nüfus Anketi).

2.2.3. TÜRKİYE'DE KADIN YÖNETİCİLER

Tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de üst düzey yöneticiliğinin erkeklerin tekelinde gibi görünmesine rağmen özellikle Cumhuriyet döneminde - başarılı olmuş

ve gerçekten başarısı ile oransal olarak - az da olsa üst düzeylere gelebilmiş kadın yöneticiler bulunmaktadır.

Tarihsel süreç içerisinde Türk kadının toplumsal hayatta ve yönetimdeki konumunu genel hatlarıyla üç aşamada ele alarak incelemek mümkündür:

Bunlar;

- İslamiyet öncesi dönemde Türk kadını
- Osmanlı Döneminde Türk kadını
- Cumhuriyet döneminde Türk kadını.

2.2.3.1. İslamiyet Öncesi Dönemde Türk Kadını

Türkler, tarih boyunca daima kadına hak ettiği değeri vermişler ve onu yüceltmişlerdir. Özellikle Oğuz Kağan Destanı'nda kadına çok yer verilmiştir.

İslamiyet'ten önceki dönemde Türklere ait bilgiler M.Ö. 4000 yıl gerilere kadar gitmektedir. Bu köklü bilgiler arasında kadının temel nitelikleri ile ilgili olarak “ana”lık ve “kahramanlık” sıfatlarına yer verilmektedir. Bu dönemde ayrıca kadının, ata binme, silah kullanma, savaşabilme yeteneklerinin de olduğu ifade edilmektedir (SAVCI, 1993; 107).

Orta Asya'da Hun İmparatorluğunun hâkimiyetinin sürdüğü dönemde devleti, hakan ile hatun (karısı) birlikte temsil etmişlerdir. Halk içinde de Hun kadınları erkeklerle eşit olarak eğitilmişler ve savaş döneminde de yine erkeklerle birlikte savaşarak ülkelerini savunmuşlardır. Hunlarda kanunların geçerli olabilmesi için kanunları, hakan ve hatunun beraber onaylaması gerekmektedir. Hun kadınları her konuda erkeklerle eşit haklara sahip olarak savaşta, siyasi toplantılarda ve tüm sosyal ilişkilerde kocaları ile hareket etmişlerdir.

Yedi ve sekizinci yüzyıllardaki, Orta Asya Türk toplumlarının birçoğu, kadın hükümdarlar tarafından yönetilmişlerdir. Kültigin, Tonyukuk ve Bilge Kağan adına

dikilen Orhun Kitabeleri'nden de anlaşıldığı üzere, eski Türklerde kadın, siyasal, sosyal ve ekonomik alanlarda üzerine düşen görevi fazlasıyla yerine getirmişlerdir. Marko Polo ve İbn-i Batuta gibi ünlü gezginlerin seyahatnameleri de bu gerçeğin kanıtlarını günümüze aktarmaktadır (SAVCI, 1993; 107-108).

İslâm sonrası Türklerin arasına giren İbni Batuta ve İbni Fadlan gibi seyyahlar, Türk kadınlarını çok serbest bulmuş ve bu durum karşısında şaşırılmışlardır. Erkeklerle oturan, onlardan sakınmayan, çekinmeyen Türk kadınları, Arap ve Fars kaynaklarında bu özelliklerinden dolayı uzunca bir biçimde tasvir edilmiştir. Ancak aynı kaynaklarda Türk kadınlarının rahat oldukları kadar vakur oldukları ve onlara yaklaşmanın mümkün olmadığı yazılmıştır (www.turkbirligi.com/forum/forum/posts.asp?-TID=434).

Yine sekizinci yüzyılda Orhun Kitabeleri'nde, “devleti idare eden han” ve “devleti bilen hatun” diye kadından övgü ile bahsedilerek kadına gereken saygı gösterilmiştir (DOĞRAMACI, 1997; 3).

Sekizinci yüzyılın başlarında Türkler İslam dinini kabul etmişler ve buna bağlı olarak gelişen ilişkiler sonucunda Arap ve İran kültürü ile de tanışmışlardır.

İslamiyet manevi anlayışın zayıfladığı ve ahlak kurallarının sıfıra indiği bir dönemde Arabistan'da doğmuştur. Bu dönemde Arap kadınları bir sürüden farksız görülmekte ve kız çocuk doğurduğu zaman cezalandırılmaktadır. Bu sebeple İslamiyet doğduğu ortamın etkisiyle öncelikle o yöre için kurallar getirmiştir.

Türkler, İslamiyet'e girişleriyle birlikte, bir taraftan kendi örf ve adetlerini muhafaza etmeye çalışırken diğer yandan Arap, Fars, Bizans ve Avrupa ülkelerinin kültürünün etkisi altında kalmışlardır. Bu kültür karışımı sonucu Türk kadınının statüsünde de birtakım değişimler olmuştur.

Selçuklular dönemindeki Arap tarihçileri ve seyyahları yazılarında sıkça Türk kadınları ile ilgili bilgilere yer vermişlerdir. Çünkü Arap kadınlarından farklı olarak gördükleri Türk kadınlarının ata binmesi, ok atması, yüzlerini örtmemesi, Türk zevkine göre güzelce örtünmeleri, Arap tarihçilerin dikkatini çekmiştir. Yine Türk

kadınlarının yöneticilik yapması ve yönetimle ilgili konularda söz sahibi olması da, Arap kaynaklarında yer alan bilgilerdendir.

İslâmiyet'in kabulünden sonra Türklerin sahip olduğu büyük kadınlardan bir tanesi de Terken Hatun'dur. Büyük Selçuklu hükümdarı Melikşah'ın karısı Terken Hatun, devletin her kademesinde yöneticilik yapmış ilim ve edebiyata önem vermiş ve Selçukluların siyasi hayatında önemli ölçüde söz sahipliği etmiştir.

Öğretmen, şair ve hatta asker olabilen Türk kadını Arap ve İran kültürü ile etkileşimi sonucu iki önemli konuda gerileme yaşamıştır. Bunlardan bir tanesi kadının toplumsal rol ve aktivitelerden çekilerek evine kapanması diğeri ise erkeklerin birden fazla kadınla evlilik yapmasıdır. Bu iki önemli gelişme, Türk kadınının ikinci pozisyona itilmesine ve şimdiye kadar sahip olduğu birçok hakkın elinden alınmasına neden olmuştur.

2.2.3.2. Osmanlı Döneminde Türk Kadını

Osmanlı İmparatorluğu küçük bir beylikten büyük bir imparatorluk haline dönüşürken kadın hakları konusunda tersine giderek, bir gerileme yaşamıştır.

Özellikle İmparatorluğun ilk dönemlerinde medrese ve tarikatların etkisiyle kadına dini inanışlarına uygun olarak sosyal hayatta kısmen de olsa bir yer tanınmış ise de bu durum gün geçtikçe azalmış ve sonunda yok denecek bir hale gelmiştir. Osmanlı toplumunda kadının “harem”e kapatılarak toplumsal yaşantının dışına itilmesi, İstanbul'un fethiyle birlikte, Osmanlıların kölecî Bizans devlet yapısından etkilenmesi sonucu ortaya çıktığı düşünülmektedir (ÇAĞLAR, 1992; 49). Arap ve Bizans kültüründen gelen harem, 15. yüzyılda padişahın emriyle saraya girmiş ve saray haremlik ve selamlık olarak ikiye bölünmüştür. Bu olay Türk geleneklerinin giderek zayıflamasına ve kadın erkek ilişkilerinde eşitsizliklerin ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Böylece Osmanlı Türk kadınları imparatorluk içerisinde ayrı bir grup halinde ve katı yaşam şartları altında yaşamaya zorlanmıştır. Yani haremden

yaşayan kadınlar hukuken olmasa bile toplumsal ilişkiler bakımından köle durumunda düşmüşlerdir.

Osmanlı toplumunda kent kadınların tümüyle eve kapalı bir biçimde kurumsallaşmış kadınlık uğraşlarını sürdürmesine karşılık kırsal kesim kadınının üretimde yer aldığı bilinmektedir. Ayrıca bu dönemde yönetici sınıf kadınlarının dışında kalan halk sınıfı kadınların kimi uğraşlara girdikleri padişah fermanlarından da anlaşılmaktadır. Özellikle Kanuni Sultan Süleyman ve III. Selim dönemlerinde padişah hanımları ve soylu prenseslere “kafes sistemi” uygulanarak kadınlar, erkeklerin yönetim kararlarını kafes arkasından izlerken halk sınıfından kadınlar daima çalışma sistemi içersinde yer almışlardır. Örneğin bu dönemde kadınların pratik hekimlik yaptıklarına ilişkin tarihi belgeler bulunmuştur (SAĞ, 2007; 7).

Bu yüzden Selçuklular döneminde olduğu gibi Osmanlı döneminde de kadınları “saraylı kadın” ve “kırsal alanda çalışan kadın” olarak değerlendirmek daha isabetli bir değerlendirme olacaktır. Her iki grup da temelde erkeğe bağımlı olmasına rağmen saraylı kadın tam bir tüketici iken kırsal alandaki kadın üreticidir.

Tanzimat dönemine kadar birbirini takip eden fermanlarla Osmanlı Türk kadını ile ilgili kısıtlamalar devam etmiştir. Batı dünyasında tanık olunan pek çok gelişmenin Osmanlı bürokrasisine etki edememesinin yanı sıra batılı devletlerin Osmanlı Devletini yönlendirmeye yönelik politikalarının da etkisiyle ilan edilen bu ferman Osmanlı Devletinin sosyal yapısında ciddi değişmelere neden olmuştur. Tanzimat’la başlayan bu çağdaşlaşma hareketleri çerçevesinde Osmanlı’da hem düşünsel anlamda hem de toplumsal ve siyasal anlamda kadınların sosyal kazanımları ile ilgili olarak önemli adımlar atılabilmiştir.

Osmanlı devletinde kadınlar açısından asıl büyük değişim II. Meşrutiyet döneminde olmuştur. Artık kadınlar toplumsal yapı içinde değişmiş ve farklılaşmış erkek egemen toplumu sorgulamaya başlamışlardır. Bu düşüncelerin öncüleri ise aydınlar olmuştur. Halide Edip Adıvar, Ziya Gökalp, Abdullah Cevdet, Tunalı Hilmi gibi aydınlar farklı düşünce yapılarında olmalarına rağmen kadının eğitilmesi

konusunda fikir birliği içinde olmuşlardır. Düşünürlerin bu önemli çaba ve yazıları sonucunda kadınlara verilecek hakların çerçevesi de çizilmiştir (GÜVEN, 2001; 69).

Ayrıca Birinci Dünya Savaşı Osmanlıların yenilmesi ve ardından başlayan Kurtuluş Savaşı, kadınların gerçek yaşamlarında hukuki statülerini zorlamasına imkân veren değişiklikleri sağlamıştır. Çok sayıda kadın hem cepheye gitmiş, hem de erkeklerin yerine işçi ve memur olarak çalışma hayatına girmiştir. Bunun sonucu olarak da ilk işçi hakları kadın işçilerle ilgili olarak ele alınmış ve kadınlara birtakım haklar tanınmıştır (SAĞ, 2007;17).

2.2.3.3. Cumhuriyet Döneminde Türk Kadını

Cumhuriyetin ilk yıllarında kadın haklarıyla ilgili çabaların temeli Batılılaşma ve çağdaşlaşma çabalarının başlangıcını oluşturan Tanzimat’a kadar uzanır.

Türkiye’de kadın hakları ile ilgili ciddi gelişmeler ise Cumhuriyet ile başlamıştır. Böylece 29 Ekim 1923 tarihinde Cumhuriyet’ in ilanı ile Türkiye birçok alanda devrim ve reformlara sahne olmuştur. Cumhuriyet döneminde Atatürk devrimleri ile kadınların toplumsal durumları önemli bir değişimin ve gelişimin içine girmiş ve yasalarda kadın-erkek eşitliğine yönelik düzenlemeler sayesinde bu eşitlik büyük ölçüde gerçekleştirilmiştir. Böylece Cumhuriyet döneminde gerçek anlamda modern toplumu oluşturmak amacıyla bütün sektörlerde gerçekleştirilen çok ciddi atılımlar sayesinde Türk kadını, boşanma, seçme, seçilme, eğitim, meslek seçimi ve kamu görevleri yapma haklarına kavuşmuştur.

Atatürk 1916’da Doğu Cephesi kumandanıyken çevresindeki kişilerle yaptığı sohbetler esnasında kadınlarla ilgili sorunları tartışıp onların iyi yetiştirilmesinin topluma sağlayacağı yararları ve çalışma yaşamında kadına yer verilmesinin önemi ile ilgili hususları vurgulamıştır. Yine 1918’de Karlsbad’da tuttuğu notlarında sosyal yaşamda yapmayı düşündüğu inkılâplara dair düşüncelere yer vermiştir (FEYZİOĞLU, 1986; 542).

Cumhuriyet döneminde kadınların sosyal ve siyasal hakları elde etmeleri bir anda değil aşamalı bir şekilde gerçekleşmiş ve bu konuda ilk olarak 1924 yılında Tevhid-i Tedrisat Kanunu kabul edilmiştir. Türk kadını Medenî Kanun'daki değişikliklerle elde ettiği hakların yanında siyasal yaşamda da birtakım haklar elde ederek; 1930'da belediye seçimlerinde, 1934'de de milletvekili seçimlerinde seçme ve seçilme hakkını kazanmıştır.

Çağımızda bilimsel, ekonomik, teknolojik gelişmeler ile sosyal, siyasal ve hukuki yapıdaki gelişmeler, organizasyonların yapı ve işleyişlerinde de değişikliğe gidilmesini zorunlu kılmıştır. Bu zorunluluk, organizasyonların etkili ve verimli kullanılmasında profesyonel yöneticilere olan ihtiyacı artırmıştır. Bunun doğal sonucu olarak kadınlar, profesyonel yönetici olabilmek ve bu görevi erkeklerle eşit şartlarda yürütmek istedikleri takdirde eğitim düzeylerinin yükseltilmesinin gereği ve önemini fark etmişlerdir.

Türk kadını 20. yüzyılda çalışma hayatındaki diğer faaliyetlerin yanında kamu ve özel sektörde her türden organizasyonda yöneticilik yapmakta ve hatta üst düzey yönetici olarak bu organizasyonlarda yerini almaktadır. Kadınlar bu görevlerini yerine getirirken karar verme, planlama, örgütleme, yöneltme, iletişim ve denetim gibi yönetime ilişkin süreç ve kavramlardan hareketle yaratıcılık özelliğini de kullanarak görevlerini başarıyla sürdürmektedir. Kısacası gelişmiş ülkelerde olduğu gibi Türkiye'de de artık kadın üst düzey yönetici olarak toplumsal hizmetlerde yerini almaktadır (BİRCAN, 1987; 2).

Devlet Planlama Teşkilat'ının 1987 yılında hazırladığı bir raporda Türkiye'de kamu kesiminde üst düzey yönetim kadroları ve bu kadrolarda yer alan üst düzey kadın yönetici durumu tablo: 11'de yer almaktadır.

Tablo 11: Türkiye’de Kamu Kurumlarında Üst Düzey Kadın Yöneticiler ve Oranları

Kurum	Bakan, Müsteşar, Gen. Müd., Daire Başk. Kadrosu	Kadın Yönetici Sayısı	Kadın Yönetici Oranı %
Başbakanlık	224	23	10,2
Devlet Bakanlıkları	64	7	10,9
İçişleri Bakanlığı	15	2	13,2
Maliye ve G. Bak.	109	17	15,5
MEB ve G.S. Bak.	31	3	9,6
Bayındırlık ve İ. Bak.	111	16	14,4
Ulaştırma Bakanlığı	70	2	2,8
Tarım Orman ve Köy İş Bakanlığı	53	5	9,4
Sanayi ve Tic. Bakanl.	62	6	9,6
Enerji ve T. Kay. Bak.	103	5	4,8
Kültür ve Turizm Bak.	102	9	8,8
Dışişleri Bakanlığı	95	6	6,3
Adalet Bakanlığı	16	-	0
Milli Savunma Bakanl.	118	-	0
Sağ. Ve Sos. Yar. Bak.	32	11	34,3
Çal. Ve Sos. Güv. Bak.	97	-	0
Türkiye Ortalaması	1187	107	9,0

Kaynak: DPT (1987 Yılı verileri)

Bu dönemde kamu kesiminde 1,5 milyon civarındaki kadroda 380 bin kadın çalışanın bulunduğu göz önüne getirildiğinde üst düzey yönetici olarak çalışan kadının sayısı ve oran bakımından yetersiz kaldığı ortaya çıkmaktadır.

Cumhuriyetin ilk yıllarından itibaren Cumhuriyetin Türk kadınına verdiği öneme rağmen kadınlar ne siyasette ne de çalışma yaşamı ve yönetim kadrolarında yeterince varlık gösterememişlerdir. Halbuki 1930’lu yıllarda hiçbir Batı ülkesinde kadın yargıç yokken Türkiye’de çok sayıda kadın yargıçlık görevine atanmıştır (KALAYCIOĞLU, TOPRAK, 2004; 14).

Türkiye’de son yıllarda çeşitli kuruluş ve kadın araştırma merkezleri tarafından yapılan araştırmalar sonucunda kadının yönetimdeki yeri ve oranı ile ilgili olarak aşağıdaki veriler elde edilmiştir.

Türkiye’de üst düzey kamu yönetiminde kadın oranına gelince; Türkiye’de kadınların en düşük oranda bulundukları meslek gruplarından bir tanesi de üst düzey yöneticiliktir. Kadın yöneticilerinin az olmasının en önemli nedenleri arasında ise cinsiyet ayrımcılığının eğitim alanına yeterince yansımaması sonucu, eğitimde fırsat eşitliğinden kadının yeterince yararlanmamasıdır. Ayrıca, üst düzey yöneticilik gibi görevler daha çok nitelik gerektirmekte, daha çok zaman ve enerji istemektedir. Oysa Türkiye’de çalışan kadının vasıflı işlerin getirdiği bilgi ve beceriyle donatılmaması ve bunun yanında eş, annelik görevlerini de üstlenmesi işgücü katılımını, işinde yükselmesini ve uzmanlaşmasını engellemektedir. Son yıllarda kadının karar alma mekanizmalarında istihdamını artırmaya yönelik olarak geliştirilen devlet politikalarının yanı sıra sivil toplum örgütlerinin de gerek ulusal gerekse uluslararası düzeyde önemli çalışmaları olmuştur. Ancak kadın istihdamında genel anlamda bir yetersizliğin bulunması sebebiyle bu çalışmalardan sınırlı sonuç alınmıştır. Nihayetinde 2000 yılında Türkiye’de üst düzey yönetimde kadın oranı; müsteşar % 2, müsteşar yardımcısı % 4,8, genel müdür % 7,6, genel müdür yardımcısı % 10,3, daire başkanı % 18,8, vali (yok, 1991 yılında Muğla valisi kadındı), kaymakam % 0,37’dir (KILIÇ, 2000; 35). Orta düzey yöneticilerin 13 bin 197’si erkek, yalnızca 4 bin 722’si kadınlardan oluşmaktadır. Yapılan bir araştırmaya göre, 77 kurumda 1994 yılında 528 olan üst düzey yönetici kadın sayısı, 2007 yılında 308’e düşmüştür. (TOKSÖZ, 2007; ILO Türkiye’de Kadın Emeği Durum Raporu). 2005 yılı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğünün istatistiklerine göre Türkiye’de yönetim kadrolarında kadının durumuna ilişkin rakamlara gelince; kamuda üst ve orta düzey statüsünde çalışan kadınların % 80’i şef, % 15’i şube müdürü, % 3,7’si daire başkanı, % 1,2’si genel müdür statüsünde bulunmaktadır (www.kssgm.gov.tr). Ayrıca Türkiye’de adalet mekanizmasında kadın hâkim ve savcı bulunmakla birlikte, il savcısı olan kadın yoktur. Yine kadın polislerin varlığına karşın, il emniyet müdürü olan kadına rastlanmamaktadır. (http://www.sosyalhaklar.org/index.php?option=com_content&task=view&id=408&Itemid=2). TBMM’de, 2008 yılında Türkiye’de, 23 bin 585 üst düzey yöneticiden 4250’sinin kadın olduğu açıklanmıştır. Aynı açıklamada müsteşar ve valiler arasında kadın bulunmadığı, ancak 79 müsteşar yardımcısından 2’si, 466 vali yardımcısından 4’ünün ve kamuda genel müdür düzeyindeki 177 koltuktan 7’sinde kadının bulunduğu bildirilmiştir. Yine bu açıklamada kamuda 131 başkanlık

koltuğundan 9'unda, 57 başkan yardımcılığı koltuğundan 5'inde kadınlar yer alırken 10 genel sekreterliğin 3'ünü kadınların üstlendiği ifade edilmiştir. Türkiye'de halen 14 kadın kaymakam ve 280 daire başkanı bulunduğu ve üniversitelerde ise, 93 üniversite rektöründen 5'i ve 648 dekinden 82'sinin kadın olduğu bildirilmiştir (Milliyet, 6 Nisan 2008).

Yargıda kadının, varlığı diğer kurumlara kıyasla biraz daha fazla hissedilmektedir. Örneğin başkanı Yargıtay olan kadının iki başkanvekilinden birisi de kadındır ve Danıştay'da başsavcılık koltuğunda bir kadın bulunmakta ve 12 daire başkanlığından 2'si kadınlar tarafından yürütülmektedir.

Yargıtay'da 34 daire başkanından 2'si, 250 üyeden 41'i, 448 tetkik hâkiminden 203'ü, 119 Yargıtay Cumhuriyet Savcısından 10'u kadındır. Sayıştay'da 8 daire başkanı arasında kadın yer almazken 39 üyeden 2'si, 663 denetçiden 157'si kadınlardan oluşmaktadır. Anayasa Mahkemesine gelince, 15 üyeden 2'si ve 23 raportörden 5'i kadındır. Yüksek mahkemede ayrıca üst düzeyde 12 kadın görev yapmaktadır (Milliyet, 6 Nisan 2008).

Türk Dışişlerinde ise halen 7'si yurt dışında görevli olmak üzere 15 kadın büyükelçi görev yapmaktadır.

Yine toplam 3.526 belediyenin sadece 18 tanesinin başkanı kadındır. Yapılan bir araştırma kapsamında 77 kamu kurum ve kuruluşunun merkez teşkilatlarında, 97 bin 938'i erkek, 39 bin 260'ı kadın olmak üzere toplam 137 bin 198 personel çalışıyor. Üst düzey erkek yönetici sayısı 2 bin 201, kadın yönetici sayısı sadece 308'dir.

Üniversite ve diğer yüksek eğitim kurumlarında görev yapan toplam 53 bin 805 öğretim elemanının 17 bin 828'i kadındır. Yani kadın öğretim elemanlarının tüm öğretim elemanlarına oranı % 33,1 seviyesindedir. Bu rakam ile dünya sıralamasında Türkiye, Amerika ve Kanada'dan sonra üçüncü sıraya yerleşmektedir. Ancak üniversitelerin yönetim kadrolarında kadın sayısı oldukça azdır. (http://www.cnnturk.com/TURKIYE/-haber_detay.asp?PID=318&haberID=311416)

2.3. KADIN EĞİTİMİ VE EĞİTİM SEKTÖRÜNDE KADIN

Bir ülkenin kalkınmışlık düzeyini belirlemede kullanılan en önemli ölçütlerden bir tanesi, o ülkenin sahip olduğu insan kaynaklarının niteliğidir. İnsanların niteliği yükseltmek için gerekli şartların başında da kaliteli eğitim gelmektedir. Bu eğitimin özellikle toplumsal yapının şekillenmesinde önemli görev düşen kadınları kapsamı önem arz etmektedir. Bu yüzden özellikle son yıllarda gerek dünyada gerekse Türkiye’de kadının eğitimi ve eğitim ile istihdam edilebilirlik düzeyi arasında ilişkiye verilen önem artmıştır. Buradan hareketle kamu kurum ve kuruluşlarının yanı sıra sivil toplum örgütleri de kadın istihdamının artması ve kadının nitelikli işlerde istihdam edilmesine katkı sağlamak amacıyla nitelikli ve eşit eğitim imkanına kavuşabilmesi için çeşitli platformlarda çalışmalarına hız vermiştir.

2.3.1. KADIN EĞİTİMİ

Kadının eğitim düzeyi ile üretim sürecine katılımı ve elde ettiği gelir arasında pozitif bir ilişki vardır. Kadınlara beceri kazandırılması ve bunun sonucunda ürettikleri ürünlerden gelir elde etmeleri; onların ekonomik yaşama daha fazla katılmalarına, kalkınma ve büyümeden daha fazla pay almalarına ve aile içindeki konumlarının iyileşmesini sağlamaktadır (DEMİR, 2006; *Kadın İstihdamını Artırmada Eğitimin Rolü Ve Kız Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü'nün Yürüttüğü Çalışmalar*).

İlk Türk toplumlarında kadınlar, toplumsal hayatın her alanında yer almasına karşılık Osmanlı döneminde, bu haklarını yavaş yavaş kaybetmişlerdir. Kadının, Osmanlı döneminde toplumsal hayattan kendini çekmesi eğitiminin de ikinci plana atılmasına sebep olmuştur. Bu durum Tanzimat yıllarına kadar pek fazla gelişme göstermeden devam etmiştir. Ancak Tanzimatla birlikte Osmanlı İmparatorluğu, Batılı devletler karşısında geri kalmışlığına çözüm getirmek amacıyla birçok alanda reformlar yapmıştır.

Batıya yönelmenin en önemli etkisi ise öncelikle eğitim ve öğretim alanında kendini göstermiş ve toplumsal gerilemenin nedeni olarak görülen eğitimden yoksun kadınlar bu durumdan faydalanarak, kendilerini geliştirme ve yeniden toplumsal yaşama girmek amacıyla birtakım taleplerde bulunmuşlardır. Böylece Osmanlı kadınlarının cehaletini ve geri kalmışlığını dile getiren “batıcı” aydınların da etkisiyle kadınlara yönelik eğitim çalışmalarında önemli adımlar atılmıştır. Bu talepler sonucu 1842 yılında Avrupa’dan getirilen ebe kadınlar tıbbiyede kurslar açarak ebe yetiştirmeye başlamışlardır. Bunun arkasından 1858 yılında ilkokul ve ortaokul eğitimine başlanmış, Maarif-i Umumiye Nizamnamesi’nin 1869 yılında çıkarılmasından sonra da kızlar için meslek okulu olarak İnan Sanayi Mektebi (Kız Sanat Okulu) ve 1870 yılında da Darümuallimat” (Kız Öğretmen Okulu) açılmıştır (GÖKSEL, 1993; 134). Böylece Osmanlı döneminde kadının iş yaşamına girişi ilk olarak ebelik ve öğretmenlik meslekleri yoluyla gerçekleşmiş ve 1873 yılında ilk kadın öğretmen ve 1883 yılında da ilk kadın okul yöneticisi ataması yapılmıştır (NAKİPOĞLU, 1998; 31).

Kadınların eğitim haklarına kavuşmalarının en önemli güvencelerden birisi hukuksal düzenlemelerdir. Türkiye’de, Anayasa ve Milli Eğitimin Temel Kanunu gibi iç hukuk düzenlemelerinde toplumsal hayatın diğer birçok alanında olduğu gibi eğitimde de kadın ve erkeğe eşit fırsatlar tanınmıştır. Ancak kanunlarda herkese eşit fırsatlar sunulması, bireylerin bu haklarını aynı biçimde kullanacağı anlamına gelmemektedir. Kanunlarda bireylere sunulan bu güvencelerin gerçek eşitliğe ve faydalanmaya dönüştürülebilmesi için tüm diğer sorunlar ile eğitim arasındaki bağlantıların göz önünde bulundurulması ve konuya bu çerçevede doğrultusunda çözüm arayışına gidilmesi gerekir (TAN, SOMEL, 2005; 1-23).

Türkiye’de kadın eğitimiyle ilgili en önemli ve köklü değişikliklerin başlangıcı Cumhuriyetin ilk yıllarına rastlamaktadır. Kadının eğitimine büyük önem veren Atatürk ve arkadaşları Türkiye Cumhuriyeti’nin kurulduğu 1923 yılını izleyen ilk on yılda bir yandan modern bir devlet örgütünün kurulması diğer yandan da Türk toplumunun yeniden yapılandırılmasını sağlamaya yönelik büyük adımlar atmışlardır.

Türk kadınına doğrudan etkileyen en önemli değişim 1924 yılında çıkarılan ve eğitimi tek sistem ve çatı altında toplayan “Tevhid-i Tedrisat Kanunu”nun kabulüdür. Bu kanunun kabulüyle kadınlar, en temel vatandaşlık hakları olan ve bugüne kadar kabul edilen bütün anayasalarda yer alan eğitim görme hakkına kavuşmuşlardır. Özellikle 1928’de Yeni Türk Alfabesinin kabulünden sonra da ülke genelinde % 10 civarında olan okuma – yazma bilenlerin oranı hızla artışa geçmiştir (YAŞAR, 2005; 7). Cumhuriyet tarihinde kadınlardaki okur-yazarlık oranında en hızlı artış ise özellikle 1980 sonrasında görülmüştür. Bu dönemde eğitim kurumlarındaki artışın yanı sıra düzenlenen okuma yazma seferberlikleri sayesinde 1980-2000 yılları arasında kadınlarda okur-yazarlık oranı % 20 büyümüştür. Ayrıca Türkiye’ye bu dönemde kadınların okur-yazarlık oranını artırmak amacıyla kendi iç hukuk sisteminde yaptığı düzenlemelerin yanı sıra CEDAW (Kadına Karşı Her Türü Ayrımcılığın Yok Edilmesi Sözleşmesi) ve Pekin Bildirgesi gibi birtakım uluslararası anlaşmalarla da konuyla ilgili yükümlülük üstlenmiştir. Ancak Cumhuriyetin ilk yıllarından günümüze kadar yaşanan süreçte kadınlarda okuma yazma- oranı, giderek artmasına rağmen daima erkeklerin ve ülke ortalamalarının gerisinde kalmıştır. Örneğin 1935 yılında kadınlarda % 9,8, erkeklerde % 29,3 olan okuryazarlık oranı 1999 yılında kadınlarda % 77,4’e, erkeklerde % 94,2’ye çıkmıştır. 2003 yılında ise kadınlarda okuryazarlık oranı % 88,4, iken erkeklerde % 94,4’tür.

Türkiye’de son yıllarda bir yandan okuma yazma bilenlerin sayısı artarken diğer yandan da kadın ve erkekler arasında yaşanan fark kapanmaya başlamıştır. Örneğin kız-erkek öğrenciler arasındaki okullaşma oranı farkı 2005-2006 eğitim yılındaki % 5 iken 2006-2007 eğitim yılında % 4,6’ya düşmüştür.

Erkeklerde okur – yazar oranının kadınlardan fazla olması olmasının nedenlerinin başında, erkeklerin askerlik hizmetleri esnasında okuma-yazma kurslarına alınması yer almaktadır. Yine UNICEF ve TUSİAD raporlarında da dile getirildiği gibi Türkiye’de eğitim politikaları kadınlar için eşit fırsatlar açmakla güçlü patrikaryal bağlamda tüm eşitlik politikalarının yüz yüze olduğu sınırlılıklar bulunmaktadır. UNICEF’in raporlarında Türkiye kızların eğitiminde öncelikli önem taşıyan ülkeler arasında yer almaktadır (TAN, SOMEL, 2005; 1-23).

KA-DER tarafından 14-15 Haziran 2003 tarihinde düzenlenen “Kadın Sorunlarına Çözüm Arayışı Kurultayı”nda “Kadın ve Kız Çocuklarının Eğitim ve Öğrenimi” çalışma grubu tarafından düzenlenen raporda eğitimin çeşitli kademelerinde kız çocuk sayısının olması gerekenden düşük olmasının nedenleri aşağıda olduğu gibi sıralanmaktadır:

- Okul masraflarının yüksek olması (% 23,5),
- Okula ilgi duymama (% 22,3),
- Ailenin izin vermemesi (% 7,1),
- Ev işlerinde aileye yardım etmek zorunda olmak (% 5,8),
- Hane halkının ekonomik faaliyetlerinde yardım etmek zorunda olmak (%1,4),
- Uygun okulun olmaması (% 13),
- Sakatlanma veya hastalanma (% 4,4),
- Ücretli çalışmak zorunda olmak (% 1,2),
- Öğretmenlerle iyi geçinmeme (% 0,2).

Burada öne çıkan bu nedenlerin ortak buluşma noktası ise kız çocuklarına biçilen toplumsal rol ile ilişkilidir.

Millî Eğitim Bakanlığı, Cumhuriyet ilk yıllarından itibaren genç kızların ve kadınların eğitim düzeyini yükseltmeye yönelik olarak yoğun çaba göstermiş ve bu amaca hizmet eden çeşitli projeleri uygulamaya koymuştur. Son yıllarda bu amaçla yürütülen önemli projeler arasında 1997 yılında başlatılan “Genç Kızların ve Kadınların Eğitimini Geliştirme Projesi” ile Milli Eğitim Bakanlığı ve UNICEF arasında 5 Haziran 2003 tarihinde imzalanan protokolle yürürlüğe giren “Haydi Kızlar Okula” kampanyası yer almaktadır (TAN, SOMEL, 2005; 1-23). Bu kampanya sonucunda kız çocuklarının okula kayıt oranlarında bazı illerde % 40’a varan artışlar olmuştur.

Tablo 12: Öğretim yılı ve eğitim (5 yıllık zorunlu eğitim) seviyesine göre okullaşma oranı. (T: Toplam, A: Erkek, B: Kadın)

Öğretim Yılı	İlkokul			Ortaokul ve dengi			Lise ve dengi			Yüksek öğretim		
	T	A	B	T	A	B	T	A	B	T	A	B
1994 1995	89,34	91,29	87,28	53,43	61,89	44,57	36,74	42,35	30,89	8,61	9,82	7,35
1995 1996	88,93	90,94	86,79	53,09	61,51	44,30	38,74	44,95	32,21	9,35	10,57	8,07
1996 1997	89,40	91,80	86,92	52,82	60,63	44,62	38,54	43,10	33,78	9,21	10,58	8,35

Kaynak: MEB İstatistikleri (2007-2008)

Türkiye’de 1997-1998 yılından sonra zorunlu eğitimin sekiz yıl olması sebebiyle ortaokullar ilköğretim ikinci kademe olarak adlandırılmıştır ve bu dönemde kız ve erkeklerde okullaşma oranı tablo 13’de olduğu gibi gerçekleşmiştir.

Tablo 13: Öğretim yılı ve eğitim (8 yıllık zorunlu eğitim) seviyesine göre okullaşma oranı. (T: Toplam, A: Erkek, B: Kadın)

Öğretim Yılı	İlkokul %			Lise ve dengi %			Yüksek öğretim %		
	T	A	B	T	A	B	T	A	B
1997 1998	84,74	90,25	78,97	37,84	41,39	34,16	10,25	11,28	9,17
1998 1999	89,26	94,48	83,79	38,87	42,34	35,22	10,76	11,81	9,67
1999 2000	93,54	98,41	88,45	40,38	44,05	36,52	11,62	12,68	10,52
2000 2001	95,28	99,58	90,79	43,95	48,49	39,18	12,27	13,12	11,38
2001 2002	92,40	96,20	88,45	48,11	53,01	42,97	12,98	13,75	12,17
2002 2003	90,98	94,49	87,34	50,57	55,72	45,16	14,65	15,73	13,53
2003 2004	90,21	93,41	86,89	53,37	58,08	48,43	15,31	16,62	13,93
2004 2005	89,66	92,58	86,63	54,87	59,05	50,51	16,60	18,03	15,10
2005 2006	89,77	92,29	87,17	56,63	61,13	51,95	18,85	20,22	17,41
2006 2007	90,13	92,25	87,93	56,51	60,71	52,16	20,14	21,56	18,66
2007 2008	97,37	98,53	96,14	58,56	61,17	55,81	-	-	-

Kaynak: MEB İstatistikleri (2007-2008)

Türkiye’de kadının okuryazarlığı ile ilgili olarak öne çıkan önemli diğer farklar ise kentsel-kırsal yerleşim yerleri, coğrafi bölgeler ve yaş gruplarında yaşanmaktadır. Tablo 14’de kentsel veya kırsal yerleşimde yaşamının eğitim oranını etkileme düzeyini göstermektedir.

Tablo 14: Kırsal ve Kentsel Alana Göre Kadınların Eğitim Oranı (%).

	Toplam kırsal nüfus içindeki oran	Toplam kentsel nüfus içindeki oran
Kadın	30,4	18,7
Erkek	10,1	4,5

Kaynak: TÜİK verileri, 2005

Benzer farklılık tablo 15’de görüldüğü gibi coğrafi bölgeler arasında da yaşanmaktadır.

Tablo 15: Bölgelere Göre Kadın Eğitim Oranı (%).

Bölgeler	Bölge kadın nüfusu içinde okuma yazma bilmeyen kadın oranı	Bölge okuma yazma bilmeyen nüfusu içinde kadın oranı
Güneydoğu Anadolu	44,6	76,8
Doğu Anadolu	37	81,7
Karadeniz	25,4	79,6
İç Anadolu	17,2	80
Ege	19,7	80
Marmara	12,5	81,8
Akdeniz	20,9	81

Kaynak: TÜİK 2000 Nüfus Sayımı Verileri

Eğitim sisteminin her alan ve kademesinde Türk kadınının, cinsiyet farkı gözetmeksizin eğitimden eşit düzeyde faydalandırılması 1739 Sayılı “Milli Eğitim Temel Kanunu”nun yanı sıra 1982 Anayasası’nın 10. ve 40. maddelerinde de yer almaktadır. Ancak tablo 16’da da görüldüğü gibi Türk eğitim sistemi içerisinde

eğitimin her kademesinde kadın ve erkek arasında ciddi anlamda farklılıklar yaşanmaktadır.

Yapılan çalışma sonuçlarının da gösterdiği gibi eğitimde cinsiyetler arası farklılıkların temelinde birçok etmenin yanı sıra Türk eğitim sisteminin eril niteliğinin ders kitaplarının içeriklerinde yer alması da yatmaktadır. Bu durum öğrenci, öğretmen ve yöneticilerin eğitim ve eğitim ortamına ilişkin algılarını, davranışlarını ve konuya toplumsal yaklaşımlarını etkilemektedir (TAN, SOMEL, 2005; 1-23).

Tablo 16: Yüksek Öğrenimi Bitiren Kadın ve Erkek Sayısı

ŞEHİR	ERKEK	KADIN
Adana	34.660	23.931
Ankara	214.849	161.165
Antalya	32.202	22.990
Balıkesir	10.689	6.241
Bursa	43.093	27.710
Denizli	11.640	7.483
Diyarbakır	14.104	6.323
Edirne	5.584	4.224
Erzurum	14.693	6.154
Gaziantep	16.247	8.858
Hatay	4.792	3.338
İstanbul	383.074	273.639
İzmir	107.738	82.746
Kars	2.836	1.346
Kocaeli	8.742	5.359
Konya	27.745	13.136
Malatya	16.036	8.029
Nevşehir	2.520	1.282
Siirt	2.321	722
Trabzon	11.700	7.554
Van	6.475	2.583
Zonguldak	3.784	2.918

Kaynak: TÜİK verileri.

2.3.2. EĞİTİM SEKTÖRÜNDE KADIN İSTİHDAMI

Dünyanın birçok ülkesinde olduğu gibi Türk Eğitim Sistemi de kadınların yoğun olarak çalıştıkları bir sektördür ve öğretmenlik toplumun geniş kesiminde bir "kadın mesleği" olarak algılanmaya devam etmektedir. Bu sebeple öğretmenlik; özellikle okul öncesi ve ilköğretim kademelerinde, annelik rolü ve kadının doğasıyla uyumlu özellikler gerektiren ve kadının geleneksel rollerini aksatmadan sürdürebildiği bir meslek olarak görülmekte ve bu yüzden öğretmenlik mesleği kadınlara yakıştırılmaktadır (ÜNAL, 2004; XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, 6-9 Temmuz, İnönü Üniversitesi). Türkiye’de öğretmenlik mesleğinin kadın mesleği olarak görülmesinin bir ölçütü de yüksek öğretim programlarından mezun olanların oranıdır. Örneğin 2002/2003 öğretim yılında öğretmen yetiştirme programlarından mezun olan kızların oranı % 52 iken erkeklerin oranı % 48’dir. Eğitim bilimlerinde de aynı oran söz konusudur. Benzer bir durum sağlık hizmetleri için de geçerlidir. Yine aynı yılın verilerine göre sağlık hizmetleri bilim dalında mezun olan kızların oranı % 65, iken erkeklerin oranı % 35’dir. Buna karşılık kadınlar bazı meslek alanlarına fazla ilgi göstermemektedirler. Yüksek Öğretim Kurumu verilerine göre, örneğin mühendislik bilimleri, üretim, inşaat gibi alanlarda mezun kızların oranı % 23 dolaylarında iken, erkeklerin oranı % 77’dir. Bu eğilim ve yakıştırmalardan da hareketle Türkiye’de eğitim sektöründe kadın çalışanların sayısının hiç de azımsanacak düzeyde olmamasına ve okul yöneticiliğinin kaynağının öğretmenlik olmasına rağmen müfettişler, okul müdürleri ve MEB merkez örgütü yöneticileri arasında kadınların sayısı çok azdır.

Türkiye Cumhuriyeti kurulduğundan beri eğitim ve özellikle eğitim yöneticiliği kadrolarının çoğunluğunda erkeklerin istihdam edildiği dikkat çekmektedir. Örneğin bugüne kadar görev yapan tüm Milli Eğitim Bakanları arasında tek bir kadın bakan bulunmamaktadır. Nisan 2008 itibarıyla müsteşar ve müsteşar yardımcıları arasında da hiç kadın yer almamaktadır. Yine aynı bakanlık içerisinde yer alan 16 genel müdürlükten sadece bir tanesinde kadın genel müdür bulunmaktadır. MEB teşkilatı içerisindeki genel müdürlükler bünyesinde yer alan 33

genel müdür yardımcılarında 4'ü, 51 daire başkanlığından ise 6'sında kadın istihdam edilmektedir. Ayrıca MEB merkez teşkilatı içerisinde yer alan 11 bağımsız daire başkanlığının tamamı erkektir.

Talim Terbiye Kurulu Başkanlığı'nın başkanı ve üyelerinin cinsiyete göre dağılımına bakılacak olursa 13 tanesi erkek bir tanesi kadındır.

Eğitimde kadın yönetici azlığı sadece bakanlık makamı ve merkez teşkilatın bünyesinde yaşanmamaktadır. İlk ve orta dereceli okullarda görev yapan eğitimcilerin yarıya yakınına kadın öğretmenler oluşturduğu halde müdürlük koltuğuna oturanların büyük kısmını erkekler oluşturmaktadır ve müdür ve müdür yardımcılığı gibi yönetici konumunda çalışan kadınların sayısı ise bir elin parmağını geçmeyecek kadar yetersiz kalmıştır. Türkiye'deki ilk ve orta dereceli okullarda yaklaşık 600 bin öğretmen görev yapmakta ve bunların % 55'ini erkek öğretmenler, % 45'ini de kadın öğretmenler oluşturmaktadır. Ancak Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı kurumlardaki yönetici sayısına gelince, okullarda görev yapan her yüz yöneticiden sadece beş tanesini kadın oluşturmaktadır.

Son yıllarda yapılan müdür ve müdür yardımcılığı atamalarının da % 94,9'u erkek buna karşılık sadece % 5'i kadınlardan oluşmuştur. Atanan kadın yöneticilerin de büyük bir çoğunluğunun atama yerlerini anaokulları ve kız meslek liseleri oluşturmaktadır.

2.3.3. MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI EĞİTİM KURUMLARI YÖNETİCİLERİNİN ATAMA VE YER DEĞİŞTİRME YÖNETMELİĞİ

Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumları Yöneticilerinin Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği, 11.1.2004 tarih ve 25343 Sayılı Resmi Gazetede yer aldığı biçimde düzenlenmiştir ve yönetmelik son olarak 4.3.2006 tarihinde değiştirilmiştir. Adı geçen yönetmeliğin 5. maddesine göre yönetici atamada esas alınan temel ilkeler;

- Kariyer ve liyakat,
- Norm kadro esasları,
- Hizmet gerekleri ve puan üstünlüğü olarak ifade edilmiştir.

Aynı Yönetmeliğin 7. maddesine göre yöneticilik görevlerine atanacaklarda aranılan genel şartlardan bazıları ise aşağıdaki gibi düzenlenmiştir:

- Yükseköğrenim görmüş olmak
- Atanacağı eğitim kurumunda ilgili mevzuatına göre aylık karşılığı okutabileceği dersin bulunması
- Öğretmenlikte adaylığı kaldırılmış olmak
- Son yıla ait sicil notu iyi olmak kaydıyla varsa son üç yıllık sicil notu ortalaması iyi dereceden aşağı olmamak
- Atanacağı yöneticilik kademesi için bu yönetmelikte belirlenen sınavlar için öngörülen düzeyde puan almış olmak
- Disiplin ve cezayla ilgili diğer koşullar

Yukarıdaki yönetmelikten de anlaşıldığı üzere eğitim kurumlarına yönetici atama yönetmeliğinde de Anayasa, Milli Eğitim Temel Kanunu ve diğer yasal düzenlemelerde olduğu gibi cinsiyet ayrımcılığı yer almamaktadır. Buna rağmen eğitim kurumlarının her basamağında kadın yönetici yetersizliği sürmektedir.

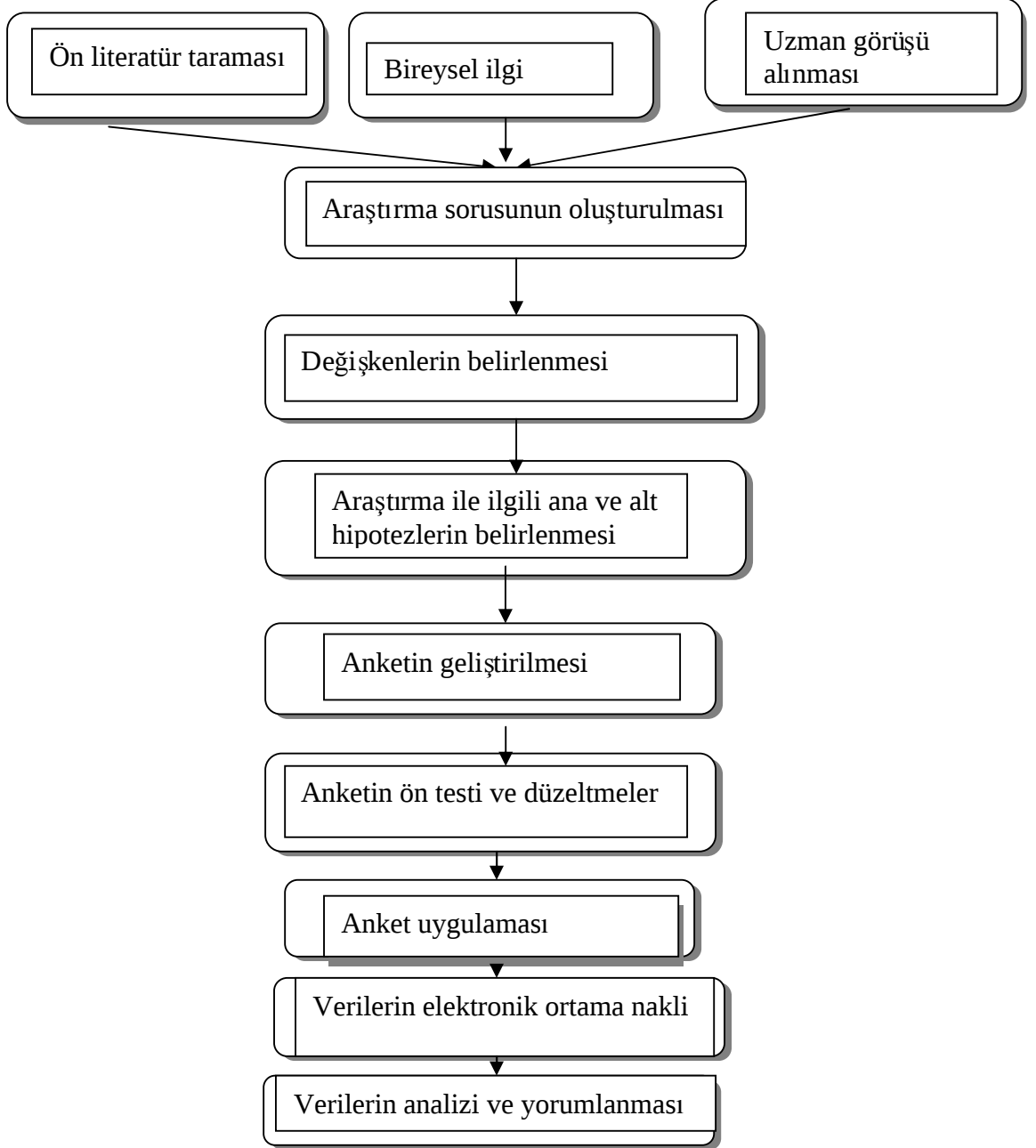
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3.YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmanın yöntemi, evren, örneklem, veri toplama teknikleri, anket uygulaması ile ilgili bilgiler, verilerin elde edilme biçimi ve verilerin analiz edilmesinde kullanılan yöntem ve çalışmalarla ilgili bilgiler verilmiştir.

Bilimsel bir araştırmada problem cümleinin tanımlanması için genelde beş kaynaktan birine veya birkaçına birden başvurulmaktadır. Bu kaynaklar: 1. Kişisel deneyim, 2. Kuramdan dedüksiyon yapma, 3. Literatür taraması, 4. Güncel sosyal sorunlar ve 5. Pratik durumlardır (BALCI, 1997; 55). Bu çalışmada problem cümleinin belirlenmesinde, Balcı'nın belirttiği beş durumun üçünden birden faydalanılmıştır. Bunlar; 1. Araştırmacının ilgisi doğrultusunda akademisyen görüşüne başvurulmuştur. 2. Öncelikle bilimsel ve bilimsel olmayan, ancak konu ile ilgili olan çalışmalar incelenerek güncel ve sosyal bir sorun tespit edilmiştir. 3. YÖK Tez Merkezi ve Educational Research Information Center'da (ERIC) bilimsel literatür taraması yapılarak araştırma sorusu daha belirgin hale getirilmiş ve araştırmada cevap aranacak problem cümleye son şekli verilmiştir.

Şekil 1: Araştırma Süreci



3.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ

Tüm sektörlerde olduğu gibi eğitim sektöründe özellikle yönetici kadrolarında istihdamda kadınların dezavantajlı konumda olduğundan hareket edilerek araştırma ile ortaöğretim kurumlarında kadınların yönetici kadrolarında istihdamı ve bu istihdamın demografik yapısı ve olası sorunları ele almaya yönelik

bir çalışma yapılmıştır. Bu sebeple çalışma betimsel profil çalışması şeklinde ele alınarak incelenmiştir. Araştırmada anket yöntemi uygulanmıştır. Anket yöntemi ile elde edilen verilerin ışığında Ankara ili, Altındağ, Çankaya ve Keçiören İlçelerinde yer alan ve Milli Eğitim Bakanlığına bağlı olarak eğitim ve öğretimi sürdüren okullarda yönetici pozisyonunda çalışan kadın yöneticilerin profilleri, yaşadıkları sorunlar ve kadın yöneticilere bakış açısının değerlendirilmesi hedeflenmiştir. Bu değerlendirmede Likert ölçeği kullanılmıştır.

Araştırma sorusunun oluşturulmasında kişisel ilgi ve deneyim ile birlikte ön literatür taraması ve ön görüşmeler yapılmıştır. Belirlenen araştırma sorusu çerçevesinde, ana hipotez ve alt hipotezler ortaya çıkmıştır. Nitekim bu hipotezler araştırmada değişkenlerin belirlenmesine katkı sağlamıştır.

3.2. EVREN VE ÖRNEKLEM

Araştırmanın evrenini Ankara İli Merkez İlçeleri olan Altındağ, Keçiören ve Çankaya İlçelerinde yer alan ve 2007- 2008 Eğitim Öğretim yılında Milli Eğitim Bakanlığına bağlı faaliyet gösteren resmi ortaöğretim kurumları oluşturmaktadır.

Bu üç ilçede 2007- 2008 Eğitim öğretim yılında faaliyet gösteren toplam 110 adet okul bulunmaktadır. Bu okullarda müdür, müdür başyardımcısı ve müdür yardımcısı konumunda istihdam edilenlerin sayısı ise 446'dır. Bunlardan 97 tanesi müdür, diğerleri müdür ve müdür başyardımcısı olarak görev yapmaktadırlar. Müdür kadrosunda görev yapanların 14 tanesini kadınlar oluşturmaktadır. Ancak kız meslek liseleri haricinde müdür kadrosunda yalnızca bir kadın görev yapmaktadır. Müdür yardımcı kadrosunda görev yapan toplam 349 kişinin ise, 99 tanesini kadınlar, 250 tanesini de erkekler oluşturmaktadır.

Araştırmanın örneklemini ise; bu ilçelerde yer alan okullar, amaçlı örneklem yöntemi çerçevesinde belirlenmiştir.

Örneklem büyüklüğünün belirlenmesi; örneklem sayısı belirlenmeden önce araştırma ile ilgili bazı kararların verilmesi gerekmektedir. Öncelikle evrenin hangi düzeyde temsil edilmek istendiği iyi belirlenmelidir. Çünkü alınacak örneklemin evreni temsil düzeyini etkileyen iki temel kavram vardır. Bunlar “sapma” ve “güven düzeyi”dir (KARASAR, 2006; 120). Bu çalışmada özellikle evrendeki kadınların tamamına ulaşılmak istense de idarecilerin iş yoğunluğu ya da il veya ilçedeki toplantıya katılmalarından dolayı ana kütleden örneklem seçilmesi tercih edilmiştir. Örneklem büyüklüğü belirlenirken ise, zaman ve maddi boyut kısıtlılığı da göz önünde bulundurularak evreni temsil yeteneğine sahip bir örneklem olmasına dikkat edilmiştir. Bunun için, “kolayda örnekleme yolu” tercih edilmiştir. Gerekli örneklem hacminin belirlenmesinde örneklem büyüklüğü, $s^2 \cdot t^2 / \alpha^2$ formülünden yararlanılmıştır (HAİR ve diğerleri, 2003). Bu formülde $s = 1$, $t = 3$ ve $\alpha = 0,5$ değerleri verilerek örneklem hacmi 36 olarak hesaplanmıştır. Bu rakam, hazırlanan anket formunda kullanılan farklı ölçek sayısı ile çarpılması sonucu uygulanması gereken soru formu sayısının alt sınırı 108 olarak tespit edilmiştir. Buradan hareketle 108 kişiye uygulanması gereken anket 150 kişiye uygulanmıştır. Ancak sonuçların SPSS programıyla elektronik ortama aktarılması esnasında 20 soru formu hatalı bulunarak geçersiz kabul edilmiştir. Analiz ve yorumlar 130 anket formu dikkate alınarak gerçekleştirilmiştir.

3.3. VERİLERİN TOPLANMASI

Kavramsal çerçevenin oluşturulmasında literatür ve kaynak taraması yapılmıştır.

Örnekleme seçilen gruba ait verilerin toplanmasında, anket uygulamasından faydalanılmıştır. Bu çerçevede araştırma için gerekli olan verilerin elde edilebilmesi için örnekleme seçilen gruba yönelik anket soruları hazırlanarak anket uygulaması yapılmıştır.

Anket sorularının hazırlanması:

Sorular, araştırma konusuna ve amacına uygun olarak daha önce yapılan, benzer ve yakın çalışmalardan da faydalanılarak hazırlanmıştır. Daha sonra hazırlanan soruların anlaşılabilirliği ile geçerliliğini test etmek amacıyla on beş kişilik bir gruba ön test uygulaması yapılmıştır. Uygulanan bu ön teste ait veriler, SPSS programı ile güvenirlik ve konuya uygunluk bakımından analiz edilmiştir. Denekler tarafından anlaşılmakta güçlük çekilen soruların bir kısmı düzeltilmiş, bir kısmı da anket formundan çıkartılmıştır.

Bir ölçeğin güvenirliğinden söz etmek onun tutarlı olduğunu gösterir ve ölçeğin güvenirliğini belirlemede birçok bilimsel yöntem kullanılabilir. Bu çalışmada ön anket uygulamasından elde edilen verilere Cronbach's alpha analizi uygulanmış ve Chronbach's alpha değeri 0,84 olarak belirlenmiştir. Chronbach's alpha değerinin kabul edilebilirlik sınırı ise 0,60'dır. Bu durumda, ön anket sonuçlarının ölçümünde çıkan değer kabul edilebilir değer üzerinde.

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

Anket formu üç bölümden oluşmuş ve ilk iki bölümdeki her bir soruda beşli Likert ölçeğine uygun cevap seçeneği yer almıştır.

Anket formunun I. Bölümünde “genel yöneticilik” kadrolarında kadın istihdamına bakış açısı ile ilgili sorular, II. Bölümünde “orta öğretim kurumlarında yönetici pozisyonunda kadının yer almasına” bakış açısı ile ilgili sorular ve sıralama sorularına yer verilmiş ve üçüncü bölümde ise deneklere ait kişisel, demografik bilgileri belirlemeye yönelik sorular yer almıştır.

3.4. VERİLERİN ANALİZİ

Verilerin analizinde SPSS 16.0 programı kullanılmıştır. Bu program ile anket uygulaması ile elde edilen verilerin analizi; frekans, aritmetik ortalama ve standart

hata ölçümü gibi basit istatistiki işlemlerin yanı sıra hipotezlerin test edilmesinde, Mann-Whitney U testi ve Kruskal-Wallis testi kullanılmıştır.

Mann- Whitney U testi: t testinin parametrik olmayan bir alternatifidir ve iki bağımsız örneklem ölçümlerinin dağılımlarının birbirinden manidar bir farklılık gösterip göstermediğini karşılaştırma imkanı verir. Bu test genelde t testinin örneklem varyanslarının homojenlik sayılıtısının ihlal edilmesi durumunda uygulanır (BALCI, 1997; 286).

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

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. ALAN VERİLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Bu bölümde, betimsel araştırma tekniklerine uygu olarak yapılan çalışma çerçevesinde ortaöğretim kurumlarında yönetici olarak çalışan deneklerden anket yöntemi ile elde edilen verilerin çeşitli istatistiksel işlemlerle analizine ve elde edilen sonuçlara yönelik bilgiler verilmektedir.

4.1. BULGULAR VE YORUMLAR

Araştırma kapsamında, çalışmanın evrenini oluşturan Ankara Altındağ, Çankaya ve Keçiören İlçelerinde yer alan okullardan örnekleme seçilen gruba uygulanan anketlerin değerlendirilmesinde ortaöğretim kurumlarında kadın yöneticilerin istihdam edilebilirliği ile bu kurumlarda yönetici olarak istihdam edilen kadınların yaşadığı sorunlar ve erkek yöneticilerin kadın yöneticiye bakış açıları belirlenmeye çalışılmıştır. Bu amaçla elde edilen veriler SPSS 16.0 for Windows programı ile analiz edilerek çıkan sonuç yorumlanmıştır.

4.1.1. Katılımcıların Kişisel Özelliklerine İlişkin Bulgular

Anket sorularını cevaplandıran yöneticilerin kişisel özellikleri hakkında bilgi sahibi olmak amacıyla; yöneticilere, cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem, kurumdaki konumu (müdür, müdür yardımcısı), eğitim durumu, çalıştığı okulun türü, çocuk sahibi olma durumu ve branşına yönelik olmak üzere toplam sekiz soru yöneltilmiştir. Bu sorulara verilen cevaplardan elde edilen verilerin dağılımı aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 17: Ankete Cevap Veren Yöneticilere Ait Demografik Bilgiler

Demografik Özellikler		Frekans (f)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	64	49,2
	Kadın	66	50,8
Medeni Durum	Bekar	12	9,2
	Evli	111	85,4
	Boşanmış	5	3,8
	Eşi Ölmüş	1	0,8
Mesleki Kıdem	1-5 Yıl	-	
	6-10 Yıl	13	10
	11-15 Yıl	17	13,1
	16-20 Yıl	38	29,2
	21-25 Yıl	20	15,4
	26-30 Yıl	36	26,9
	31 ve üzeri	7	5,4
Kurumdaki Konumu	Müdür	12	9,2
	Müdür Yardımcısı	118	90,8
Eğitim Durumu	3Yıllık Eğitim Enstitüsü	17	13,1
	Eğitim Fakültesi	78	60
	Yüksek Lisans	18	13,8
	Doktora	-	-
	Diğer	17	13,1
Okul Türü	Ortaöğretim Genel L.	27	20,8
	Erkek Teknik Lisesi	22	16,9
	Anadolu Lisesi	8	6,2
	Kız Teknik Lisesi	61	46,9
	Sağlık Meslek Lisesi	6	4,6
	Diğer (Turizm Tic. vb)	6	4,6
Branş	Sosyal Bilimler	28	21,5
	Temel Fen Bilimleri	13	10
	Sınıf Öğretmenliği	-	-
	Beden Eğitimi	4	3,1
	Meslek Dersleri	60	46,2
	Diğer	25	19,2
Çocuk Durumu	Var	112	86,2
	Yok	15	11,5
Toplam		130	100

Tablo 17 görüldüğü üzere anket uygulanan ortaöğretim kurumu yöneticilerinin % 49,2'sini erkekler, % 50,8'ini kadınlar oluşturmaktadır. Yöneticilerin, % 85,4'ü evli, % 9,2'si bekar, % 3,8'i eşinden ayrılmış ve % 0,8'inin

de eşi ölmüştür. Mesleki kıdemleri bakımından incelendiğinde ise, her iki cinsten de mesleki kıdemleri 1-5 yıl arasında olan yöneticilere rastlanmamıştır. Mesleki kıdemleri 6-10 yıl arası olanlar % 10, 11-15 yıl arasında olanlar % 13,1, 16-20 yıl arasında olanlar % 29,2, 21 -25 yıl arasında olanlar % 15,4, 26-30 yıl arasında olanlar % 26,9 ve 31 yıl ve üzerinde olanlar ise % 5,4'tür. Yine yöneticilerin % 9,2'si müdür ve % 90,8'i de müdür yardımcısı konumunda görev yapmaktadırlar. Yöneticilerin eğitim durumlarına bakıldığında; % 13,1'i üç yıllık eğitim enstitüsü mezunu, % 60'ı eğitim fakültesi mezunu, % 13,8'i yüksek lisans mezunu ve % 13,1'i de diğer fakülte ve bölümlerden mezun olmuştur. Yöneticiler arasında doktora yapan kimse bulunmamaktadır. Çalıştıkları okul türlerine bakınca; % 20,8'i ortaöğretim genel liselerinde, % 16,9'u erkek teknik liselerinde, % 6,2'si Anadolu Liselerinde, % 46,9'u kız teknik liselerinde, % 4,6'sı sağlık meslek liselerinde ve % 4,6'sı da turizm ticaret liseleri vb. liselerde görev yapmaktadırlar. Yöneticilerin branşlarına bakıldığında, % 21,5'i tarih- coğrafya gibi sosyal bilimler, % 10'u temel fen bilimlerinde, % 3,1'i beden eğitimi, % 46,2'si meslek dersleri ve % 19,2'sinin de diğer branşlarda olduğu görülmüştür. Ayrıca yöneticiler, çocuk sahibi olma yönünden değerlendirildiğinde de % 86,2'sinin çocuk sahibi olduğu tespit edilmiştir.

Bu sonuçlara göre, özellikle kadın yöneticilerin kız meslek liselerinde yoğunlaştığı buna karşılık diğer tüm liselerde sayılarının çok az olduğunu söylemek mümkündür. Yine çalışmada amaç kadın yöneticilerin profilini, yönetimde yeterince yer alamamasının nedenlerini ve yönetim sürecinde yaşadıkları sorunları tespit etmek hedeflendiğinden örnekleme kadın yöneticilerin çok olduğu kız meslek liselerini fazla alınması, yöneticilerin branşlarına göre dağılımını da etkilemiş ve yöneticilikte meslek dersleri branşının ağırlığını ön plana çıkarmıştır.

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

Anket formunun bu bölümünde genel anlamda her iki cinsiyetin de yönetim kadrolarında kadının istihdam edilmesine bakış açılarını tespit etmeye yönelik sorulara yer verilerek bu sorulara cevap aranmıştır.

Uygulama grubunun konuya ilişkin cevapları cinsiyet gözetilerek çapraz tablolar şeklinde frekans dağılımı, yüzdeleri, aritmetik ortalaması ve standart sapması ile birlikte aşağıda tablo 18’de ele alınmıştır.

Tablo18: Ortaöğretim Kurumu Yöneticilerinin Genel Yöneticilikle İlgili İfadelere Katılım Dereceleri

Seçenekler	Cinsiyete göre ifadelere katılma düzeyi							Art. Ort.	Std. Sap.
	Cinsiyet		1*	2*	3*	4*	5*		
1. Bir kadının öncelikli görevleri evine ve ailesine karşı olanlardır.	Erkek	f	23	21	2	15	3	2,28	1,30
		%	35,9	32,8	3,1	23,4	4,7		
	Kadın	f	5	17	5	27	12	3,36	1,26
		%	7,6	25,8	7,6	40,9	18,2		
2. Çağımızda ailenin maddi yapısını güçlendirmek için kadının çalışması şarttır.	Erkek	f	1	3	6	30	24	4,14	0,89
		%	1,6	4,7	9,4	46,9	37,5		
	Kadın	f	-	3	2	21	40	4,48	0,77
		%	-	4,5	3,0	31,8	60,6		
3. Kadının toplumdaki statüsünün artmasında çalışmasının etkisi büyüktür.	Erkek	f	3	7	1	29	23	3,98	1,13
		%	4,7	10,9	1,6	45,3	35,9		
	Kadın	f	-	2	-	14	50	4,70	0,63
		%	-	3,0	-	21,2	75,8		
4.Çalışan kadınlar, eşlerinin kariyer elde edebilmesi için her türlü özveriyi göstermek zorundadır.	Erkek	f	5	27	10	15	6	3,16	1,17
		%	7,8	42,2	15,6	23,4	9,4		
	Kadın	f	21	25	6	9	5	3,73	1,26
		%	31,8	37,9	9,1	13,6	7,6		
5.Kadının yönetici pozisyonunda olması sorumluluğunu artırdığından stresini de artırır.	Erkek	f	2	8	3	35	16	2,14	1,04
		%	3,1	12,5	4,7	54,7	25		
	Kadın	f	3	7	4	33	19	2,12	1,09
		%	4,5	10,6	6,1	50	28,8		
6. Bir kadının başarılı bir yönetici olması için evdeki sorumluluğundan özveride bulunması gerekir.	Erkek	f	5	16	5	22	16	2,56	1,32
		%	7,8	25	7,8	34,4	25		
	Kadın	f	5	19	7	26	9	2,77	1,23
		%	7,6	28,8	10,6	39,4	13,6		

*1= Hiç Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Karasızım, 4= Katılıyorum, 5= Tamamen Katılıyorum

Not: Tablonun birinci sırasında yer alan rakamsal değerler nümerik, ikinci sırasında yer alan yüzde değerler satır yüzdesidir.

Seçenekler	Cinsiyete göre ifadelere katılma düzeyi							Art. Otr.	Std. Sp.
	Cinsiyet		1*	2*	3*	4*	5*		
7. Kadınların ev hayatlarına bağlı oluşları yöneticilik gibi ağır sorumluluk yükleyen bir görevi yürütmelerine engel olabilir.	Erkek	f	5	19	8	20	12	2,77	1,28
		%	7,8	29,7	12,5	31,2	18,8		
	Kadın	f	20	31	1	13	1	3,85	1,11
		%	30,3	47,0	1,5	19,7	1,5		
8. Kadınların yönetici pozisyonunda çalışmaları onların daha önemli görevleri olan eş ve annelik görevlerini aksatmalarına neden olmaktadır.	Erkek	f	6	16	10	24	8	2,81	1,22
		%	9,4	25,0	15,6	37,5	12,5		
	Kadın	f	15	29	3	16	3	3,56	1,22
		%	22,7	43,9	4,5	24,2	4,5		
9.Kadınların duygusal yaratılışta olmaları onların idari hizmetleri yürütmesi esnasında yanlı davranmalarına yol açmaktadır.	Erkek	f	10	19	6	24	5	3,08	1,28
		%	15,6	29,7	9,4	37,5	7,8		
	Kadın	f	33	26	5	2	-	4,36	0,76
		%	50	39,4	7,6	3,0	-		
10. Türk toplum yapısı kadınların yönetici olarak çalışmasına uygun değildir.	Erkek	f	11	31	9	10	3	3,58	1,10
		%	17,2	48,4	14,1	15,6	4,7		
	Kadın	f	29	30	1	4	2	4,21	0,97
		%	43,9	45,5	1,5	6,1	3,0		
11.Yöneticilik sabır gerektirdiğinden erkekler yönetim işlerini daha iyi yapmaktadırlar.	Erkek	f	10	23	8	9	13	3,13	1,41
		%	15,6	35,9	12,5	14,1	20		
	Kadın	f	44	18	1	2	1	4,55	0,81
		%	66,7	27,3	1,5	3,0	1,5		
12.Çalışma yaşamında yer alan kadınların çoğunda sorumluluk alma ya da görevde yükselme gibi bir iddiaları yoktur.	Erkek	f	11	23	8	18	3	3,33	1,20
		%	17,2	35,9	12,5	28,1	4,7		
	Kadın	f	23	29	4	7	3	3,94	1,12
		%	34,8	43,9	6,1	10,6	4,5		
13.Kadınların insan ilişkilerinde erkeklere nazaran daha esnek olmaları yöneticilik görevlerini yürütmelerine engel olabilmektedir.	Erkek	f	7	33	7	12	5	3,39	1,15
		%	10,9	51,6	10,9	18,8	7,8		
	Kadın	f	33	28	3	1	1	4,38	0,78
		%	50	42,4	4,5	1,5	1,5		
14. Kadınların yönetici pozisyonunda çalışmaya karşı isteksiz oluşları onların yönetim görevlerinde başarılı olmalarına engel olabilmektedir.	Erkek	f	7	29	9	18	1	3,36	1,06
		%	10,9	54,3	14,1	28,1	1,6		
	Kadın	f	26	25	2	11	1	3,98	1,12
		%	39,4	37,9	3,0	16,7	1,5		

*1= Hiç Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Karasızım, 4= Katılıyorum, 5= Tamamen Katılıyorum

Not: Tablonun birinci sırasında yer alan rakamsal değerler nümerik, ikinci sırasında yer alan yüzde değerler satır yüzdesidir.

Seçenekler	Cinsiyete göre ifadelere katılma düzeyi							Art. Ort.	Std. Sap.
	Cinsiyet		1*	2*	3*	4*	5*		
15.Kadınlar yöneticilikleri esnasında yeterince objektif olamazlar.	Erkek	f	13	29	7	10	4	3,59	1,17
		%	20,3	45,3	10,9	15,6	6,2		
	Kadın	f	41	19	4	2	-	4,50	0,75
		%	62,1	28,8	6,1	3,0	-		
16.Kadınlar yöneticilikleri esnasında görevin gerektirdiği radikal kararları alamazlar.	Erkek	f	12	25	8	16	3	3,42	1,19
		%	18,8	39,1	12,5	25,0	4,7		
	Kadın	f	42	21	2	1	-	4,58	0,63
		%	63,6	31,8	3,0	1,5	-		
17.Kadınlar yöneticilik melseğinin gerektirdiği katılığa sahip değildirler.	Erkek	f	5	39	8	7	5	3,50	1,05
		%	7,8	60,9	12,5	10,9	7,8		
	Kadın	f	37	22	4	3	-	4,41	0,80
		%	56,1	33,3	6,1	4,5	-		
18.Kadın yöneticiler risk almaktan hoşlanmadıkları için yönetim görevinde yeterince başarılı olamazlar.	Erkek	f	5	29	16	10	4	3,33	1,04
		%	7,8	45,3	25	15,6	6,2		
	Kadın	f	38	20	3	5	-	4,38	0,89
		%	57,6	30,3	4,5	7,6	-		
19.Kadın yöneticiler birlikte çalıştığı personelin dşuncesine daha çok önem verdiği için erkek yöneticilerden daha başarılı olabilirler.	Erkek	f	8	19	12	24	1	2,86	1,11
		%	12,5	29,7	18,8	37,5	1,6		
	Kadın	f	1	7	6	21	31	4,12	1,06
		%	1,5	10,6	9,1	31,8	47		
20.Kadın yöneticiler sosyal ve psikolojik etkileme yollarını erkek yöneticilerden daha iyi kullandıkları için yönetim görevini de başarı ile sürdürebilirler.	Erkek	f	6	21	15	21	1	2,84	1,04
		%	9,4	32,8	23,4	32,8	1,6		
	Kadın	f	2	3	5	27	29	4,18	0,98
		%	3,0	4,5	7,6	40,9	43,9		

*1= Hiç Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Karasızım, 4= Katılıyorum,

5= Tamamen Katılıyorum

Not: Tablonun birinci sırasında yer alan rakamsal değerler nümerik, ikinci sırasında yer alan yüzde değerler satır yüzdesidir.

Tablo 19’da anket formunun ikinci bölümünde yer alan “kadınların ortaöğretim kurumlarında yönetici konumunda istihdam edilmesine” bakış açısını belirlemeye yönelik sorular ile bu sorulara verilen cevapların cinsiyete göre dağılım frekansı, yüzdesi, aritmetik ortalaması ve standart sapması yer almaktadır.

Tablo 19: Kadınların Ortaöğretim Kurumlarında Yönetici Kadrolarında İstihdam Edilmesi İle İlgili İfadelere Katılım Dereceleri

Seçenekler	Cinsiyete göre ifadelere katılma düzeyi							Art. Ort.	Std. Sap.
	Cinsiyet		1*	2*	3*	4*	5*		
1.Öğretmenlik mesleği kadınlara yöneticilikten daha çok yakışmaktadır.	Erkek	f	2	17	11	17	16	2,56	1,23
		%	3,1	26,6	17,2	26,6	25,0		
	Kadm	f	17	29	10	6	4	3,74	1,13
		%	25,8	43,9	15,2	9,1	6,1		
2. Kadınların okul yöneticisi pozisyonunda bulunmaları aile ve çocuklarıyla yeterince ilgilenememelerine sebep olabilmektedir.	Erkek	f	5	18	10	22	8	2,84	1,21
		%	7,8	28,1	15,6	34,4	12,5		
	Kadm	f	17	21	8	14	6	3,44	1,33
		%	25,8	31,8	12,1	21,2	9,1		
3.Kadınlara okul yönetiminde yer verilmemesi okul ve öğrenciler açısından kayıplara yol açabilir.	Erkek	f	7	19	9	23	6	3,03	1,22
		%	10,9	29,7	14,1	35,9	9,4		
	Kadm	f	11	14	4	16	21	3,33	1,52
		%	16,7	21,2	6,1	24,2	31,8		
4. Ortaöğretim kurumlarında bir kadının yönetici pozisyonuna getirilmesi erkek öğretmen ve diğer erkek çalışanların performansını olumsuz yönde etkileyebilir.	Erkek	f	13	34	5	9	3	3,62	1,15
		%	20,3	53,1	7,8	14,1	4,7		
	Kadm	f	37	20	1	6	2	4,27	1,07
		%	56,1	30,3	1,5	9,1	3,0		
5.Ortaöğretim kurumlarında kadın yöneticilerin az bulunması sebebiyle bir kadının yönetici pozisyonuna getirilmesi sonucu öğrenci ve velilerde okula karşı güvensizlik gelişebilir.	Erkek	f	13	34	5	9	3	3,70	1,09
		%	20,3	53,1	7,8	14,1	4,7		
	Kadm	f	41	18	-	2	3	4,44	1,01
		%	62,1	27,3	-	3,0	4,5		
6. Ortaöğretim kurumlarında kadın yönetici istihdam ettirilmesi kurum içi iletişimi artırır.	Erkek	f	2	11	11	33	7	3,50	1,01
		%	3,1	17,2	17,2	51,6	10,9		
	Kadm	f	2	5	4	25	30	4,15	1,04
		%	3,0	7,6	6,1	37,9	45,5		
7.Ortaöğretim kurumlarında istihdam ettirilen kadın yöneticiler öğretmenlerle işbirliği içinde çalışmaya erkek yöneticiler kadar istekli değildirler.	Erkek	f	8	28	14	11	3	3,42	1,07
		%	12,5	43,8	21,9	17,2	4,7		
	Kadm	f	27	29	5	3	2	4,15	0,96
		%	40,9	43,9	7,6	4,5	3,0		
8.Kadınlar da erkekler gibi iyi bir, eğitim kurumu yöneticisi olabilirler	Erkek	f	6	8	4	31	15	3,64	1,24
		%	9,4	12,5	6,2	48,4	23,4		
	Kadm	f	1	1	-	8	56	4,77	0,67
		%	1,5	1,5	-	12,1	84,8		

Seçenekler	Cinsiyete göre ifadelere katılma düzeyi							Art. Ort.	Std. Sap.
	Cinsiyet		1*	2*	3*	4*	5*		
9. Mevzuat kadınları, bir orta-ğretim kurumunda yönetici pozisyonunda çalışmaya teşvik etmemektedir.	Erkek	f	8	28	10	15	3	2,64	1,12
		%	12,5	43,8	15,6	23,4	4,7		
	Kadm	f	11	29	11	14	1	2,47	1,06
		%	16,7	43,9	16,7	21,2	1,5		
10. Kadınlar eğitim kurumunun yönetim işlerine yeterince zaman ayıramamaktadırlar.	Erkek	f	2	27	14	18	3	3,11	1,01
		%	3,1	42,2	21,9	28,1	4,7		
	Kadm	f	24	31	4	7	-	4,09	0,92
		%	36,4	47,0	6,1	10,6	-		
11. Kadınların ortaöğretim kurumlarında yönetici olmalarına mevzuatın izin vermesine rağmen st makamlar teşvik edici olmamaktadır	Erkek	f	6	2	13	21	3	2,91	1,11
		%	9,4	32,8	20,3	32,8	4,7		
	Kadm	f	5	13	12	24	12	3,38	1,21
		%	7,6	19,7	18,2	36,4	18,2		
12. Kadınların ortaöğretim kurumlarında yönetici olmalarına eşleri izin vermemektedir.	Erkek	f	7	17	16	21	3	3,06	1,11
		%	10,9	26,6	25,0	32,8	4,7		
	Kadm	f	19	26	10	9	1	3,82	1,06
		%	28,8	39,4	15,2	13,6	1,5		

*1= Hiç Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Karasızım, 4= Katılıyorum, 5= Tamamen Katılıyorum

Not: Tablonun birinci sırasında yer alan rakamsal değerler nümerik, ikinci sırasında yer alan yüzde değerler satır yüzdesidir.

Ayrıca, araştırmanın bu bölümünde ortaöğretim kurumlarında yönetici kadrolarında istihdam edilenlerin bu kadrolarda yer almalarında, cinsiyet, mesleki kıdem, kişisel deneyim ve becerileri ile yöneticilik makamının gerektirdiği beceriler ve bireylerin cinsiyetlerinden dolayı yöneticilik makamına atanmada ayrımcılığa maruz kamaları yönünde geliştirilen hipotezler test edilmiştir. Hipotezlerin değerlendirmesi $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde yapılmıştır.

4.1.2.1. Yönetici Kadrolarında Yer Almaya İlişkin Görüşler

Birinci hipotezle ilgili olarak yapılan anket çalışmaları ve bu çalışmalardan elde edilen verilere yönelik istatistiki hesaplamalar aşağıda yer almaktadır.

Tablo 20’de ortaöğretim kurumlarında yönetici kadrolarında yer alma ile cinsiyet arasında ilişkiyi belirlemeye yönelik görüşlere verilen cevaplar ve yüzdeleri yer almaktadır.

Tablo 20: Kadın ve Erkeklerin Yönetici Kadrolarında Yer Almaya İlişkin Görüşleri

Değişkenler	Cinsiyet	1 Hiç Katılmıyorum	2 Katılmıyorum	3 Kararsızım	4 Katlıyorum	5 Tamamen Katlıyorum	Toplam
2.1.Öğretmenlik mesleği kadınlara yöneticilikten daha çok yakışmaktadır.	Erkek	2	17	11	17	16	62
	%	3,1	26,6	17,2	26,6	25,0	98,4
	Kadın	17	29	10	6	4	66
	%	25,8	43,9	15,2	9,1	6,1	100
2.3.Kadınlara okul yönetiminde yer verilmemesi okul ve öğrenciler açısından kayıplara yol açabilir.	Erkek	7	19	9	23	6	64
	%	10,9	29,7	14,1	35,9	9,4	100
	Kadın	11	14	4	16	21	66
	%	16,7	21,2	6,1	24,2	31,8	100
2.5.Ortaöğretim kurumlarında kadın yöneticilerin az bulunması sebebiyle bir kadının yönetici pozisyonuna getirilmesi sonucu öğrenci ve velilerde okula karşı güvensizlik gelişebilir.	Erkek	13	34	5	9	3	64
	%	20,3	53,1	7,8	14,1	4,7	100
	Kadın	41	18	-	2	3	66
	%	62,1	27,3	-	3,0	4,5	97
2.6. Ortaöğretim kurumlarında kadın yönetici istihdam ettirilmesi kurum içi iletişimi artırır.	Erkek	2	11	11	33	7	64
	%	3,1	17,2	17,2	51,6	10,9	100
	Kadın	2	5	4	25	30	66
	%	3,0	7,6	6,1	37,9	45,5	100
2.7.Ortaöğretim kurumlarında istihdam ettirilen kadın yöneticiler öğretmenlerle işbirliği içinde çalışmaya erkek yöneticiler kadar istekli değildirlir.	Erkek	8	28	14	11	3	64
	%	12,5	43,8	21,9	17,2	4,7	100
	Kadın	27	29	5	3	2	66
	%	40,9	43,9	7,6	4,5	3,0	100
2.8.Kadınlar da erkekler gibi iyi bir, eğitim kurumu yöneticisi olabilirler.	Erkek	6	8	4	31	15	64
	%	9,4	12,5	6,2	48,4	23,4	100
	Kadın	1	1	-	8	56	66
	%	1,5	1,5	-	12,1	84,8	100
2.10. Kadınlar eğitim kurumunun yönetim işlerine yeterince zaman ayıramamaktadırlar.	Erkek	2	27	14	18	3	64
	%	3,1	42,2	21,9	28,1	4,7	100
	Kadın	24	31	4	7	-	66
	%	36,4	47,0	6,1	10,6	-	100

Not: Tablonun birinci sırasında yer alan rakamsal değerler nümerik, ikinci sırasında yer alan yüzde değerler satır yüzdesidir.

Tablo 20’de yer alan birinci değişkende “Kadınlara öğretmenlik mesleği yöneticilikten daha çok yakışmaktadır” yargısı yer almıştır. Anketi cevaplayan erkeklerden % 3,1’i bu yargıya hiç katılmadığını, % 26,6’sı katılmadığını, % 17,2’si kararsız olduğunu belirtirken, % 26,6’sı katıldığını ve % 25’i ise tamamen katıldığını ifade etmiştir. Kadınların ise % 25,8’i hiç katılmadığını, % 43,9’u katılmadığını belirtirken % 15,2’si kararsız olduğunu, % 9,1’i katıldığını ve % 6,1’i de tamamen katıldığını ifade etmiştir.

Bu değişkene göre erkeklerin yaklaşık % 52’si kadınların ortaöğretim kurumlarında yöneticilik yerine öğretmen olarak yer almasını tercih ederken kadınların yaklaşık % 70’inin kendilerinin de yöneticilik kadrolarında yer almasını istediğini söylemek mümkündür.

Tablo 20’de yer alan ve “Kadınlara okul yönetiminde yer verilmemesi okul ve öğrenciler açısından kayıplara yol açabilir” yargısına erkeklerin % 10,9’u hiç katılmadığını, % 29,7’si katılmadığını, % 14,1’i kararsız olduğunu, % 35,9’u katıldığını ve % 9,4’ü tamamen katıldığını belirtmiştir. Buna karşılık kadınların % 16,7’si hiç katılmadığını, % 21,2’si katılmadığını, % 6,1’i kararsız olduğunu, % 24,2 katıldığını ve % 31,8’i tamamen katıldığını ifade etmiştir. Bu tabloya göre erkeklerin % 45,3’ü bu yargıyı olumlu bulurken kadınların bu yargıya desteği % 56’dır.

Anketi cevaplayanların tablo 20’de yer alan ve “Ortaöğretim kurumlarında kadın yöneticilerin az bulunması sebebiyle bir kadının yönetici pozisyonuna getirilmesi sonucu öğrenci ve velilerde okula karşı güvensizlik gelişebilir” yargısına ait görüşlere ise; erkeklerin % 20,3’ü hiç katılmadığını, % 53,1’i katılmadığını, % 7,8’i kararsız olduğunu, % 14,1’i katıldığını ve % 4,7’si ise tamamen katıldığını ifade etmiştir. Kadınların ise, % 62,1’i hiç katılmadığını, % 27,3’ü katılmadığını, % 3’ü katıldığını ve % 4,5’i de tamamen katıldığını belirtmiştir.

Tablodaki sonuçlara göre kadınların % 89,4’ünün bu görüşe kesin bir biçimde katılmadığını söylemek mümkündür. Çünkü erkeklerde bu yargı ile ilgili olarak kararsızım seçeneğini işaretleyenler yer alırken kadınlarda kararsızım seçeneğini işaretleyen olmamıştır.

Tabloda yer alan “Ortaöğretim kurumlarında kadın yönetici istihdam ettirilmesi kurum içi iletişimi artırır” yargısına erkeklerin % 3,1’i hiç katılmadığını, % 17,2’si katılmadığını, % 17,2’si kararsız olduğunu, % 51,6’sı katıldığını ve %

10,9'u da tamamen katıldığını ifade etmiştir. Kadınların ise, % 3'ü hiç katılmadığını, % 7,6'sı katılmadığını, % 6,1'i kararsız olduğunu, % 37,9'u katıldığını ve % 45,5'i de tamamen katıldığını belirtmiştir.

Bu sonuçlara göre her iki grup yöneticinin de kadınların ortaöğretim kurumlarında yönetici kadrolarında yer almasının kurum içi iletişime katkı sağladığı yönünde düşüncelerinin olumlu olduğunu söylemek mümkündür.

Tablo 20'de yer alan "Ortaöğretim kurumlarında istihdam ettirilen kadın yöneticiler öğretmenlerle işbirliği içinde çalışmaya erkek yöneticiler kadar istekli değildirlir" yargısına erkeklerin 12,5'i hiç katılmadığını, % 43,8'i katılmadığını, % 21,9'u kararsız olduğunu, % 12,2'si katıldığını ve % 4,7'si ise tamamen katıldığını belirtmiştir. Buna karşılık kadınların % 40,9'u bu yargıya hiç katılmadığını, % 43,9'u katılmadığını, % 7,6'sı kararsız olduğunu, % 4,5'i katıldığını ve % 3'ü de tamamen katıldığını belirtmiştir.

Bu yargıda da kadın ve erkek yöneticilerin düşüncelerinde önemli bir farklılık olmadığını söylemek mümkündür.

Aynı tabloda "Kadınlar da erkekler gibi iyi bir eğitim kurumu yöneticisi olabilirler" yargısına erkeklerin % 9,4'ü hiç katılmıyorum, % 12,5'i katılmıyorum, % 6,2'si kararsızım, % 48,4'ü katılıyorum ve % 29,4'ü tamamen katılıyorum cevabını vermişlerdir. Kadınların ise, %1,5'i hiç katılmıyorum, % 1,5'i katılmıyorum, % 12,1'i katılıyorum ve % 84,8'i ise tamamen katılıyorum seçeneğini işaretlemiştir. Bu tabloda dikkati çeken en önemli nokta erkeklerin görüşlerinde seçenekler arasında dağılım söz konusu iken kadınların tamamına yakını tamamen katılıyorum seçeneğini işaretlemişlerdir.

Tabloda yer alan son seçenekte ise "Kadınlar eğitim kurumunun yönetim işlerine yeterince zaman ayıramamaktadırlar" görüşüne erkeklerin % 3,1'i hiç katılmıyorum, % 42,2'si katılmıyorum, % 21,9'u kararsızım, % 28,1'i katılıyorum ve % 4,7'si de katılıyorum seçeneğini işaretlemiştir. Kadınların ise 36,4'ü hiç katılmıyorum, % 47'si katılmıyorum, % 6,1'i kararsızım ve % 10,6'sı da katılıyorum seçeneğini işaretlerken tamamen katılıyorum seçeneğini hiç kimse seçmemiştir. Buna göre kadınların da aslında yönetim kadrolarında yer almaya erkekler kadar istekli ve zaman faktörünün yönetici olmaları için bir engel teşkil etmediği düşüncesinde olduklarını söylemek mümkündür.

Kadın ve erkeklerin yönetici kadrolarında yer almasına ilişkin görüşlerinin test edilmesi.

Bu hipoteze ait bağımsız değişkenin (cinsiyet) 2 grup olması nedeniyle Mann whitney U testi ile analiz edilmiştir.

Tablo 21: Ortaöğretim Kurumlarında Yönetici Kadrolarında Yer Almaya İlişkin Kadınlar ve Erkekler Ait Görüşlerin Farklılık Düzeyi

Değişkenler	Cinsiyet	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	Asym. Sig. (2 Yönlü)
2.1.Öğretmenlik mesleği kadınlara yöneticilikten daha çok yakışmaktadır	Erkek	63	48,90	3080,50	0,000*
	Kadın	66	80,37	5304,50	
	Toplam	129			
2.3.Kadınlara okul yönetiminde yer verilmemesi okul ve öğrenciler açısından kayıplara yol açabilir.	Erkek	64	60,97	3902,00	0,164
	Kadın	66	69,89	4613,00	
	Toplam	130			
2.5. Kadının yönetici pozisyonuna getirilmesi öğrenci ve velilerde okula karşı güvensizlik gelişebilir.	Erkek	64	50,53	3234,00	0,000*
	Kadın	64	78,47	5022,00	
	Toplam	128			
2.6.Ortaöğretim kurumlarında kadın yönetici istihdam ettirilmesi kurum içi iletişimi artırır.	Erkek	64	52,86	3383,00	0,000*
	Kadın	66	77,76	5132,00	
	Toplam	130			
2.7. Kadın yöneticiler öğretmenlerle işbirliği içinde çalışmaya erkek yöneticiler kadar istekli değildirler.	Erkek	64	52,79	3378,50	0,000*
	Kadın	66	77,83	5136,50	
	Toplam	130			
2.8.Kadınlar da erkekler gibi iyi bir, eğitim kurumu yöneticisi olabilirler.	Erkek	64	45,17	2891,00	0,000*
	Kadın	66	85,21	5624,00	
	Toplam	130			
2.10.Kadınlar eğitim kurumunun yönetim işlerine yeterince zaman ayıramamaktadırlar.	Erkek	64	48,00	3072,00	0,000*
	Kadın	66	82,47	5443,00	
	Toplam	130			

*P<0.05

Bulgulara göre kadınların 2.1, 2.5, 2.6, 2.7, 2.8. ve 2.10. maddelerinde yer alan ifadelerle ilişkin görüşleri ile erkeklerin aynı maddelere ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur($p<0.05$). Bir başka deyişle, ilgili maddelere ilişkin kadın ve erkekler farklı görüşlere sahiplerdir. Ancak 2.3 numaralı maddeye ilişkin kadınların ve erkeklerin görüşleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p>0.05$). Bir başka deyişle, bu maddeye ilişkin (2.3) kadın ve erkeklerin görüşleri benzerdir.

Hipotez anket formunda yer alan yedi soru ile test edilmiştir. Hipotezin kabul ya da reddine karar verebilmek için tek bir değer olması gerektiğinden bu yedi seçenekten elde edilen sonuç aşağıda yer almıştır.

Soru No	Cinsiyet: 1=Erkek, 2=Bayan	N	Sıra Ort.	Sıralar Top.	Asymp. Sig. (2-yönlü)
2.1,2.3 2.5, 2.6, 2.7, 2.8. ve 2.10.	Erkek	63	42.42	2672.50	0.000*
	Kadın	64	85.24	5455.50	
	Toplam	127			

*P<0.05

Ölçüm sonucunda $p = 0.000$ çıkmıştır. Bu sonuca göre $p < 0.05$ olduğundan kadınlarla erkeklerin görüşleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur.

4.1.2.2. Kadın İşgücünün Yönetim Sürecinde Yer Almasına İlişkin Görüşlerin Demografik Yapıya Göre Değerlendirilmesi

Kadın işgücünün yönetim sürecinde yer almasına ilişkin görüşlerin demografik yapıya göre değerlendirilmesine yönelik anket çalışmaları ve istatistikî hesaplamalar aşağıda yer almaktadır.

Tablo 22: Kadın İşgücünün Yönetim Sürecinde Yer Almasına İlişkin Görüşlerin Demografik Yapıya Göre Değerlendirilmesi

Değişkenler	Cinsiyet	1 Hiç Katılmıyorum	2 Katılmıyorum	3 Kararsızım	4 Katılıyorum	5 Tama men Katılıyorum	Toplam
1.1. Bir kadının öncelikli görevleri evine ve ailesine karşı olanlardır.	Erkek	23	21	2	15	3	64
	%	35,9	32,8	3,1	23,4	4,7	100
	Kadın	5	17	5	27	12	66
	%	7,6	25,8	7,6	40,9	18,2	100
1.2. Çağımızda ailenin maddi yapısını güçlendirmek için kadının çalışması şarttır.	Erkek	1	3	6	30	24	64
	%	1,6	4,7	9,4	46,9	37,5	100
	Kadın	-	3	2	21	40	66
	%	-	4,5	3,0	31,8	60,6	100
1.3. Kadının toplumdaki statüsünün artmasında çalışmasının etkisi büyüktür.	Erkek	3	7	1	29	23	63
	%	4,7	10,9	1,6	45,3	35,9	99,4
	Kadın	-	2	-	14	50	66
	%	-	3,0	-	21,2	75,8	100
1.5. Kadının yönetici pozisyonunda olması sorumluluğunu artırdığından stresini de artırır.	Erkek	2	8	3	35	16	64
	%	3,1	12,5	4,7	54,7	25	100
	Kadın	3	7	4	33	19	66
	%	4,5	10,6	6,1	50	28,8	100
1.7. Kadınların ev hayatlarına bağlı oluşları yöneticilik gibi ağır sorumluluk yükleyen bir görevi yürütmelerine engel olabilir.	Erkek	5	19	8	20	12	64
	%	7,8	29,7	12,5	31,2	18,8	100
	Kadın	20	31	1	13	1	66
	%	30,3	47,0	1,5	19,7	1,5	100

Not: Tablonun birinci sırasında yer alan rakamsal değerler nümerik, ikinci sırasında yer alan yüzde değerler satır yüzdesidir.

Tablo 22’de yer alan değişkenlerden katılımcılara ilk olarak “Kadının, öncelikli görevleri evi ve ailesi olmalıdır” yargısına ilişkin soru yöneltilmiş ve bu soruyu katılımcıların tamamı cevaplamıştır.

Buna göre erkeklerin % 68,7'si bu yargıyı desteklerken, % 3,1'i yargıyla ilgili kararsız kalmış ve % 28,1'i de bu yargıya katılmadığını bildirmiştir.

Kadınların ise; 33,4'ü görüşü desteklemiş, % 7,6'sı kararsız olduğunu, % 59,1'i de konuya katılmadığını ifade etmiştir.

Bu sonuca göre erkek yöneticilerin, kadını dışarıda değil aile içi işlerde daha fazla görmek istedikleri, kadın yöneticilerin ise kendilerini çalışma yaşamında daha aktif görmek istedikleri sonucu çıkarılabilir.

Tablo 22'de ikinci olarak katılımcıların "Ailenin maddi yapısını güçlendirmek için kadının çalışması gerekir" yargısı ile ilgili görüşlerine yer verilmiştir. Tabloda görüldüğü üzere ankete katılanların tamamı bu konuyla ilgili görüş belirtmişlerdir. Bu yargıyla ilgili olarak ise erkeklerin sadece % 6,3'ü yargıya hiç katılmadığını ve katılmadığını, % 9,4'ü de yargıya katılım konusunda kararsız olduğunu bildirirken % 84,4'ü görüşü desteklediğini ifade etmiştir.

Kadınların ise; % 4,5'i görüşe katılmadığını ve % 3'ü de görüş ile ilgili olarak kararsız olduklarını ifade ederken % 92,4'ü konuya tamamen katılıyorum ve katılıyorum seçeneklerini işaretlemişlerdir.

Yukarıdaki tabloya göre her iki grup yöneticinin de günümüz ekonomik şartlarında kadının çalışmasının aile bütçesine katkı sağlayacağı görüşüne katıldığını ve cinsiyetler arasında görüş farkı bulunmadığını söylemek mümkündür.

Üçüncü değişken olarak ankete katılanların "Kadının toplumdaki statüsünün artmasında çalışmasının etkisi" ile ilgili görüşlerine yer verilmiştir. Buna göre ankete katılan erkeklerin % 4,7'si bu görüşe hiç katılmadığını, % 10,9'u katılmadığı ifade ederken % 1,6'sı kararsız olduğunu bildirmiştir. Yine erkeklerin % 45,3'ü görüşe katıldığını ve % 35,9'u da görüşe tamamen katıldığını bildirmiştir.

Aynı görüşle ilgili olarak kadınların sadece % 3'ü katılmıyorum diye olumsuz görüş belirtirken, % 21,2'si bu görüşe katıldığını ve % 75, 8'i ise görüşe tamamen katıldığını ifade etmiştir.

Bu tabloya göre yine her iki grup yöneticinin de kadının toplumdaki statüsünün artmasında çalışmasının etkili olduğu görüşüne katılmaktadır. Ancak bu katılım erkeklerde kadınlara nazaran daha düşük düzeyde kalmaktadır.

Dördüncü değişken de, ankete katılanların “Kadının yönetici pozisyonunda çalışması sorumluluğunu artırdığından dolayı stresini de artırır yargısı ile ilgili görüşlerinin dağılımlarına yer verilmiştir.

Buna göre erkeklerin % 3,1’i bu görüşe hiç katılmadığını ve % 12,5’i de katılmadığı ifade ederken, % 4,7’si yargıya katılım ile ilgili olarak kararsız kalmıştır. Yine erkeklerin % 54,7’si bu yargıya katıldığını, % 25’i de kesinlikle katıldığını bildirmiştir.

Kadınların ise, % 4,5’i bu yargıyı hiç desteklemediğini ve % 10,6’sı da katılmadığını ifade ederken % 6,1’i bu konuda kararsız olduğunu bildirmiştir. Buna karşılık % 50’si bu yargıya katıldığını ve % 28,8’i de bu yargıya tamamen katıldığını ifade etmiştir.

Buna göre hem kadın yöneticiler hem de erkek yöneticiler, yöneticilik mesleğinin kadının stresini artırdığını düşünmektedir.

Beşinci olarak, ankete katılanların “Kadınların ev hayatlarına bağlı oluşları yöneticilik gibi ağır sorumluluk yükleyen bir görevi yürütmelerine engel olabilir” yargısıyla ilgili görüşleri yer almaktadır. Tabloya göre ankete katılan erkek yöneticilerin % 7,8’i bu yargıya hiç katılmadığını, % 29,7’i katılmadığını, % 12,5’i yargı hakkında kararsız olduğunu, % 31,2’si yargıya katıldığını ve % 18,8’i ise bu yargıyı kesinlikle desteklediğini ifade etmiştir.

Ankete katılan kadın yöneticilerin ise % 30,3’ü bu yargıya hiç katılmadığını, % 47’si katılmadığını, % 1,5’i kararsız olduğunu, buna karşılık % 19,7’si bu yargıya katıldığını ve % 1,5’i de yargının kesinlikle doğru olduğunu ifade etmiştir.

Bu verilerin ışığında kadınların % 77,3’ünün, erkeklerin ise ancak % 37,5’inin bu görüşe karşı olduğunu söylemek mümkündür.

Kadın işgücünün yönetim sürecinde yer almasına ilişkin görüşlerin bireylerin demografik yapılarına göre dağılımının test edilmesi (test cinsiyet, kıdem, medeni durum olmak üzere üç aşamada yapılmıştır)

2.a Cinsiyet bağımsız değişkenin 2 grup olması nedeniyle Mann whitney U testi ile analiz edilmiştir.

Tablo 23’de kadın işgücünün yönetim sürecinde yer almasına ilişkin olarak kadın ve erkek görüşlerinin fark düzeyini belirlemeye yönelik değişkenler ve bu değişkenlere denekler tarafından verilen cevaplara ait istatistikî bilgiler yer almaktadır.

Tablo 23: Kadın İşgücünün Yönetim Sürecinde Yer Almasına İlişkin Olarak Kadın ve Erkek Görüşlerinin Farklılık Düzeyi

Anket Soruları	Cinsiyet	N	Sıralar Ort.	Sıralar Toplamı	Asy. Sig. (2-yönlü)
1.1.Öğretmenlik mesleği kadınlara yöneticilikten daha çok yakışmaktadır	Erkek	64	50,59	3238,00	0,000*
	Kadın	66	79,95	5277,00	
	Toplam	130			
1.2.Kadınların okul yöneticisi pozisyonunda bulunmaları aile ve çocuklarıyla yeterince ilgilenememelerine sebep olabilmektedir.	Erkek	64	57,04	3650,50	0,005*
	Kadın	66	73,70	4864,50	
	Toplam	130			
1.3. Kadınlara okul yönetiminde yer verilmemesi okul ve öğrenciler açısından kayıplara yol açabilir.	Erkek	63	51,35	3235,00	0,000*
	Kadın	66	78,03	5150,00	
	Toplam	129			
1.5. Ortaöğretim kurumlarında bir kadının yönetici pozisyonuna getirilmesi sonucu öğrenci ve velilerde okula karşı güvensizlik gelişebilir	Erkek	64	65,88	4216,00	0,902
	Kadın	66	65,14	4299,00	
	Toplam	130			
1.7. Ortaöğretim kurumlarında istihdam ettirilen kadın yöneticiler öğretmenlerle işbirliği içinde çalışmaya erkek yöneticiler kadar istekli değildirler.	Erkek	64	49,78	3186,00	0,000*
	Kadın	66	80,74	5329,00	
	Toplam	130			

*p<0.05

Bulgulara göre kadınların 1.1, 1.2, 1.3. ve 1.7. maddelere ilişkin görüşleri ile erkeklerin aynı maddelere ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($p<0.05$). Bir başka deyişle, 1.1, 1.2, 1.3. ve 1.7 maddeler hakkında kadınlar ve erkekler birbirlerinden farklı görüşlere sahiptir. Ancak, 1.5’ci maddeye ilişkin kadınlar ve erkeklerin görüşleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p>0.05$). Bir başka deyişle 1.5. maddelere ilişkin kadın ve erkeklerin görüşleri benzerdir.

Hipotez, anket formunda yer alan beş soru ile test edilmiştir. Hipotezin kabul ya da reddine karar verebilmek amacıyla beş seçeneğin tamamına ait aşağıdaki sonuç elde edilmiştir.

Soru No	Cinsiyet: 1=Erkek, 2=Bayan	N	Sıralar Ort.	Sıraların Toplamı	Asymp. Sig. (2-yönlü)
1.1, 1.2, 1.3, 1.5 ve 1.7	Erkek	63	46.17	2908.50	0.000*
	Kadın	66	82.98	5476.50	
	Toplam	129			

*p<0.05

Ölçüm sonucunda $p = 0.000$ çıkmıştır. Bu sonuca göre $p < 0.05$ olduğundan kadınlarla erkeklerin görüşleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur.

2.b Bu hipotezle ilgili olarak ikinci ölçüm **medeni durum** için yapılmıştır. Bağımsız değişkenin (medeni durum) 4 grup olması nedeniyle Kruskal wallis testi ile analiz edilmiştir.

Tablo 24: Kadın İşgücünün Yönetim Sürecinde Yer Almasına İlişkin Görüşlerin Bireylerin Medeni Duruma Göre Farklılık Düzeyi

Anket Soruları	Med.Dr.	N	Sır. Ort.	Asyp. Sig.
1.1.Bir kadının öncelikli görevleri evine ve ailesine karşı olanlardır.	Bekar	12	76,29	0,251
	Evli	111	62,62	
	Boşanmış	5	89,90	
	Eşi ölmüş	1	69,50	
	Toplam	129		
1.2. Kadınların okul yöneticisi pozisyonunda bulunmaları aile ve çocuklarıyla yeterince ilgilenememelerine sebep olabilmektedir.	Bekar	12	70,46	0,836
	Evli	111	64,71	
	Boşanmış	5	63,30	
	Eşi ölmüş	1	40,50	
	Toplam	129		
1.3. Kadınlara okul yönetiminde yer verilmemesi okul ve öğrenciler açısından kayıplara yol açabilir.	Bekar	12	62,71	0,803
	Evli	110	64,79	
	Boşanmış	5	68,50	
	Eşi ölmüş	1	34,00	
	Toplam	128		
1.5.Ortaöğretim kurumlarında kadının yönetici pozisyonuna getirilmesi sonucu öğrenci ve velilerde okula karşı güvensizlik gelişebilir.	Bekar	12	73,88	0,789
	Evli	111	64,29	
	Boşanmış	5	58,70	
	Eşi ölmüş	1	69,00	
	Toplam	129		
1.7. Kadınların ev hayatlarına bağlı oluşları yöneticilik gibi ağır sorumluluk yükleyen bir görevi yürütmelerine engel olabilir.	Bekar	12	70,00	0,319
	Evli	111	63,32	
	Boşanmış	5	79,60	
	Eşi ölmüş	1	118,00	
	Toplam	129		

p>0,05

Bulgulara göre öğretmenlerin medeni durumlarına göre 1.1, 1.2, 1.3 1.5 ve 1.7 maddelere ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p>0.05$). Bir başka deyişle, 1.1, 1.2, 1.3, 1.5 ve 1.7 maddelere ilişkin öğretmen görüşleri onların medeni durumlarına göre farklılık göstermemektedir.

Hipotez anket formunda yer alan beş soru ile test edilmiştir. p değeri ile hipotezin kabul düzeyini belirleyebilmek amacıyla bu beş değişkenden elde ölçüm sonucu ise aşağıda olduğu gibi bulunmuştur.

Soru No	Medeni Durum	N	Sıra Ort.	Asymp. Sig.
1.1, 1.2, 1.3, 1.5 ve 1.7	Bekar	12	77.63	0,376
	Evli	110	62.19	
	Boşanmış	5	81.20	
	Eşi ölmüş	1	78.00	
	Toplam	128		

Test sonucunda $p = 0,376$ çıkmıştır. Bu sonuçlara göre $p>0,05$ olduğundan kadın işgücünün yönetim sürecinde yer almasına ilişkin görüşler bireylerin medeni durumuna göre farklılık göstermemektedir.

2.c. Bu hipotezle ilgili olarak üçüncü ölçüm mesleki kıdeme göre yapılmıştır.

Bağımsız değişkenin (mesleki durum) 6 grup olması nedeniyle Kruskal Wallis testi ile analiz edilmiştir.

Tablo 25: Kadın İşgücünün Yönetim Sürecinde Yer Almasına İlişkin Görüşlerin Bireylerin Mesleki Kıdemine Göre Farklılık Düzeyi

Sorular	Mes.Kd.	N	Sıra Ort.	Asy.Sig.
1.1.Bir kadının öncelikli görevleri evine ve ailesine karşı olanlardır.	6-10 yıl	13	44.92	0.021*
	11-15 yıl	17	61.03	
	16-20 yıl	38	75.54	
	21-25 yıl	20	55.48	
	26-30 yıl	35	64.47	
	31 ve üstü	7	93.86	
	Toplam	130		
1.2. Çağımızda ailenin maddi yapısını güçlendirmek için kadının çalışması şarttır.	6-10 yıl	13	55,92	0,297
	11-15 yıl	17	67,09	
	16-20 yıl	38	75,87	
	21-25 yıl	20	63,50	
	26-30 yıl	35	60,10	
	31 ve üstü	7	55,86	
	Toplam	130		
1.3. Kadının toplumdaki statüsünün artmasında çalışmasının etkisi büyüktür.	6-10 yıl	13	54,69	0,794
	11-15 yıl	17	66,59	
	16-20 yıl	38	69,26	
	21-25 yıl	19	67,58	
	26-30 yıl	35	63,09	
	31 ve üstü	7	59,71	
	Toplam	129		
1.5. Kadının yönetici pozisyonunda olması sorumluluğunu artırdığından stresini de artırır.	6-10 yıl	13	49.77	0.174
	11-15 yıl	17	58.82	
	16-20 yıl	38	64.09	
	21-25 yıl	20	70.90	
	26-30 yıl	35	68.13	
	31 ve üstü	7	90.00	
	Toplam	130		
1.7. Kadınların ev hayatlarına bağlı oluşları yöneticilik gibi ağır sorumluluk yükleyen bir görevi yürütmelerine engel olabilir.	6-10 yıl	13	54.58	0.303
	11-15 yıl	17	58.71	
	16-20 yıl	38	72.87	
	21-25 yıl	20	58.73	
	26-30 yıl	35	64.94	
	31 ve üstü	7	84.43	
	Toplam	130		

*p<0.05

Bulgulara göre öğretmenlerin kıdemlerine göre 1.1 maddeye ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($p<0.05$). Bir başka deyişle, 1.1 maddeye ilişkin görüşler, öğretmenlerin kıdemlerine göre farklılık göstermektedir. Ancak 1.2, 1.3, 1.5 ve 1.7 maddelere ilişkin görüşler, öğretmenlerin meslekteki kıdemlerine göre farklılaşmamaktadır ($p>0.05$). Bir başka deyişle, kıdemlere göre 1.2, 1.3, 1.5 ve 1.7'ci maddelere ilişkin görüşler arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Hipotez anket formunda yer alan beş soru ile test edilmiştir. Hipotezin kabul düzeyini belirleyebilmek için bu beş değişkenden elde edilen ölçüm ve p değeri ise aşağıda olduğu gibi bulunmuştur.

Soru No	Mesleki Kıdem	N	Sıralar Ort.	Asymp. Sig.
1.1, 1.2, 1.3, 1.5 ve 1.7	6-10 yıl	13	42.08	0.040*
	11-15 yıl	17	54.24	
	16-20 yıl	38	76.88	
	21-25 yıl	19	64.18	
	26-30 yıl	35	63.09	
	31 ve üstü	7	81.00	
	Toplam	129		

* $p<0,05$

Ölçüm sonucunda $p = 0.040$ çıkmıştır. Bu sonuca göre $p<0.05$ olduğundan kadınlarla erkeklerin görüşleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur.

4.1.2.3. Yönetim Süreci Gereklerinin Kadın Yöneticinin Sorunlarını Artırmasına Etkisi

Bu hipoteze yönelik veriler ve istatistiki hesaplamalar aşağıda yer almaktadır.

Tablo 26: Yönetim Süreci Gereklerinin Kadın Yöneticinin Sorunlarını Artırmasına Etkisi

Değişkenler	Cinsiyet	1 Hiç Katılmıyorum	2 Katılmıyorum	3 Kararsızım	4 Katılıyorum	5 Tamamen Katılıyorum	Toplam
1.6. Bir kadının başarılı bir yönetici olması için evdeki sorumluluğundan özveride bulunması gerekir.	Erkek	5	16	5	22	16	64
	%	7,8	25	7,8	34,4	25	100
	Kadın	5	19	7	26	9	66
	%	7,6	28,8	10,6	39,4	13,6	100
1.18. Kadın yöneticiler risk almaktan hoşlanmadıkları için yönetim görevinde yeterince başarılı olamazlar.	Erkek	5	29	16	10	4	64
	%	7,8	45,3	25	15,6	6,2	100
	Kadın	38	20	3	5	-	66
	%	57,6	30,3	4,5	7,6	-	100
1.19. Kadın yöneticiler birlikte çalıştığı personelin düşüncesine daha çok önem verdiği için erkek yöneticilerden daha başarılı olabilirler.	Erkek	8	19	12	24	1	64
	%	12,5	29,7	18,8	37,5	1,6	100
	Kadın	1	7	6	21	31	66
	%	1,5	10,6	9,1	31,8	47	100
1.20. Kadın yöneticiler sosyal ve psikolojik etkileme yollarını erkek yöneticilerden daha iyi kullandıkları için yönetim görevini de başarı ile sürdürebilirler.	Erkek	6	21	15	21	1	64
	%	9,4	32,8	23,4	32,8	1,6	100
	Kadın	2	3	5	27	29	66
	%	3,0	4,5	7,6	40,9	43,9	100

Not: Tablonun birinci sırasında yer alan rakamsal değerler nümerik, ikinci sırasında yer alan yüzde değerler satır yüzdesidir.

Tablo 26’da ilk olarak “Bir kadının başarılı bir yönetici olabilmesi için evdeki sorumluluğundan özveride bulunması gerekir” yargısı ile ilgili görüşlerin dağılımına yer verilmiştir.

Ankete katılan erkek yöneticilerin % 7,8'i bu yargıya hiç katılmadığını, % 25'i katılmadığını, % 7,8'i bu yargıyla ilgili görüş bildirmekte kararsız olduğunu, % 34,4'ü katıldığını ve % 25'i tamamen katıldığını ifade etmiştir.

Ankete katılan kadın yöneticilerin ise, % 7,6'sı bu yargıya hiç katılmadığını, % 28,8'i katılmadığını, % 10,6'sı kararsız olduğunu, % 39,4'ü katıldığını ve % 13,6'sı da tamamen katıldığını belirtmiştir.

Bu tabloya göre erkek yöneticilerin yaklaşık % 60'ı, kadın yöneticilerin ise % 53'ü bir kadının yöneticinin başarılı olması için evdeki işlerinden fedakarlık etmesi gerektiğini düşünmektedir.

Ankette yer alan “Kadın yöneticiler risk almaktan hoşlanmadıkları için yönetim görevinde yeterince başarılı olamazlar” yargısına erkeklerin % 7,8'i hiç katılmıyorum, % 45,3'ü katılmıyorum, % 25'i kararsızım, 15,6'sı katılıyorum ve % 6,2'si tamamen katılıyorum seçeneklerini işaretlemiştir. Kadınların ise % 57,6'sı hiç katılmıyorum, % 30,3'ü katılmıyorum, % 4,5'i kararsızım ve 7,6'sı da katılıyorum seçeneklerini işaretlemiştir.

Bu cevaplara göre kadınların yaklaşık % 88'i bu yargıyı kabul etmezken erkeklerin yarısının bu görüşte oldukları söylenebilir.

Tablo 26'da yer alan “Kadın yöneticiler birlikte çalıştığı personelin düşüncesine daha çok önem verdiği için erkek yöneticilerden daha başarılı olabilirler” yargısına erkeklerin % 12,5'i hiç katılmadığını, % 29,7'si katılmadığını, % 18,8'i kararsız olduğunu, % 37,5'i katıldığını ve % 1,6'sı da kesinlikle katıldığını bildirmiştir. Kadınların ise, % 1,5'i hiç katılmadığını, % 10,6'sı katılmadığını, % 9,1'i kararsız olduğunu, % 31,8'i katıldığını ve % 47'si de kesinlikle katıldığını belirtmiştir.

Bu cevaplara göre erkek yöneticilerin % 39'u kadın yöneticilerin birlikte çalıştığı personelin düşüncesine daha çok önem verdiği için erkeklerden daha başarılı olabileceğini düşünürken kadınların % 78,8'i kadın yöneticilerin erkeklerden daha başarılı olacağını düşündüklerini söylemek mümkündür.

Ayrıca tablo 26'da yer alan “Kadın yöneticiler sosyal ve psikolojik etkileme yollarını erkek yöneticilerden daha iyi kullandıkları için yönetim görevini de başarı ile sürdürebilirler” görüşü ile ilgili olarak kadın yöneticilerin % 43,9'u tamamen

katılıyorum, % 40,9'u katılıyorum cevabını verirken erkek yöneticilerin sadece % 34,4'ü bu görüşe katılıyorum demişlerdir.

Yönetim sürecinin gereklerinin yönetici olarak istihdam edilen kadınların yönetim sürecinde karşılaştıkları sorunları artırması açısından kadınlarla erkeklerin görüşlerinin test edilmesi

Bu hipoteze ait bağımsız değişkenin (cinsiyet) 2 grup olması nedeniyle Mann whitney U testi ile analiz edilmiştir.

Tablo 27: Yönetici Olarak İstihdam Edilen Kadın Açısından İş Sürecinin Gerekleriyle Yönetim Sürecinde Karşılaştıkları Sorunların İlişkisi

Anket Soruları	Cinsiyet	N	Sıralar Ortalaması	Sıralar Toplamı	Asy. Sig. (2-yönlü)
1.6. Bir kadının başarılı bir yönetici olması için evdeki sorumluluğundan özveride bulunması gerekir.	Erkek	64	62,23	3983,00	0,310
	Kadın	66	68,67	4532,00	
	Toplam	130			
1.18. Kadın yöneticiler risk almaktan hoşlanmadıkları için yönetim görevinde yeterince başarılı olamazlar.	Erkek	64	46,53	2978,00	0,000*
	Kadın	66	83,89	5537,00	
	Toplam	130			
1.19. Kadın yöneticiler birlikte çalıştığı personelin düşüncesine daha çok önem verdiği için erkek yöneticilerden daha başarılı olabilirler.	Erkek	64	45,73	2926,50	0,000*
	Kadın	66	84,67	5588,50	
	Toplam	130			
1.20. Kadın yöneticiler sosyal ve psikolojik etkileme yollarını erkek yöneticilerden daha iyi kullandıkları için yönetim görevini de başarı ile sürdürebilirler.	Erkek	64	43,70	2797,00	0,000*
	Kadın	66	86,64	5718,00	
	Toplam	130			

*p<0,05

Bulgulara göre kadınların 1.18, 1.19, ve 1.20'ci maddelere ilişkin görüşleri ile erkeklerin aynı maddelere ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($p<0.05$). Bir başka deyişle, 1.8, 1.9, 1.20'ci maddeler hakkında kadınlar ve erkekler birbirlerinden farklı görüşlere sahiptir. Ancak, 1.6'cı maddeye ilişkin kadınlar ve erkeklerin görüşleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p>0.05$). Bir başka ifadeyle 1.6'cı maddeye ilişkin olarak kadın ve erkeklerin görüşleri benzerdir.

Hipotez anket formunda yer alan dört soru ile test edilmiştir. Hipotezin kabul düzeyini belirleyebilmek için bu dört değişkenden elde edilen ölçüm ve p değeri ise aşağıda olduğu gibi bulunmuştur.

Soru No	Cinsiyet: 1=Erkek, 2=Bayan	N	Sıraların Ort.	Sıralar Top.	Asymp. Sig. (2-yönlü)
1.6, 1.18, 1.19, ve 1.20	Erkek	64	42.67	2731.00	0.000*
	Kadın	66	87.64	5784.00	
	Toplam	130			

*P<0.05

Bu ölçüm sonucunda bulunan p değeri: 0,000 çıktığından ve $p < 0,05$ olduğundan görüşler arasında anlamlı bir farkın olduğu söylenebilir.

4.1.2.4. Bireylerin Cinsiyetinden Kaynaklanan Özelliklerin Yöneticilik Makamının Gerektirdiği Becerilere Etkisi

Dördüncü hipotezle ilgili anket çalışmaları ve bu çalışmalardan elde edilen verilere yönelik istatistiki hesaplamalar aşağıda olduğu gibi bulunmuştur.

Tablo 28: Yönetici Konumunda Çalışan Bireylerin Cinsiyetinden Kaynaklanan Özelliklerinin Yöneticilik Makamının Gerektirdiği Becerilere Etkine Yönelik Görüşler

Değişkenler	Cinsiyet	1 Hiç Katılmıyorum	2 Katılmıyorum	3 Kararsızım	4 Katılıyorum	5 Tamamen Katılıyorum	Toplam
1.9.Kadınların duygusal yaratılıştan olmaları onların idari hizmetleri yürütmesi esnasında yanlış davranışlarına yol açmaktadır.	Erkek	10	19	6	24	5	64
	%	15,6	29,7	9,4	37,5	7,8	100
	Kadın	33	26	5	2	-	66
	%	50	39,4	7,6	3,0	-	100
1.11.Yöneticilik sabır gerektirdiğinden erkekler yönetim işlerini daha iyi yapmaktadırlar.	Erkek	10	23	8	9	13	63
	%	15,6	35,9	12,5	14,1	20	98,4
	Kadın	44	18	1	2	1	66
	%	66,7	27,3	1,5	3,0	1,5	100
1.13.Kadınların insan ilişkilerinde erkeklerle nazaran daha esnek olmaları yöneticilik görevlerini yürütmelerine engel olabilmektedir.	Erkek	7	33	7	12	5	64
	%	10,9	51,6	10,9	18,8	7,8	100
	Kadın	33	28	3	1	1	66
	%	50	42,4	4,5	1,5	1,5	100
1.14.Kadınların yönetici pozisyonunda çalışmaya karşı isteksiz oluşları onların yönetim görevlerinde başarılı olmalarına engel olabilmektedir.	Erkek	7	29	9	18	1	64
	%	10,9	54,3	14,1	28,1	1,6	100
	Kadın	26	25	2	11	1	65
	%	39,4	37,9	3,0	16,7	1,5	65
1.15.Kadınlar yöneticilikleri esnasında yeterince objektif olamazlar.	Erkek	13	29	7	10	4	63
	%	20,3	45,3	10,9	15,6	6,2	98,4
	Kadın	41	19	4	2	-	66
	%	62,1	28,8	6,1	3,0	-	100
1.16.Kadınlar yöneticilikleri esnasında görevinin gerektirdiği radikal kararları alamazlar.	Erkek	12	25	8	16	3	64
	%	18,8	39,1	12,5	25,0	4,7	100
	Kadın	42	21	2	1	-	66
	%	63,6	31,8	3,0	1,5	-	100
1.17.Kadınlar yöneticilik mesleğinin gerektirdiği katılığa sahip değildirler.	Erkek	5	39	8	7	5	64
	%	7,8	60,9	12,5	10,9	7,8	100
	Kadın	37	22	4	3	-	66
	%	56,1	33,3	6,1	4,5	-	100

Not: Tablonun birinci sırasında yer alan rakamsal değerler nümerik, ikinci sırasında yer alan yüzde değerler satır yüzdesidir.

Tablo 28’de görüldüğü üzere kadınların duygusal yaratılıştaki olmaların dolayı idari hizmetlerin yürütülmesi esnasında yanlış davranabildikleri görüşüne anketi cevaplayan erkek yöneticilerin % 15,6’sı hiç katılmadığını, % 27,9’u katılmadığını, % 9,4’ü kararsız olduğunu, % 37,5’i bu görüşe katıldığını ve % 7,8’i de kesinlikle katıldığını bildirmiştir.

Kadın yöneticilerin ise, % 50’si bu görüşe hiç katılmadığını, % 39,4’ü katılmadığını belirtirken % 7,6’sı kararsız olduğunu ve % 3’ü de bu görüşe katıldığını ifade etmiştir.

Tablo 28’e göre kadınların % 89,4’ü bu görüşü reddederken, erkeklerin ancak % 45,6’sı bu görüşe karşı olmuştur.

Tablo 28’de yer alan ikinci değişkenle ilgili olarak erkek yöneticilerin % 51,5’i sabırlı olmalarından dolayı erkeklerin daha iyi yöneticilik yaptığı görüşüne katılmazken, % 34,4’ü bu görüşe katıldığını ifade etmiştir. Buna karşılık kadın yöneticilerin % 94’ü bu görüşe katılmadığını sadece % 3,5’i bu görüşe katıldığını ifade etmiştir

Aynı tabloda yer alan ve “Kadınların insan ilişkilerinde erkeklere nazaran daha esnek olmaları yöneticilik görevlerini yürütmelerine engel olmaktadır.” görüşüne ise erkek yöneticilerin % 62,5’i katılmadığını, buna karşılık % 26,6’sı bu ifadeye katıldığını belirtirken kadınların, % 92,4’ü bu görüşe katılmadığını ancak % 3’ü bu görüşe katıldığını ifade etmiştir. Bu seçenekte yer alan ifade ile ilgili olarak iki grubun görüşlerinde farklılık olduğunu söylemek mümkündür.

Tablo 28’de yer alan üçüncü değişkenle ilgili olarak erkeklerin % 10,9’u hiç katılmıyorum, % 51,6’sı katılmıyorum, % 10,9’u kararsızım, % 18,8’i katılıyorum ve % 7,8’i de tamamen katılıyorum seçeneklerini tercih etmişlerdir. Buna karşılık kadınların % 50’si hiç katılmıyorum, % 42,4’ü katılmıyorum, % 4,5’i kararsızım, % 1,5’i katılıyorum ve % 1,5’i de tamamen katılıyorum seçeneklerini işaretlemişlerdir.

Bu sonuçlara göre her iki grup da kadınların insan ilişkilerinde esnek olmalarının yöneticilik görevlerine engel teşkil edeceği görüşüne katılmadıklarını belirtirken kadınların daha net bir duruş sergilediklerini söylemek mümkündür.

Tablo 28’de dördüncü değişken olarak yer alan “Kadınların yönetici pozisyonunda çalışmaya karşı isteksiz oluşları onların yönetim görevlerinde başarılı olmalarına engel olabilmektedir” görüşü ile ilgili olarak erkeklerin % 10,9’u hiç katılmıyorum, % 54,3’ü katılmıyorum, % 14,1’i katılmıyorum, % 28,1’i katılıyorum ve % 1,6’sı tamamen katılıyorum ifadesine yer vermişlerdir. Aynı görüşle ilgili olarak kadınların % 39,4’ü hiç katılmıyorum, %37,9’u katılmıyorum, % 3’ü karasızım, % 16,7’si katılıyorum ve %1,5’i tamamen katılıyorum seçeneklerini tercih etmişlerdir.

Bu görüşle ilgili olarak her iki grubun görüşlerinin birbirine yakın olduğunu söylemek mümkündür.

Tablo 28’de yer alan “Kadınlar yöneticilikleri esnasında yeterince objektif olamazlar.” yargısı ile ilgili olarak erkeklerin % 20,3’ü hiç katılmıyorum, % 45,3’ü katılmıyorum, % 10,9’u karasızım, % 15,6’sı katılıyorum ve % 6,2’si de tamamen katılıyorum seçeneklerini tercih etmişlerdir. Buna karşılık kadınların % 62,1’i hiç katılmıyorum, % 28,8’ katılmıyorum, % 6,1’i karasızım ve % 3’ü de katılıyorum seçeneklerini tercih ederken tamamen katılıyorum seçeneğini tercih eden olmamıştır.

Bu verilere göre erkeklerin yaklaşık % 44’ü kadınların yönetimde objektif olamayacağını buna karşılık kadınların % 90’ından fazlasının bu yargının doğru olmadığını belirttiklerini söylemek mümkündür.

Tablo 28’de yer alan “Kadınlar yöneticilikleri esnasında görevini gerektirdiği radikal kararları alamazlar” görüşü ile ilgili olarak erkeklerin % 18,8’i hiç katılmadığını, % 39,1’i katılmadığını, % 12,5’i kararsız olduğunu, % 25’i katıldığını ve % 4,7’si de tamamen katıldığını ifade etmişlerdir. Buna karşılık kadınların % 63,6’sı hiç katılmadığını, % 31,8’i katılmadığını, % 3’ü karasız olduğunu ve % 1,5’i de katılıyorum seçeneğini işaretlerken hiç katılmıyorum seçeneğini işaretleyen olmamıştır.

Bu sonuçlara göre kadınların tamamına yakını bu görüşe karşı çıkarken erkeklerin yaklaşık yarısının kadınların radikal karar alamadıkları görüşüne katıldıklarını söylemek mümkündür.

Tablo 28’de yer alan “Kadınlar yöneticilik mesleğinin gerektirdiği katkıya sahip değildirler” yargısı ile ilgili olarak erkeklerin % 7,8’i hiç katılmadığını, % 60,9’u katılmadığını, % 12,5’i kararsız olduğunu, % 10,9’u katıldığını ve % 7,8’i de tamamen katıldığını belirtmiştir. Buna karşılık kadınların % 56,1’i hiç katılmadığını, % 33,3’ü katılmadığını, % 6,1’i kararsız olduğunu ve % 4,5’i de katıldığını belirtmiştir.

Bu sonuçlara göre her iki grubun da bu yargıya katılmadığını ancak erkeklerin katılım düzeylerinin kadınlardan daha düşük olduğunu söylemek mümkündür.

Yönetici konumunda çalışan bireylerin cinsiyetinden kaynaklanan özelliklerinin yöneticilik makamının gerektirdiği becerileri etkilemesi bakımından kadınlar ile erkeklerin görüşlerinin test edilmesi.

Bu hipoteze ait bağımsız değişkenin (cinsiyet) 2 grup olması nedeniyle Mann Whitney U testi ile analiz edilmiştir.

Tablo 29. Yönetici Konumunda Çalışan Bireylerin Cinsiyetinden Kaynaklanan Özelliklerinin Yöneticilik Makamının Gerekthirdiği Becerileri Etkileme Düzeyi

Anket Soruları	Cinsiyet	N	Sıralar Ortalaması	Sıralar Toplamı	Asymp. Sig. (2-yönlü)
1.9. Kadınların duygusal yaratılıştta olmaları onların idari hizmetleri yürütmesi esnasında yanlış davranmalarına yol açmaktadır.	Erkek	64	46,27	2961,00	0,000*
	Kadın	66	84,15	5554,00	
	Toplam	130			
1.11. Yöneticilik sabır gerektirdiğinden erkekler yönetim işlerini daha iyi yapmaktadırlar.	Erkek	63	44,56	2807,50	0,000*
	Kadın	66	84,51	5577,50	
	Toplam	129			
1.13. Kadınların insan ilişkilerinde erkeklere nazaran daha esnek olmaları yöneticilik görevlerini yürütmelerine engel olabilmektedir.	Erkek	64	48,89	3129,00	0,000*
	Kadın	66	81,61	5386,00	
	Toplam	130			
1.14. Kadınların yönetici pozisyonunda çalışmaya karşı isteksiz oluşları onların yönetim görevlerinde başarılı olmalarına engel olabilmektedir.	Erkek	64	53,58	3429,00	0,000*
	Kadın	65	76,25	4956,00	
	Toplam	129			
1.15. Kadınlar yöneticilikleri esnasında yeterince objektif olamazlar.	Erkek	63	49,27	3104,00	0,000*
	Kadın	66	80,02	5281,00	
	Toplam	129			
1.16. Kadınlar yöneticilikleri esnasında görevini gerektirdiği radikal kararları alamazlar.	Erkek	64	47,08	3013,00	0,000*
	Kadın	66	83,36	5502,00	
	Toplam	130			
1.17. Kadınlar yöneticilik mesleğinin gerektirdiği katılığa sahip değildirler.	Erkek	64	47,63	3048,00	0,000*
	Kadın	66	82,83	5467,00	
	Toplam	130			

P<0,05

Bulgulara göre kadınların 1.9, 1.1, 1.3, 1.14, 1.15, 1.16 ve 1.7. maddelere ilişkin görüşleri ile erkeklerin aynı maddelere ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($p<0.05$). Bir başka ifadeyle, 1.9, 1.1, 1.3, 1.14, 1.15, 1.16 ve 1.7 maddeler hakkında kadınlar ve erkekler birbirlerinden farklı görüşlere sahiptir.

Ancak hipotezin kabul ya da red olduğunu söyleyebilmek için değişkenlerden elde edilen değerlerin tümü için ortak p değeri bulunmuştur.

Soru No	Cinsiyet	N	Sıralar Ort.	Sıralar Top.	Asp. Sig. (2-yönlü)
1.9, 1.11, 1.13, 1.14, 1.15, 1.16 ve 1.17	Erkek	62	41.25	2557.50	
	Kadın	65	85.70	5570.50	
	Toplam	127			0.000*

*p<0,050

Bu ölçüm sonucunda bulunan değer 0,000 çıktığında ve p<0,05 olduğundan görüşler arasında anlamlı bir farkın olduğu söylenebilir.

4.1.2.5. Eş ve Annelik Görevlerinin Yönetici Olarak İstihdam Edilen Kadının Mesleki Başarı Düzeyine Etkisi

Beşinci hipotezle ilgili anket çalışmaları ve bu çalışmalardan elde edilen verilere ilişkin hesaplama sonuçları aşağıda olduğu gibi bulunmuştur.

Tablo 30: Toplumsal Düzenin Kadına Yükllediği Eş ve Annelik Görevlerinin Yönetici Olarak İstihdam Edilmesi Durumunda Mesleki Başarı Düzeyine Etkisi

Değişkenler	Cinsiyet	1 Hiç Katılmıyorum	2 Katılmıyorum	3 Kararsızım	4 Katlıyorum	5 Tamamen Katlıyorum	Toplam
1.4. Çalışan kadınlar, eşlerinin kariyer elde edebilmesi için her türlü özveriyi göstermek zorundadır.	Erkek	5	27	10	15	6	63
	%	7,8	42,2	15,6	23,4	9,4	98,4
	Kadın	21	25	6	9	5	66
	%	31,8	37,9	9,1	13,6	7,6	100
1.8. Kadınların yönetici pozisyonunda çalışmaları onların daha önemli görevleri olan eş ve annelik görevlerini aksatmalarına neden olmaktadır.	Erkek	6	16	10	24	8	64
	%	9,4	25,0	15,6	37,5	12,5	100
	Kadın	15	29	3	16	3	66
	%	22,7	43,9	4,5	24,2	4,5	100
2.2. Kadınların okul yöneticisi pozisyonunda bulunmaları aile ve çocuklarıyla yeterince ilgilenememelerine sebep olabilmektedir.	Erkek	5	18	10	22	8	63
	%	7,8	28,1	15,6	34,4	12,5	98,4
	Kadın	17	21	8	14	6	66
	%	25,8	31,8	12,1	21,2	9,1	100

Not: Tablonun birinci sırasında yer alan rakamsal değerler nümerik, ikinci sırasında yer alan yüzde değerler satır yüzdesidir.

Tablo 30’da ilk olarak “Eşlerinin kariyer elde edebilmesi için çalışan kadınların her türlü özveriyi göstermesi gereklidir” yargısına ilişkin görüşlerine yer verilmiştir.

Bu yargı ile ilgili görüş bildiren erkeklerin % 7,8’i hiç katılmadığını ve % 42,2’si de katılmadığını ifade ederken, % 15,6’sı bu yargı hakkında kararsız olduğunu bildirmiştir. Yine bu yargı ile ilgili olarak erkeklerin % 23,4’ü katıldığını ve % 9,4’ü de bu yargıyı kesinlikle desteklediğini ifade etmiştir.

Kadınların ise % 31,8’i yargıyı hiç desteklemediğini, % 37,9’u da katılmadığını bildirirken, % 9,1’i kararsız olduğunu bildirmiştir. Bu yargıya katılan kadınların da % 13,6’sı katılıyorum, % 7,6’sı da kesinlikle katılıyorum seçeneğini tercih etmiştir.

Bu tabloya göre erkekler, kendilerinin kariyer elde edebilmesi için eşlerinin kendisine yardımcısı olmasını beklerken kadınların büyük bir çoğunluğu bu yargıya katılmadığını ifade ettikleri söylenebilir.

Tablo 30’da görüldüğü üzere ankete katılan erkeklerin % 9,4’ü “Kadınların yönetici pozisyonunda çalışmaları kadınların daha önemli görevleri olan eş ve annelik görevlerini aksatır.” görüşüne hiç katılmadığını ve % 25’i katılmadığını ifade ederken, % 15,6’sı da bu görüşle ilgili olarak kararsız olduğunu belirtmiştir. Yine erkek yöneticilerin % 37,5’i bu yargıya katıldığını ve % 12,5’i de tamamen katıldıklarını belirtmişlerdir.

Aynı yargı ile ilgili olarak kadın yöneticilerin % 22,7’si hiç katılmadığını, % 43,9’u katılmadığını, % 4,5’i kararsız olduğunu, % 24,2’si katıldığını ve % 4,5’i de kesinlikle katıldığını ifade etmişlerdir.

Tablo 30’daki cevapların dağılımından anlaşıldığı üzere erkekler % 50’lik bir oranla yönetici pozisyonunda çalışan kadınların ev işlerini aksatabileceğini düşünürken, kadın yöneticiler % 66,6’lık bir oranla bu görüşe karşı çıkmışlardır.

Tablo 30’da ayrıca “Kadınların okul yöneticisi pozisyonunda bulunmaları aile ve çocuklarıyla yeterince ilgilenememelerine sebep olabilmektedir” yargısı ile ilgili görüşlere de yer verilmiştir. Bu yargıya erkek yöneticilerin % 7,8’i hiç katılmıyorum, % 28,1’i katılmıyorum, % 15,6’sı kararsızım, % 34,4’ü katılıyorum ve % 12,5’i de tamamen katılıyorum seçeneğini işaretlemiştir. Aynı yargı ile ilgili olarak kadınların ise, % 25,8’i hiç katılmıyorum, % 31,8’i katılmıyorum, % 12,1’i kararsızım, % 21,2’si katılıyorum ve 9,1’i de tamamen katılıyorum seçeneklerini tercih etmişlerdir.

Tablodan anlaşıldığı üzere bu yargıya erkeklerin yaklaşık % 46’sı katılırken kadınların ancak % 30’u katılmış ve böylece kadınların büyük bir kısmı bu görüşü desteklememiştir.

Toplumsal düzenin kadına yüklediği eş ve annelik görevlerinin yönetici olarak istihdam edilen kadınların mesleklerinde elde ettikleri başarı düzeylerine etkisine bakış açısının test edilmesi.

Bu hipoteze ait bağımsız değişkenin (cinsiyet) 2 grup olması nedeniyle Mann Whitney U testi ile analiz edilmiştir.

Tablo 31: Eş Ve Annelik Görevlerinin Mesleklerinde Elde Ettikleri Başarı Düzeyine Etkilerinin Test Edilmesi

Anket Soruları	Cinsiyet	N	Sıralar Ortalaması	Sıralar Toplamı	Asy. Sig. (2-yönlü)
1.4. Çalışan kadınlar, eşlerinin kariyer elde edebilmesi için her türlü özveriyi göstermek zorundadır.	Erkek	63	54,43	3429,00	0,001*
	Kadın	66	75,09	4956,00	
	Toplam	129			
1.8. Kadınların yönetici pozisyonunda çalışmaları onların daha önemli görevleri olan eş ve annelik görevlerini aksatmalarına neden olmaktadır.	Erkek	64	54,92	3515,00	0,001*
	Kadın	66	75,76	5000,00	
	Toplam	130			
2.2. Kadınların okul yöneticisi pozisyonunda bulunmaları aile ve çocuklarıyla yeterince ilgilenememelerine sebep olabilmektedir.	Erkek	63	55,84	3518,00	0,005*
	Kadın	66	73,74	4867,00	
	Toplam	129			

*P<0,05

Bu bulgulara göre kadınların 1.4, 1.8 ve 2.2’ci maddelere ilişkin görüşleri ile erkeklerin aynı maddelere ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($p<0.05$). Bir başka ifadeyle, 1.4, 1.8 ve 2.2’ci maddeler hakkında kadınlar ve erkekler birbirlerinden farklı görüşlere sahiptir.

Hipotezin kabul ya da red olduğunu karar verebilmek için değişkenlerden elde edilen değerler tümü adına aşağıdaki ortak p değeri bulunmuştur.

Soru No	Cinsiyet	N	Sıralar Ortalaması	Sıralar Toplamı	Asyp. Sig. (2-tailed)
1.4,1.8 ve 2.2	Erkek	62	50.36	3122.50	0.000*
	Kadın	66	77.78	5133.50	
	Toplam	128			

* $p<0,05$

Bu ölçüm sonucunda bulunan değer 0,000 ve $p<0,05$ olduğundan kadınlar ile erkeklerin görüşleri arasında anlamlı bir farkın olduğu söylenebilir.

4.1.2.6. Bireylerin Yöneticilik Makamına Atanmasında Mevzuatın Rolü

Altıncı hipotezle ilgili anket çalışmaları ve bu çalışmalardan elde edilen verilere ilişkin hesaplama sonuçları aşağıda olduğu gibi bulunmuştur.

Tablo 32: Yönetici Kadrolarında Çalışan Bireylerin Mevzuat Açısından Ayrımcılığa Maruz Kalmalarına Yönelik Görüşler

Değişkenler	Cinsiyet	1 Hiç Katılmıyor	2 Katılmıyor m	3 Kararsızım	4 Katılıyorum	5 Tamamen Katılıyorum	Toplam
2.9. Mevzuat kadınları, bir ortaöğretim kurumunda yönetici pozisyonunda çalışmaya teşvik etmemektedir.	Erkek	8	28	10	15	3	64
	%	12,5	43,8	15,6	23,4	4,7	100
	Kadın	11	29	11	14	1	66
	%	16,7	43,9	16,7	21,2	1,5	100
2.11. Kadınların ortaöğretim kurumlarında yönetici olmalarına mevzuatın izin vermesine rağmen üst makamlar teşvik edici olmamaktadır.	Erkek	6	2	13	21	3	64
	%	9,4	32,8	20,3	32,8	4,7	100
	Kadın	5	13	12	24	12	66
	%	7,6	19,7	18,2	36,4	18,2	100

Not: Tablonun birinci sırasında yer alan rakamsal değerler nümerik, ikinci sırasında yer alan yüzde değerler satır yüzdesidir.

Tablo 32’de görüldüğü üzere “Mevzuat kadınları, bir ortaöğretim kurumunda yönetici pozisyonunda çalışmaya teşvik etmemektedir” Yargısı ile ilgili olarak erkek yöneticilerin % 12,5’i hiç katılmıyorum, % 43,8’i katılmıyorum, 15,6’sı kararsızım, % 23,4’ü katılıyorum ve % 4,7’si tamamen katılıyorum seçeneklerini tercih etmiştir. Buna karşılık kadın yöneticilerin % 16,7’si hiç katılmıyorum, 43,9’u katılmıyorum, 16,7’si kararsızım, 21,2’si katılıyorum ve 1,5’i tamamen katılıyorum ifadelerine yer vermiştir. Böylece her iki grup yönetici de mevzuatı kadınların yöneticilik makamında istihdam edilmesi için bir engel olarak görmemişlerdir.

Tablo 32’de yer alan “Kadınların ortaöğretim kurumlarında yönetici olmalarına mevzuatın izin vermesine rağmen üst makamlar teşvik edici olmamaktadır” yargısı ile ilgili olarak erkeklerin % 9,4’ü hiç katılmadığını, % 32,8’i katılmadığını, % 20,3’ü kararsız olduğunu, % 32,8’i katıldığını ve % 4,7’i de tamamen katıldığını ifade etmiştir. Buna karşılık kadınların % 7,6’sı 19,7’si katılmadığını, % 18,2’si kararsız olduğunu, % 36,4’ü katıldığını ve % 18,2’si de tamamen katıldığını ifade etmiştir. Bu seçenекle ilgili olarak kadın ve erkek yöneticilerin görüşlerinin farklı olduğunu söylemek mümkündür.

Yönetici kadrolarında çalışan bireylerin ayrımcılığa maruz kalmalarında mevzuatın rolünün incelenmesi.

Bu hipoteze ait bağımsız değişkenin (cinsiyet) 2 grup olması nedeniyle Mann whitney U testi ile analiz edilmiştir.

Tablo 33: Yönetici Kadrolarında Çalışan Bireylerin Ayrımcılığa Maruz Kalmalarında Mevzuatın Rolüne İlişkin Görüşlerin Test Edilmesi

Anket Soruları	Cinsiyet	N	Sıralar Ortalaması	Sıralar Toplamı	Asy. Sig. (2-tailed)
2.9. Mevzuat kadınları, bir ortaöğretim kurumunda yönetici pozisyonunda çalışmaya teşvik etmemektedir.	Erkek	64	67,80	4339,00	0,469
	Kadın	66	63,27	4176,00	
	Toplam	130			
2.11. Kadınların ortaöğretim kurumlarında yönetici olmalarına mevzuatın izin vermesine rağmen üst makamlar teşvik edici olmamaktadır.	Erkek	64	57,98	3710,50	0,020*
	Kadın	66	72,80	4804,50	
	Toplam	130			

*P<0,05

Bulgulara göre kadınların 2.11’ci madde yer alan ifadeye ilişkin görüşleri ile erkeklerin aynı maddelere ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($p<0.05$). Bir başka deyişle, 2.11’ci maddeye ilişkin kadınlar ve erkekler farklı görüşlere sahiptir. Ancak 2.9’cu maddeye ilişkin kadınların ve erkeklerin görüşleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p>0.05$). Bir başka ifadeyle, bu maddeye ilişkin (2.9) kadın ve erkeklerin görüşleri benzerdir.

Ancak hipotezin kabul ya da reddine karar verebilmek için bu iki değerden aşağıdaki tek bir değer elde edilmiştir.

Test istatistikleri

Anket Soruları	Cinsiyet: 1=Erkek, 2=Bayan	N	Sıralar Ort.	Sıralar Top.	Asymp. Sig. (2-yönlü)
2.9, 2.11	Erkek	64	61.67	3947.00	0.244
	Kadın	66	69.21	4568.00	
	Toplam	130			

Bu ölçüm sonucunda elde edilen değer 0, 244’tür. Bu durumda $p > 0,05$ olduğundan yönetici kadrolarında çalışan bireylerin ayrımcılığa maruz kalmalarında mevzuat açısından kadınların görüşleri ile erkeklerin görüşleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

4.1.2.7. Cinsiyetin Yöneticilik Makamında Çalışan Öğretmenlerin Mesleki Başarılarına Etkisi

Yedinci hipotezle ilgili anket çalışmaları ve bu çalışmalardan elde edilen verilere ilişkin hesaplama sonuçları aşağıda olduğu gibi bulunmuştur.

Tablo 34: Cinsiyetin Yöneticilik Makamında Çalışan Öğretmenlerin Mesleki Başarılarına Etkisine Yönelik Görüşler

Değişkenler	Cinsiyet	1 Hiç Katılmıyorum	2 Katılmıyorum	3 Kararsızım	4 Katılıyorum	5 Tamamen Katılıyorum	Toplam
1.12. Çalışma yaşamında yer alan kadınların çoğunda sorumluluk alma ya da görevde yükselme gibi bir iddiaları yoktur	Erkek	11	23	8	18	3	63
	%	17,2	35,9	12,5	28,1	4,7	98,4
	Kadın	23	29	4	7	3	66
	%	34,8	43,9	6,1	10,6	4,5	100
2.4. Ortaöğretim kurumlarında bir kadının yönetici pozisyonuna getirilmesi erkek öğretmen ve diğer erkek çalışanların performansını olumsuz yönde etkileyebilir.	Erkek	13	34	5	9	3	64
	%	20,3	53,1	7,8	14,1	4,7	100
	Kadın	37	20	1	6	2	66
	%	56,1	30,3	1,5	9,1	3,0	100

Not: Tablonun birinci sırasında yer alan rakamsal değerler nümerik, ikinci sırasında yer alan yüzde değerler satır yüzdesidir.

Tablo 34'e göre kadınların, çalışma yaşamında sorumluluk alma ve ilerleme iddialarının olmadığına dair görüşe erkek yöneticilerin % 53,1'i katılmazken, % 32,8'i katıldığını belirtmiş buna karşılık kadın yöneticilerin ise % 78,7'si katılmadığını ancak % 15,1'i katıldığını belirtmiştir.

Tablo 34'e yer alan ikinci seçenekle ilgili olarak erkeklerin % 20,3'ü hiç katılmıyorum, % 53,1'i katılmıyorum, % 7,8'i kararsızım, % 14,1'i katılıyorum, % 4,7'i tamamen katılıyorum seçeneklerini tercih etmişlerdir. Kadınların ise % 56,1'i hiç katılmıyorum, % 30,3'ü katılmıyorum, % 1,5'i kararsızım, % 9,1'i katılıyorum ve % 3'ü de tamamen katılıyorum seçeneklerini tercih etmişlerdir. Buna göre her grubunda "ortaöğretim kurumlarında bir kadının yönetici pozisyonuna getirilmesi

erkek öğretmen ve diğer erkek çalışanların performansını olumsuz yönde etkileyebilir” görüşünü desteklemedikleri söylenebilir.

Cinsiyetin yöneticilik makamında çalışan öğretmenlerin mesleki başarılarına etkisine bakış açısından kadınlar ile erkeklerin görüşlerin test edilmesi

Tablo 35: Cinsiyetin Yöneticilik Makamında Çalışan Öğretmenlerin Mesleki Başarılarına Etkisine Bakış Açısının Cinsiyete Göre Farklılığının Test Edilmesi

Değişkenler	Cinsiyet	N	Sıraların Ort.	Sıralar Top.	Asyp. Sig. (2-tailed)
1.12. Çalışma yaşamında yer alan kadınların çoğunda sorumluluk alma ya da görevde yükselme gibi bir iddiaları yoktur.	Erkek	63	54,59	3439,00	0,001*
	Kadın	66	74,94	4946,00	
	Toplam	129			
2.4. Ortaöğretim kurumlarında bir kadının yönetici pozisyonuna getirilmesi erkek öğretmen ve diğer erkek çalışanların performansını olumsuz yönde etkileyebilir.	Erkek	64	52,27	3345,00	0,000*
	Kadın	66	78,33	5170,00	
	Toplam	130			

*p<0,05

Bulgulara göre kadınların 1.12. ve 2.4’cü maddelere ilişkin görüşleri ile erkeklerin aynı maddelere ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($p<0.05$). Bir başka ifadeyle, 1.12. ve 2.4’cü maddeler hakkında kadınlar ve erkekler birbirlerinden farklı görüşlere sahiptir.

Ancak hipotezin kabul ya da reddine karar verebilmek için bu değerlerin ortak sonucu olan aşağıdaki ortak değer bulunmuştur.

Soru No	Cinsiyet	N	Sıralar Ort.	Sıralar Top.	Asymp. Sig. (2-yönlü)
1.12 ve 2.4	Erkek	63	50.71	3195.00	0.000*
	Kadın	66	78.64	5190.00	
	Toplam	129			

*P<0,05

Bu ölçüm sonucunda bulunan değer 0,000 çıktığından ve $p < 0,05$ olduğundan görüşler arasında anlamlı bir farkın olduğu söylenebilir.

4.1.2.8. Geleneksel Anlayış Yapısının Yönetici Kadrolarında Çalışan Bireylerin Ayrımcılığa Maruz Kalmasındaki Rolü

Sekizinci hipotezle ilgili anket çalışmaları ve bu çalışmalardan elde edilen verilerin istatistiki hesaplama sonuçları aşağıda olduğu gibi bulunmuştur.

Tablo 36: Geleneksel Anlayış Yapısının Yönetici Kadrolarında Çalışan Bireylerin Ayrımcılığa Maruz Kalmalarına Yönelik Görüşler

Değişkenler	Cinsiyet	1 Hiç Katılmıyorum	2 Katılmıyorum	3 Kararsızım	4 Katılıyorum	5 Tamamen Katılıyorum	Toplam
1.10. Türk toplum yapısı kadınların yönetici olarak çalışmasına uygun değildir.	Erkek	11	31	9	10	3	64
	%	17,2	48,4	14,1	15,6	4,7	100
	Kadın	29	30	1	4	2	66
	%	43,9	45,5	1,5	6,1	3,0	100
2.12. Kadınların orta-öğretim kurumlarında yönetici olmalarına eşleri izin vermektedir.	Erkek	7	17	16	21	3	64
	%	10,9	26,6	25,0	32,8	4,7	100
	Kadın	19	26	10	9	1	66
	%	28,8	39,4	15,2	13,6	1,5	98,5

Not: Tablonun birinci sırasında yer alan rakamsal değerler nümerik, ikinci sırasında yer alan yüzde değerler satır yüzdesidir.

Tablo 36’da görüldüğü üzere Türk toplum yapısının kadının çalışmasına uygun olmadığı görüşüne ankete katılan erkek yöneticilerin, % 17,2’si hiç katılmıyorum, % 48,4’ü katılmıyorum, % 14,1’i kararsızım, % 15,6’sı katılıyorum ve % 4,7’si de kesinlikle katılıyorum seçeneğini işaretlemiştir.

Kadın yöneticilerin ise % 43,9’u hiç katılmıyorum, % 45,5’i katılmıyorum, % 1,5’i kararsızım, % 6,1’i katılıyorum ve % 3’ü de katılıyorum seçeneklerini işaretlemiştir.

Tablo 36’ya göre her iki grup yönetici de Türk toplum yapısını kadınların yönetici kadrolarında çalışmalarında bir engel teşkil etmediğini düşünmektedir.

Tablo 36’da yer alan “Kadınların ortaöğretim kurumlarında yönetici olmalarına eşleri izin vermemektedir” görüşüne erkek yöneticilerin %10,9’u hiç katılmadığını, % 26,6’sı katılmadığını, % 25’i kararsız olduğunu, % 32’si katıldığını ve % 4,7’si tamamen katıldığını ifade etmişlerdir. Kadın yöneticilerin ise % 28,8’i hiç katılmadığını, % 39,4’ü katılmadığını, % 15,2’si kararsız olduğunu, % 13,6’sı katılmadığını ve % 1,5’i tamamen katıldığını ifade etmişlerdir. Bu cevaplara göre erkek ve kadın yöneticiler arasında görüş farkı olduğunu söylemek mümkündür.

Geleneksel anlayış yapısının yönetici kadrolarında çalışan bireylerin ayrımcılığa maruz kalmalarına etkisi bakımından kadınlarla erkeklerin görüşlerin test edilmesi.

Tablo 37: Geleneksel Anlayış Yapısının Ayrımcılığa Maruz Kalmaya Etkisi

Anket Sorusu	Cinsiyet	N	Sıraların Ort.	Sıralar Top.	Asp. Sig. (2-tailed)
1.10. Türk toplum yapısı kadınların yönetici olarak çalışmasına uygun değildir.	Erkek	64	53,59	3430,00	0,000*
	Kadın	66	77,05	5085,00	
	Toplam	130			
2.12. Kadınların ortaöğretim kurumlarında yönetici olmalarına eşleri izin vermemektedir.	Erkek	64	51,89	3321,00	0,000*
	Kadın	65	77,91	5064,00	
	Toplam	129			

*p<0,05

Bulgulara göre kadınların 1.10. ve 2.12’ci maddelere ilişkin görüşleri ile erkeklerin aynı maddelere ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($p<0.05$). Bir başka deyişle, 1.10. ve 2.12’ci maddeler hakkında kadınlar ve erkekler birbirlerinden farklı görüşlere sahiptir.

Hipotezin kabul ya da reddi yönünde karar verebilmek amacıyla bu değişkenlerden aşağıdaki sonuç elde edilmiştir.

Test İstatistikleri

Soru No	Cinsiyet	N	Sıralar Ort.	Sıralar Top.	Asyp. Sig. (2-yönlü)
1.10 ve 2.12	Erkek	64	48.96	3133.50	0.000*
	Kadın	65	80.79	5251.50	
	Toplam	129			

*p<0,05

Ölçüm sonucunda bulunan değer 0,000'dır. Buna göre $p<0,05$ olduğundan geleneksel anlayış yapısının ayrımcılığa maruz kalmaya etkisine yönelik olarak kadınlarla erkeklerin görüşleri arasında anlamlı bir fark vardır.

Hipotezlerin Kabul Düzeyleri

H_1 = “Kadın ve erkeklerin yönetici kadrolarında yer almaya ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir fark vardır.” ifadesi $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde $p = 0,000$ çıkarak hipotez kabul edilmiştir.

H_2 . a= “Kadın işgücünün yönetim sürecinde yer almasına ilişkin görüşler bireylerin cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir.” ifadesi $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde $p=0.000$ çıkarak hipotez kabul edilmiştir.

H_2 . b= “Kadın işgücünün yönetim sürecinde yer almasına ilişkin olarak görüşler bireylerin medeni durumuna göre farklılık göstermektedir.” ifadesi $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde $p=0.376$ çıktığından hipotez reddedilmiştir.

H_2 . c= “Kadın işgücünün yönetim sürecinde yer almasına ilişkin görüşler bireylerin mesleki kıdemine göre farklılık göstermektedir.” ifadesi $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde $p = 0.040$ çıktığından hipotez kabul edilmiştir.

H_3 = “Yönetim süreci gereklerinin kadın yöneticinin sorunlarını artırmasına etkisi bakımından kadınlarla erkeklerin görüşleri arasında anlamlı bir fark vardır” ifadesi $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde $p=0,000$ çıktığından hipotez kabul edilmiştir.

H₄= “Yönetici konumunda çalışan bireylerin cinsiyetinden kaynaklanan özelliklerinin yöneticilik makamının gerektirdiği becerilere etkisi bakımından kadınlar ile erkeklerin görüşleri arasında anlamlı bir fark vardır” ifadesi $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde $p=0,000$ çıktığından hipotez kabul edilmiştir.

H₅ = “Toplumsal düzenin kadına yüklediği eş ve annelik görevlerinin yönetici olarak istihdam edilen kadınların mesleklerinde elde ettikleri başarı düzeyleriyle etkisine bakış açısından kadınlarla erkeklerin görüşleri arasında anlamlı bir fark vardır” ifadesi $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde $p= 0,000$ çıktığından hipotez kabul edilmiştir.

H₆ = “Yönetici kadrolarında çalışan bireylerin mevzuat açısından ayrımcılığa maruz kalmalarında kadınlarla erkeklerin görüşleri arasında anlamlı bir fark vardır” ifadesi $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde $p=0, 244$ çıktığından hipotez reddedilmiştir.

H₇ = “Cinsiyetin yöneticilik makamında çalışan öğretmenlerin mesleki başarılarına etkisine bakış açısından kadınlar ile erkeklerin görüşleri arasında anlamlı bir fark vardır.” ifadesi $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde $p= 0,000$ çıktığından hipotez kabul edilmiştir.

H₈ = “Geleneksel anlayış yapısının yönetici kadrolarında çalışan bireylerin ayrımcılığa maruz kalmalarına etkisi bakımından kadınlarla erkeklerin görüşleri arasında anlamlı bir fark vardır” ifadesi $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde $p= 0,000$ çıktığından hipotez kabul edilmiştir.

Tablo 38: Araştırma Hipotezlerinin Genel Değerlendirilmesi

No	HİPOTEZLER	KABUL (p<0,05)	RED (p>0,05)
1	“Kadın ve erkeklerin yönetici kadrolarında yer almaya ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir fark vardır.”	p = 0.000	
2	2.a “Kadın işgücünün yönetim sürecinde yer almasına ilişkin olarak görüşler bireylerin cinsiyetine göre farklılık göstermektedir.”	p = 0.000	
	2.b “Kadın işgücünün yönetim sürecinde yer almasına ilişkin olarak görüşler bireylerin medeni durumuna göre farklılık göstermektedir.”		p= 0,376
	2.c “Kadın işgücünün yönetim sürecinde yer almasına ilişkin olarak görüşler bireylerin mesleki kıdemine göre farklılık göstermektedir.”	p = 0.040	
3	“Yönetim süreci gereklerinin kadın yöneticinin sorunlarını artırmasına etkisi bakımından kadınlarla erkeklerin görüşleri arasında anlamlı bir fark vardır”	p=0,000	
4	“Yönetici konumunda çalışan bireylerin cinsiyetinden kaynaklanan özelliklerinin yöneticilik makamının gerektirdiği becerilere etkisi bakımından kadınlar ile erkeklerin görüşleri arasında anlamlı bir fark vardır”	p=0,000	
5	“Toplumsal düzenin kadına yüklediği eş ve annelik görevlerinin yönetici olarak istihdam edilen kadınların mesleklerinde elde ettikleri başarı düzeylerine etkisine bakış açısından kadınlarla erkeklerin görüşleri arasında anlamlı bir fark vardır”.	p= 0,000	
6	“Yönetici kadrolarında çalışan bireylerin mevzuat açısından ayrımcılığa maruz kalmalarında kadınlarla erkeklerin görüşleri arasında anlamlı bir fark vardır”.		p=0, 244
7	“Cinsiyetin yöneticilik makamında çalışan öğretmenlerin mesleki başarılarına etkisine bakış açısından kadınlar ile erkeklerin görüşleri arasında anlamlı bir fark vardır.”	p=0,000	
8	“Geleneksel anlayış yapısının yönetici kadrolarında çalışan bireylerin ayrımcılığa maruz kalmalarına etkisi bakımından kadınlarla erkeklerin görüşleri arasında anlamlı bir fark vardır”	p=0,000	

BEŞİNCİ BÖLÜM

5.SONUÇ VE ÖNERİLER

Tüm dünyada ekonomik ve teknolojik gelişmelere bağlı olarak işgücü piyasasında işlerin yapısı ve sürecinde yaşanan değişiklikler işgücü piyasasıyla birlikte burada yer alanların da profillerini ve iş yaşamından beklentilerini etkilemiş ve daha fazla kadının işgücü piyasasına girmesine fırsat vermiştir. Böylece önceleri “kadının yeri evidir” ya da “kadının öncelikli görevi evi ve çocuklarının bakımıdır” görüşü önemini kaybederek yerini zorlaşan hayat şartlarında daha iyi bir yaşam düzeyine ulaşabilmek için “kadının da çalışması gerekir” görüşüne bırakmıştır. Ancak başlangıçta evinin ekonomik ihtiyaçlarına katkı sağlamak amacıyla işgücü piyasasına giren kadınlar, zamanla sadece ekonomik özgürlüğünü elde etmekle yetinmeyerek yönetim kadrolarına da talip olmuşlardır.

İşgücü piyasasında giderek artan oranda kadının yer alması ve iş yaşamı ile ilgili hedeflerinin değişmesi ise aynı zamanda kadınların, iş ortamı temelli sorunlarını da gündeme getirerek bu sorunların kaynağına inilmesini gerekli hale getirmiştir.

Ayrıca tüm dünyada ülkelerin gelişmişlik düzeyinin artması ve teknolojik alanda elde ettikleri başarılarla bağlı olarak genel istihdam içinde kadın çalışanların oranının giderek artmasına karşılık Türkiye’de son yıllarda tersine bir durum gözlenmiş ve gelişmiş ülkelerin aksine kadın istihdamında gerileme yaşanmıştır. Bu da ülkemiz açısından kadın istihdamının artırılmasının önündeki engellerin araştırılmasını zorunlu kılmıştır.

Yine bütün dünyada olduğu gibi Türkiye’de de kadın, çalışma yaşamının hemen her alanında görülmeye başlamıştır. Ancak kadınların bu alanlar arasında en yetersiz kaldığı meslek gruplarının başında yöneticilik mesleği yer almaktadır. Bunun en önemli sebeplerinin başında ise kadının eğitim eksikliği yatmaktadır.

5.1.SONUÇ

Çalışma hayatında kadın yöneticilerle ilgili olarak ilk akla gelen husus onların toplumsal bir statü elde etme çabalarıdır. Çünkü ülkelerin ekonomik, sosyal ve kültürel anlamda gelişmişlik düzeylerine göre farklılık göstermiş olsa da tüm dünyada kadınlar ayrımcı politikalarla karşı karşıya kalmaktadırlar. Oysa günümüzde birçok ülkenin yasalarında kadın – erkek eşitliğine dair düzenlemeler mevcuttur. Yasalarla getirilen bu düzenlemeler günlük hayata uygulanabilmiş olsa bugün çalışma yaşamında kadın ya da erkek yönetici ayrımı yapmaya gerek kalmayacaktı.

Kadınlar, toplumun tüm kesimlerinde olduğu gibi eğitim kurumlarında da insan kaynaklarına, yaşam kalitesine, yakın ilişkilere, aile ve çalışma hayatı arasındaki uyuma ve kuşaklar arası dayanışmaya katkıda bulundukları için gençlerin dolayısıyla da toplumların gelişmesi ve kalkınmasında kilit rol oynamaktadır.

Anket sonuçlarından çıkarılan sonuçlarda ise;

Kadının iş hayatında yer alması erkekler tarafından da desteklenirken hem tüm çalışma yaşamında hem de ortaöğretim kurumlarında yöneticilik pozisyonunda yer alması henüz toplumdan yeterli destek bulmamaktadır.

Özellikle erkek yöneticiler, kadının aile ekonomisine katkı sağladığı gerekçesiyle kadının çalışma yaşamında yer almasını olumlu karşılarlarken, kadının yönetim kadrolarında yer almasını onun iş yükünü artıracığı gerekçesiyle yeterince desteklememektedirler.

Ortaöğretim kurumlarında yöneticilik kadrolarında istihdam edilenlerden; kız meslek liseleri hariç ağırlıklı olarak erkekler müdür ve müdür başyardımcılığı kadrolarında, kadınlar ise müdür yardımcılığı kadrolarında yer almaktadırlar.

Araştırmada kadın ve erkeklerin yönetici kadrolarında yer almaya ilişkin görüşleri arasındaki farklılık düzeyine bakılmış ve 0,05 anlamlılık düzeyinde erkek yöneticiler ile kadın yöneticiler arasında farklılık bulunmuştur. Buna göre erkeklerin

yönetim kadrolarında yer alma bakımından kadınlara nazaran daha az engelle karşılaştıkları tespit edilmiştir.

Kadın işgücünün yönetim sürecinde yer almasına ilişkin olarak görüşlerin bireylerin cinsiyetine, kıdemine ve medeni durumuna göre farklılık gösterip göstermediğine bakılmış ve 0,05 önem düzeyinde yöneticilerin görüşleri arasında cinsiyete ve mesleki kıdeme göre farklılık bulunurken medeni durum bakımından farklılık bulunamamıştır.

Toplumsal düzenin kadına yüklediği eş ve annelik görevlerinin onların mesleklerinde elde ettikleri başarı düzeylerini etkilemesine ilişkin kadınlarla erkeklerin görüşleri arasında fark düzeyine bakılmış ve 0,05 anlamlılık düzeyinde kadınlarla erkeklerin görüşleri arasında fark bulunmuştur. Kadınlar eş ve annelik görevlerinin kendileri için öncelikli görev olduğu ve yöneticilik kadrolarında yer almalarını engellediği görüşünü benimsemezken erkekler eş ve annelik görevlerinin kadının birincil görevi olduğunu belirtmişlerdir. Ayrıca erkekler, bir kadının eşinin kariyer elde etmesi için her türlü fedakarlığı göstermesi gerektiğini belirtmişlerdir.

Yönetici kadrolarında çalışan bireylerin ayrımcılığa maruz kalmalarında mevzuatla ilgili olarak kadınlarla erkeklerin görüşleri arasında bir farklılık olup olmadığına bakılmış ve 0,05 anlamlılık düzeyinde bir farklılık bulunamamıştır. Bu sonuca göre hem kadınlar hem de erkekler kadının yönetim makamına gelmesinde mevzuat açısından bir engelin olmadığını belirtmişlerdir.

Yönetici kadrolarında çalışan bireyler açısından ayrımcılığa maruz kalmada geleneksel anlayış yapısının engelleyici rolüne ilişkin görüşlerin cinsiyetler arasında farklılık gösterip göstermediğine bakılmış ve bu görüşle ilgili olarak kadınlarla erkeklerin görüşleri arasında fark tespit edilmiştir. Buna göre erkeklerin, kadınların yönetici kadrolarına atanmada eşlerinin izni olması gerektiği görüşünü desteklerken kadınların bu görüşte olmadığı tespit edilmiştir.

5.2.ÖNERİLER

- Türkiye’de çalışma yaşamı, sosyal yaşam gibi birçok alanda kadınlara ait göstergelerin iyi bir tablo sergilemediği göz önüne getirilirse, kadınlara yönelik çalışmaların bu alanlara kaydırılması önem arz etmektedir.
- Türkiye’de yasalar önünde kız ve erkek çocuklara eşit eğitim imkanı sağlanırken, kızların değişik eğitim kademelerine katılımı ya da bir üst kademeye geçişi erkeklerin gerisinde kalmıştır. Bir başka ifadeyle eğitimde fırsat eşitliği istenilen düzeyde sağlanamamıştır. Bu da hayatın diğer kesimlerine olduğu gibi eğitim kurumlarındaki yönetim kadrolarına da yansımıştır. Bu sebeple kadınların erkeklerle eşit fırsatlardan koptuğu noktaların iyi tespit edilerek sorunlara buradan çözüm üretilmesi sağlanmalıdır.
- Kadınların aile ve çalışma hayatında arka planda kalmalarına yol açan sosyo-kültürel ve ekonomik faktörlerin aşılması ve yaşam boyu eğitim politikalarının üretilmesi için yeterli çalışmaların yapılması gerekmektedir.
- Eğitim programları ders kitapları ve bütün eğitim malzemelerinin gözden geçirilerek, programlarda yer alan ayrımcı öğelerin ortadan kaldırılmasına yönelik bir düzenlemenin yapılması gerekmektedir.
- Kadınların çalışma hayatı ve karar mekanizmalarında yer almaları toplumsal ve ekonomik statülerini yükseltici olacaktır. Bu nedenle çalışma yaşamının sorunlarını çözmeye yönelik sosyo-ekonomik politikalar geliştirilmeli ve etkin bir biçimde uygulanması sağlanmalıdır.
- Çalışma hayatında yer alan iş ve mesleklerin kadın ve erkek işi olarak ayrılması kadınların birçok kadroda istihdam edilebilirliğini azaltmaktadır, bu uygulamaların değiştirilmesi ve tüm meslek gruplarının olduğu gibi yöneticilik kadrolarının da kadınlara açılması ve gerektiğinde bu kadrolarda istihdamı özendirmek için kota uygulamasına geçilmelidir.

- Kadınların, çocuk büyütmek için kariyer süreçlerini yavaşlatmaları ve durdurmaları, tepe yönetim noktalarına ulaşmaları için önemli bir engeldir. Kadınlarının yönetim kadrolarında daha fazla temsil edilmesini sağlamak üzere çocuk ve yaşlı bakımı gibi hizmetlerin kurumsallaşmasının sağlanması gerekmektedir. Bu uygulama öğretim kurumlarında çalışan kadınları da kapsayacak biçimde düzenlenmelidir. Çünkü iş kanununda yer alan düzenlemeye göre çalışma hayatında yer alan kadınların bu hizmetlerden faydalanabilmesi için o iş yerinin belli bir sayıda kadın çalışana sahip olması gerekmektedir. Oysa eğitim kurumlarında çalışan kadın sayısı genellikle kanunda yer alan sınırın altında kalmaktadır.

- Türk toplum yapısının gelenek ve göreneklerine bağlı olması özellikle çocuk ve kadın haklarının ikinci planda görülmesine neden olmaktadır. Bu sebeple “hakları bilmek ve yeterince kullanmak “arasında fark dikkate alınarak genç kız ve kadınların eğitim sürecinde yasa karşısında ve aile içinde her türlü haklarını bilecek ve savunacak şekilde eğitilmesi gerekmektedir.

KAYNAKÇA

ARASLI, Oya, (2000). Avrupa Birliği'ne Giriş Süresince Anayasada ve Yasalarda Kadın- Erkek Eşitliği Konusunda Yapılması Gereken Değişiklikler, **Avrupa Birliğine Giriş Sürecinde Türkiye Cumhuriyeti Anayasası ve Kadın Erkek Eşitliği Politikaları**, KSSGM Yayınları, Ankara

ARIKAN, Gülay, YILDIRM, Şahika, (1993). **Amerikan Toplumunda Kadınların Yönetim Kadrolarında Yer Alma Koşulları**, Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi, Cilt 10, Sayı 2).

BALCI, Ali, (1997). **Sosyal Bilimlerde Araştırma, Yöntem, Teknik ve İlkeler**, 72TDFO Yayıncılık, Ankara.

BERBER, Metin, ESER, Burçin Yılmaz, (2008). “İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve **İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt:10 Sayı:2, ISSN: 1303-2860

BİÇERLİ M. Kemal, (2000) **Çalışma Ekonomisi**, Beta Basım A.Ş. 1. Baskı, İstanbul.

BİRCAN, İsmail, (1991), **Kadınların İşsizliği ve İstihdamı**, İş ve İşçi Bulma Kurumu İstihdam Seminerleri 1, Yayın No: 263, Ankara.

BİRCAN, İsmail, (1987). **Türkiye’de Kamu Kesiminde Çalışan Üst Düzey Kadın Yöneticilere İlişkin Bulgular**, DPT Yayınları, No: 658, Ankara.

ÇAKMAK, Radiye (2001). **Kadın İşgücü ve Yönetim Kadrolarında Kadın İstihdamı**. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul.

ÇELİKTEN, Mustafa, YENİ, Yeliz, (2004). **Okul Müdürlerinin Liderlik ve Yöneticilik Özelliklerinin Cinsiyet Açısından Değerlendirilmesi**, Kastamonu Eğitim Dergisi, Cilt: 12 No: 2, s: 305-314.

DEMİR, Nurten, (2006). **Kadın İstihdamını Artırmada Eğitimin Rolü Ve Kız Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü'nün Yürüttüğü Çalışmalar**, www.tisk.org. (Erişim: 9.12.2007).

DOĞRAMACI, Emel, (1997). **Türkiye’de Kadının Dünyası ve Bugünü**, İş Bankası Kültür Yayınları, Ankara.

ESİN, Nihal ve ÖZTÜRK, Nilüfer, **Çalışma Yaşamı ve Kadın Sağlığı**, www.ttb.org.tr/MSG/eylul23/calisma.pdf. Erişim Tarihi: 10.10.2008

FEYZİOĞLU, Turhan, (1986) “**Atatürk ve Kadın Hakları**” Atatürk Araştırma Merkezi Dergisi, Cilt II, Sayı 6, Ankara.

GEDİZ, Burcu; YALÇINKAYA, Hakan, (2000). Türkiye’de İstihdam - İşsizlik ve Çözüm Önerileri: Esneklik Yaklaşımı, **Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. İktisat Bölümü**. (<http://216.239.59.104/pages.com/gediz3.doc+T%C3%BCrkiye-%27de+istihdam+politikalar%C4%B1&hl=tr&ct=clnk&cd=4&gl=tr>). Erişim Tarihi 14.03.2008.

GÖZÜBÜYÜK, Şeref, (1989). **Yönetim Hukuku**. Sevinç Matbaası, Ankara.

GÜL, Songül Sallan, (2005). **Türkiye’de Yoksulluğu Kadınsallaşması**, Amme İdaresi Dergisi, 3. Cilt, Ankara.

GÜVEN, İsmail (2001), “**Tanzimattan Cumhuriyete Kadın Eğitimi Düşüncesinin Gelişimi (Osmanlı Düşünürlerinin Kadın Eğitimine Bakışları)**”, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, Cilt: 34, Sayı:1-2, Ankara.

HAİR, J. F. BUSH ve D.J ORTİNAU, (2003). **Marketing Research Within A Changing Enviroment**, Mc Graw- Hill Irwin,

İNCİROĞLU, Lütfi, **Çalışma Hayatında Kadın** (Erişim tarihi: 23.04.2008) <http://www.calismahayati.net/makale11.htm>

KABUKÇU, Asım, (1994). **Sağlık, Sosyal ve Fen Bilimlerinde Uygulamalı İstatistik**, Merhaba Ofset, Konya.

KARASAR, Niyazi, (2006). **Bilimsel Araştırma Yöntemi**, 16.Baskı, Nobel Yayınları, Ankara.

KABÜKOĞLU, Yasemin, (2008). Milliyet, 08.03.2008.

KALAYCIOĞLU, Ersin; TOPRAK, Binnaz, (2004). **İş Yaşamı, Üst Yönetim ve Siyasette Kadın**, TESEV Yayınları, İstanbul.

KILIÇ, Zeynep, (2000) **Eşitlik için Kota Politikaları**, A.Ü. KASAUM (Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi), Ankara.

KOCACIK, Faruk; GÖKKAYA, (2005). **Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları**, Cumhuriyet Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 6, Sayı 1, Sivas.

KSGM (Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü), (2000), **Kadın İstihdamı İçin Yeni Perspektifler ve Kadın İşgücün Muhtemel Talep**, Cem Web Ofset, Ankara.

KSGM (Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü), (2000). **Kırsal Alan Kadının İstihdama Katılımı**. Cem Web Ofset, Ankara.

KÜÇÜKKALAY, Mesud; (1998) **Türkiye’de Planlı Dönemde Kadın Nüfusu ve Kadın İşgücü İstihdamındaki Gelişmeler**, Süleyman Demirel Üniversitesi, İ. İ. B. F. Dergisi, S: 35-44, Isparta, Güz. (http://www.iibf.ogu.edu.tr/dergi/1998_3.html adresinden 24.11.2007 tarihinde indirilmiştir).

MEB (2005). Bakanlık Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı İstatistikleri, Ankara

MPM (Milli Prodüktivite Merkezi), (1988). **Teknolojik Gelişmeler Karşısında İşgücünün Eğitim, Uyum ve İstihdam Sorunları Sempozyumu**. Yayın No:362, Ankara.

ÖZAYDIN, Mehmet Merve (2000) **Türkiye ve Avrupa Birliğinde İstihdam Politikalarının Genel Görünümü Karşılaşılan Problemler ve Çözüm Arayışlarının Mukayeseli Analizi**, Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

NAİSBİTT, John and Abudene, Patricia. (1992) **Mega Trends 2000 for Women**. (Çev: Güven Erdal. Form Yayınları, İstanbul.

Organisation For Economic Co-Operation and Development, (2006). **Labour Force Statistics 1985-2005**. Paris- France

RAYMOND, P. Filse, Stephane J. GRAVE and Joby JHON (1999) **Interactive Service: Marketing** Second Edition, Houghton Company, New York.

REED, Evelyn; (1985) Çev. Zeynep Saraçoğlu, **Kadın Özgürlüğünün Sorunları**, Yazın Yayınları, İstanbul.

ROBERTSON, Robert E, (2001). **Women in Management: Analysis of Selected Data from the Current population Survey**, General Accounting Office, Washinton.

SAĞ, Vahap, (1998). **Tarihsel Süreç İçerisinde Türk Kadını ve Atatürk**, C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 2, Sayı 1, (9-23).

SAVCI, Kemal, (1973), **Cumhuriyetin 50. Yılında Kadın**, Cihan Matbaası, Ankara.

SÜRAL, Nurhan, (2002), **Avrupa Topluluğunun Çalışma Yaşamında Kadın-Erkek Eşitliğine Dair Düzenlemeleri ve Türkiye**, T.C Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları, Can Ofset, Ankara.

ŞİMŞEK, Şerif, (1997). **Yönetim ve Organizasyon**. Damla Ofset Matbaacılık, Konya.

TAN, Mine, (1996). **Eğitimi Yönetiminde Kadın Azınlık**, Amme İdaresi Dergisi, Cilt 29, Sayı 4, s: 33-42, Aralık, Ankara

- TAN, Mine Göğüş, (2005). SOMEL, R. Nazlı, **Eğitimde Destek Mekanizmalarına Yansımalarıyla Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği**, Amme İdaresi Dergisi, Cilt, 1-3, Ankara.
- TATLIDİL, Ercan, XANTHACOU Yota (2002). **Türk İşgücünün Yapısı ve Avrupa Birliği İstihdam Politikaları**, (<http://www.doaj.org/doaj?func=openurl&issn=1303099X&genre=journal> Erişim Tarihi: 1.4.2008).
- TİSK (Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu) (2006). **Kadın İstihdam Zirvesi** 10-11 Şubat. Yayın No:266 Ankara.
- TİSK (Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu) (2008). **OECD Ülkelerinde Kadımlar ve Erkekler**, Yayın No: 289, Ankara.
- TOKSÖZ, Gülay, (2007) **Türkiye'de Kadın Emegi Durum Raporu-** (http://www.sosyalhaklar.org/index.php?option=com_content&task=view&id=408&Itemid=2, Erişim Tarihi: 25.11.2007).
- TÖZÜN, Canan, (2002), **Türk Kadını ve Eğitim**, <http://www.historicalsense.com-/Archive/Fener54.htm>, Oluşturulma tarihi: 24.11.2002, Erişim Tarihi: 20.02.2008.
- ÜNAL, L. Işıl, ÖZSOY, Seçkin, **Bir Yol Ayrımı Öyküsü: Türkiye’de Eğitim Bilimleri ve Öğretmen Yetiştirme**, (2004). XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı (Bildiri Özeti), Malatya.
- YAŞAR, Okan, (2005). **Türkiye’de Kadın Eğitimi, Kadınlara Ait Diğer Göstergeler ve Çanakkale İli Örneği**. Çanakkale 18 Mart Üniversitesi.
- YAVUZÇEHRE SAVAŞ, Pınar, (2002). **Örgütlerde Kasım Yöneticiler İle Kadın Çalışanlar Arasındaki İlişkiler**. (Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü) Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Denizli.
- ZAİM, Sabahattin, (1997). **Çalışma Ekonomisi**, Filiz Kitabevi, 10. Baskı, İstanbul.

http://www.cnnturk.com/TURKIYE/haber_detay.asp?PID=318&haberID=311416

(Erişim tarihi: 10.10.2007)

http://www.sosyalhaklar.org/index.php?option=com_content&task=view&id=408&Itemid=2 (Erişim tarihi: 8.10.2007)

Türkiye’de Kadınların Çalışma Yaşamına Katılımı ve AB Uyum Sürecinde Gerçekleştirilen Çalışmalar, <www.kssgm.gov.tr/istihdam.html> (Erişim tarihi: 25.11.2007).

http://www.sosyalhaklar.org/index.php?option=com_content&task=view&id=408&Itemid=2 (Erişim tarihi: 10.10. 2007).

http://www.turkbirligi.com/forum/forum_posts.asp?TID=434 (Eski Türklerde Kadın); Erişim tarihi: 20.02.2008

www.turkis.org.tr/icerik/avparkadin.doc; (Erişim: 27.09.2007).

<http://ekonomik.tripod.com/ekonomik8.html> (Erişim tarihi: 13.03.2008)

İstihdam ve Teknolojik Gelişme İlişkisi. ekutup.dpt.gov.tr/bilim/yucelih/biltek10.pdf (Erişim: 13.03.2008).

<http://www.helsinki.fi/science/xantippa/wee/weetext/wee222.html#Table%201#Table%201>

http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/actions/index_en.html

UNDP/ www.wds.worldbank.org (Erişim tarihi: 30.04.2008).

www.tisk.org (Erişim Tarihi: 28.04.2008).

http://www.unesco.org/webworld/idams/advguide/Chapt4_2.htm (Erişim Tarihi: 15.06.2008)

EK-1

ANKET SORULARI

Bu bölümde kişisel bilgilere ilişkin sorular yer almaktadır. Lütfen cevaplayacağınız seçeneğin önündeki parantezin içine (X) işareti koyunuz.

I. BÖLÜM: Çalışma ve Genel Yöneticilik İle İlgili Görüşler

Bu bölümde ortaöğretim kurumunda yönetici pozisyonunda yer alan kadınlar ve yaşanan sorunların tespitine yönelik düşünceler yer almaktadır. Bu düşüncelere katılma dereceleri; 1- Hiç Katılmıyorum, 2- Katılmıyorum, 3- Kararsızım, 4- Katılıyorum, 5- Tamamen Katılıyorum, şeklinde yer almaktadır.

Aşağıda yer alan düşüncelere ne ölçüde katıldığınızı karşılarında verilmiş olan ölçek üzerinde işaretleyiniz.		Hiç Katılmıyorum (1)	Katılmıyorum (2)	Kararsızım (3)	Katılıyorum (4)	Tamamen Katılıyorum (5)
1.	Bir kadının öncelikli görevleri evine ve ailesine karşı olanlardır.	()	()	()	()	()
2.	Çağımızda ailenin maddi yapısını güçlendirmek için kadının çalışması şarttır.	()	()	()	()	()
3.	Kadının toplumdaki statüsünün artmasında çalışmasının etkisi büyüktür.	()	()	()	()	()
4.	Çalışan kadınlar, eşlerinin kariyer elde edebilmesi için her türlü özveriye göstermek zorundadır.	()	()	()	()	()
5.	Kadının yönetici pozisyonunda olması sorumluluğunu artırdığından stresini de artırır.	()	()	()	()	()
6.	Bir kadının başarılı bir yönetici olması için evdeki sorumluluğundan özveride bulunması gerekir.	()	()	()	()	()
7.	Kadınların ev hayatlarına bağlı oluşları yöneticilik gibi ağır sorumluluk yükleyen bir görevi yürütmelerine engel olabilir.	()	()	()	()	()
8.	Kadınların yönetici pozisyonunda çalışmaları onların daha önemli görevleri olan eş ve annelik görevlerini aksatmalarına neden olmaktadır.	()	()	()	()	()

9.	Kadınların duygusal yaratılıştaki olmaları onların idari hizmetleri yürütmesi esnasında yanlış davranmalarına yol açmaktadır.	()	()	()	()	()
10.	Türk toplum yapısı kadınların yönetici olarak çalışmasına uygun değildir.	()	()	()	()	()
11.	Yöneticilik sabır gerektirdiğinden erkekler yönetim işlerini daha iyi yapmaktadırlar.	()	()	()	()	()
12.	Çalışma yaşamında yer alan kadınların çoğunda sorumluluk alma ya da görevde yükselme gibi bir iddiaları yoktur.	()	()	()	()	()
13.	Kadınların insan ilişkilerinde erkeklere nazaran daha esnek olmaları yöneticilik görevlerini yürütmelerine engel olabilmektedir.	()	()	()	()	()
14.	Kadınların yönetici pozisyonunda çalışmaya karşı isteksiz oluşları onların yönetim görevlerinde başarılı olmalarına engel olabilmektedir.	()	()	()	()	()
15.	Kadınlar yöneticilikleri esnasında yeterince objektif olamazlar.	()	()	()	()	()
16.	Kadınlar yöneticilikleri esnasında görevini gerektirdiği radikal kararları alamazlar.	()	()	()	()	()
17.	Kadınlar yöneticilik mesleğinin gerektirdiği katılığa sahip değildirler.	()	()	()	()	()
18.	Kadın yöneticiler risk almaktan hoşlanmadıkları için yönetim görevinde yeterince başarılı olamazlar.	()	()	()	()	()
19.	Kadın yöneticiler birlikte çalıştığı personelin düşüncesine daha çok önem verdiği için erkek yöneticilerden daha başarılı olabilirler.	()	()	()	()	()
20.	Kadın yöneticiler sosyal ve psikolojik etkileme yollarını erkek yöneticilerden daha iyi kullandıkları için yönetim görevini de başarı ile sürdürebilirler.	()	()	()	()	()

II. BÖLÜM: Okul Yöneticiliği İle İlgili Görüşler

1.	Öğretmenlik mesleği kadınlara yöneticilikten daha çok yakışmaktadır	1 ()	2 ()	3 ()	4 ()	5 ()
2.	Kadınların okul yöneticisi pozisyonunda bulunmaları aile ve çocuklarıyla yeterince ilgilenememelerine sebep olabilmektedir.	()	()	()	()	()
3.	Kadınlara okul yönetiminde yer verilmemesi okul ve öğrenciler açısından kayıplara yol açabilir.	()	()	()	()	()
4.	Ortaöğretim kurumlarında bir kadının yönetici pozisyonuna getirilmesi erkek öğretmen ve diğer erkek çalışanların performansını olumsuz yönde etkileyebilir.	()	()	()	()	()
5.	Ortaöğretim kurumlarında kadın yöneticilerin az bulunması sebebiyle bir kadının yönetici pozisyonuna getirilmesi sonucu öğrenci ve velilerde okula karşı güvensizlik gelişebilir.	()	()	()	()	()
6.	Ortaöğretim kurumlarında kadın yönetici istihdam ettirilmesi kurum içi iletişimi artırır.	()	()	()	()	()
7.	Ortaöğretim kurumlarında istihdam ettirilen kadın yöneticiler öğretmenlerle işbirliği içinde çalışmaya erkek yöneticiler kadar istekli değildirler.	()	()	()	()	()
8.	Kadınlar da erkekler gibi iyi bir, eğitim kurumu yöneticisi olabilirler.	()	()	()	()	()
9.	Mevzuat kadınları, bir ortaöğretim kurumunda yönetici pozisyonunda çalışmaya teşvik etmemektedir.	()	()	()	()	()
10.	Kadınlar eğitim kurumunun yönetim işlerine yeterince zaman ayıramamaktadırlar.	()	()	()	()	()
11.	Kadınların ortaöğretim kurumlarında yönetici olmalarına mevzuatın izin vermesine rağmen üst makamlar teşvik edici olmamaktadır.	()	()	()	()	()
12.	Kadınların ortaöğretim kurumlarında yönetici olmalarına eşleri izin vermemektedir.	()	()	()	()	()

13. Kadınların yöneticilik mesleğini fazla tercih etmemelerinin birçok nedeni vardır. Bu nedenler arasında yer alan bazı düşünceler aşağıda gösterilmiştir. Sizin açınızdan bunların öncelik sırasını belirtiniz (1,2,3,4,.....10).

- Yöneticilik mesleği fazla mesai gerektirmektedir. ()
- Yöneticilikte iş eve taşınmaktadır. ()
- Mesainin uzamasına karşın bu durum maaşa çok düşük düzeyde yansımaktadır. ()
- İş arkadaşlarıyla olumsuz ilişkilerin gelişmesine sebep olmaktadır. ()
- Yöneticiliğin mesleki anlamda tatmin edici bir yönü bulunmamaktadır. ()
- Aile görev ve sorumluluklarıyla çatışmaktadır. ()
- Kadınların fiziksel ve psikolojik yapıları yöneticilik yapmaya izin vermez. ()
- Yapılan denetim ve değerlendirmeler kadınların yöneticilikte başarılı olamadıklarını ortaya koymuştur. ()
- Erkekler bilinçaltında akıllı ve güçlü kadınlardan çekinirler. ()
- Başka (kısaca belirtiniz). ()

III. BÖLÜM: Kişisel Bilgiler

1. Cinsiyetiniz.

() Erkek () Bayan

2. Mesleki kıdeminiz.

() 1-5 yıl () 6-10 yıl () 11-15 yıl () 16-20 yıl () 21-25 yıl
() 26-30yıl () 31 ve üstü

3. Kurumunuzdaki konumunuz.

() Müdür () Müdür yardımcısı

4. Medeni durumunuz.

() Bekar () Evli () Boşanmış () Eşi ölmüş.

5. Evli iseniz eşiniz çalışıyor mu?

() Evet () Hayır

6. Çocuk durumunuz
 ☐ Var ☐ Yok
7. Eğitim durumunuz.
 ☐ 3 yıllık eğitim enstitüsü ☐ Eğitim fakültesi
 ☐ Yüksek lisans ☐ Doktora
 ☐ Diğer (Belirtiniz).....
8. Halen çalıştığınız okul türü:
 ☐ Ortaöğretim Genel Liseleri ☐ Kız Teknik Liseleri
 ☐ Erkek Teknik Liseleri ☐ Sağlık Meslek Liseleri
 ☐ Anadolu Liseleri ☐ Diğer....
9. Branşınız aşağıdaki alanlardan hangisine girmektedir?
 ☐ Sosyal Bilimler
 ☐ Temel Fen Bilimleri
 ☐ Beden Eğitimi
 ☐ Meslek Dersleri
 ☐ Diğer alanlar