EĞİTİM ÖRGÜTLERİNDE CİNSİYETE DAYALI AYIRIMCILIK

(BOLU MERKEZ ORTAÖĞRETİM DÜZEYİ ÖRNEĞİ)

AYGÜL OKTAY

ABANT İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ ve DENETİMİ ANABİLİM DALI
DOKTORA DERECESİ İÇİN GEREKLİ ÇALIŞMALARI
YERİNE GETİREREK ONAYA SUNULAN TEZ

MART 1998

Sosyal Bilimler Enstitüsü'nün onayı

Prof. Dr. Halil ÜLKER
Enstitü Müdürü

Bu tezin Doktora derecesinde bir tez olarak gerekli çalışmaları yerine getirdiğini onaylarım.

Prof. Dr. Mürüvvet BİLEN
Bölüm Başkanı

Okuduğumuz bu tezin Doktora derecesinde bir tez olarak onaylanması, düşüncemize göre, amaç ve kalite olarak tamamen uygundur.

Prof. Dr. Kemal GÜÇLÜOL
Tez Danışmanı

Jüri Üyeleri

1. Prof. Dr. Kemal GÜÇLÜOL .....

2. Prof. Dr. Sudi BÜLBÜL .....

3.Prof. Dr. Hüseyin BAŞER .....

4.Doç. Dr. Canan ÇETİNKANAT .....

5. Yard. Doç. Dr. Talip CAN .....

Anneme

ABSTRACT

SEX DISCRIMINATION IN THE SECONDARY EDUCATIONAL INSTITUTION: THE CASE OF BOLU PROVINCE

Oktay, Aygül
Ph. D. Department of Education
Supervisor: Prof. Dr. Kemal Güçlüol

Mart 1998, 404 pages

The main objective of this study is to investigate if the female teachers are faced with any discrimination based upon their sex, in choosing and practicing their occupation , at the secondary educational institutions of Bolu Province.

Data is collected from 413 teachers and principals by using a written questionnaire and an interview form at the center of Bolu Province.

The values are favored by the society at this matter are generally shared by teachers and principals. The evidence illustrates that the teacher's sex is affecting his or her job selection, weekly teaching load and income. The teachers are also affecting the student' s decisions on occupational choices, but mostly towards traditional occupations.

The female teachers are mostly placed on the lower levels of hierarchy in their work and they are not as active and influential as the male teachers, in terms of

competing for advancement. They are faced some sexual misbehaviors, which affect their personal and vocational lives, negatively.

The understandings and expectations related to the female roles by the society seem to be reflected at the educational institutions. Even sometimes, some preventive measures for female teachers are being established which seems opening a way towards a **behavioral discrimination.**

Teachers have found their job as a lower - status, less - incomed and somewhat a part- time like occupation. Male teachers seemed more ready for leaving their jobs if they are given a chance.

It seems clear that eliminating the discriminative ideas and practices for female teachers seems related to changes in their **expected** female roles as well as understanding and practicing democracy.

It also seems vital to reorganize the educational institutions, by clearing out the discriminative items from their practices and improve their curricula, as much as preparing better teachers.

Keywords: Sex -discrimination, secondary - schools, gender- segregation, equal-opportunities, jobs, sex- differences, male- female - teacher , sex- stereotypes

ÖZET

EĞİTİM ÖRGÜTLERİNDE CİNSİYETE DAYALI AYIRIMCILIK (BOLU MERKEZ ORTAÖĞRETİM DÜZEYİ ÖRNEĞİ)

Oktay, Aygül
Doktora, Eğitim Bilimleri Bölümü
Tez Danışmanı: Prof. Dr. Kemal Güçlüol

Mart 1998, 404 sayfa

Bu araştırmada, ortaöğretim düzeyindeki eğitim örgütlerinde, kadın öğretmenlerin meslek seçimi ve çalışma yaşamının değişik alanlarında cinsiyete dayalı ayırımcılık uygulamalarıyla karşılaşıp karşılaşmadıkları ve cinsiyete dayalı ayırımcılığın ortaya çıkış biçimi, konusu incelenmiştir.

Cinsiyete dayalı ayırımcılığın ekonomik, toplumsal ve hukuksal durumlarına ilişkin literatür gözden geçirilerek, bu alandaki temel kavramlar, teori ve yaklaşımlar irdelenmiş ve kuramsal çerçeve oluşturulmaya çalışılmıştır.

Veri toplama aracı olarak , anket (soru kağıdı) ve okul müdürlerine yönelik görüşme formu geliştirilmiştir. Bolu - Merkez ortaöğretim düzeyi eğitim örgütleri araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Evrenin tümüne ulaşılmıştır. Araştırmada, okul yöneticileri de dahil, 214 kadın ve 199 erkek öğretmen tarafından yanıtlanmış olan 413 anket ve 13 okul yöneticisi görüşme formu değerlendirme kapsamına alınmıştır. Yapılan değerlendirme sonucu araştırmanın temel bulguları, aşağıda özetlenmiştir.

Toplumda, kadınların cinsiyet rollerine ilişkin olarak genel kabul gören değer yargıları ve beklentilerin, daha çok erkek olmak üzere, öğretmenlerce de kabul gördüğü anlaşılmaktadır. Bu durumun, öğretmenlerin cinsiyete dayalı ayırımcılığı algılamalarını güçleştirdiği söylenebilir.

Cinsiyete göre mesleklerin yatay ayrışımı, okul türlerinde **kurumsallaşmış** bir görünüm arz etmektedir. Öğretmenler, öğrencilerin meslek seçimlerinde etkili olmakta ve onları, daha çok cinsiyet rollerine uygun, geleneksel mesleklere yöneltme eğilimindedirler.

Öğretmenlerin cinsiyet rolleri uzantısında meslek seçimleri, branş alanlarına, haftalık ders yüklerine ve gelirlerine de yansıdığı gözlenmiştir.

Kadın öğretmenler, eğitim örgütlerinde, hiyerarşik yapının alt kademelerinde görev yapmakta ve kız teknik liseleri dışında, statü ve prestij sağlayan görevlerde erkekler kadar etkinlik gösterememektedir. Bu yönden kadın öğretmenlerin meslek yaşamlarında, **rekabet edemeyen grubu** oluşturduğu ortaya çıkmaktadır.

Toplumda, kadınların cinsiyet rollerine ilişkin olarak genel kabul gören anlayış ve beklentilerin eğitim örgütlerine yansıması, yöneticilerin erkek cinsini tercih etmelerinde, erkek öğretmenlerin isteklerini dikkate almalarında ve kadınlara karşı koruyucu tutumlar olarak ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle kadın öğretmenlerin **tutumsal ayırımcılıkla** yüz yüze olduğu anlaşılmaktadır.

Araştırma sonuçlarına göre, cinsel istismar ve taciz daha çok erkek yöneticilerden kadın öğretmenlere yöneliktir. Tacize uğrayan öğretmenlerin ilk tepkileri, kimseye bir şey söylememe, önemsememe, bu tür davranışta bulunan kimseyi

uyarma şeklindedir. Bu davranışlardan, özel yaşamlarının, sinirlenme, utanma, korkma ve aşağılandığını hissetme; mesleki yaşamlarının ise, meslekten soğuma şeklinde etkilendiği anlaşılmaktadır.

Araştırmada yer alan öğretmenlere göre, öğretmenlik, statüsü düşük, geliri az, yarı zamanlı bir meslek durumundadır. Erkek öğretmenler için çekiciliğini daha çok yitirmiş görünmektedir. Bu nedenle, daha çok erkek öğretmen, ücreti daha yüksek ve yükselme olanağı olan bir iş önerisi aldıkları takdirde öğretmenlikten ayrılmaya hazır gözükmektedir.

Kadın öğretmenlerin cinsiyete dayalı ayırımcılıkla karşılaşmalarının ortadan kalkması, onların toplumdaki rol modellerinin değişimiyle ilgili gözükmektedir. Bu konu, bir bakıma, toplumsal ve yapısal değişim ve bu değişimde, demokrasinin yaşam biçimi olarak uygulamaya yansıması konusudur. Bu da demokratik bir ortamda, **birey** olabilmenin karşılığında gerekli sorumlulukların üstlenilmesi ve demokratik ilkelerin birer davranış haline getirilmesi ile ilgili gözükmektedir. Ayrıca, eğitim örgütlerinin gerçek demokratik kurumlar olarak reorganize edilmesine, programların gözden geçirilip geliştirilmesine, nitelikli öğretmen yetiştirilmesine, cinsiyet ayırımını önce ders kitaplarından, eğitim araç ve gereçlerinden, sonra da mesleki uygulamalardan çıkarılmasına gereksinim vardır.

Anahtar Sözcükler: Cinsiyete dayalı ayırımcılık, cinsiyet- farklılıkları, kadın - erkek öğretmen eşitsizliği, meslek seçimi, eğitim örgütleri - ortaöğretim düzeyi.

TEŞEKKÜR

Araştırmanın planlanması ve anketlerin geliştirilmesinde emekleri geçmiş olan TODAİE öğretim üyesi Prof. Dr. Doğan Canman' a ve Prof. Dr. Oya Çitçi' ye, anketlerin geliştirilmesinde eleştiri ve önerilerinden yararlandığım, ODTÜ öğretim üyesi Prof . Dr. Ayşe Güneş -Ayata , Prof. Dr. Yıldız Ecevit ve Öğretim Gör. Dr. Demet Varoğlu' na, HÜ Öğretim Üyesi Prof. Dr. Birsen Gökçe' ye, AÜ öğretim üyeleri Prof. Dr. Haydar Taymaz, Prof Dr. Meral Tekin, Prof. Dr. Mine Tan, Prof. Dr. Ali Balcı' ya, AİBÜ öğretim üyeleri; Prof. Dr. Mürüvvet Bilen, Prof. Dr. Halil Ülker, Doç.Dr. Canan Çetinkanat, Yard. Doç.Dr. Gönül Ülker, Yard. Doç. Dr. Gülsen Demir ve Yard. Doç. Dr. Mehmet Durdu Karslı' ya, DPT Uzmanları Gül Aykor, Mehmet Kontaş, Şenay Eser' e, MPM Uzmanları Gülten İncir, Erdemir Fidan ve Dilek Şener' e, KSSGM Uzmanları Dr. Aysel Ersöz, Filiz Kardam, Akın Atauz ve İsmail Kara'ya teşekkür etmeyi borç bilirim. Ayrıca, hem anketin geliştirilmesinde hem de istatistiksel veri ve kaynak yönünden araştırmayı destekleyen ve dostluğunu esirgemeyen DİE Toplumsal Yapı ve Kadın İstatistikleri Şubesi Müdürü Uz. Ayşe Karaduman Taş ve Kazım Yılmaz'a içtenlikle teşekkür ederim. Anketin geliştirilmesine görüşleriyle katkı sağlayan Düzce'de çeşitli liselerde çalışan öğretmen ve okul yöneticilerine, anketi yanıtlayarak görüşlerinin bu araştırmada yer almasına olanak veren Bolu Merkez ortaöğretim düzeyi eğitim örgütlerinde görev yapan öğretmenlere ve anketin uygulanmasında yardımcı olan okul yöneticilerine teşekkürlerimi sunarım.

Paylaşımı sevgiye dönüştürmesini bilen sevginin doruğundaki insan, üniversitemizin kurucusu Sayın İzzet Baysal' a, sağladığı eğitim ve öğretim ortamları için, teşekkür etmeyi borç bilirim. Araştırmanın planlanmasından rapor haline gelinceye kadar rehberliğini esirgemeyen danışmanım, değerli hocam, rektörüm, erdemli insan Prof. Dr. Kemal Güçlüol' a tüm emek ve incelikleri için teşekkür eder, şükranlarımı sunarım.

Araştırmayı teknik yönden destekleyen arkadaşım Mat. Müh. Ali Salar'a, kaynak yönünden yardımcı olan Araştırmacı Yazar Talat Turhan'a, çevirilerin kontrolü için zaman ayırma inceliği gösteren kardeşim İ.Ü Öğretim Üyesi Doç. Dr. Enver Oktay' a katkılarından dolayı teşekkür ederim. Araştırmayla ilgili resmi yazışmaların yürütülmesinde emeği geçen Sosyal Bilimler Enstitüsü Sekreteri Selim Bekar'a ve memure Ülkü Atçı'ya teşekkür ederim. Tezin çoğaltılmasında emeği geçen Ruhi Akkaya' ya gösterdiği titizlik için içtenlikle teşekkür ederim. Ciltlemeye hazırlık sürecinde yardım ve içten dostluğu için Fen Bilimleri Enstitüsü Sekreteri Aliye Babaç' a ve memure Selma Özçelik' e teşektür etmeyi borçbilirim.

Sürekli desteğini gördüğüm Halam Naciye Bayraktaroğlu' na ve kuzenlerim Fatih - Eşi Neşe ve Halis Bayraktaroğlu' na ve verdiği hukuki destek ve dostluğu için arkadaşım Av. Ayfer Dalgın' na, Güzide Çakmakkaya' ya, Meral Yiğiter' e, Arş. Gör. Emine Eratay' a ve Naciye Eratay'a tüm içtenliğimle teşekkür ederim. Ev işlerinde gördüğüm yardım ve içten dostluk için Sevgili Aysel Çelikkaya' ya, dostluğunu her zaman yanımda hissettiğim değerli dostlarım Dr. Şükran- Dr. Mehmet-Aylin Akbülbül Ailesi'ne ve aileme en içten saygı, sevgi ve şükranlarımı sunar, Babamı saygıyla anarım.

İÇİNDEKİLER DİZİNİ

ABSTRACT iii
ÖZET v
TEŞEKKÜR viii
İÇİNDEKİLER DİZİNİ x
TABLOLAR xv
GRAFİKLER xix

BÖLÜM

I GİRİŞ 1
Problem Durumu 3
Araştırmanın Problem Cümlesi 19
Araştırmanın Amacı 19
Alt Problemler 20
Araştırmanın Önemi 23
Araştırmanın Sayıltıları 24
Araştırmanın Sınırlılıkları 24
Tanımlar 25

II KURAMSAL ÇERÇEVE ve İLGİLİ ARAŞTIRMALAR 27
Ekonomik Kuramların Kadına Bakışı 38
Türkiye'de Kadın İşgücü ve Sorun Alanları 39
Cinsiyete Dayalı Ayırımcılık 48
Meslek Seçiminde Cinsiyete Dayalı Ayırımcılık 52
Çalışma Yaşamının Değişik Alanlarında Cinsiyete Dayalı Ayırımcılık 56
İşe Alma 57
İşlerin Dağıtımı 59
İşe Devam 59
Hizmet- İçi Eğitim Olanaklarından Yararlanma 60
Değerlendirme 61
Yükselme 63
Ücret ve Diğer Olanaklardan (Parasal ve Parasal Olmayan) Yararlanma 71
İşten Çıkarma ve Emeklilik 72
Cinsel İstismar ve Taciz 73
Cinsiyete Dayalı Ayırımcılığın Algılanması 78
Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayırımcılığın Nedenleri ... 80
Türkiye' de Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayırımcılıkla İlgili Araştırma Örnekleri 84

III YÖNTEM 94
Araştırmanın Modeli 94

Aştırmanın Evreni 94
Verilerin Toplanması 95
Anket ve Okul Yöneticileri Görüşme Formu' nun Geliştirilmesi. 95
Anket ve Okul Yöneticileri Görüşme Formlarının Uygulanması. 98
Verilerin Çözümlenmesi ve Yorumlanması 99
Öğretmenlerin Okul Türüne Göre Cinsiyet Dağılımı 100
Araştırma Kapsamındaki Öğretmenlerin Bireysel Özellikleri 100
Çalışma Yaşamına İlişkin Görüşler 101
Meslek Seçimi 102
İşe Alma 103
İşlerin Dağıtımı 104
İşe Devam Durumu ve Devamsızlık Nedenleri 105
Hizmet-İçi Eğitim Olanaklarının Sağlanması 105
Değerlendirme 106
Yükselme 106
Gelirleri (Maaş, Ek ders, Resmi ve Özel Kurs Ücreti) 107
Sosyal Olanaklardan Yararlanma 108
İşten Ayırma veya Emeklilik 108
Cinsel İstismar ve Taciz 109

IV BULGULAR ve YORUM 111
Araştırma Kapsamındaki Öğretmenlerin Çalıştıkları Okul Türüne Göre Cinsiyet Dağılımı 111

Araştırma Kapsamındaki Öğretmenlerin Bireysel Özellikleri 114
Öğretmenlerin Demografik Özellikleri 114
Öğretmenlerin Cinsiyete Göre Yaş Dağılımı 114
Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Medeni Durumları 117
Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Sahip Oldukları Çocuk Sayısı 117
Öğretmenlerin Mesleki Özellikleri 119
Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre En Son Öğrenim Durumu . 119
Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Branş- Alanları 121
Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Kıdem Gruplarına Dağılımı 122
Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Görev Kadrosu (unvan) .. 123
Öğretmenlerin Ekonomik ve Sosyal Özelleri 125
Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Eşlerinin Çalışma Durumu 125
Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Ailelerinin Aylık Toplam Gelir Düzeyi 126
Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Ebeveynlerinin Ekonomik Düzeyi 128
Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Yetişme Yeri 129

Öğretmenlerin Çalışma Yaşamına İlişkin Görüşleri 131
Öğretmenlerin Çalışma Nedenleri 131
Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Çalışma Nedenleri 134
Öğretmenlerin Ebeveynlerinin Ekonomik Düzeyine Göre Çalışma Nedenleri 135
Öğretmenlerin Yetişme Yerine Göre Çalışma Nedenleri 137

Öğretmenlerin Çalışma Yaşamından Hoşnut Olma Durumu ve Nedenleri 138
Çalışma Yaşamından Hoşnut Olma Nedenleri 140
Öğretmenlerin Çalışma Yaşamından Hoşnut Olmama Nedenleri 142
Öğretmenlerin Evli ve Çocuklu Kadınların Dışarıda Çalışmasına İlişkin Görüşleri 143

Meslek Seçiminde Cinsiyete Dayalı Ayırımcılık 147
Öğretmenlerin En Önemli Meslek Seçme Nedenleri 148
Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Meslek Seçme Nedenleri ... 150
Öğretmenlerin Ebeveynlerinin Ekonomik Düzeyine Göre Meslek Seçme Nedenleri 151
Öğretmenlerin Yetişme Yerine Göre Meslek Seçme Nedenleri 154
Öğretmenlerin Meslek Seçimi Kararında En Çok Etkili Olanlar . 158
Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Meslek Seçiminde Etkili Olanlar 159
Öğretmenlerin Yetişme Yerine Göre Meslek Seçiminde Etkili Olanlar 161
Öğretmenlerin Cinsiyet Faktörüne Göre Öğretmenlik Mesleğine Bakışı 163
Öğretmenlerin Öğrencilerini Mesleğe Yöneltmeye İlişkin Görüşleri 165

İşe Almada Cinsiyete Dayalı Ayırımcılık 167
Cinsiyete Dayalı Ayırımcılığın Algılanması..... 168
Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Mesleğe İlk Giriş Şekli 169
İlk Açıktan Atama Sürecinin İşleyişi 170
İlk Açıktan Atamada Görev Yeri Belirleme Biçimi 171
Öğretmenlerin Mesleğe Girerken İleriye Yönelik Planları 172

İşlerin Dağıtımı Sürecinde Cinsiyete Dayalı Ayırımcılık 174
Cinsiyete Dayalı Ayırımcılığın Algılanması..... 176
Öğretmenlerin Haftalık Ders Yükü 181
Maaş Karşılığı Haftalık Ders Yükü 181
Öğretmenlerin Ücretli (Ek Ders) Haftalık Ders Yükü 184
Öğretmenlerin Derslerinin Olmadığı (Boş) Günler 189
Haftalık Ders Programı Yapılış Şekli 192
Okul İçi Sosyal Etkinliklere Katılım 198
Öğretmenlerin Okul İçi Sosyal Etkinliklerde Görevlendirilme Şekli 204

İşe Devam Sürecinde Cinsiyete Dayalı Ayırımcılık 205
Cinsiyete Dayalı Ayırımcılığın Algılanması..... 205
Öğretmenlerin Sağlık Raporu Kullanma Durumu 209
Öğretmenlerin Sağlık Raporu Kullanma Nedenleri 211
Öğretmenlerin Mazeret İzni Kullanma Durumu 212
Öğretmenlerin Mazeret İzni Kullanma Nedenleri 214

Okul Yöneticilerinin İzin ve Rapor Kullanımına İlişkin Görüşleri 215
Öğretmenlerin Çalışmaya Ara Verme Durumu 215
Öğretmenlerin Çalışmaya Ara Verme Nedenleri 217

Hizmet İçi Eğitim Olanaklarının Sağlanmasında Cinsiyete Dayalı Ayırımcılık 220
Cinsiyete Dayalı Ayırımcılığın Algılanması..... 222
Öğretmenlerin Son Beş Yılda Hizmet-İçi Eğitime Katılım Sayısı 223
Öğretmenlerin Son Beş Yılda Hizmet-İçi Eğitime Katılım Süresi 227
Yöneticilerin Hizmet-İçi Eğitime Göndermedeki Tutumu 229

Değerlendirme Sürecinde Cinsiyete Dayalı Ayırımcılık 233
Cinsiyete Dayalı Ayırımcılığın Algılanması..... 237
Öğretmenlerin Kadınların Performanslarıyla İlgili Geleneksel Değer Yargılarına Katılımı 238
Öğretmenlerin Almış Oldukları Ödül ve Cezalar 241

Yükselme Sürecinde Cinsiyete Dayalı Ayırımcılık 242
Cinsiyete Dayalı Ayırımcılığın Algılanması..... 248
Öğretmenlerin Çalışma Yaşamında Yönetici Olma Durumları 248
Öğretmenlerin Terfi Durumu 250
Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Yönetsel Görev ve Sorumlulukları 250
Öğretmenlerin Eğitim Süreciyle İlgili Kararlara Katılımı 252
Öğretmenlerin Yöneticiliğe Yükselmede Aranan Özelliklere İlişkin Görüşleri 254
Öğretmenlerin Yöneticiliği İsteme Durumu ve Nedenleri 256
Öğretmenlerin Meslekte Kadının Konumuna İlişkin Görüşleri ... 259
Öğretmenlerin İş Teklifine Bakışı 261
Yöneticilerin Hizmet-İçi Eğitime Göndermedeki Tutumu 262
Yöneticilerin Bir Toplantının Yönetilmesi Gerektiğinde Tutumu 263
Yöneticilerin Yönetim Kadrolarına Vekalet Etmek Gerektiğinde Tutumu 264
Yöneticilerin Yönetici Yardımcısı Atama Teklifinde Tutumu 264
Öğretmenlerin Kadınların Yükselmesiyle İlgili Geleneksel Değer Yargılarına Katılımı 265

Ücret ve Diğer Olanaklardan (Parasal ve Parasal Olmayan) Yararlanmada Cinsiyete Dayalı Ayırımcılık 268
Cinsiyete Dayalı Ayırımcılığın Algılanması..... 270
Öğretmenlerin Gelirleri 271
Öğretmenlerin Sosyal Olanaklardan Yararlanma Durumu 279

Emeklilik Sürecinde Cinsiyete Dayalı Ayırımcılık 283
Cinsiyete Dayalı Ayırımcılığın Algılanması..... 284
Öğretmenlerin Kadınların Erken Emekliliğine İlişkin Görüşleri .. 285
Öğretmenlerin Emeklilikle İlgili Yeni Yasal Düzenlemeye İlişkin Görüşleri 287

Cinsel İstismar ve Taciz 289
Öğretmenlerin Cinsel İstismar ve Tacizle Karşılaşma Durumu ... 291
Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Cinsel İstismar ve Tacizin Yönelim Durumu 294
Öğretmenlerin Cinsel İstismar ve Tacizle Karşı İlk Tepkileri 296
Öğretmenlerin Cinsel İstismar ve Tacizden Etkilenme Durumu .. 297

V SONUÇ ve ÖNERİLER 301

SONUÇLAR 301
Araştırma Kapsamındaki Öğretmenlerin Bireysel Özellikleri 301
Öğretmenlerin Çalışma Yaşamına İlişkin Görüşleri 304
İşe Alma Sürecinde Cinsiyete Dayalı Ayırımcılık 314
İşlerin Dağıtımı Sürecinde Cinsiyete Dayalı Ayırımcılık 316
İşe Devam Sürecinde Cinsiyete Dayalı Ayırımcılık 323
Hizmet-İçi Eğitim Olanaklarının Sağlanmasında Cinsiyete Dayalı Ayırımcılık 320
Değerlendirme Sürecinde Cinsiyete Dayalı Ayırımcılık 327
Yükselme Sürecinde Cinsiyete Dayalı Ayırımcılık 328
Ücret ve Diğer Olanaklardan Yararlanmada (Parasal ve Parasal olmayan) Cinsiyete Dayalı Ayırımcılık 334
Emeklilik Sürecinde Cinsiyete Dayalı Ayırımcılık 337
Cinsel Taciz ve İstismar 339

ÖNERİLER 342

KAYNAKLAR 348

EKLER
EK- A Eğitin Örgütlerinde Cinsiyete Dayalı Ayırımcılık Soru Formu. 365
EK- B Okul Yöneticileri ile Görüşme Formu 378
EK- C Uzman Kanısı Formu 379
EK- D Bolu Valiliği İzin Belgesi 381
EK- E Devlet İstatistik Enstitüsü İzin Belgesi 382

ÖZGEÇMİŞ 383

TABLOLAR DİZİNİ

TABLO

1. 1 Türkiye' de Eğitim Düzeyleri ve Cinsiyete Göre Öğretmen Dağılımı 16

1. 2 Ortaöğretimde Cinsiyete Göre Yönetici Dağılımı (Resmi Okullar) 17

3. 1 Uzmanların Anket ve Yönetici Görüşme Formuna İlişkin Görüşleri 97

4. 1 1996- 1997 Öğretim Yılı Bolu - Merkez Ortaöğretim Düzeyi 2.Dönem Eğitim Örgütlerinde Çalışan Öğretmenlerin Cinsiyet ve Okul Türüne Göre Dağılımı 112

4. 2 Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Demografik özellikleri 115

4. 3 Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Mesleki Özellikleri 120

4. 4 Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Ekonomik ve Sosyal Özellikleri 125

4. 5 Öğretmenlerin Cinsiyet, Ebeveynlerinin Ekonomik Düzeyi ve Yetişme Yerine Göre Çalışma Nedenleri 132

4. 6 Öğretmenlerin Çalışma Yaşamından Hoşnut Olma Durumu ve Nedenleri 139

4. 7 Öğretmenlerin Evli ve Çocuklu Kadınların Evi Dışında Çalışmasına İlişkin Görüşleri 144

4. 8 Öğretmenlerin Cinsiyet, Ebeveynlerinin Ekonomik Düzeyi ve Yetişme Yerine Göre En Önemli Meslek Seçme Nedenleri 149

4. 9 Öğretmenlerin Cinsiyet, Yetişme Yerine Göre Meslek Seçimi Kararlarında En Çok Etkili Olanlar 158

4.10 Öğretmenlerin Cinsiyet Faktörüne Göre Öğretmenlik Mesleğine Bakışı 164

4.11 Öğretmenlerin Öğrencileri Mesleğe Yöneltmeye İlişkin Görüşleri 165

4.12 Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre İşe Alınma Süreciyle İlgili Görüşleri 167

4.13 1996-1997 Öğretim Yılı 2. Dönem Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre İşlerin Dağıtımına İlişkin Görüşleri 175

4.14 Öğretmenlerin Cinsiyet ve Okul Türüne Göre İşlerin Dağıtımına İlişkin Görüşleri 179

4.15 Öğretmenlerin Cinsiyet ve Branşlarına Göre İşlerin Dağıtımına İlişkin Görüşleri 180

4.16 1996-1997 Öğretim Yılı 2. Dönem Öğretmenlerin Yönetici Cinsiyetine Göre İşlerin Dağıtımına İlişkin Görüşleri 191

4.17 1996-1997 Öğretim Yılı 2. Dönem Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Okul İçi Sosyal Etkinliklere Katılımlarına İlişkin Görüşleri 199

4.18 1996-1997 Öğretim Yılı 2. Dönem Öğretmenlerin Cinsiyet ve Okul Türüne Göre Okul İçi Sosyal Etkinliklere Katılımlarına İlişkin Görüşleri 200

4.19 1996-1997 Öğretim Yılı 2. Dönem Öğretmenlerin Cinsiyet ve Branş-Alanlarına Göre Okul İçi Sosyal Etkinliklere Katılımlarına İlişkin Görüşleri 201

4.20 1996-1997 Öğretim Yılı 2. Dönem Yönetici Cinsiyetine Göre Öğretmenlerin Okul İçi Sosyal Etkinliklere Katılımlarına İlişkin Görüşleri . 203

4.21 Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre İşe Devam Durumlarına İlişkin Görüşleri... 206

4.22 Öğretmenlerin Cinsiyet ve Okul Türüne Göre İşe Devam Durumlarına İlişkin Görüşleri 207

4.23 Öğretmenlerin Cinsiyet ve Medeni Durumlarına Göre İşe Devam Durumlarına İlişkin Görüşleri 208

4.24 Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Sağlık Raporu Kullanma Nedenleri 211

4.25 Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Mazeret İzni Kullanma Nedenleri 214

4.26 Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre İzinli / İzinsiz Çalışmaya Ara Verme Nedenleri 217

4.27 Öğretmenlerin Cinsiyete Göre Son Beş Yıldaki Hizmet- İçi Eğitimlerine İlişkin Görüşleri 221

4.28 Öğretmenlerin Cinsiyet ve Okul Türüne Göre Son Beş Yıldaki Yurt İçi Hizmet- İçi Eğitimlerine İlişkin Görüşleri 225

4.29 Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Değerlendirme Süreciyle İlgili Görüşleri 238

4.30 Araştırma Kapsamındaki Eğitim Örgütlerinde 1996- 1997 Öğretim Yılında Cinsiyete Göre Öğretmenlerin Aldıkları Ceza ve Ödüller 241

4.31 Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Yöneticilik Görevi ve Terfi Durumlarına İlişkin Görüşleri 247

4.32 1996-1997 Öğretim Yılı 2. Dönem Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Yönetsel Görev ve Sorumluluk Dağılımı 251

4.33 Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Eğitim Süreciyle İlgili Kararların Oluşmasına Katılımlarına İlişkin Görüşleri 253

4.34 Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Genel Olarak Yükselme Sürecine İlişkin Görüşleri 255

4.35 Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Yükselme Sürecinde Yöneticilerinin Tercihlerine İlişkin Görüşleri 263

4.36 Öğretmenlerin Kadınların Yükselmesine İlişkin Değer Yargılarına Katılma Derecesi 266

4.37 1996-1997 Öğretim Yılı 2. Döneminde Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Aylık Net Maaş ve Diğer Gelirlerine İlişkin Görüşleri 269

4.38 1996-1997 Öğretim Yılı 2.Döneminde Öğretmenlerin Cinsiyetine ve Kıdemlerine Göre Aylık Maaş ve Ek Ders Ücretlerine İlişkin Görüşleri 274

4.39 1996-1997 Öğretim Yılı 2.Döneminde Öğretmenlerin Cinsiyetine ve Branş Alanlarına Göre Aylık Maaş ve Ek Ders Ücretine İlişkin Görüşleri 276

4.40 1996-1997 Öğretim Yılı 2.Döneminde Öğretmenlerin Cinsiyetine ve Görev Kadrolarına Göre Aylık Maaş ve Ek Ders Ücretine İlişkin Görüşleri 278

4.41 Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Kurumlarınca Sağlanan Sosyal Olanaklardan Yararlanma Durumu 280

4.42 Öğretmenlerin Cinsiyet ve Görev Kadrosuna Göre Kurumlarınca Sağlanan Sosyal Olanaklardan Yararlanma Durumu 281

4.43 Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Emeklilik Sürecinde Cinsiyete Dayalı Ayırımcılık Algıları ve Hakkedince Emekli Olma İsteğine İlişkin Görüşleri .. 284

4.44 Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Kadınlara Yirmi Erkeklere Yirmi Beş Yılda Emeklilik Hakkı Tanınmasına İlişkin Görüşleri 285

4.45 Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Emeklilikle İlgili Yeni Yasal Düzenlemeye İlişkin Görüşleri 287

4.46 Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Mesleki Yaşamları ve Uzantısında Kendine Yönelik / Tanık Olduğu Cinsel İstismar ve Taciz Davranışlarıyla Karşılaşma Durumu 291

4.47 Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Kendine Yönelik/ Tanık Olduğu Cinsel İstismar ve Taciz Davranışlarının Yönelim Durumu 294

4.48 Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Karşılaştıkları Cinsel İstismar ve Taciz Davranışlarına İlk Tepkilerine İlişkin Görüşleri 296

4.49 Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Karşılaştıkları Cinsel İstismar ve Taciz Davranışlarının Özel ve Mesleki Yaşamlarına Etkisine İlişkin Görüşleri 297

GRAFİKLER DİZİNİ

GRAFİK

4.1.1 1996- 1997 Öğretim Yılı 2.Dönem Bolu - Merkez Ortaöğretim Düzeyi Eğitim Örgütlerinde Çalışan Öğretmenlerin Cinsiyet ve Okul Türüne Göre Dağılımı 113

4.2.1 Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Yaş Grupları 116

4.2.2 Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Medeni Durumları 117

4.2.3 Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Sahip Oldukları Çocuk Sayıları 118

4.3.1 Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre En Son Öğrenim Durumu 120

4.3.2 Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Branş - Alanları 121

4.3.3 Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Kıdem Guruplarına Dağılımı 122

4.3.4 Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Görev Kadrosu 123

4.4.1 Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Eşlerinin Çalışma Durumu 126

4.4.2 Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Ailelerinin Aylık Toplam Gelir Düzeyi 127

4.4.3 Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Ebeveynlerinin Ekonomik Düzeyi..... 128

4.4.4 Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Yetişme Yeri 129

4.5.1 Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Çalışma Nedenleri. 133

4.5.2 Öğretmenlerin Cinsiyet ve Ebeveynlerinin Ekonomik Düzeyine Göre Çalışma Nedenleri 135

4.5.3 Öğretmenlerin Cinsiyet ve Yetişme Yerine Göre Çalışma Nedenleri 137

4.6.1 Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Çalışma Yaşamından Hoşnut Olma Durumu 140

4.6.2 Öğretmenlerin Çalışma Yaşamından Hoşnut Olmama Nedenleri 141

4.6.3 Öğretmenlerin Çalışma Yaşamından Hoşnut Olmama Nedenleri 142

4.8.1 Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre En Önemli Meslek Seçme Nedenleri 150

4.8.2 Öğretmenlerin Cinsiyet ve Ebeveynlerinin Ekonomik Düzeyine Göre En Önemli Meslek Seçme Nedenleri 152

4.8.3 Öğretmenlerin Cinsiyet ve Yetişme Yerine Göre En Önemli Meslek Seçme Nedenleri 155

4.9.1 Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Meslek Seçimi Kararlarında En Çok Etkili Olanlar 160

4.9.2 Öğretmenlerin Cinsiyet ve Yetişme Yerine Göre Meslek Seçimi Kararlarında En Çok Etkili Olanlar 161

4.12.1 Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre İşe Alınma Sürecinde Cinsiyete Dayalı Ayırımcılığı Algılama Düzeyi 168

4.12.2 Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Mesleğe İlk Giriş Şekli 169

4.12.3 Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre İlk Açıktan Atama Sürecinin İşleyiş Biçimi 170

4.12.4 Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre İlk Açıktan Atamalarının Yapıldığı Yer ... 171

4.12.5 Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Mesleğe Girerken İleriye Yönelik Plan Yapma Durumu 172

4.13.1 Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre İşlerin Dağıtımında Cinsiyete Dayalı Ayırımcılığı Algılama Düzeyi 176

4.13.2 Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Haftalık Maaş Karşılığı Ders Yükü 181

4.13.3 Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Haftalık Ücretli (Ek Ders)Ders Yükü 184

4.13.4 1996-1997 Öğretim Yılı 2. Dönem Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Haftalık Ders Yükü 186

4.13.5 1996-1997 Öğretim Yılı 2. Dönem Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Haftalık Ders Programında Derslerinin Olmadığı (Boş) Gün Sayısı 189

4.13.6 Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Haftalık Ders Programı Yapılırken Özel İsteklerinin Dikkate Alınma Düzeyi 192

4.21.11996-1997 Öğretim Yılı Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Sağlık Raporu Kullanma Süresine İlişkin Görüşleri 209

4.21.2 1996-1997 Öğretim Yılı Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Mazeret İzni Kullanma Süresine İlişkin Görüşleri 212

4.27.1 Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Son Beş Yıldaki Yurt İçi Hizmet-İçi Eğitime Katılım Durumu 224

4.27.2 Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Son Beş Yılda Yurt İçi Hizmet- İçi Eğitim Programlarına Katılma Süresi 227

4.27.3 Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Hizmet-İçi Eğitime Göndermede Yöneticilerinin Tutumuna İlişkin Görüşleri 230

4.28.1 Öğretmenlerin Cinsiyet ve Okul Türüne Göre Hizmet-İçi Eğitim Olanaklarından Yararlanmada Karşılaştıkları Cinsiyete Dayalı Ayırımcılık Düzeyi 222

4.28.2 Öğretmenlerin Cinsiyet ve Okul Türüne Göre Yöneticilerin Hizmet-İçi Eğitime Göndermedeki Cinsiyet Tercihlerine İlişkin Görüşleri 231

4.31.1 Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Eğitim Sektöründe Yöneticilik Süresi 249

4.34.1 Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Yönetici Olmak İstememe Nedenleri 257

4.34.2 Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Eğitim Sektöründe Kadının Konumuna İlişkin Görüşleri 256

4.37.1 Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Ücret ve Diğer Olanaklardan Yararlanmada Cinsiyete Dayalı Ayırımcılıkla Karşılaşma Durumu 270

4.37.2 1996-1997 Öğretim Yılı 2. Döneminde Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Aylık Net Maaşlarına İlişkin Görüşleri 271

4.37.3 1996-1997 Öğretim Yılı 2. Döneminde Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Ek Ders Ücretine İlişkin Görüşleri 272

BÖLÜM I

GİRİŞ

Yirmi birinci yüzyılın eşiğinde, dünyanın birçok yerinde, özellikle gelişmekte olan ülkelerde, önemli sorunlar yaşanmaktadır. Bu sorunlar arasında giderek artan borç yükü, ekonomik durgunluk, ulusların kendi içinde ve uluslar arasındaki ekonomik eşitsizliklerin artması, pek çok ülkede mutlak yoksulluk içinde yaşayan insanların sayısındaki artış, savaşların dehşeti, sömürge veya yabancı baskısının diğer biçimleri, sivil savaşlar, terörizm, şiddet suçları, milyonlarca çocuğun önlenebilir ölümleri ve çevresel bozulmanın yaygınlaşması sayılabilir (BM, 1994: 1; UNICF, 1990: 1). Bu sorunlardan en fazla kadınlar etkilenmektedir. Sistematik veya fiili ayırımcılıkla birleşen bu tip sorunlar, bütün kadınların insan haklarını ve temel özgürlüklerini, kalkınma hakkı dahil, sivil, kültürel, ekonomik, politik ve sosyal haklarını ihlal etmektedir. Kadın ve kız çocuklarına yönelik kökleşmiş ön yargılı tutumlar bu hakların korunmasını engellemektedir (United Nations Department of Public Information, 1996: 31).

Öte yandan dünya, ***küresel nüfus, kalkınma ve çevre arasındaki karşılıklı bağımlılığın giderek daha iyi anlaşılmasına bağlı olarak, bütün ülkelerde sürdürülebilir kalkınma çerçevesinde, sürekli ekonomik büyümeyi yerleştirecek uygun makro ve sosyo-ekonomik politikaların uygulanması*** amacıyla, küresel sorunların çözümü için; ***insani ve mali kaynakların seferber edilmesi*** fırsatı sunmaktadır. Dünya uygun şekilde yeniden yönlendirildiğinde sürekli ekonomik

büyümeyi ve sürdürülebilir kalkınmayı sağlayabilecek yeterli kaynak, bilgi ve teknolojiye sahiptir. Bununla birlikte ***ulusal ve uluslararası düzeyde politik ve ekonomik engeller, kaynakların, bilginin ve teknolojinin etkin kullanımını sınırlandırmaktadır*** (BM, Nüfus ve Kalkınma Konferansı, 1994:1). Kadınla erkek arasında eşitliğin sağlanması evrensel insan hakları sorunudur ve sosyal adaletin ön koşuludur. Ekonomik büyüme ve sürdürülebilir kalkınma ancak kadının ekonomik, sosyal, politik, yasal ve kültürel statüsünü geliştirmekle olanaklıdır. Çevresel kaynakların sürdürülebilir kullanımı için yoksulların, özellikle kadınların güçlendirilmesi gerektiğini kabul eden hakkaniyetli sosyal kalkınma, sürdürebilir kalkınmanın temelini oluşturmaktadır (United Nations Deparment of Public İnformation, 1996: 40).

Bu çerçevede, kadınlar, küresel olarak sosyal, ekonomik ve siyasal kalkınma gündeminde ön sıralarda yer almaktadır. Politikalarda, yatırımlarda ve kazançlardaki farklılıklar sosyal, ekonomik ve politik yaşamda kadınların potansiyelini ortaya koymasını engellemektedir. Politikalarda görülen küresel eşitsizliklerden biri de, kadınlarla ilgili durum ve sorunların kalkınma politikaları içinde yer almaması veya nadiren yer almasıdır. Bir diğer eşitsizlik ise, kadınların çalışmalarına ekonomik üretim çerçevesinde değer verilmemesi veya pek dikkate alınmaması, kadının çalışmasının önemsenmemesidir. Bu doğrultuda kadının çalışmaları ekonomik üretim olarak kabul edilse bile, bu değerler göz ardı edilmekte veya hiç değerlendirilmemektedir. Ayrıca, genel olarak, kadınların ürettikleri ile kontrol ettikleri yatırımlar arasında büyük farklılıklar vardır. Kadınlara ve kız çocuklarına erkek ve erkek çocuklarına kıyasla eğitim, sağlık, üretim alanlarında daha az yatırım yapılmaktadır. Kadınların ürettikleri ile kendilerine yapılan ödemeler arasında da farklılıklar vardır. Bir diğer ödeme

eşitsizliği ise ücretsiz çalışmadır. Bir başka deyişle kadınlara ödeme yapılmaması ve yaptıklarının ekonomik üretim olarak kabul edilmemesidir (BM, 1991: 2 - 3).

Politika, yatırım ve kazanç alanlarında var olan eşitsizliklerin önlenmesi için kadınlara yatırım yapılması 1990'lı yılların küresel gündemini oluşturmaktadır. Sağlık, eğitim, formal ve informal çalışma yaşamı ve karar vermenin bütün aşamalarında, kadınlara geniş fırsatlar tanıyarak yatırım yapmanın getirisinin birey olarak yatırım yapmanın çok ötesinde olduğu ortaya konulmuştur. Kadınlara yatırım yapmak, onların ailelerine ve toplumlarına yatırım yapmak demektir. Bu tür bir yaklaşım yoksulluğun ve bilgisizliğin yok edilmesi, nüfus artışını yavaşlatma, çevreyi koruma ve barışı sağlama yönünde atılan bir adımdır (BM, 1991: 8). Uluslararası Nüfus ve Kalkınma Konferansı (1994), kadınların gelişmekte olan ülkeler için henüz değerlendirilmemiş en güçlü insan kaynağı olduğunu vurgulamıştır (United Nation Population Fund, 1996:22).

Problem Durumu

Kadınların insan haklarını savunan tek yasal belge olan ***Kadınlara Karşı Her Türlü Ayırımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi*** birinci maddesi ***kadınlara karşı ayırım*** kavramını;

> ***...kadınların medeni durumlarına bakılmaksızın ve kadın-erkek eşitliğine dayalı olarak politik, ekonomik, sosyal, kültürel, medeni ve diğer sahalardaki insan hakları ve temel özgürlüklerinin tanınması, kullanılması ve bunlardan yararlanılmasını engelleyen veya ortadan kaldıran veya bunu amaçlayan ve cinsiyete bağlı olarak yapılan herhangi bir ayırım, mahrumiyet veya kısıtlama*** ...

şeklinde tanımlamaktadır. Böylece, sözleşme, eşitliğe aykırı olan tüm yasaları ortadan

kaldırmak; yaptırımcı uygulamalarla eşitliği sağlamak, cinslerin birbirine üstünlüğü ve seviye düşüklüğü üzerine kurulmuş tüm gelenek, görenek ve adetlerin ortadan kaldırılmasını amaçlamaktadır. Böylece, ülkelerin, eğitim, sağlık ve aile planlaması, istihdam ve çalışma koşulları, sosyal güvenlik, hukuk, aile kurumu açısından ve özellikle kırsal alanda, yasal veya uygulama yönünden, mevcut ayırımcılığın yasalardan ve güncel uygulamadan kaldırılması öngörülmektedir (Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, 1993: 7-25).

Türkiye'de Cumhuriyet döneminde, Atatürk' ün öncülüğünde çağdaşlaşma çerçevesi içinde, kadın hakları ve bu hakların kazanımındaki devletin öncü rolüyle kadınların kamusal alanda var olmaları sağlanmış, kadın-erkek eşitliğinde önemli adımlar atılmıştır. Ayrıca kadınların çalışma yaşamına katılımında, eşitliği sağlama yönünde, yeterli olmamakla birlikte, birçok önlem alınmıştır. Ayrıca, Türkiye, Dünya Çalışma Örgütü'nün sözleşmelerini: ***Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasındaki Ücret Eşitliği*** (1951 tarih ve 100 sayılı sözleşme 13. 12 1966 tarihinde yürürlüğe konmuştur) , ***İş ve Meslek Bakımından Ayırım*** (1958 tarih ve 111 sayılı sözleşme 22.12 .1966 tarihinde yürürlüğe girmiştir), ***İstihdam Politikası*** ***(*** 1964 tarih ve 122 sayılı sözleşmesi 20.11.1978 yürürlüğe konmuştur***)*** ve ***Kadınlara Karşı Her Türlü Ayırımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'*** ni (1 Mart 1985 tarihinde imzaya açılan sözleşme Türkiye tarafından bazı çekinceler konarak 24.7. 1985 tarihli Bakanlar Kurulu kararı ile onaylamıştır.) imzalamıştır. Uluslararası düzeyde diğer düzenleme ise Avrupa Konseyi Üyesi ülkeler tarafından 18. 11. 1961' de Torino' da imzalanan Avrupa Sosyal Şartı' nı (Türkiye, ***Çalışan Kadınları Koruma Hakkı*** başlıklı 8. Maddesine çekince koyarak 7.8. 1989 tarihinde imzalamıştır.) kabul etmiştir.

Ancak, bütün dünyada kadınların çalışma yaşamı, yapılan işin tipi, ödeme, işe giriş ve çıkış yöntem ve uygulamaları açısından, erkeklerden farklılık göstermeye devam etmektedir. Kadının çalışma yaşamında, cinsiyete dayalı ayırımcılığın ilk örneği kadının evdeki çalışmasının değerlendirme dışı tutulması veya eksik değerlendirilmesi şeklinde ortaya çıkmaktadır. Kadınların üretime dönük olarak, yaptıkları işler de çoğunlukla kayıtlara geçmemekte; ekonomik değerlendirmede yeterince veya hiç dikkate alınmamaktadır. O nedenle kadınların ürettikleri ile elde ettikleri gelir arasında büyük farklılıklar doğmaktadır (BM, 1991: 5).

İşgücü istatistikleri açısından bakıldığında, cinsiyet konusundaki önyargıları da içine alan, veri toplama sorunları bulunmaktadır. Ulusal hesaplamalardaki bazı tanımsal eksikliklerin yanısıra, kadının toplumsal konumundan kaynaklanan etmenler de bu olumsuzlukları desteklemektedir. Herşeyden önce, ulusal gelir hesaplarında kadınların üstlenmiş oldukları doğum, çocuk ve aile bakımı, ev temizliği, yemek pişirme ve alışveriş gibi etkinlikler parasal değeri olan hizmetlerin içine sokulmamaktadır. Kadın emeğinin eksik değerlendirilmesinde bir başka önemli etken, genellikle kadınların ücretsiz aile işçisi olarak üretimde yeralması, kadınların üretimlerinin ve gelirlerinin aile geliri olarak erkeğin hanesine yazılmasıdır. Kadınların üretimdeki rollerinin tanınmasında ve ölçülmesinde ortaya çıkan yetersizlikler, kaçınılmaz olarak, hem mikro hem makro düzeyde önemli hata ve yanlışlıklara ortam hazırlamaktadır. Sözkonusu yetersizlik, kadının işgücüne önem verilmemesine ve onun küçümsenmesine; düşük ücretli, ücretsiz ya da parasal olanakları kıt olan istihdamı yoluyla ayırımcılığa ve genel olarak sömürülmesine yol açmaktadır. Bunun dışında, gelişmekte olan ülkelerin çoğunda geçime yönelik etkinliklerde ve enformel

sektörlerde çalışan kadınların sayısı ve yaptıkları üretim ulusal gelir hesaplarına olduğundan daha düşük miktarlarda yansımaktadır (BM, 1991: 81 - 85).

Görüldüğü gibi, dünyanın hemen her yerinde çalışma yaşamında cinsiyete dayalı ayırımcılık yapıldığı anlaşılmaktadır. Ancak, bu konudaki verilerin sınırlı olması, ayırımcılığın hangi boyutlarda olduğunun ve nasıl değişim gösterdiğinin incelenip açıklamasını güçleştirmektedir (Özdamar ve Diğerleri, 1996: 8).

Buna karşın, özellikle dünyanın gelişmiş bölgelerinde, süregelmekte olan mesleki ve ücret ayırımcılığına ve kadınların ev işlerinin ekonomik ölçüler dışında tutulmasına rağmen; kadınlara ekonomik katılım, üretim ve gelir konularında yeni fırsatlar yaratıldığı da gözlenmektedir. Şüphesiz, kadının işgücü içerisindeki payı da 1970 ve 1990 arasında artmıştır. Ancak, bu artış bütün bölgelerde aynı düzeyde değildir. Resmi ölçümlere göre 15 yaş ve üzerindeki bütün dünya kadınlarının % 41' i ekonomik yönden faaldir. Ekonomik yönden faal olduğu kabul edilen 828 milyon kadının yarısından çoğu, % 56' sı Asya'da, % 29' u gelişmiş bölgelerde, % 9' u Afrika' da ve % 5' i Latin Amerika ve Karayipler' de yaşamaktadır. Dünya kadınları, dünyanın değişik yerlerinde en az %10 veya % 20' si ekonomik olarak üretken olmakla birlikte, ölçümlerdeki yetersizlik yüzünden işgücü içinde sayılmamaktadır (BM, 1991: 4 - 83).

Kadınların işgücüne katılım oranları gelişmiş bölgelerde % 35' ten % 39' a, Latin Amerika ve Karayibler' de % 24' ten % 29' a ve Kuzey Afrika' da ve Batı Asya' da % 12' den % 17' ye yükselmiştir. Asya'nın geri kalan bölümünde çok az değişiklik olmuştur. Doğu Asya' da artış % 40, Güneydoğu Asya'da % 35 düzeyinde gerçekleşirken, Güney Asya' da % 20 dir. Okyanusya'da kadınların işgücü içindeki

payı % 26' dan % 29'a yükselirken, Büyük Sahra Güney Afrika bölgesinde %39'dan % 37'ye düşmüştür. Son birkaç yıldır gelişmekte olan ülkelerde ve bazı gelişmiş ülkelerin işgücündeki büyüme, ekonomik durgunluk nedeniyle kesintiye uğramıştır. Genel olarak kadınların iş alanlarındaki genişlemelerden en son yararlanan ve iş alanlarındaki kısıntılardan da ilk zarar gören kesim olduğu gözlenmektedir (BM, 1991: 5 ve 104 - 107).

Kadınların işgücüne katılımında, kırsal ve kentsel alanlar arasında da önemli farklılıklar vardır. Gelişmiş bölgelerde kadınların ekonomik faliyet hızları kırsal ve kentsel alanlarda benzerlik göstermekte ve yüksek düzeydedir. Diğer yandan, Latin Amerika ve Karayibler' de ise kentleşmenin kadınlar için yeni ekonomik fırsatlar yarattığı gözlenmektedir. Kentlerde kadının ekonomiye katılım oranı ise, kırsal alanlardakinin iki katıdır. 1970 - 1990 yılları arasında Afrika ve Asya' da kentleşme ve kalkınmanın sınırlı olması, kadınlara, ücretli iş olanakları açısından daha az ekonomik fırsatlar yaratmıştır. Kentteki iş olanaklarından çoğunlukla erkekler yararlanmaktadır. Birçok kalkınma politikasında erkeklerin üretimi öngörülmekte ve kadınlardan daha çok erkekler için iş olanakları planlanmaktadır. Asya ve Büyük Sahra Güney Afrika'sında, kırsal alanda yaşamakta ve çalışmakta olan pekçok kadın vardır (BM, 1991: 86). Diğer yandan,Türkiye'de kadınların işgücüne katılım oranlarının, hem mutlak olarak hem de erkeklerin işgücüne katılım oranlarıyla kıyaslandığında düşük olduğu görülmektedir. Kadınların işgücüne katılımında kırsal ve kentsel alanlar arasında önemli farklılıklar vardır. Kadınların kentsel işgücüne katılma oranlarında bir yükselme olması beklenirken bunun aksi gözlenmektedir. (DPT Kadın alt komisyonu Raporu, 1994: 10). Türkiye' de 1990 yılında işgücüne katılım oranı toplam %56, 7 dir. Bu oranın %79.7 si erkek, % 34, 7' si kadındır. 1993 yılında ise toplam işgücüne

katılım oranı % 54.3 olarak gerçekleşmiştir. Bu oranın % 77.0' si erkek, % 31.8' i kadındır. Kadınların oranı kentlerde % 17.5' e düşerken ücretsiz aile işçiliğinin yaygın olduğu kırsal alanlarda ise % 40.0' dır. İşgücüne katılma oranları karşılaştırıldığında önemli sayılabilecek bir düşüş vardır. OECD ülkelerinde erkeklerin işgücüne katılım oranı ortalama % 82.6, kadınlarınki % 60 dolaylarındadır (DPT İşgücü Piyasası, İstihdam ve İşsizlik Özel İhtisas Kom. Raporu, 1994: 5). Bulutay, Türkiye'de İşgücü Piyasalarında Son Yıllardaki Genel Eğilimleri değerlendirirken, Türkiye'nin dünyaya göre bu konudaki en aykırı özelliğinin kadınların işgücüne katılma oranlarının özellikle kentlerde çok düşük ve azalıyor olması saptamasında bulunmuştur. Bu aykırılığın oluşmasını, kırsal yörelerde çalışır kabul edilen kadınların, göç sonucunda, kentlerde ***çalışmıyor varsayılmasına*** bağlamaktadır (DİE, 1995: 8).

Türkiye'de uzun yıllardır işgücü arzının işgücü talebinden çok daha yüksek olduğu gözlenmektedir. Nüfus artış hızının yüksek olması, işgücüne katılım oranlarındaki düşüş işgücü arz fazlasının doğmasına neden olmaktadır (DPT İşgücü Piyasası, İstihdam ve İşsizlik Özel İhtisas Kom. Raporu, 1994: 6). Her iki cins için iş bulmada zorluklar söz konusudur. Ancak, iş piyasaları ve aile ile ilgili birtakım özgül nedenler ve kültürel sosyal sınırlamalar iş bulmayı kadınlar için daha da zorlaştırmaktadır. Türkiye' de erkeklerin evin reisi ve ailenin geçimini sağlayıcı kişi olarak kabul edilmesi ve bu doğrultuda toplumun onlar üzerine oluşturduğu sosyal ve ekonomik baskı da, erkekler arasında uzun vadeli işsizliği artırıcı niteliktedir. Bu bağlamda, kadınlar iş piyasasından kolaylıkla evine çekilebilen veya part- time işlerde istihdam edilmeye razı olan işgücü grubunu oluştururlar . DPT Kadın Alt Komisyonu Raporu'nda (1994) kısmi süreli işlerin Türkiye'de henüz yaygınlaşmadığına dikkat çekilerek, kadınların çeşitli nedenlerle bireysel olarak çalışmaktan vazgeçtiğini, bu

davranışın ise bir tür ***kadın işsizliği olgusu*** yarattığına dikkat çekmektedir (DPT, 1994: 13).

Kadın işgücü, tarım hariç, diğer sektörlerde çok düşük oranlarla temsil edilmektedir. Bu durum kadınlar için eşit olmayan istihdam koşullarından kaynaklanmaktadır. Dünyada 1970 ve 1990 yılları arasında tarım sektöründe çalışan kadınların sayısı yalnızca gelişmiş bölgelerde azalma göstermiştir. Diğer bölgelerde ise bu sektörde çalışan kadınların sayısı artmaya devam etmektedir. Birçok Avrupa ülkesinde, ABD' de, Latin Amerika ve Batı Asya ülkelerinin çoğunda, Hong Kong ve Singapur' da kadınların % 5 veya daha azı tarımsal kesimde çalışmaktadır. Büyük Sahra Güney Afrika'sında ekonomik yönden faal kadın nüfusun % 80' i , Asya'da %50' si (Batı Asya hariç) tarım sektöründe çalışmaktadır (BM, 1991: 89). Türkiye'de (1992) kadın işgücünün % 71.9' u, erkek işgücünün % 32.8'i tarım sektöründedir (DPT, 1994: 35).

Bütün dünyada sanayi sektöründe çalışan kadınların sayısı oldukça azdır. Gelişmiş bölgelerde ekonomik yönden faal kadın nüfusun % 24'ü bu sektörde çalışırken , Asya ve Pasifikte, Latin Amerika ve Karayipler' de bu oran % 16 - 17, Afrika' da ise % 6' dır (BM, 1991: 89). Türkiye'de (1992) Kadın işgücünün % 13.1'i sanayi sektörü imalat sanayi ve % 0.2' si inşaat ve bayındırlık alt dalında istihdam edilmektedir. Bu sektörde erkek işgücünün katılım yüzdesi ise % 27.4' tür (DPT, 1994: 35). Türkiye' de sanayi iş kollarından bir kısmında koruyucu yasalardan dolayı kadın işgücü istihdamı engellenmiştir. Bir kısım işler de, sosyal nedenlerle kadınlara kapalıdır. Kadın emeğinin ***ucuz emek*** oluşu, kadınları tekstil, hazır giyim, gıda ve tütün gibi emek yoğun sanayi dalları için tercih edilen işgücü durumuna

getirmekte, diğer yandan onların düşük ücretle çalışmalarına ortam hazırlamaktadır. İmalat sanayi alt dalı ise, hem mutlak olarak hem de kadınların girebileceği işler açısından çok yavaş büyümekte ve kadınlar için kullanışsız bir sektör olma konumunu korumaktadır (Ecevit, 1992: 30).

Kadınlar için en önemli ve yaygın çalışma alanı hizmetler sektörüdür. Ekonomik yönden faal kadın nüfusun Latin Amerika ve Karayipler' de % 71' i, gelişmiş bölgelerde % 62' si, Asya ve Pasifik' te % 40' ı, Afrika' da % 20' si hizmetler sektöründe çalışmaktadır (BM, 1991: 89). Türkiye'de ekonomik yönden faal kadın nüfusun % 14. 3'ü erkeklerin % 39.7' si hizmetler sektöründe istihdam edilmektedir. DPT Kadın Alt Komisyonu Raporu'na (1994: 14) göre son otuz yıl içinde bu sektörde % 11 oranında bir artış kaydedilmiştir. Bu sektörün bugün olduğu kadar gelecekte de kadınlar için sanayiden daha geniş olanaklar sunabilecek bir sektör olduğu anlaşılmaktadır. Özellikle topluma yönelik hizmetlerde sosyal hizmetler ve personel hizmetleri gibi dallarda; bankacılık, sigortacılık, ticaret ve satışa yönelik alanlarda gelişmenin devam edeceği belirtilmektedir.

Bütün dünyada meslekler ve işler, erkek ve kadın için ayrıştırılmış bulunmaktadır. O nedenle yetiştirilme çağında her iki cins farklı mesleklere yöneltilmektedir. İşgücü piyasasına erkek çalışanlardan çok sonra giren kadın çalışanlar, işgücü piyasasında kendileri için tanımlanmış işleri yapmak durumundadır. Böylece *kadın işi, erkek işi* ayrımı ortaya çıkmıştır. Mesleklerin yatay ve dikey ayrışması olarak adlandırılan bu durumda; yatay ayrışmada bazı meslekler ***kadın mesleği*** ve bazı meslekler ***erkek mesleği*** olarak belirlenmiştir. Dikey ayrışmada ise, aynı iş yerinde bazı işleri kadınlar, bazı işleri ise erkekler üstlenmektedir. İşlerin

cinsiyet temeline göre belirlenmesi çalışma yaşamında kadınları olumsuz yönde etkilemektedir (Özdamar ve Diğerleri, 1996: 11). Kadınlar, ancak kadın işlerinde çalışma fırsatı bulduklarından, istihdam olanakları kısıtlanmaktadır. Açık işler bulsalar da onların geleneksel olarak erkekler tarafından yapılan işler olması, kadınların ya bu işlere girişini zorlaştırmakta ya da olanaksızlaştırmaktadır. Böylece kadınlar, iş piyasasında yer alan işlerden istediklerini seçemedikleri gibi, buldukları işlerde de düşük statü ve düşük ücretle çalışma durumunda kalmaktadırlar (DPT Kadın Alt Komisyonu Raporu, 1994: 14).

Meslek gruplarının çoğu farklı iş kollarını içermektedir. ***Bir meslek grubunun tanımında cinsiyet ayrımı yapılmıyormuş gibi gözükse de, gerçekte, cinsiyet ayırımı söz konusudur.*** Meslek grupları daha ayrıntılı olarak ele alındığında, bu farlılık çarpıcı hale gelmektedir. 1970'lerde gelişmiş bölgelerdeki 24 ülkede yapılan bir araştırmada, çalışanların % 90'ının kadın olduğu daktilografi, hemşirelik, kahyalık gibi çok sayıda meslek bulunduğunu göstermiştir. ABD'de yapılan işyerlerine yönelik bir çalışmada, kadınların çalıştığı işlerin erkeklerinkinden oldukça farklı biçimde tanımlandığı görülmüştür. İncelenen kişilerin ancak % 10' nun hem erkeklerin hem de kadınların çalıştığı işlerde istihdam edildikleri ortaya çıkmıştır (BM, 1991: 87).

Dünyanın hemen her yerinde işyerinde, farklı oran ve biçimlerde de olsa, cinsiyet ayırımı yapılmaktadır. Örneğin, bütün dünyada işletme ve yönetim işlerinin sadece % 10 ile % 20' si, imalat işlerinin ise % 20' sinden daha azı kadınlar tarafından yapılmaktadır. Çalışma kadroları cinsiyete göre farklılık göstermektedir. Kadınlar daha çok büro hizmetleri, satışlar ve domestik işlerde çalışmakta, erkekler ise daha çok imalat ve ulaştırma işlerinde görev almaktadırlar. Ayrıca, kadınlar, genellikle, daha

düşük prestije sahip işlerde çalışmaktadır. Örneğin, öğretim gibi, geliri düşük, profesyonel ve teknik mesleklerde çalışan kadınların sayısı erkeklerden daha fazladır. Gelişmiş bölgelerde ve Latin Amerika'da ve Karayipler' de kadınların yarısından fazlası, Afrika , Asya ve Pasifik' te üçte birinden fazlası düz büro ve hizmet işlerinde çalışmaktadır (BM, 1991: 87).

ILO ve gelişmiş ülkeler Uluslararası Meslek Sınıflandırması' nın (ISCO) 1988 revizyonu kullanılırken Türkiye 1968 versiyonunu kullanmaktadır. Uluslararası Meslek Sınıflandırması' na (ISCO Rev. 1968) göre meslekler aşağıdaki şekilde, yedi ana gruba ayrılmaktadır.

> **** Profesyonel, teknik ve benzeri nitelikteki elemanlar***
> **** İdari hizmet elemanları ve yöneticiler***
> **** Büro işleri ve benzeri işlerde çalışan elemanlar***
> **** Satış elemanları***
> **** Hizmet elemanları***
> ****Tarım hayvancılık ve ormancılık işlerinde çalışanlar, balıkçılar vb.***
> ****Üretim hizmetleri ve benzeri işlerde çalışanlar, ulaşım araçlarını kullanan elemanlar*** (DİE, 1995 : 239).

Türkiye' de, meslek gruplarına göre incelendiğinde; kadın işgücünün yoğun olarak % 71.9 oranında tarım, hayvancılık ve balıkçılık meslek grubunda bulunmaktadır. Tarım dışı üretim faaliyetlerinde çoğunluğu işçi olmak üzere çalışan kadınların oranı % 11.8' dir. Toplam kadın işgücünün % 5.3' ü toplumda saygınlığı olan profesyonel ve teknik elemanlar ve serbest meslek sahipleri meslek grubunda yer almaktadır. İdari Personel ve benzeri işlerde çalışanların oranı % 4.8' dir. Kadın işgücünün % 2.0' si satış elemanı ve % 2.9' u hizmet elemanı meslek grubunda çalışmaktadır. Tarım sektöründe çalışan çok sayıda niteliksiz kadın işgücünün varlığı konumuza ilişkin önemli bir gösterge niteliği taşımaktadır. Kadınların meslek gruplarına göre dağılımları da onların yüksek statülü işlerde çok nadir bulunduklarını

kanıtlar niteliktedir. Ayrıca, müteşebbisler, direktörler ve üst kademe yöneticileri meslek grubundaki kadınların Türkiye genelinde toplam çalışan kadınlara oranı % 0.3'tür. Kentler için ise, bu oran %1.2' dir (DPT Kadın alt Komisyonu Raporu, 1994: 12 ve 14).

Dünyanın hemen her yerinde, kadınlara ödenen ücretler de erkeklerinkinden daha düşüktür. Buna ek olarak, erkekler tam zamanlı işlerde çalışmakta, üst pozisyonlara gelmekte ve daha fazla ek ödenek elde etmektedir. Ancak, eldeki verilerin sınırlı olması ve işgücündeki ayırımcılık, bu farkın hangi boyutlarda olduğunun ve nasıl bir değişim gösterdiğinin ölçülmesini zorlaştırmaktadır. Örneğin, Kanada' da kadınların yüksek statülü işlerde aldıkları ücretler, erkeklerin ücretlerinin % 71'i kadardır. Kıbrıs, Japonya ve Kore' de ise, kadınların ücretleri erkeklerin ücretlerinin yaklaşık yarısıdır. Ücret veya maaş karşılığı çalışma, serbest çalışmaya nazaran daha düzenli ve güvenli olmakla birlikte, kadınların bu tür işlerde çalışması her zaman olanaklı değildir (BM, 1991: 88).

1980' lerde Latin Amerika ve Karayipler' de ekonomik yönden faal olan kadınların % 62' si erkeklerin ise % 56'sı ücretli ve maaşlı işlerde çalışmaktadır. Afrika' da ekonomik yönden faal olan erkeklerin % 42' si ücretli işlerde çalışırken kadınların % 30' u maaşlı ve ücretli işlerde çalışabilmektedir. Birçok Afrika ülkesinde ücretli işçi olarak çalışan kadınların oranı % 10' un altındadır. Latin Amerika ve Karayipler' de uygulanmakta olan ekonomik kriz ve uyum programları, kadınların kamu sektöründe işçi olarak istihdamlarını zorlaştırmaktadır. Gelişmiş bölgelerde ücretli işçi istihdam eden sektörlerde çalışan kadın ve erkekler ekonomik yönden faal nüfusun yaklaşık % 77' si, Asya ve Pasifik' de yaklaşık % 57'si eşit oranlarda temsil

edilmektedir (BM, 1991: 88 - 89). Türkiye'de (1992) ekonomik yönden faal erkeklerin % 37.9' u, kadınların % 17.3' ü ücretli ve maaşlı olarak çalışmaktadır. Kadın işgücünün % 65.0' i ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır (DPT Kadın alt Komisyonu Raporu, 1994: 11 ve 34). Düşük statülü işler, düşük ücretleri, süreksiz ve geçici çalışmayı, güvencesizliği de beraberinde getirmektedir. Böylece kadın işgücü, iş piyasasında, rekabet edemeyen işgücü grubunu oluşturmaktadır.

İşgücünün niteliksel yapısının önemli göstergelerinden biri de eğitim düzeyidir. Türkiye'de işgücünün eğitim, yetiştirme ve beceri düzeyinin ve buna dayalı olarak niteliğinin düşüklüğü istihdam ve işsizlik konusunda önemli sorunlardan birini oluşturmaktadır. Günümüzde, üretim süreçlerinde yeni teknolojilerin kullanımı, işgücünün eğitimi ve niteliği sorununu gündeme getirmektedir. İşgücünün niteliği, teknolojinin üretim süreçlerinde her geçen gün artan önemine bağlı olarak, ekonominin iç dinamiğinin arttırılmasında ve ekonomilerin yeniden yapılandırma çabalarında büyük önem taşımaktadır (DPT İşgücü Piyasası, İstihdam ve İşsizlik Özel İhtisas Kom. Raporu, 1994: 6). Kadınların işgücüne katılımıyla eğitim düzeyleri arasında pozitif bir ilişki vardır. Türkiye' de kadınlar, kendilerine iş piyasının kapılarını açmada büyük bir etmen olan eğitim olanaklarına erkekler kadar erişememektedirler (DPT Kadın alt Komisyonu Raporu, 1994: 15). Dayıoğlu (1995) eğitim düzeyi, medeni durum, aile reisliği ve çocuk sayısı temel değişkenlerine göre, kentte işgücüne katılma olasılıklarını hesaplamıştır. Beklenildiği gibi, eğitim düzeyi yükseldikçe, kadınların işgücüne katılma olasılıkları yükselmektedir. Buna göre, ilkokul öğreniminin kadınlarda % 17.0, erkeklerde % 81.6; ortaokul öğreniminin, kadınlarda %10.8, erkeklerde % 70.5; lise düzeyinde öğrenimin, kadınlarda % 28.1, erkeklerde

% 78.2; üniversite öğreniminin ise kadınlarda % 67.4, erkeklerde % 92.9 işgücüne katılma olasılığı hesaplanmıştır.

Bütün dünyada öğretmenlik her zaman kadınlara açık olan birkaç meslekten biridir. Son yirmi yılda kadın öğretmen oranı, bölgesel eşitsizliklere rağmen bir artış göstermektedir. Kadınlar, Latin Amerika ve Karayibler'de ilkokul öğretmeni sayısının sırasıyla dörte üçünü ve üçte ikisini oluşturmaktadırlar. Asya ve Pasifik' de 20 yıl önce kadınlar ilkokul öğretmenlerinin % 38' i oranında iken bugün yaklaşık % 50' sini oluşturmaktadır. Afrika' da her türlü eğitim ve iş olanakları daha çok erkeklerin elindedir. 1970' de % 28 olan kadın öğretmen oranı 1984' de % 39' lara yükselmiştir (BM, 1991: 48). Türkiye'de de kadın öğretmen oranlarında artış kaydedilmiştir. 1982 - 1983 öğretim yıllarında ilköğretimde % 41 olan kadın öğretmen oranı, 1995 - 1996 öğretim yılında % 44' e, ortaöğretimde % 36' dan % 40' a yükselmiştir (Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, 1994: 65). Öğretmenliği seçen kadın sayısı, öğrenim düzeyi yükseldikçe azalmaktadır. Kadın ve erkek öğretmen sayısının denk olduğu Latin Amerika ve Karayibler hariç, tüm bölgelerde ortaöğretimde erkek öğretmen sayısı kadınlarınkinden fazladır. Afrika' da ise, orta öğretimde her üç erkek öğretmene karşılık bir kadın öğretmen düşmektedir. Yüksek öğretimde çalışan erkeklerin sayısı kadınlardan fazladır (BM, 1991: 48).

Türkiye' de eğitim düzeylerine göre öğretmen sayıları, Tablo - 1.1, incelendiğinde; eğitim sektöründe çalışan toplam 448 048 öğretmenin % 43' ünün kadın, % 47' sinin erkek olduğu görülür. Yükseköğretimde 35 039 öğretim üyesi ve elemanının % 32' si kadın, % 68' i erkektir. Öğrenim düzeylerine göre bu sayılar incelendiğinde; dünyadaki gelişmeler gibi, öğrenim düzeyi yükseldikçe kadın

öğretmen sayısı azalırken erkek öğretmen sayısı artmaktadır. Okul öncesi eğitim kurumlarına % 99, ilköğretimde % 44, ortaöğretimde % 40 öğretmen, yükseköğretimde % 36 öğretim elemanı ve % 24 öğretim üyesi kadın görev yapmaktadır. Öğrenim düzeyi yükseldikçe kadın öğretmen sayısında önemli oranlarda bir azalma söz konusudur. Okul öncesi eğitim kurumlarında % 04 , ilköğretimde % 56, ortaöğretimde % 60 erkek öğretmen, yükseköğretimde % 64 öğretim elemanı, % 76 erkek öğretim üyesi görev yapmaktadır. Öğrenim düzeyleri arttıkça erkeklerin oranlarında gözlenen artış, gelir artışına bağlı olarak, mesleki statü ve prestij artışına paralel görünmektedir.

Tablo -1.1
Türkiye' de Eğitim Düzeyleri ve Cinsiyete Göre Öğretmen Dağılımı

Eğitim Düzeyleri	Kadın		Erkek		Toplam
	f	%	f	%	
Okul Öncesi (*)	9 574	.99	48	.04	9 622
İlköğretim	127 840	.44	170 985	.56	298 735
0rtaöğretim	56 390	.40	83 301	.60	139 691
TOPLAM	**193 804**	**.43**	**254 244**	**.47**	**448 048**
Yükseköğretim	**11 179**	**.32**	**23 860**	**.68**	**35 039**
Öğretim Üyesi	2 789	.24	9 040	.76	11 829
Öğretim elemanı	8 390	.36	14 820	.64	23 210

(*) Okul öncesinde diğer kurumlar dahil değildir.
MEB Milli Eğitimle İlgili Bilgiler, 1996 (1995 - 1996 Öğretim Yılı)
Örgün Eğitim Serisi DİE ve YÖK (1991 - 1992 Öğretim Yılı)

Türkiye' de kadın öğretmenlerin kır - kent ayrımına göre dağılımı özellikle ilk ve ortaöğretim düzeylerinde farklılık göstermektedir. 1991- 1992 öğretim yılında İlköğretimde kadın öğretmenlerin % 52. 46' sı kentlerde, % 28. 68' i köylerde görev yapmaktadır. Ortaokullarda % 42.23' ü kentlerde, % 19.53' ü köylerde çalışmaktadır. Ortaöğretimde kentlerde görevli kadın öğretmenlerin % 42.41' i mesleki ve teknik liselerde, % 38.44' ü genel liselerde çalışırken, kırsal kesimde görevli kadın öğretmenlerin %30. 27' i mesleki ve teknik liselerde, % 21.13' ü genel liselerde

çalışmaktadır. Tan, bu verilerin kentleşme süreciyle ilişkili olduğunu ve yaşam koşullarının kadınlara dayattığı tercihlerin göstergesi olarak değerlendirilebileceğini belirtmektedir. 1991- 1992 öğretim yılıyla ilgili veriler incelendiğinde, kadın öğretmen oranları, bölgelerin gelişmişlik düzeyine göre de farklılık göstermektedir. Marmara Bölgesi'nde ilköğretimde kadın öğretmenlerin oranı % 48. 8 iken, Doğu, Güneydoğu Anadolu ve Karadeniz Bölgeleri' nde % 32.2 ile % 31.4 oranları arasında değişim göstermektedir. (Tan, 1996: 45- 59).

Eğitim sektöründe yöneticilerin cinsiyet dağılımına ilişkin sağlıklı bilgiler bulunmamaktadır. Ortaöğretim düzeyi, bu düzeydeki okullarda değişik programların uygulanması, çok çeşitli branş öğretmenlerinin bulunması nedeniyle farklılık arz etmektedir. Ortaöğretim düzeyinde, öğretmenlerin yönetim kadrolarındaki cinsiyet dağılımı, Tablo - 1.2, incelendiğinde, toplam 363 kadın okul yöneticisine karşılık 2822 erkek okul yöneticisi bulunduğu görülmektedir. Kadın okul yöneticilerinin erkek okul yöneticilerine oranı % 12' dir. Okul yönetici yardımcısı kadrolarında ise 1753 kadın, 8866 erkek öğretmen görev yapmaktadır. Kadın okul yöneticisi yardımcılarının erkek okul yöneticisi yardımcılarına oranı % 20' dir.

Tablo -1. 2
Ortaöğretimde Cinsiyete Göre Yönetici Dağılımı (Resmi Okullar)

	Okul Yöneticisi			Yönetici Yardımcısı		
Okul Türü	**Kadın**	**Erkek**	**Oran K/E**	**Kadın**	**Erkek**	**Oran K/E**
Ortaöğretim Genel Liseleri	48	1537	0.03	877	4216	0.21
Erkek Teknik Liseleri	42	492	0.08	202	1906	0.10
Kız Teknik Liseleri	259	11	23.55	446	309	1.44
Ticaret ve Turizm Liseleri	11	467	0.03	165	1067	0.15
Din Öğretimi Liseleri	3	379	0.007	63	1368	0.05
Toplam	**363**	**2822**	**0.12**	**1753**	**8866**	**0.20**

MEB Bilgisayar Eğitimi ve Hizmetleri Genel Müdürlüğü'nün 3.4. 1997 tarih ve 1234 sayılı yazısıyla gönderilen resmi verilerden hazırlanmıştır.

Ortaöğretim düzeyinde çalışan öğretmenlerin % 40' nın kadın olmasına rağmen, kız teknik liseleri dışında, kadınlar, bu düzeydeki yönetim görevlerinde çok düşük oranda temsil edilmektedirler. Okulların bağlı bulunduğu yönetsel yapılanmaya göre incelendiğinde, kadın öğretmenler, kız teknik liselerinde okul yöneticisi kadrosunda erkeklerden 23.55 kat fazla iken, ortaöğretim genel liselerinde kadın yöneticilerin oranı % 3' e, düşmektedir. Erkek teknik liselerinde yöneticilerin % 8' i, ticaret ve turizm liselerinde % 3' ü ve din öğretimi liselerinde % 07' si kadındır. Okul yönetici yardımcısı kadrolarında durum buna paraleldir (Tablo-1.2).

Milli Eğitim Bakanlığı merkez, taşra ve yurt dışı örgütlerindeki alt, orta, üst düzey yönetim ve denetim kadrolarında kadınlar çok az oranda temsil edilmektedirler. 1994 yılında Merkez Örgütündeki 325 şube müdürünün 52' si, % 16.0' sı, il milli eğitim müdürlüklerindeki 318 şube müdürünün 8' i , % 2.5' i , ilçe milli eğitim müdürlüklerindeki 1378 şube müdürünün 28' i, % 2.0' si kadındır. Türkiye' de il milli eğitim müdürleri ve yardımcılarının % 100' ü erkektir. Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Örgütünde 1 müsteşar , 7 müsteşar yardımcısı, 14 genel müdür, 26 genel müdür yardımcısı, 3 kurul başkanı ve 12 bağımsız daire başkanı, 56 bağımlı daire başkanlığından oluşan üst düzey yönetim kadrosunda kadınlar, 1 genel müdür (Kız Teknik Öğretim), 5 genel müdür yardımcısı ve 5 bağımlı daire başkanlığı kadrolarıyla temsil edilmektedir. Eğitimde denetim görevi yapan 3 012 İlköğretim Müfettişinin 115' i, % 3.8' i, 351 Bakanlık Müfettişinin 13' ü, % 3.7' si kadındır (Seçkin, 1992: 64; Tan, 1996: 60). Kadınların örgütsel hiyerarşide alt düzey yönetim kadrolarında çok az olan oranları üst düzey kadrolara doğru belirgin şekilde daha da azalmaktadır. Kadın öğretmenlerin yönetim ve denetim kadrolarında rekabet etme gücünden yoksun oldukları görülmektedir.

Bu durumda örgütsel hiyerarşide kadın öğretmenlerin statüsünün, erkek öğretmenlerden düşük olduğu, bunun cinsiyete dayalı ayırımcılığın bir belirtisi olduğu söylenebilir. Eğitim yöneticiliğinde gözlenen bu durumun çalışma yaşamının diğer alanlarını da önemli ölçüde etkilemesi doğaldır. Bu nedenle eğitim örgütlerinde, çalışma yaşamında işe alma, işten ayırma ya da emekliliğe kadar geçen yönetsel ve eğitsel süreç ve işlevlerde öğretmenlere ilişkin cinsiyete dayalı ayırımcılık konusunun ve cinsiyete dayalı ayırımcılığın araştırılmasının yararlı olacağı ortaya çıkmaktadır.

Araştırmanın Problem Cümlesi

Bu araştırmanın problem cümlesi; "Değişik programlar uygulanan ortaöğretim düzeyindeki eğitim örgütlerinde, erkeklerle aynı işi yapan kadın öğretmenlerle ilgili meslek seçimi ve çalışma yaşamının değişik alanlarında - işe alma, işlerin dağıtımı, işe devam, hizmet içi eğitim, değerlendirme, yükselme, ücret ve diğer olanaklar, emeklilik ve cinsel istismar ve taciz gibi- cinsiyete dayalı ayırımcılık uygulamaları var mıdır? Varsa bu uygulamalar ne düzeydedir ve kadın öğretmenler bu uygulamalarla nasıl karşılaşmaktadır?" sorularıyla belirlenmiştir.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, ortaöğretim düzeyindeki eğitim örgütlerinde, erkeklerle aynı işi yapan kadın öğretmenlerin, meslek seçimi ve çalışma yaşamının çeşitli alanlarında, cinsiyete dayalı ayırımcılık uygulamalarıyla ne düzeyde ve nasıl karşılaştıklarını görgül verilere dayalı olarak saptamaktır. Bu amaçla aşağıdaki sorulara yanıt aranacaktır.

Alt Problemler

1. Araştırma kapsamındaki öğretmenlerin demografik, mesleki, ekonomik, sosyal özellikleri cinsiyete göre nasıl bir dağılım göstermektedir?

Demografik özellikler: Yaş, medeni durum, sahip olunan çocuk sayısı
Mesleki özellikler: En son öğrenim durumu, branş, kıdem, görev kadrosu
Ekonomik özellikler: Eşin çalışma durumu, ailenin ortalama aylık gelir düzeyi, ebeveynlerinin ekonomik düzeyi
Yetişme Yeri : 0-18 yaş grubunda yetişme yeri (köy-kasaba-kent)

2. Öğretmenlerin çalışma nedenleri arasında, cinsiyet, ebeveynlerinin ekonomik düzeyi, yetişme yeri değişkenlerine göre farklılık var mıdır?

3. Kadın ve erkek öğretmenlerin çalışma yaşamından hoşnut olma durumları ve nedenleri arasında farklılık var mıdır?

4. Öğretmenlerin **evli ve çocuklu kadının dışarıda çalışmasına** ilişkin görüşleri, cinsiyete göre farklılık göstermekte midir?

5. Kadın ve erkek öğretmenlerin, öğretmenlik mesleğini seçme nedenleri arasında ebeveynlerinin ekonomik düzeyi ve yetişme yeri değişkenlerine göre farklılık var mıdır?

6. Kadın ve erkek öğretmenlerin öğretmenlik mesleğini seçme kararını nasıl verdikleri; yetişme yeri değişkenine göre farklılık göstermekte midir?

7. Kadın ve erkek öğretmenler, öğretmenlik mesleğini cinsiyet faktörüne göre nasıl değerlendirmektedirler?

8. Öğretmenlerin öğrencileri için önerdikleri mesleklerin cinsiyet rolleriyle ilişkisi var mıdır? Öğretmenler davranış örüntüleriyle toplumdaki geleneksel yatay meslek ayrışmasını eğitim örgütlerine ne oranda yansıtmaktadır?

9. Öğretmenlerin, işe alınma (ilk açıktan atanma) sürecine ilişkin görüşleri cinsiyet göre farklılık göstermekte midir?

10. Kadın ve erkek öğretmenlerin işlerin dağıtımı uygulamalarına ilişkin görüşleri, okul türü, branş, yönetici cinsiyeti değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?

11. Kadın ve erkek öğretmenlerin çalıştıkları okul türü ve medeni durumlarına göre işe devamları farklılık göstermekte midir? Devamsızlık nedenleri arasında cinsiyete göre farklılık var mıdır?

12. Kadın ve erkek öğretmenlerin yurt içi ve / veya yurt dışı hizmet içi eğitime katılımı çalıştıkları okul türüne göre farklılık göstermekte midir? Okul yöneticilerinin, hizmet içi eğitime göndermedeki tutumu cinsiyete ve okul türüne göre farklılık göstermekte midir?

13. Öğretmenlerin değerlendirilme sürecine ilişkin görüşleri ve onların almış oldukları ceza ve ödüller yönünden cinsiyete göre farklılık var mıdır?

14. Kadın ve erkek öğretmenlerin yükselme sürecine ilişkin görüşleri, farklılık göstermekte midir?

15. Kadın ve erkek öğretmenlerin kıdem, branş ve görev kadrosuna göre gelirleri (maaş, ek ders, resmi ve özel kurs ücreti, döner sermaye ücreti) arasında farklılık var mıdır?

16. Kadın ve erkek öğretmenlerin görev kadrosuna göre, kurumlarınca sağlanan sosyal olanaklardan yararlanmaları farklılık göstermekte midir?

17. Öğretmenlerin emekliliğe ilişkin görüşleri arasında, cinsiyete göre, farklılık var mıdır?

18. Öğretmenler, cinsiyetlerine göre çalışma yaşamında ve / veya uzantısında kendilerine yönelik ve/ veya tanık oldukları cinsel taciz ve istismar davranışlarıyla karşılaşmışlar mıdır?

19. Karşılaşılan cinsel taciz ve istismar davranışı veya davranışları kimden veya kimlerden kime yönelmektedir?

20. Öğretmenlerin karşılaştıkları cinsel taciz ve istismara karşı ilk tepkileri nasıl olmaktadır?

21. Karşılaşılan cinsel taciz ve istismar davranışları, öğretmenlerin özel ve mesleki yaşamlarını nasıl etkilemektedir?

Araştırmanın Önemi

Günlük yaşamın hemen her alanında açık bir biçimde gözlenebilen cinsiyete dayalı ayırımcılık, çağdaşlaşma ve demokratikleşme savlarına ve iyi niyetli çabalara karşın toplumsal dokumuzun ve kültürel kimliğimizin olağan rengi, doğal davranış biçimi gibi benimsenmektedir. Bireyin toplumsallaşma sürecinde, eğitim kurumları kültürün oluşmasında önemli bir araçtır. Bu nedenle öğretmenlerin, kendi değer yargıları ve davranış örüntüleri bu açıdan büyük önem taşımaktadır. Ayırımcı değerleri değiştirmenin önemli bir adımı, eğitim kurumlarında cinsiyete dayalı ayırımcılığın ne düzeyde yaşandığının somut verilere dayalı olarak saptanması ve bu olgunun değişik yansımalarının incelenmesi olabilir. Ayrıca, cinsiyete dayalı ayırımcılık konusu sadece dünün ve bugünün değil, yarının sorunlarının fark edilmesi bakımından da önemlidir.

Günümüz Türkiye' sinde kadın çalışanın sorunu, yasalarla kendisine bazı haklar tanınmasından ibaret değildir. Kadınlarımızın yasalarla kendilerine tanınan haklardan ne ölçüde yararlandıkları veya yararlanabildikleri konusu da en az bu hakların tanınmış olması kadar önemlidir. Bu nedenle kadınların toplumdaki konumlarına, mesleklerine ve çalışma yaşamına bakış açıları önem kazanmaktadır. Eğitim sektöründe kadın öğretmenlerin edilgen bir konumdan etkin bir konuma gelmeleri gerekir. Bu yönden gerekli politika ve stratejilerin oluşturulması; uygun personel politikalarının geliştirilip uygulanması yönünde gerekli düzenlemelerin yapılması zorunludur. Böylece, ayırımcı olmayan eğitim ve öğretimin geliştirilmesi, kadın ve erkeklerin kalıplaşmış imajlarının yayılmadığı eğitici ve sosyal bir ortamın oluşturulması ve okulların kız ve erkek çocukların eşit muamele gördükleri, tüm potansiyellerini gerçekleştirmeleri için teşvik edildikleri demokratik kurumlar haline

getirilmesinde eğitim yöneticilerine ve konuyla ilgili uzmanlara katkı sağlayabilecektir (United Nations Department of Public İnformation, 1996: 47. Paragraph 72 of the Beijing Platform).

Bu araştırma sonucu elde edilecek bulguların eğitim ve istihdamın uyumlu hale getirilmesinde, mesleğe yönlendirmede, öğretmen ve eğitim yöneticisi, deneticisi ve uzmanların yetiştirilmesi ve geliştirilmesiyle ilgili programların düzenlenmesinde ilgililere ve bu konu üzerinde çalışacak araştırmacılara ışık tutacağı beklenmektedir.

Araştırmanın Sayıltıları

Araştırmanın başlıca sayıltıları şunlardır:

1. Eğitim kurumlarında cinsiyete dayalı ayırımcılık konusunda önemli bilgiler, bu kurumlarda çalışanların görüşleri alınarak saptanabilir.

2. Araştırmada görüşlerine başvurulan öğretmenlerin yanıtları var olan durumu yansıtmaktadır.

Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma aşağıda belirtilen yönleri ile sınırlı tutulmuştur.

1. Araştırma 1996-1997 öğretim yılı 2. Dönem Bolu Merkez ortaöğretim düzeyi eğitim örgütleriyle,

2. Araştırma bulguları, bu araştırmada belirlenen araştırma evreniyle ve

3. Bu araştırmanın süre ve olanaklarıyla sınırlıdır.

Tanımlar

Cinsiyete dayalı ayrımcılık: Bir kişinin bir kadına, cinsiyetine dayalı olarak bir erkeğe davrandığı veya davranacağından daha olumsuz ya da daha az olumlu davranması (dolaysız ayrımcılık) ve/veya biçimsel olarak eşitlikçi gözüken davranış veya uygulamaların sonradan kadın üzerinde ayrımcı etkiler yaratması (dolaylı ayrımcılık) olarak tanımlanmıştır (Department of Economic Development, 1988: 3).

Cinsel istismar ve taciz: Saldırgan, utandıran, korkutup sindiren, gözdağı veren veya aşağılayıcı olan, istenmeyen veya davet edilmeyen herhangi bir cinsel davranıştır. Cinsel taciz açıktan veya dolaylı yapılabilir. Fiziksel veya sözel nitelik taşıyabilir. Dokunma, göz süzme, açık saçık fıkra anlatma, espri yapma, resim gösterme ve cinsiyetin bir çıkar sağlama aracı olarak kullanılması gibi davranışlar cinsel istismar ve taciz örnekleridir.

Din öğretimi liseleri (DÖL): Din Öğretimi Genel Müdürlüğü'ne bağlı olan okullar yerine kullanılmıştır.

Eğitim: İnsan davranışlarında istendik yönde değişiklik meydana getiren bir etkinlik veya süreçtir (Ertürk, 1979: 13; Mc Donald, 1973: 19).

Eğitim örgütü: Bu araştırmada ortaöğretim düzeyindeki genel ve meslek liseleri yerine kullanılmıştır.

Erkek teknik liseleri (ETL): Erkek Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü'ne bağlı olan okullar yerine kullanılmıştır.

Feminizm: Kadın ve erkeklerin eşitliği kuramına dayanan; ahlaksal, dinsel, toplumsal, siyasal, hukuksal ve eğitsel tüm insan haklarından kadınların da erkeklerle eşit ölçüde yararlanmalarını isteyen bir akımdır. Feminizmin ilgi odağı, kadınla erkek arasındaki toplumsal farklılık; bu farklılık olgusunun anlamı, nedenleri ve sonuçlarıdır (Arat, 1991: 12 -21).

Hizmet içi eğitim: Öğretmenlerin hizmetteki verim ve etkinliklerini arttırmak, mesleki bilgi ve becerileri ile öğretim ilke ve yöntemlerindeki anlayışlarını zenginleştirerek kişisel akademik veya uygulamalı eğitimlerini gerçekleştirmek amacıyla verilen eğitimdir (Adams, 1975: 37).

Kız teknik liseleri (KTL): Kız Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü'ne bağlı olan okullar yerine kullanılmıştır.

Ortaöğretim genel liseleri (OGL): Ortaöğretim Genel Müdürlüğü'ne bağlı olan okullar yerine kullanılmıştır.

Öğretmen: Liselerde eğitim ve öğretim işlevlerini gerçekleştiren kişi.

Ticaret ve turizm liseleri (TTL): Ticaret ve Turizm Öğretimi Genel Müdürlüğü'ne bağlı olan okullar yerine kullanılmıştır.

BÖLÜM II

KURAMSAL ÇERÇEVE ve İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde konuyla ilgili literatür taranarak kuramsal çerçeve oluşturulmuş ve uygun görülen araştırmalara yer verilmiştir.

Pek çok sorunun ve bu sorunların çözümüne ilişkin yaklaşımların odak noktasını ekonomik etmenler oluşturmaktadır. Ayrıca, ekonomik kuramların kadının konumunu ele alış biçimi de kadın - erkek eşitsizliklerinin temelini açıklamak bakımından önem taşımaktadır. Bu bağlamda, ücretli kadın işgücünün, işgücü piyasasında erkek işgücü ile ayrışmasını, cinsiyet temelinde ortaya çıkan eşitsizliklerin nedenini ve köklerini, eşitsizlikleri doğuran ve sürdüren etmenleri, bu eşitsizlikleri azaltabilecek veya ortadan kaldırabilecek yöntemleri ve politika değişikliklerini tanımlayan ve çözümlemeye çalışan çeşitli ekonomik yaklaşım ve kuramların geliştirildiği gözlenmektedir.

Ekonomik kuramlar, genel olarak iki grupta incelenir. Bunlardan birincisi; sorunu kapitalizm içinde ele alan ve çözümlerinin de kapitalizm içinde bulunabileceğini kabul eden görüştür. Bu grupta cinsiyet temelindeki eşitsizliklere bakış açısı birbirinden farklılaşan klasik, neo-klasik ve sosyal liberalizm olmak üzere üç tür liberal ekonomi kuramı yer alır. İkincisi ise, kapitalizm içinde sorunun çözümlenemeyeceğini ve eşitsizlikleri ortadan kaldırmanın farklı bir üretim tarzı çerçevesinde farklı bir toplumsal örgütlenme biçimi gerektirdiğini savunan sosyalist ve Marksist ekonomi kuramları bulunur (Arın, 1995: 170).

Ekonomik Kuramların Kadına Bakışı

Liberal Yaklaşım, kadının ekonomik konumunu, piyasa ilişkilerine hangi koşullar altında girdiğine bakarak tanımlamaya çalışır. Çözümlerinin ise yine kapitalizm içinde bulunabileceğini kabul eder.

Klasik Liberalizm: Bu kurama göre; bireyin piyasa ilişkileri sonucunda elde ettiği gelir, servet , beceri vs. onun verimlilik düzeyi tarafından belirlendiği kabul edilir. Verimlilik farkları ise, gelir ve servetin farklı olması sonucunu getirir. Bireyler rasyoneldir ve seçimlerinde özgürdür. Bu yaklaşıma göre; kadınların erkeklerden daha az ücret almaları, daha niteliksiz işlere girmeleri ve işten daha hızlı atılmalarının en önemli nedeni, kadınların verimliliklerinin erkeklere göre daha düşük olmasıdır. Kadınlar, isterlerse, verimliliklerini arttıracak yönde seçim yaparlar. Bu tür farklılıklar serbest rekabet koşulları altında zaman içinde azalma eğilimi gösterir (Arın,1995: 172). Bu yaklaşım çerçevesinde gelişen ***İkili Rol Kuramı***, kadının ailedeki rolü ile iş yaşamındaki rolünün aile kurumuna zarar vermeden nasıl bağdaştırılacağı sorununa yanıt arar. Buna göre, aile kurumunun mevcut yapısına ilişkin olarak geliştirilen çözüm önerileri kadının yükünü artırmaktadır. Kadının çalışması sadece aile bütçesine bir yardım olarak kabul edildiği ve kadın işteki yerini kendisi açısından ikinci planda gördüğü takdirde bu kuramın geçerliliğinin söz konusu olabileceği belirtilmektedir (Özdamar ve Diğer, 1996: 8). Klasik liberalizm, piyasa ilişkilerine girerken varolan eşitsizlikleri veri olarak almaktadır. Nedenlerini sorgulamadan ortaya çıkan sonuçlarını ise piyasanın ***normal*** işleyiş biçimlerinin yansıması olarak kabul etmektedir. Bu nedenle, klasik liberalizmin anti-feminist bir doğası olduğu kabul edilir (Arın,1995: 171).

Neo-klasik Liberal Ekonomi Kuramı: Bu kurama göre; eşitsizliklerin nedeni, bireylerin ekonomik etkinliklere katılırken başlangıçta sahip oldukları donanımların farklı olmasıdır. Bu farklılıklar bireylerin üretime katıldıklarında ne kadar verimliliğe sahip olacaklarını belirler. Neo- klasik ekonomi kuramı, işgücü piyasasının işleyişini işgücü talebi ve işgücü arzı kavramları etrafında inceler. Bu doğrultuda işveren, piyasada satılabilir mal ve hizmet üretebilmek için işgücü talep eder. İşgücüne ödenecek ücret, son birim işgücünün üretime kattığı değere, yani onun marjinal verimliliğine eşittir. İşgücü arzı ise, bireylerin mevcut ücret düzeyinde ne miktarda emek sunmak istedikleri, verecekleri kararla ortaya çıkar. Bireyler bu kararları verirken ***rasyonel bireyler*** olarak kararlarının kendilerine sağlayacağı yararları, yükleyeceği maliyetlerle karşılaştırırlar. Onların eğitim ve öğretim görme yönünden tercihleri ise ***Beşeri Sermaye Kuramı*** çerçevesinde geliştirilmiştir (Arın,1995:172 - 173). Bu kurama göre insanların eğitim, yetiştirme veya diğer etkinlikler aracılığı ile kendilerine yatırım yapmaları, yaşam boyu kazançlarını arttırarak gelecekteki gelirlerini yükseltme amacına dönüktür. A. Smith ve benzeri bazı ekonomistler, fiziki sermaye yatırımları ile insan sermayesi yatırımları arasında benzetme yaparak, fabrika veya diğer işletmelerin üretkenlik kapasitelerini arttıran yeni makinaların veya diğer fiziki sermaye mallarının satın alınmasında olduğu gibi, eğitimin de iş görenlerin üretkenlik kapasitesini arttırdığına işaret etmişlerdir (Woodhall, 1994 : 19). İnsan daha yüksek ücret almak için kendine yatırım yapmakta, kendini eğitmekte ; sonucunda da yüksek ücret almayı hak etmektedir. İnsan Sermayesi Kuramı' na göre kadın işgücünün niteliği ise, genel ve mesleki eğitim bakımından, erkeğinkinden daha düşüktür. Bu nedenle, kadın daha düşük ücretle çalışmak durumundadır. Kadın emeğinin zaman içinde nitelik olarak bir gelişme göstermesine karşın; kadın çalışanın

durumunda genelde bir iyileşme olmamasını açıklamada yetersiz kalması, bu kuramın en zayıf noktası olarak gösterilmektedir (Özdamar ve Diğer, 1996: 9).

İşgücü piyasasında denge, işverenlerin tercihleri ile çalışmak isteyenlerin tercihlerinin kesiştiği noktada ortaya çıkmaktadır. Herkes üretimdeki marjinal verimliliğine eşit ücret alacaktır ve marjinal verimliliği eşit olanlara eşit ücret ödenecektir. Bu kuramın ***eşit işe eşit ücret*** ilkesinin işlemediği ırk, cinsiyet, etnik grup ayırımına, bölgesel farklılıklara dayalı eşitsizliklerin varlığı çeşitli araştırmalarda ortaya konmuştur. Neo-klasik ekonomi kuramı , 1970' lerden itibaren kendi kuramsal çerçevesine uygun açıklamalar getirerek ***Neo- Klasik Ayırımcılık*** *(*Discrmination*)* ***Kuramı*** ortaya çıkmıştır. Bu kurama göre işverenlerin işe alırken ve ücret verirken farklı davranış ve tutumunu belirleyen etmen onun ***zevk ve tercihleri***dir. İşverenler işe alma kararlarını, karlarını en yüksek düzeye çıkarma amacına yönelik olarak, zevk ve tercihlerine göre verirler. Bu kurama göre, ayırımcılık yapmayan işverenler mevcut olduğu sürece piyasada ayırımcılığın etkisinin zaman içinde azalarak ortadan kalkması beklenmektedir. Eğer ayırımcılık sürüyorsa, bu, işverenlerin kadınları daha az verimli oldukları yolundaki inançların sürmesinden kaynaklanmaktadır (Arın,1995: 173- 174). İşveren açısından bakıldığında, kadın emeği, başka nedenlerle de düşük ücret almaktadır. Örneğin, kadın, doğum, çocuk bakımı gibi nedenlerle iş yaşamını kesintiye uğratır. Bu da iş başında öğrendiklerinin, deneyimlerinin unutulması demektir. Ayrıca, kadın emeği, kesintilere uğraması nedeniyle, işveren açısından güvenilir değildir (Özdamar ve Diğer,1996: 9).

On dokuzuncu yüzyılda gelişmeye başlayan ve günümüzde de etkili olan ***Klasik Liberal Feminizm***' in uğraşı alanı, yukarda açıklanan ekonomik liberalizm

çerçevesinde ele alınabilir. Kapitalizmin geliştiği Fransız Devriminden sonra, orta sınıf burjuva kadınlar, eşitlik, özgürlük, kardeşlik ilkelerinin kendileri için de geçerli olması gerektiğini savunmaya başladılar. Ancak, ***yasalar önünde eşitlik ilkesini getiren Fransız Devrimi'nden sonra bile*** kadınların eşit oy hakkı için 59 yıl mücadele etmeleri gerekti (Kışlalı, 1996 : 73). Klasik liberal feministlerin odak noktasını, ***kadınların aynen erkekler gibi rasyonel bireyler olduğu*** fikri oluşturdu. Yani, kadınların, en az erkekler kadar iyiyi kötüden ayırt edebilen, yaptığı seçimlerin faydasını ve maliyetini göz önüne alarak en iyi çözümü bulabilen bireyler olduğunu gösterme çabaları ortaya çıktı. Buna göre, eğer kadınlar erkekler gibi etkili olamıyorlar veya ekonomik etkinliklere onlar gibi katılamıyorlarsa, bunun nedeninin ***kadınların doğasından gelen eksiklikler*** değil, k***adınları zayıf, erdemsiz, beceriksiz kılan dini, kurumsal, hukuksal pratikler*** olduğu ileri sürüldü. Bu durumu aşmanın en geçerli yolu eğitimdir. Burada eğitim, işgücü becerisi kazandırmanın ötesinde, kadınların rasyonel bireyler olmasını sağlayacak araç olarak önemsenmiştir. Bunun yanı sıra kadınların toplumsal yaşama yasalarla sağlanan haklar bakımından eşit koşullarda katılımının sağlanması liberal feminizmin aynı ölçüde önem verdiği alanlardan biridir. ***Medeni haklar, özellikle gelir ve miras, boşanma, çocukların velayeti, mülkiyet, tasarruf hakkı, eğitim kurumları ve mesleğe girişte fırsat eşitliği, yasaların yapılmasında ve uygulanmasında kararlara katılma, yani seçme ve seçilme hakkıdır.*** Daha sonra ***eşit işe eşit ücret verilmesi*** ilkesinin yasalara girmesi konusuyla da ilgilenmişlerdir. Ayrıca, klasik liberal feminizmin, ayırımcılığa karşı mücadele ettiği, işe alma ve ücret ödemede aynı niteliklere sahip olanlara ayırımcılık yapılamayacağı ilkesinin yasalarda yer almasında önemli rol oynadığı görülür. Bu akımın diğer ilgi alanları işverenlerin ayırımcılık konusundaki zevk ve tercihlerinin yanlış ve temelsiz olduğunu kanıtlamaya çalışmak, bunun toplumsal

ilerlemede ciddi bir engel oluşturduğunu, kadınların gelişemediği ilerlemediği bir toplumun kendisinin de ilerlemeyeceği yönünde kamuoyunu bilinçlendirmek olarak sıralanabilir. Klasik liberal feminizm, ekonomik işleyişin yarattığı eşitsizlikleri kabul eden ve sorgulamayan, esas olarak ekonomik işleyişte hukuk kuralları çerçevesinde varolan eşitsizliklere karşı çıkan bir felsefeye sahiptir (Arın,1995: 175- 176).

Sosyal Liberalizm: Sosyal refah liberalizmi veya telafi edici liberalizm olarak da adlandırılan liberalizm türü ise, neo-klasik kuramın piyasaların işleyişinin kurumsal biçiminin rekabetçi olduğu görüşünün gerçeği yansıtmadığı , geçerli olmadığı görüşünden hareket eder. Bu yaklaşıma göre, ***bölünmüşlük*** kavramı, işgücü piyasalarının kuramsal işleyiş biçimini gerçeğe daha yakın tanımlar. ***Bölünmüş İşgücü Piyasaları Kuramları,*** bu saptamadan hareket edilerek geliştirilmiştir (Arın, 1995:176). Bu kuramlara göre, eşitsizlikleri azaltmaya ve ayırımcılığı yasaklamaya yönelik düzenlemelere, rekabet, eğitim ve öğretimi artırma çabalarına rağmen, gelir eşitsizlikleri sürmekte, verimlilik ve eğitim düzeyi aynı olsa bile ücret ve kazanç farklılıkları azalmamaktadır. Kadınlar ve erkekler formel olarak eşit haklarla rekabet edebilecek bir konuma getirilmiş olsalar bile, piyasanın fiilen kurumsal olarak işleyiş biçimleri çerçevesinde elde edilen sonuçlarda eşitlik sağlanamamıştır. Eşit işe eşit ücret verilmemesi, kadınların daha düşük konumlu işlerde çalıştırılması sonucu, kadınlar, daha çok ***kadın meslekleri*** sayılan - öğretmenlik, hemşirelik, sekreterlik gibi - mesleklerde yoğunlaşmakta, aynı işyerinde daha düşük statülü işleri yapmakta ve daha çok alt kademelerde yığılarak üst kademelere yükselememektedirler. Özellikle karar alma, yönetim, siyasi ve ekonomik alanlarda varlık gösterememekte ve bunun sonucunda kadın, toplumun ilerlemeye açık ve ilerlemelerin gerçekleştirildiği bütün alanlarda fiilen ancak ikinci sınıf bir konuma sahip olabilmektedir. Bu konumun sürekli

beslenmesiyle de kadınlar ***rekabet etmeyen*** veya ***edemeyen grup*** olarak kalmaktadır. Rekabet etmeyen grupların varolduğu durumda artık rekabetçi olmayan işgücü piyasaları vardır. Bu piyasalar rekabet edebilen ve edemeyen grupları ayrı ayrı barındırır. Bu durumda işgücü piyasaları ***bölünmüş, kademeleşmiş, hiyerarşikleşmiş*** piyasalardır. İşgücü piyasalarında ayırımcılık belli grupların belli piyasalara mahkum olmasından ortaya çıkar (Arın, 1995:177).

Bölünmüş işgücü piyasaları kuramlarının temelini oluşturan İngiliz iktisatçı John Stuart Mill'in (1806 - 1873) geliştirdiği ***rekabet etmeyen gruplar*** kavramına göre, sevimsiz işlerin rekabet altında telafi edici ücret farklılıkları doğurması gerekir. Halbuki gerçek yaşamda en zor, sevimsiz, yorucu işler başka bir seçeneği kalmamış insanlar tarafından çaresizlikten yapılan işlerdir. Bu şekilde çalışanlar en az ücrete, en kötü, en güvencesiz koşullara razı olarak çalışmak durumunda kalanlardır. Bu durumda olanlar, bu durumda olmayanlarla daha iyi çalışma koşulları için rekabet edemez ve r***ekabet edemeyen grupları*** oluştururlar. Böylece toplumda yapay tekeller oluşur ve toplumu tabakalaştıran bir sosyalizasyon süreci işlemeye başlar (Arın, 1995:178). Bir kez bu sürecin olumsuz koşullarına maruz kalan gruplar bu çarktan kolay kolay çıkamaz. Mill'e göre rekabet edemeyen grupların sorunları genel eğitim ve daha düşük doğum oranları ile hafifletilebilir (Serin, 1972: 11-12).

Temel öğelerini Mill' in bu tahlilinden alan Bölünmüş İşgücü Piyasaları Kuramları 1960'lardan itibaren gelişti. İkili piyasalar (birincil - ikincil , iç-dış) ; Üçlü piyasalar (çekirdek- periferi- düzensiz); tabakalaşmış piyasalar; kademeleşmiş piyasalar biçiminde yeni kavramlar ortaya çıktı. Bu grupta birincil piyasanın kararlı çalışma alışkanlıkları gerektirdiğine ve geliştirdiğine işaret edilir. Birincil piyasalarda

ücreti yüksek, ilerleme olanakları fazla , işsiz kalma olasılığı düşük, sosyal güvencesi yüksek, sendikal örgütlülüğü yüksek işler yer alır. İkincil piyasalarda ise, ücreti düşük, ilerleme olanakları sınırlı, işten atılma olasılığı yüksek, işsiz kalma olasılığı yüksek, düzensiz, sürekliliği daha az, part-time çalışılabilen , sosyal güvencesi düşük, sendikal örgütlülük derecesi düşük işler yer almaktadır (Özdamar ve Diğerleri,1996: 9 -10). Bu kuramlar sosyal reform akımının güçlü olduğu, yoksullukla savaş, gelir bölüşümünü iyileştirme gibi taleplerin yükseldiği dönemde ortaya çıkmıştır. Bu kuramlar, özellikle ekonomik açıdan güçsüz grupların ve bu doğrultuda kadınların durumunu güçlendirmeyi hedeflemiştir (Arın, 1995:180).

Bu bağlamda, genel olarak, alt kademe işgücü piyasasında yer alan kadınların aile ve çocuk bakımı sorumluluklarının, onların işgücü piyasasında rekabet etme gücünü azalttığı kabul edilir. Kadınların evlenme, doğum, çocuk bakımı, aile içinde hasta ve yaşlıların bakımı gibi nedenlerle, işgücü piyasasına girmeleri, girdikten sonra orada düzenli biçimde kalmaları, eğitim ve yeni beceriler elde etmek için sürekli çaba harcamaları olanaklı değildir. Temelini bu çerçeveden alan **sosyal liberal telafi edici feminizme** göre, kadınların eşitsiz konumunu yaratan eşitsizlikleri azaltmanın veya önlemenin yolu, bir yandan ***kadınların ilerlemelerinin önündeki yasal ve sosyo-ekonomik engelleri*** ortadan kaldırmaya çalışmak , diğer yandan da kadınların bugünkü konumda olmalarına yol açan, çok uzun geçmişi olan adaletsizlikleri, toplum olarak bazı politikalar aracılığıyla ***telafi ve tazmin*** etmektir. Birincisini sağlamak için sadece yasal eşitlik değil, bu yasal hakların kullanılmasını olanaklı kılacak **fırsat eşitliği politikaları** uygulamak gerekir. İkincisini sağlayabilmek için ise, geçmişten beri süregelen negatif ayırımcılık ortadan kalkıncaya kadar, bunun yarattığı olumsuzlukları telafi etmeğe yönelik **pozitif ayırımcılık politikaları** uygulamaktır.

Bunlara ek olarak uygulanması gereken bir diğer politika da cinsiyetçi rol dağılımının kültürel ve ideolojik biçimlendirmeyi değiştirecek **kültür ve eğitim politikalarıdır** (Arın, 1995:179).

Fırsat eşitliği bakımından bu yaklaşımın en çok önem verdiği alanların başında eğitim gelmektedir. Eğitim bir insan hakkıdır. Eşitlik, kalkınma ve barış hedeflerine ulaşılması için gerekli bir araçtır. Ayırımcı olmayan eğitim hem kız, hem de erkek çocukları için yararlıdır. Böylece kadınla erkek arasında daha eşit ilişkiler kurulmasına katkıda bulunur. Eğer daha çok kadın değişimin gerçekleştiricisi olacaksa, eğitimin kazandırdığı niteliklerin kadınlar için de ulaşılabilir ve kazanılabilir olması gereklidir. Kadının okur yazar olması, aile içinde sağlık , beslenme ve eğitimi geliştirmenin ve kadınları toplumdaki karar alma süreçlerine katılması için güçlendirmenin en önemli anahtarıdır. Kız çocuklarının ve kadınların resmi ve resmi olmayan eğitim ve öğrenimlerine yatırım yapmanın, olağanüstü yüksek sosyal ve ekonomik kazancı yanı sıra, sürdürebilir kalkınmayı hem sürekli hem de sürdürebilir ekonomik büyümeyi başarmanın en iyi araçlarından biri olduğu kanıtlanmıştır (United Nations Department of Public Information, 1996: 47 paragraph 69 of the Beijing Platform).

Bu yaklaşımın en belirgin özelliği, telafi edici ve kadınlar lehine pozitif nitelik taşıyan uygulamalardır. Pozitif ayırımcılığın bir örneği, özellikle kadınların az varoldukları alanlara girebilmeleri için kota koymaktır. Kotalar belli meslekler, eğitim kurumları, kurumlar, iş kademeleri vs. için konabilir. Ancak, pozitif ayırımcılık kadınların ev işi yüklerinden dolayı ortaya çıkan gelir düşüklüklerini telafi edici gelir transferleri, ekonomik dalgalanmalar sırasında gelirsiz kalma ihtimalini azaltmak için işsizlik sigortası koşullarının uygun hale getirilmesi , tam istihdam politikaları, sosyal

güvenlik gibi uygulamaların da yer aldığı geniş bir alanı kapsamaktadır (Arın, 1995:180).

Herhangi bir yaklaşımı sosyal liberal veya sosyal liberal feminist kılan ayırıcı özellik, piyasaların aksak işlediği noktasından hareket ederek, aksaklıkların çıkardığı olumsuz sonuçları, sosyal politikalar aracılığıyla, etkilerini hafifletmeğe çalışmaktır.

Marksist ve Sosyalist Yaklaşım, Marksist yaklaşımda toplumun işleyişini belirleyen temel etmen maddi üretim ilişkileridir. Siyaset, ideoloji, kültür ilişkileri üretim ilişkileri tarafından belirlenir. Bu yaklaşıma göre işgücü piyasalarının işleyişi sadece birtakım işleyiş aksaklıkları ve kuramsal bozukluklar değildir. Bu nedenle genel toplumsal ilişkiler bağlamında bütüncül olarak ele almak gerekir. Marksist kurama göre kapitalist sistemde kadınlar, gizli ***yedek işgücü ordusu***' nu oluşturur. Çünkü kadınların işten çıkarılmaları, ataerkil aile yapısı içinde, ailenin koruyucu rolü nedeniyle, fazla tepkiye neden olmaz. Kadın işgücünün ucuz ve denetlenebilir olması kapitalizmin, sistemi kontrol altında tutabilmesi için, aile kurumunu koruma istediğinden kaynaklanmaktadır (Özdamar ve Diğerleri,1996: 10). Marksist kuramda en çok tartışılan konulardan biri de ***emek gücünün yeniden üretimi yoluyla kadın emeğinin ezilmeye mi yoksa sömürülmeye mi maruz kaldığı, yani kadın emeğinin evde artık değer üretip üretmediği, sermaye ile dolaysız bir ilişkisi olup olmadığıdır*** (Arın, 1995: 181). Marksist kuram içinde bu konuda farklı yaklaşımlar vardır. Bu yaklaşımlardan biri; kadının evde harcadığı emeğinin dolaylı da olsa artık değer yarattığı, sömürüldüğü yolundadır: Ev emeği mübadele değeri yaratmayan, dolayısıyla değersiz kabul edilen bir emektir ve ancak boğaz tokluğuna, kapitalizmin ihtiyaç duyduğu emek gücünü doğurma ve bakım yoluyla yeniden üretir. Oysaki,

emek gücü kullanım değerleri üretme yerine, piyasalardan satın alınan metalar aracılığı ile üretilmeye kalkılsa, emek gücünün yeniden üretim maliyetleri çok daha yüksek olurdu. Uygulamada ise, ev emeği yoluyla, emek gücünün yeniden üretimine esas olarak, aile içinde harcanan emeğin üzerine yıkılmakta ve kadın emeği aracılığıyla gayet ucuza getirilmektedir. Kısacası, piyasada oluşan ücretler çok ucuza gelen kadın emeği aracılığıyla, genel mübadele ilişkileri içinde yeniden üretilecek emek gücü değerinden, daha düşük bir düzeyde oluşmaktadır. Bu da artık değeri yükseltmekte ve ev emeği de ücretlerin düşük düzeyde oluşması nedeniyle, sömürüye uğramaktadır (Arın, 1995: 182).

Marksist feminizmi sosyalist feminizmden ayıran temel farklılık, üretim ilişkilerinin temel belirleyici olma konusundadır. Sosyalist feminizm, ekonomik ilişkilerde ifade edilen ***sınıf ilişkileri kadar ataerkil ilişkilerin ve bundan türeyen ideolojik biçimlendirme ve pratiklerin de önem taşıdığını ileri*** sürer. Sosyalist feminizm, kapitalizmin ataerkil ilişkileri geçmişten devraldığını ve ataerkil ideolojiyi yeniden üreterek kadınları ezdiğini savunmaktadır. Kadının ev emeğinin sömürüldüğü görüşüne sıcak bakmamaktadır (Arın, 1995: 180- 183). Kadınların kurtuluşunu, özgürlüğe kavuşmalarını, özel mülkiyetin kalkması koşuluna bağlar (Arat, 1991: 6).

Marksist ve sosyalist kurama göre; kapitalist ilişkiler çerçevesinde kalarak eşitsizliği azaltma politikaları, yani telafi edici sosyal liberalizmin önerilerinin başarılı olması önemli olmakla beraber yetersiz ve uygulamaların kalıcı olmaması ihtimali yüksektir. Cinsiyet temelinde veya başka temellerde ayırımcılık kapitalizm varoldukça sürecektir. Belli bir miktar telafi edilse bile tümüyle ortadan kalkmayacaktır (Arın, 1995: 184). Kapitalizm kadın erkek eşitsizliği yönündeki ilişkileri devralmasa bile bu

eşitsizlikleri kendisi yaratacaktır. Bu tür ayırımlar bir kez yaratıldığında, ekonomik, siyasi, hukuki, ideolojik, kültürel süreçlerle beslenir ve kendi kendini besleyen süreçlerle sürer gider (Arın, 1995: 182- 183).

Bu yaklaşıma göre, telafi edici politikalar soruna ancak sınırlı çözümler getirebilir. Çünkü emek gücünün yeniden üretim maliyetlerinin önemli bir kısmı toplumsal politikalar aracılığı ile ailelerin üzerinden alınsa, toplum bu yükü üstlense bile (iş yerlerinde parasız kreş gibi) bu, sınırlı kalmaya mahkumdur. Çocukların, yaşlıların bakımı, hamilelik, doğum, eğitim ve tüm ev işlerinin toplumsallaşması maliyetleri çok arttırır. Emek gücünün yeniden üretim maliyetleri toplumsallaşsa bile, yani sosyal refah devleti genişlese bile kapitalizmde krizler olduğu sürece bu uygulamadan geriye dönme zorunluluğu ortaya çıkabilir (Arın, 1995: 183).

Kapitalizmde emek gücünün yeniden üretimi ev ve ailedir. Aile, kapitalizmde ekonomik ilişkilerin belirleyici bir boyutu olarak görülmektedir. Bu nedenle cinsiyete dayalı eşitsizlikler bir üretim tarzı olarak kapitalizmdeki üretim ilişkileri çerçevesinde ele alınmalıdır.

Türkiye'de Kadın İşgücü ve Sorun Alanları

Dünyanın pek çok yerinde, özellikle gelişmiş ülkelerde, biçimsel olarak her ne kadar erkek kadın eşitliği sağlanmış gözükse de kadınlar, erkeklere göre hala şu sorunlarla daha çok karşı karşıyadır.

**Eşit olmayan çalışma standartları*
**Eşit olmayan eğitim fırsatları*

eşitsizlikleri kendisi yaratacaktır. Bu tür ayırımlar bir kez yaratıldığında, ekonomik, siyasi, hukuki, ideolojik, kültürel süreçlerle beslenir ve kendi kendini besleyen süreçlerle sürer gider (Arın, 1995: 182- 183).

Bu yaklaşıma göre, telafi edici politikalar soruna ancak sınırlı çözümler getirebilir. Çünkü emek gücünün yeniden üretim maliyetlerinin önemli bir kısmı toplumsal politikalar aracılığı ile ailelerin üzerinden alınsa, toplum bu yükü üstlense bile (iş yerlerinde parasız kreş gibi) bu, sınırlı kalmaya mahkumdur. Çocukların, yaşlıların bakımı, hamilelik, doğum, eğitim ve tüm ev işlerinin toplumsallaşması maliyetleri çok arttırır. Emek gücünün yeniden üretim maliyetleri toplumsallaşsa bile, yani sosyal refah devleti genişlese bile kapitalizmde krizler olduğu sürece bu uygulamadan geriye dönme zorunluluğu ortaya çıkabilir (Arın, 1995: 183).

Kapitalizmde emek gücünün yeniden üretimi ev ve ailedir. Aile, kapitalizmde ekonomik ilişkilerin belirleyici bir boyutu olarak görülmektedir. Bu nedenle cinsiyete dayalı eşitsizlikler bir üretim tarzı olarak kapitalizmdeki üretim ilişkileri çerçevesinde ele alınmalıdır.

Türkiye'de Kadın İşgücü ve Sorun Alanları

Dünyanın pek çok yerinde, özellikle gelişmiş ülkelerde, biçimsel olarak her ne kadar erkek kadın eşitliği sağlanmış gözükse de kadınlar, erkeklere göre hala şu sorunlarla daha çok karşı karşıyadır.

***Eşit olmayan çalışma standartları**
***Eşit olmayan eğitim fırsatları**

**Eşit işe eşit ücretin sağlanamaması*
**Eşitsiz üretim kaynaklarını kullanım hakkı*
**Meslekteki cinsiyet ayrımcılığı, bazı ekonomik sektörlerde ve mesleklerde yığılma*
**Ekonomik alandaki kararlara eşitsiz katılım*
**Eşit olmayan yükselme (terfi) olasılığı*
**Eşit olmayan istihdam koşulları (ILO, 1996: 10).*

Dünyada 1970'den bu yana kadının işgücü içerisindeki payı artmaktadır. Aynı zamanda dünyanın hemen her yerinde ev dışında çalışan kadınların sayısı da sürekli artmaktadır. Kadınlar ve erkeklerin çalıştıkları işlerin özellikleri farklıdır: Çalışılan toplam saat, işin niteliği, alınan ücret , işe başlama yaşı ve çalışma yerinde domestik hizmetlerin yürütülmesi açısından kadınlarla erkekler arasında belirgin farklılıklar vardır. Kadınların ürettikleri ve kazandıkları arasındaki büyük farkın yanı sıra iş ve ücret ayırımcılığı dünyanın her yanında süregelmektedir. Ayrıca kadınların eğitime ve sermayeye ulaşma olanakları daha azdır. Kadınların yaptığı işler çoğunlukla kayıtlara geçmemekte ve değerlendirmede yeterince ya da hiç dikkate alınmamaktadır. Ekonomik krizleri atlatmak ve gelişmekte olan bölgelerde yatırımları teşvik etmeye yönelik ulusal ve uluslararası programlarda kadın konuları büyük ölçüde ihmal dilmiştir (BM, 1992: 81). Bu çerçevede Türkiye' de kadın işgücü ve çalışma yaşamına ilişkin sorunlara yer verilmiştir.

Türkiye'de işgücü piyasası bölünmüş bir yapıya sahiptir. İşgücünün önemli bir bölümü kırsal alanda bulunması ve tarım sektöründe istihdam edilmesi, kısal ve kentsel alanlarda birbirinden oldukça farklı işgücü piyasalarının oluşmasına neden olmaktadır. Bunun yanı sıra küçük / büyük, modern / geleneksel işletme, formal / informal gibi ayırımlar da işgücü piyasasında farklı dinamikleri ortaya çıkarmaktadır.

Kentsel alanda işgücü piyasası, başlıca iki bölüme ayrılmaktadır. Bunlardan birincisi; özel sektöre ait büyük / orta / küçük işletmelerde genellikle sigortalı kısmen de sendika ve toplu sözleşme düzeni içinde çalışanlarla kamu kesiminde çalışanların oluşturduğu formal sektördür. İkinci grup ise genellikle kayıt dışı, sigortasız işçilerin çalıştığı küçük işletmelerden ev veya ev dışında faaliyette bulunan aile işletmeleri, sabit veya seyyar bireysel işlerden ve benzeri yapılardan oluşan informal sektördür. Çalışanların büyük çoğunluğunun sosyal güvenceden yoksun olan bu sektör, önemli istihdam düzeyine sahiptir.

Kırsal alanların ekonomik ve sosyal yapısına bağlı olarak kırsal işgücü piyasasında ücretsiz aile işçisi olarak istihdam edilenler en büyük kesimi oluşturmaktadır. Bunların %70' i kadındır. Kırsal işgücü piyasasının önemli bir özelliği, vasıfsız ve düşük vasıflı iş gücünün bu kesim içinde yaygınlığı ve ücretli çalışanların da çok düşük bir gelire sahip olmasıdır. Hızlı nüfus artışı ve kırdan kente olan göç nedeniyle kırsal işgücünün bu özellikleri kentsel işgücü piyasalarına belli ölçülerde yansımaktadır (DPT, 1994: 32).

Fabrika ve küçük işlemelerde ücretli olarak, aile işletmelerinde çalışarak, evde iş yaparak veya girişimci olarak kadınlar özellikle bu tür emek yoğun işletmelerde çalışmaktadırlar. Tüm dünyada izlenen bu eğilim Türkiye' de de gözlenmektedir ve ülkenin dünya pazarlarına ulaştığı sektör olan dokuma ve özellikle konfeksiyon sektörlerinde ağırlıklı olarak kadınlar çalışmaktadır (Eraydın ve Erendil, 1996 : 60)

Dünyada daha çok kadınların yüz yüze olduğu sorunlar Türkiye'de, piyasaların aksak işleyen yapısı içinde, kadın işgücü için daha yoğun biçimde yaşanmaktadır. Türkiye'de uzun yıllardır işgücü arzı talebinden çok daha yüksektir. Bu nedenle ***kadınların iş bulmada olanakları sınırlı ve kısıtlıdır.*** Her iki cins için iş bulmada zorluklar söz konusudur. Ancak iş piyasaları ve aile ile ilgili birtakım özgül nedenler ve kültürel sosyal sınırlamalar iş bulmayı kadınlar için daha da zorlaştırmaktadır. İşgücü Piyasası, İstihdam ve İşsizlik Özel ihtisas Komisyonu Raporu'nda (1994): Erkeklerin hane halkı reisi ve ailenin esas geçindiricileri olarak kabul edilmeleri ve bu doğrultuda toplumun onlar üzerine oluşturduğu sosyal ve ekonomik baskı, erkekler arasında uzun vadeli işsizliği artırmaktadır. Bu bağlamda kadınlar iş piyasasından kolaylıkla evine çekilebilen işgücü gruplarıdır. (DPT, 1994: 13). Türkiye'nin dünyaya göre bu konudaki en aykırı özelliği kadınların işgücüne katılma oranlarının özelikle kentlerde çok düşük ve azalıyor olmasıdır. Bunun nedenleri, Kadın Alt Komisyonu Raporun' da (1994: 10) ***iç göç, kentleşme, tarımsal faaliyetlerden çekilme ve artan okullaşma*** olarak belirtilmektedir. Tarımsal etkinliği azalan kadın nüfusun başka sektörlerde istihdam olanağı bulamayışı veya mevcut olanaklar için yeterli donanıma sahip olamayışı bu nüfusun işgücüne katılımını azaltmaktadır.

Kadın işgücü, tarım hariç, diğer sektörlerde çok düşük oranlarla temsil edilmektedir. Bu durum kadınlar için eşit olmayan istihdam koşullarından kaynaklanmaktadır. Hanehalkı İşgücü Anketi Ekim 1995 sonuçlarına göre; istihdam edilen kadınların % 74.8'i, erkeklerin ise % 36.1'i tarım sektöründe çalışmaktadır. Bu sektörde istihdam edilen kadınların % 88.3'ü ücretsiz aile işçisi durumundadır. Tarım dışı sektörlerde kadın istihdamının payı sanayi % 8.4 ve hizmetlerde %16.8'dir.

Erkeklerin ise sırasıyla % 17.8 ve % 46.1' dir. Tarım dışı sektörlerde istihdam edilen kadınların % 88.3' ü ücretlidir (DİE, 1996: 38).

Hizmetler sektöründe kadın istihdamının yapısında yaşanan gelişim ve dönüşümler dikkate alındığında, bu sektörün bugün olduğu kadar gelecekte kadınlar için sanayiden daha geniş olanaklar sunabilecek bir sektör olduğu söylenebilir. Özellikle topluma yönelik hizmetler, sosyal ve personel hizmetleri gibi dallarda bankacılık, sigortacılık, ticaret ve satışa yönelik alanlarda bir gelişme gözlenmektedir (DPT,1994: 14).

Sanayi iş kollarından bir kısmında koruyucu yasalardan dolayı kadın işgücü istihdamı engellenirken bir kısım işler de sosyal nedenlerle kadınlara kapalı kalmaktadır. Kadın emeğinin **ucuz emek** oluşu nedeniyle, tekstil, hazır giyim, gıda ve tütün gibi emek yoğun sanayi dalları için kadınlar tercih edilen işgücü durumunda görünürken bu durum onların düşük ücretle çalışmalarına ortam hazırlamaktadır.

Meslek gruplarına göre incelendiğinde, toplumda saygınlığı olan , ilmi ve teknik elemanlar ve serbest meslek sahipleri grubunda çalışan toplam işgücü içinde kadın işgücü oranı % 30' dur. İdari personel olarak ve benzeri işlerde çalışanların oranı % 31' dir. Çalışan işgücü içinde yer alan kadınların meslek gruplarına göre kendi aralarındaki dağılımları, onların yüksek statülü işlerde çok nadir bulunduklarını kanıtlar niteliktedir. 1992' de toplam kadın işgücünün % 5.3' ü İlmi ve teknik elemanlar, serbest meslek sahipleri ve bunlarla ilgili meslek grubunda yer almaktadır. Bu oranın çok düşük olması tarım sektöründe çalışan çok sayıda niteliksiz kadın işgücünün varlığından kaynaklanmaktadır. Bu faktörün etkisinin kentlerde çalışan

kadın işgücü içinde % 20' lik bir oranla kısmen azaldığı gözlenmektedir. Müteşebbisler, direktörler ve üst kademe yöneticileri meslek grubundaki kadınların Türkiye genelinde toplam çalışan kadınlara oranı kırsal alan için % 0.3 iken, kentler için % 1.2' dir (DPT, 1994: 14- 36).

İstihdam edilen kadın ve erkek arasında bir başka belirgin fark işteki durumdan kaynaklanmaktadır. Türkiye'de kadın işgücü işteki durumlarına göre gruplandırıldığında, 1995' de kadınların sadece % 23.7' si ve erkeklerin % 45.4' ü ücret ve maaş karşılığı çalışmaktadır. İşveren / kendi hesabına çalışanların oranı kadınlarda % 8.8 iken, erkeklerde % 40.7' ye yükselmektedir. Kadın istihdamında % 67.5 olan ücretsiz aile işçisi oranı ise erkek istihdamında % 13.9' a düşmektedir (DİE, 1996: 38).

Yapılan araştırmalarda, kadınlar, ya sadece geleneksel iş kollarında düşük ücretli işler bulabilmekte ya da işe alınmasında büyük farklılıklar olmaktadır. Ayrıca erkeklerin bazı iş kollarını kaparak orada ***eski dostlar ağı (old boys network)*** kurarak kadınları aralarına almak istemedikleri belirtilmektedir (Mutaf-Tulun, Mardin, Pervizat , 1996: 34)

İşgücünün niteliksel yapısının önemli göstergelerinden biri eğitim düzeyidir. Türkiye'de işgücünün eğitim, yetiştirme ve beceri düzeyinin düşüklüğü dolayısıyla niteliğinin düşüklüğü istihdam ve işsizlik konusunda önemli sorunlardan birini oluşturmaktadır. Günümüzde üretim süreçlerinde yeni teknolojilerin kullanımı, işgücünün eğitimi ve nitelik düzeyi sorununu gündeme getirmektedir. İşgücünün nitelik düzeyi, teknolojinin üretim süreçlerinde her geçen gün artan önemine bağlı

olarak ekonominin iç dinamiğinin arttırılmasında ve ekonomilerin yeniden yapılandırma çabalarında çok büyük değer taşımaktadır (DPT, 1994: 14).

Kadın ve erkek işgücünün eğitim düzeyleri arasındaki fark son yıllarda azaldığı gözlenmektedir. Kadınlar hala okuma yazma bilmeyen işgücünün % 63' ünü, yani 2/ 3'sini oluşturmaktadırlar. Bu yüksek oran, kadın işgücünün ağırlıklı olarak % 72' sinin tarımsal faaliyetlerde çalışmasından ve bu grubun ancak % 5' inin ilkokul üstü eğitime sahip olmasından kaynaklanmaktadır. Kentlerde ise aktif kadın işgücünün % 52' si ilkokul sonrası eğitim görmüştür. Eğitim kadınların istihdamı açısından önemli bir faktör olma durumundadır. 1992' de kentlerde yaşayan kadınların iş gücüne katılım oranlarının ilkokul mezunları için % 11.4 ; ortaokul ve dengi mezunları için % 12; lise ve dengi mezunları için % 40 ve üniversite için % 83 olması bunun en somut göstergesidir. Sadece mezun olunan okul değil, okul vasıtasıyla elde edilen bilgi ve beceri meslekte istihdamda belirleyici bir faktör olmaktadır (DPT, 1994: 11-15).

Geleneksel yaklaşımlar, erken evlilikler ve gebelikler, yetersiz ve cinsiyet konusunda önyargılı öğretim ve eğitim malzemeleri, cinsel taciz ve okul araçlarının fiziksel ya da başka açıdan elde edilebilir olmayışı ya da yetersiz olması yüzünden, kız çocuklarının eğitime ulaşabilirliğinde ayırımcılık dünyanın çoğu bölgelerinde görüldüğü gibi Türkiye'de de devam etmektedir. Kız çocuklar çok erken yaşlardan itibaren ağır ev işini üstlenirler. Kız çocukların ve genç kızların hem eğitimsel hem de ev işlerine ait sorumlulukları birlikte taşıması beklenir. Bu da sıklıkla onların okulda başarılı olmamalarına, eğitim sisteminden erken ayrılmalarına neden olmaktadır. Bu durum ise kadınların yaşamını ömür boyu etkileyen sonuçlar doğurmaktadır. (United

Nations Department of Public Information, 1996: 47. Paragraph 71 of the Beijing Platform).

Türkiye' de DPT Kadın ve Eğitim Çalışma Gurubu Raporu' nda (1994: 5-6) kadın eğitimine yönelik sorun alanları özetle aşağıdaki şekilde belirlenmiştir.

- Kadınlarda okumaz yazmazlık hala ciddi boyutlardadır. Altı ve daha yukarı yaşlardaki erkekler arasında % 11.2 olan okuma- yazma bilmeyenlerin oranı, kadınlarda % 28.0' e ulaşmaktadır.

- Eğitimin her düzeyinde kız öğrenci katılımı erkek öğrencilerin gerisinde kalmakta , bu açık , düzey yükselişine koşut olarak büyümektedir.

- Kızların eğitimden yararlanmasında kır kent farkı ciddiyetini korumaktadır.

- Yüksek öğretimde kızlar geleneksel kadın mesleği - sağlık hizmetleri, eğitim, sosyal hizmetler gibi - olarak bilinen alanlar dışında hala azınlık gurubu oluşturmaktadır.

- Mesleki ve Teknik öğretimdeki kızların öğrencilerin oranı, 1992 - 1993 öğretim yılında, Kız Teknik Öğretim Okullarında % 98.8 Ticaret ve Turizm Öğretimi Okullarında % 51.2 ve Din Öğretimi Okullarında % 30.3 toplandığı görülmektedir.

- 1975 yılından itibaren erkek ve kız teknik okullarına karşı cinsten öğrenci alınmasına karşılık, bu okulların programları cinsiyet rollerine yönelik olduğu için, daha çok erkek mesleği olarak bilinen mesleklere yönelik Erkek Teknik Öğretim Okullarında öğrencilerin % 92.1' i erkektir. Kadın mesleklerine yönelen Kız Teknik Öğretim Okullarında öğrencilerin % 98.9' u kızdır.

• Yaygın eğitim kurumlarında kadın oranının yüksekliği, Halk Eğitim Merkezleri' nde ev kadınlığı görevlerine veya ek gelir getirici becerilere yönelik kurslara katılımından kaynaklanmaktadır. Genellikle meslek eğitimi uygulayan özel kurslarda 227.789 kursiyerin % 77.3' ü; Çıraklık Eğitim Merkezleri'nde 190.598 kursiyerin % 98.8' i erkektir. Bu da yaygın eğitimin meslek eğitimi olanaklarından kadınların erkeklerle eşit olarak yararlanmadığını göstermektedir.

• Eğitimin maliyetlerinden kaynaklanan kısıtlamalar da kızlar için daha ağır sonuçlar doğurmaktadır. 1992 - 1993 öğretim yılında MEB ortaöğretim kurumlarında burslu okuyan öğrencilerin % 26.1' i ve ortaöğretim yurtlarından yararlanan öğrencilerin % 20.1' i kızdır.

• Erkek mesleği olarak bilinen mesleklere yönelik olarak erkek teknik öğretiminde kızların katılımı % 7.9 olmasına karşın, tümüyle erkeklere özgü dinsel mesleklere yönelik din öğretimi okullarında % 27.5' e ulaşan kız öğrenci oranı, bu okulların kuruluş amacını aştığını ve dinsel kökenli eğitimin özellikle kız öğrenciler için de bir seçenek olarak görülmeye başlandığını, göstermektedir.

Genç kadınlar arasında yüksek olan işgücüne katılım oranları sonraki yaş gruplarında hızla düşmektedir. Kentsel istatistikler, kadın işgücünün çok genç yaşlarda çalışma yaşamından çekilişinin çarpıcı göstergeleridir. Kentlerde çalışan kadınların büyük kısmının en verimli olabilecekleri dönemde çalışma yaşamının dışında kalmaları, kadınların üretken emeklerinin onlar için hiçbir somut getirisi olmayan ev işleriyle sınırlı kalması sonucunu doğurmaktadır (Ecevit, 1992: 16).

Henüz işçi sendikaları ve çeşitli meslek odaları kadın - erkek eşitliği konusunda duyarlı değildir. Türkiye' deki sendikalı işçilerin % 15 kadındır. Sendikal eğitim ve sendikal yönetimde kadınlara bir yer ayrılmadığı gibi sendikaların gelecekle ilgili programlarında kadın üyelere yönelik bir öncelik belirlenmemiştir . Toplu sözleşmelerle getirilen haklar açısından cinsiyet ayırımı yapılmamakla birlikte, işlerin gruplandırılması, yükselme olanakları ve işten çıkarmalar gibi konularda bu ayırımın yapılıp yapılmadığı henüz sendikaların gündemine girmemiştir(Koray, 1992: 105-111).

DPT İstihdam ve Kadın Çalışma Gurubu Raporu'nda (1994: 14 -19) kadın iş gücüne yönelik sorun alanları, özetle şu şekilde belirtilmiştir. Kadınların iş bulma olanakları sınırlı ve kısıtlıdır. Kadın işgücü, tarım hariç, diğer sektörlerde çok düşük oranda temsil edilmektedir. Kadınlar daha çok geleneksel iş ve mesleklerde yoğunlaşmakta, düşük statülü işlerde istihdam edilmektedirler. Kadınların eğitim düzeyi, almış oldukları eğitimin niteliği düşüktür. Sosyal güvenlik kapsamı dışında çalışan ve yasal engeller yüzünden yararlanamayan çok sayıda kadın vardır. Kadın işgücünün önemli bir kısmı informal sektörde istihdam edilmektedir. Örneğin, evde çalışma, **görünmez** bir iş türüdür. İstatistiklerde ve milli gelir hesaplarında yer almaz ve toplum tarafından **gerçek** ve **geçerli** bir istihdam biçimi olarak değerlendirilmez. Kadınları koruyucu yasa hükümleri, yeri geldiğinde kadınları işe almamak, işte yükseltmemek, hakları olan ücreti ödememek ve işten çıkarmak için işverenlerce kullanılabilmekte ve gereğince uygulanmamaktadır. Toplumun yeniden üretiminin bir parçası olan çocuk bakımı ve sosyalizasyonu ağırlıklı olarak kadının üzerindedir. Ailede bakıma muhtaç özürlü ve hastalarla yaşlı üyelerin bakımı için de aynı durum söz konusudur. Bu durum kadının çalışma yaşamını son derece zorlaştırmakta ve onun

hareketliliğini kısıtlamaktadır. Ataerkil toplum yapısı, kadına yönelik normlar ve bazı değer yargıları çoğu zaman kadınların istihdamını olumsuz yönde etkilemektedir. İşgücüne katılımı betimleyen kavram ve kategoriler de bugünkü işgücü piyasalarında yetersiz kalmaktadır. Kadın işgücüne yönelik diğer bir sorun alanı ise meslek seçimi ve çalışma yaşamında cinsiyete dayalı ayırımcılıktır.

Cinsiyete Dayalı Ayırımcılık

Cinsiyete dayalı ayırımcılık: Bir kişinin bir kadına, cinsiyetine dayalı olarak bir erkeğe davrandığı veya davranacağından daha olumsuz ya da daha az olumlu davranması ***dolaysız ayırımcılık*** olarak tanımlanmaktadır. Biçimsel olarak eşitlikçi gözüken davranış veya uygulamaların sonradan kadın üzerinde ayırımcı etkiler yaratması ise ***dolaylı ayırımcılık*** olarak tanımlanmıştır. Dolaysız ayırımcılık örnekleri sıklıkla çeşitli kuruluşlarda işe eleman alımında ve yükselme sürecinde gözlenmektedir. Örneğin, kadın çalışanların belli pozisyonlarda çalıştırılmak üzere hiç bir şekilde işe alınmamaları, terfi ettirilmemeleri oldukça sık rastlanan olgulardır. Cinsiyete dayalı dolaylı ayırımcılık, bir kişinin, kendisinden herhangi bir şey isteyen bir kadına, istenen şeyi vermeyi belli bir koşula bağlaması durumunda da ortaya çıkabilmektedir. Eğer söz konusu koşul hem erkek, hem de kadınlara uygulanıyor veya uygulanacaksa; yerine getirilebilecek kadınların oranı erkeklere nazaran daha küçükse; yerine getirememek kadının zararına ise ve öne süren kişi , koşulu, uyguladığı kişilerin cinsiyetinden bağımsız olarak savunamıyorsa, o ortamda dolaylı ayırımcılığın varlığından söz edilmektedir. Söz konusu şartın işin yapılabilmesi için gerekli bir şart olduğunun savunulabileceği durumlarda cinsiyete dayalı dolaylı ayırımcılıktan söz edilemez (Department of Economic Development, 1988: 3-4)

Toplumbilimde teorik çözümlemenin en başta geleni, ***toplumsallaşma (socialization- sosyalizasyon) teorisidir***. Bu kuram, bireylerin çocukluktan ergin bir insan haline gelinceye kadar hangi etkenlerle kişilik kazandıklarını ortaya koymaya çalışır. Yani biyolojik anlamda bir yaratık nasıl toplumsal anlamda bir birey haline geliyor? Bu kuramın irdelemeye çalıştığı, Simone de Beauvoir'in; ***Biz kadın olarak doğmuyoruz, bizi kadın haline getiriyorlar*** (We are not born as women, but made.) biçimindeki ünlü sözü ile yakından ilgilidir. Kız ve erkek çocuklar belli roller için yetiştirilmektedir. Kız çocuğa sürekli telkin edilen eş olma, anne olma rolleri bir veri olarak alınır. Bu roller değişebilen rollerdir. Ancak, toplumsallaşma kuramı, ***Niçin bu insanlar bu rolü benimsiyor*** ? sorusuna yanıt verememektedir (Unat, 1995: 23-24). de Beauvoir'a göre, ataerkil toplumlarda, gerek bireyler arasındaki ilişkiler ve gerekse toplumların çeşitli kurumlarındaki özel ve iş alanlarıyla ilgili ilişkiler kadınlarla ilgili gelenekselleşmiş önyargılarca düzenlendiğinden, en bağımsız kadın bile bu farklı ve tutarsız görüşlerin etkisinde kalarak kendisini korkunç bir kısır döngünün içinde bulmaktadır. Bu nedenle, kadın -norm kabul edilen ve geçerli cins sayılan- erkeğe göre eksik, edilgen, güçsüz kabul edilmektedir. Bundan dolayı, cinsiyet kavramı biyolojik değil, toplumsal bir kavram haline gelmektedir (de Beauvior, 1974).

Rubin'e göre, biyolojik anlamda cinsiyet ***(sex)*** toplumsal anlamda cinselliğe ***(gender)*** dönüştürülürken toplumların bazı düzenlemeleri sonucu ***sex olgusu*** değişikliklere uğrar. Bu değişiklikler insanların birbirleriyle olan ilişkilerine, duygularına, beklentilerine ve davranış biçimlerine yansıyarak onların toplumsal anlamda cinsiyet kavramını oluşturur. Cinsiyet ayırımının hem başlangıç noktası hem de garantisi ailedir. Kadınla erkeğin dünyaya geldiği ve cinsiyetlerinin oluştuğu aile ortamı ataerkil sistemin egemenliğinde olduğundan, aile her yeni kuşakta yeni yöneten

erkekler ve yönetilen kadınlar üretir. Eve, aile içine kapanmaya zorlanan kadın, orada bir çok görevi yüklenmek zorundadır. Aile içinde kendisine verilen cinsiyeti benimseyerek evcilleşir. Bu evcilleşme süreci, kadın açısından acı ve aşağılanmalarla doludur. Kadın, çeşitli baskılar altında, sınırlar içinde yaşamayı öğrenir. Rubin, cinsiyete dayalı iş ayırımının insanların cinsel kişiliğini oluşturduğunu, bunun cinsler arasında farklılığı yapay olarak vurguladığını ve kadınla erkeği cinsel açıdan birbirine bağımlı kılarak, heteroseksüel ilişkileri garanti altına aldığını ileri sürmektedir. Rubin'e göre; kadına ve erkeğe özgü diye ele alınan seksüel gereksinmeler bile hep bu toplumsal düzenlemelerden etkilendiğinden içgüdüsel sanılan seksüel istekler ve bunların gideriliş biçimleri, gerçekte biyolojik oldukları kadar toplumsal niteliktedir. Rubin, kadını ezen bu ekonomik ve politik sistemin ***bitmez tükenmez bir monotonlukla , sonsuz çeşitlilik göstererek*** kendini ortaya koyduğunu öne sürmektedir (Rubin, 1975).

Toplumsallaşma sürecinde görülen bir başka olgu ***yabancılaşma (alinasyon - alienation) kavramıdır.*** Yabancılaşma kavramı: ***Kişinin içinde yaşadığı topluma, kültürel değerlere ve rol dağılımına karşı ilgisinin kaybolması, değer ve normları anlamsız görmesi, kendini yalnız ve güçsüz hissetmesi*** olarak tanımlanmaktadır. Bu olgu toplumsallaşma olgu ve sürecinde olduğu gibi, insanlık tarihi ile başlamış, toplumsal yaşamın bir parçası olmuş, toplumsallaşma olgu ve süreci ile özdeşleşmiştir. Kadın ve erkekler kendi varlıkları dışında kendilerinden olmayan birtakım değerler, özellikler kazanmış veya kazandırılmaya çalışılmıştır. Zamanla , bu farklı değerler, özellikler, insanın doğal yapısıymış gibi algılanmıştır. Böylece, kadın ve erkek biyolojik varlık olarak kazanmaları gereken özelliklerden çok daha farklı özellikler kazanmış ve ***toplumsal cinsiyet*** (gender) oluşmuştur. Toplumsal varlık olarak ***kadın cinsiyeti*** ile

erkek cinsiyeti ilgili kalıp-yargıların veya kimliklerin yerleşmesine neden olmuştur. Tarihsel gelişim içinde nüfus artışı, ekonomik sistemlerde değişmeler, işbölümünün başlaması, çok ve tek tanrılı dinlerin ortaya çıkışı gibi nedenler, genel olarak tüm insanlar, özel olarak ise kadın ve erkek cinseli için ***yabancılaşma olgu ve sürecini*** başlatmıştır (Aziz, 1995: 255- 259).

Jung'a göre ise iki temel yaşam yönelimi vardır. Bunlar eril (masculine) ve dişil (feminine) yaşam yönelimleridir. Bu yaşam yönelimlerinin doğumda belirlenen cinsiyetten bağımsız olarak taşındığı ileri sürülmektedir. Başka bir deyişle, hem erkeklerin hem de kadınların her iki yaşam yönelimlerini bünyelerinde barındırdıkları iddia edilmektedir. Ancak , yine bu savdan hareketle, kişilerin eylemleri ve taşıdıkları değerlerde, belli bir yaşam yönelimini baskın olarak göstermeleri toplumsal koşullandırmayla oluşmaktadır. Bu sosyal koşullandırma, genelde tarihsel olarak cinsiyete dayalı yapıldığı için erkeklerin temelde eril yönelim , kadınların ise temelde dişil yönelim taşımaları beklenmektedir. Genelde erkeklerin bağımsızlık, özgüven, saldırganlık taşıdıkları; kadınların ise anlayışlılık, yumuşak başlılık, başkalarına yönelme gibi özelliklere sahip oldukları belirtilmektedir (Ruble, Cohen ve Ruble, 1984: 341). Toplum, kişilerin taşıdıkları cinsiyetleri itibariyle, kendilerinden farklı roller üslenmelerini beklemektedir. Kişilerin toplumda nasıl bir rol oynayacaklarına yönelik bu ön yargılı beklentilere ***cinsiyet rolü*** denmektedir (Lindas ve Pasguali, 1993, 35-37).

Biyolojik anlamda, cinsiyet ***(sex)*** toplumsal anlamda cinselliğe ***(gender)*** dönüştürülürken ***kadınlık*** ve ***erkeklik*** konumları ve rolleri de belirlenmektedir (Çakır, 1995: 291). Cinsiyet rolleri, toplumda bireylerin yerine getirmeleri gereken

görevlerin cinsiyetler arasında dağılımını belirlemektedir. Rosaldo ve Lamphere, Rubin'nin cinsiyete dayalı iş ayırımcılığını, çalışmalarını geliştirebilecek kavramlar öne sürmüşlerdir. Bilinen bütün toplumlarda ***eve yönelik*** (özel alan) ve ***ev dışı*** (kamusal alan) iki ayrı yaşam alanının bulunduğunu, uzun süren çocuk yetiştirme işinin kadına verilmesiyle kadınların ***eve yönelik*** alanlarda çalışmak zorunda kaldıklarını, dolayısıyla güçlerinin geçerli bir politik temelinin bulunmadığını, öte yandan erkeklerin ***ev dışı*** alanlara çıkma, özgürce hareket etme olanağına sahip olmaları nedeniyle güçlerini kendi oluşturdukları politik ve hukuksal sistemlerle geçerli kıldıklarını belirtmişlerdir (Doltaş,1995: 54).

Meslek Seçiminde Cinsiyete Dayalı Ayırımcılık

Meslek seçimi kadın ve erkek yaşamında önemli bir aşamadır. Bu seçimde, bireyin istek , yetenek ve becerilerinin belirleyici olması gerekirken, gerek aileden gelen yabancılaştırmanın ve toplumsallaşma süreci sonucu, toplumda varolan yerleşik kurallar, kadın ve erkeğin kendi istekleri dışında mesleklere yönelmelerine neden olmaktadır (Aziz, 1995: 268)

Bütün dünyada meslekler ve işler, erkek ve kadın için ayrıştırılmış bulunmaktadır. O nedenle yetiştirilme çağında her iki cins farklı mesleklere yöneltilmektedir. İşgücü piyasasına erkek çalışanlardan çok sonra giren kadın çalışanlar, bu alanda kendileri için tanımlanmış işleri yapmak durumunda bırakılmışlardır. Böylece ***kadın işi***, ***erkek işi*** ayırımı ortaya çıkmıştır. Mesleklerin yatay ve dikey ayrışması olarak adlandırılan bu durumda; yatay ayrışmada bazı meslekler kadın mesleği ve bazı meslekler erkek mesleği olarak belirlenmiştir. Dikey

ayrışmada ise, aynı iş yerinde bazı işlerin kadınlar bazı işleri ise erkekler üstlenmektedir (Özdamar ve Diğerleri, 1996: 11)

Kadın ve erkekler bazı mesleklerde daha fazla yığılma göstermektedir. Erkekler genelde daha yüksek ücret ve statü sağlayan işlerde çalışmaktadır. Kadınlara ödenen düşük ücret ve ayırımcılık arasında güçlü bir ilişki vardır. Genelde erkekler yüksek , kadınlar düşük ücretli işlerde istihdam edilmektedir. Bazı mesleklerde kadınların yoğunlaşmasının nedeni geleneksel ve kültürel belirlemelerdir. Kadınlar, domestik rollerinin uzantısı doğrultusunda meslek tercihi yapmak zorunda kalmaktadırlar.

Sonuç olarak işverenler, kadınların, erkeklere kıyasla, çelişen domestik sorumlulukları nedeniyle ve işi kesintiye uğratacakları endişesiyle, istihdamlarını sınırlamaktadırlar. Bu anlayışın sürmesi kadın istihdamında sorunlar yaratmaktadır. Böylece, kadınlar düşük statülü işlerde çalışmak durumunda kalarak mesleki kariyerlerini geliştirememektedirler(ILO, 1996: 17).

Toplumda genel olarak, kadınlar için öğretmenlik, hemşirelik, hosteslik, sekreterlik gibi meslekler öngörülürken erkekler için; mühendislik, doktorluk, mimarlık veya yükseköğrenim gerektirmeyen esnaf türü meslekler yeğlenmektedir. Oysa erkek mesleği olarak bilinen pek çok mesleğin kadın tarafından da başarı ile yapıldığını gösteren pek çok örnek verilebilir. Balıkesir polis okulunda okuyan kız öğrencilerin atışlarda birinci gelmeleri bile bu konuya ilişkin küçük bir örnek olabilir (Sabah Gazetesi, 31.3. 1992).

Mesleklere yönlendirme doğal olarak çocukluk çağlarında, en yoğun biçimde okul yaşamında yapılmaktadır. Müfredat ve eğitim malzemeleri toplumsal cinsiyet konusunda büyük ölçüde ön yargılı ve kız çocuklarla kadınların belirli ihtiyaçlarına çok az duyarlıdır. Bu durum, kadının toplumdaki tam ve eşit ortaklığını inkar eden geleneksel erkek ve kadın rollerini pekiştirmektedir. Her düzeydeki eğitimcilerin toplumsal cinsiyete duyarlı olmaması, ayırımcılık eğilimini pekiştirerek, kız çocukların öz güvenini baltalayarak , kadınla erkek arasında var olan adaletsizlikleri güçlendirmektedir. Cinsel eğitim ve üreme sağlığı eğitimi eksikliğinin de kadınlar ve erkekler üzerindeki etkisi büyüktür (United Nations Department of Public İnformation, 1996: 110).

Türkiye'de 1928 yılından 1995 yılına kadar ilk ve ortaokullarda okutulan ders kitaplarında cinsiyetçiliği araştıran Helvacıoğlu ; 1920'li yıllarda kabul gören ***meslek sahibi annesi*** nin 1950'lerden sonra kitaplarda iş kolları sayılırken hemen hemen tümüyle ***meslek adamlığına*** dönüştüğü, çocuklara sorulan soruların daha çok baba mesleğini öğrenmeye yönelik olduğu ve özellikle ilkokul kitaplarında kadın öğretmenlerin daha fazla yer almakta olduğu saptanmıştır. Kadın öğretmenlerin ilkokul kitaplarında daha fazla yer almaları yazar tarafından ilkokul öğretmenliğinin anneliğin uzantısı şeklinde kabul görmesi olarak açıklanmaktadır. Ders kitaplarında okul yöneticilerinin tümüyle müdür (erkek) olarak gösterilmesi de kadınların iyi yönetici olamayacağı önyargısıyla ilişkilendirilmiştir (Helvacıoğlu, 1996: 41- 54).

Ders kitaplarında da ortaya çıktığı gibi, meslek seçiminde kız ve erkek çocukların toplumsal yönlendirilmeleri farklılaşmaktadır. Örneğin araba tamirciliği, genel müdürlük, müfettişlik erkek işleri olarak sınıflandırılırken, hemşirelik,

kütüphanecilik, öğretmenlik, sekreterlik kadınlar için uygun meslekler olarak kabul görmektedir. Dolayısıyla, yöneticilik, mühendislik gibi geleneksel erkek meslekleriyle ilgili pozisyonlarda işe kadınlardan ziyade erkek başvurularının alınması yönünde tercih kullanımı söz konusu olabilmektedir (Powell, 1993: 86-87).

Diğer yandan, toplumsal koşullanma da kadınları belli yapıdaki işlere yöneltmektedir. Dolayısıyla, kadınlar, eve ve / veya çocuklarına daha yakın olabilmek için, daha esnek zaman dilimlerine sahip olabilecekleri, ancak kendilerine daha düşük kazanç veya daha az olanak sağlayan işler seçebilmektedirler . Ayrıca kadınların, kendilerine fırsat sağlandığında insanlarla uğraşacakları hizmet sektöründe çalışmayı cisimlerle çalışmayı gerektiren üretim sektörüne yeğledikleri de ifade edilmektedir (Chafetz, 1990: 51).

Diğer bir araştırmaya göre erkek ve kadın öğretmenlerin görüşlerinin, kendi kızlarını öğretmenlik mesleğine yöneltmede farklılık göstermediği, ancak kadın öğretmenlerin oğullarının öğretmenlik mesleğine girmelerine daha çok karşı oldukları saptanmıştır (Delamont, 1990: 69).

Türkiye'de kadının ev dışında çalışması ile ilgili genel değerler, kız çocuklarını büyüdükleri toplumda oynayacakları roller konusunda önemli ölçüde yönlendirmektedir. Ergüder, Esmer ve Kalaycıoğlu' nun (1991: 32-35) Türk toplumunun değerlerini belirlemek üzere yaptıkları araştırma sonuçlarına göre, Türklerin % 80' inin ev kadını olmanın kadınlara çalışmak kadar tatmin sağlayacağı yönündeki inancı paylaştıkları, % 86'sının ailede her iki eşin de çalışmasını kabullendikleri, %52' nin sınırlı sayıda iş olanağı ve işsizlik durumunda işe eleman

alımında önceliğin erkek adaylara verilmesi gerektiği düşüncesinde oldukları saptanmıştır.

Bu çalışmadan da anlaşıldığı gibi Türk toplumunda ayırımcı nitelikte değer yargılarının oldukça yaygın olduğu gözlenmektedir. Ancak kadınların evi dışında çalışması da kabul görmektedir. Bununla birlikte, Türkiye'de daha çok ***kadının eve dönük önceliği*** yönündeki değerlerin başat olduğu bir kültürün varlığından söz edilebileceği anlaşılmaktadır. Örneğin, ***Elinin hamuruyla erkek işine karışma*** atasözü Türk toplumunun bu konudaki geleneksel değer yargılarını yansıtıcı bir örnek sayılabilir. Ancak, toplumsal değişim ve gelişim sürecinin yoğun yaşandığı Türkiye'de bir yandan çağdaş değerler ve yükselen yaşam standardı, öte yandan geleneksel değerler ve düşük yaşam düzeyleri bir arada varlığını sürdürmektedir. Böylesi bir kültürün işyerinde kadına karşı ayırımcılığın dolaylı veya dolaysız uygulamalarla süregelmesi anlaşılır bir durumdur.

Meslek seçimini doğal olarak izleyen çalışma yaşamı, kadın veya erkeğin kendi ilgi, istek, yeteneğine uygun bir işte çalışmaması, işine yabancılaşmasına neden olmaktadır. Bireyin işinde başarılı olmamasının en önemli nedenlerinden biri, o mesleğin istenmeyerek ya da zorla yapılıyor olmasıdır (Aziz, 1995: 269).

Çalışma Yaşamının Değişik Alanlarında Cinsiyete Dayalı Ayırımcılık

Kuramsal çerçeve incelendiğinde, çalışma yaşamında cinsiyete dayalı ayırımcılığın ortaya çıktığı temel alanların işe eleman alımı, işlerin dağıtımı, işe devam, hizmet içi eğitim, değerlendirme, yükselme, ücret ve diğer olanaklardan yararlanma,

işten ayırma veya emeklilik olduğu görülmektedir. İşyerinde cinsiyete dayalı ayırımcılığın söz konusu olduğu bir diğer alan da cinsel istismar ve tacizdir. Aşağıda çalışma yaşamının değişik alanlarıyla ilgili teori, kavram ve araştırmalara yer verilmiştir.

İşe Alma

Cinsiyet rolüne uygun olmayan bir meslek veya pozisyona girmeye çalışan kadınlar aynı durumdaki erkeklere nazaran daha az şansa sahiptir. Kamusal alana çok daha gecikmeli çıkmalarından ve bunun genel bir kabul görmesinden kadınların iş alternatifleri sınırlıdır. Kadınların temelde taşıdıkları özelliklerin birçok işin yapılmasında engel teşkil ettiği yargısı yüzünden kadınlar cinsiyet rollerine uymadığı kabul edilen işlere başvurduklarında yoğun bir engelleme ve zorlama ile karşılaşmaktadırlar. Türkiye' de de kadınlar belirli iş ve mesleklere kabul edilmemekte veya yeni yeni kabul edilmektedir. Kadınları koruyucu bazı yasal düzenlemeler nedeniyle de onların bazı mesleklere girmeleri engellenebildiği gözlenmektedir.

Örneğin, Pur (1991: 28), Türkiye koşullarında, işe eleman alımında cinsiyet ayırımcılığını ortaya koyan toplumsal bir gösterge olarak erkeklerinkine nazaran daha yüksek olan kadın işsizlik oranını göstermektedir.

Türkiye'de kadınlar valilik, kaymakamlık, müfettişlik gibi bazı mesleklere yeni yeni kabul edilmektedir. Milli Eğitim Bakanlığı Hizmet-İçi Eğitim Yoluyla İlköğretim Müfettişi Yetiştirilmesi Hakkındaki Yönetmelik' de (1983) kursa alınacak öğretmenler için aranacak niteliklerde ***erkek olmak (bayan aday gösterilmeyecek)***

koşulu yer almaktadır (Oktay, 1984: 25). Şimdi ise Milli Eğitim Bakanlığı kadın ilköğretim müfettişi de istihdam etmektedir. Hesap uzmanlığı ve maliye müfettişliği gibi meslekler hala kadınlara kapalıdır (Koray, 1992: 104). Yine bazı işlerde ve mesleklerde istihdam edilecek kadın sayısı dondurulmaktadır. 1990 yılında hukuk öğrenimi yapan kız öğrenci oranı % 34.4 olduğu halde yargıçlık, savcılık mesleğine alınacaklar için bir kota uygulanmış ve 1980-1990 döneminde bu kota % 10 iken 1990'dan sonra % 5'e düşürülmüştür (Çitçi, 1991: 61). Yine asker ve polis örgütlerinde işgücü istihdamında belli kotaların uygulandığı gözlenmektedir.

İşe eleman alımında ayırımcılık bir başka noktada da ortaya çıkmaktadır. Örneğin erkek ve kadınlar işe alınırken yapılan sözlü sınavlarda farklı ölçütlerle değerlendirilmeleri söz konusu olabilmektedir. Mülakatlarda kadın adaylara özel yaşamları ile ilgili sorular sorulması bu tür uygulamalara örnektir (Özdamar ve diğerleri, 1996: 12). Özel sektörde kadınlar belli alanlarda yoğunlaşmakta, daha düşük ücret almakta ve genelde sigortasız çalıştırılmaktadır (Koray, 1992: 104).

Bazen, kadın çalışanları korumaya yönelik olarak geliştirilmiş bazı yasal düzenlemeler de işverenler tarafından kadınlara karşı dolaylı ayırımcılık uygulamasına neden olabilmektedir. DPT Hukuk ve Kadın Çalışma Grubu Raporu'nda (1994:53) 1475 Sayılı İş Kanunu' nun 81. Maddesi uyarınca çıkarılan ***Gebe ve Emzikli Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Tüzük*** 100- 150 kadın işçi çalıştıran iş yerlerinde emzirme odası, 150 den fazla kadın işçi çalıştıran iş yerlerinde çocuk bakım yurdu açılmasını öngörmektedir. Bu düzenlemeyle kreş ve bakım yurtlarının yaygınlaştırılması sağlanamadığı gibi İşverenler

kadın işçi sayısını 100' ün altında tutmaya yöneltmekte ve böylece, kadınların çalışma olanaklarının kısıtlanmaktadır.

İşlerin Dağıtımı

Dolaysız ayırımcılık örneği oluşturan bir başka davranış, önemli görevlerin erkek çalışanlara verilmesi yönünde tercih kullanımıdır (Owen ve Todor, 1993). Japon İlkokullarında yapılan bir araştırmaya göre ; cinsiyete dayalı ayırımcılığın büyük ölçüde görev dağılımında ortaya çıktığı saptanmıştır. Müdür / müdire ve yardımcılarının çoğu kadın öğretmenlerin birinci ve ikinci sınıflarda yani alt sınıflarda, erkek öğretmenlerin ise üst sınıflara -beşinci ve altıncı- ders vermelerinin daha uygun olduğunu düşünmektedirler. Bu önyargılı tutum, bir ölçüde yöneticilerin kadın öğretmenlerin : Üst sınıflara öğretme tercihlerini olduğundan az görmeleri; alt sınıflara öğretme tercihlerini olduğundan çok görmeleri; amaç başarma ile ilgili liderlik becerilerini olduğundan az görmeleri ve öğrencilerin devamlılığını sağlama yönündeki liderlik becerilerini olduğundan çok görmeleri ile açıklanmaktadır (Fukada ve Hicks,1993).

İşe Devam

Örgütlerde çalışan kadınların daha çok izin ve sağlık raporu aldıklarına ilişkin yerleşik kanılar vardır. Ailede eşit olmayan sorumluluk paylaşımı; kadınların eve ilişkin sorumluluklarının fazla olmasıyla bu durum ilişkilendirilmekte, kadınların işe devamında önyargılı davranılmasına neden olmaktadır (Özdamar ve Diğerleri, 1996: 19).

Hizmet- İçi Eğitim Olanaklarından Yararlanma

Hizmet-içi eğitim , örgüt amaçları doğrultusunda örgütsel etkililiğin ve verimliliğin artırılması için gerekli olan, bireye işinin gerektirdiği mesleki bilgi, beceri, tutum kazandırmak için örgütün politikasını, işlemlerini anlama ve kavrama, yeni teknoloji kullanmaya ve yeni oluşan iş kollarına uyum sağlama, üst görevlere hazırlama, sorun çözme, ve karar verme yeteneklerinin geliştirilmesini kapsamaktadır (Taymaz, 1981: 5; Aydemir, Ataol, Budak-Solakoğlu, 1993: 117).

Eğitim örgütlerinde erkek ve kadın çalışanların hizmet içi eğitimden yararlanmalarında farklılıklar vardır. Milli Eğitim Bakanlığı Hizmet-İçi Eğitim Yoluyla İlköğretim Müfettişi Yetiştirilmesi Hakkında Yönetmelik' de (1983) kursa alınacak öğretmenler için aranacak niteliklerde ***erkek olmak (bayan aday gösterilmeyecek)*** koşulu yer aldığı için kadın öğretmenler başvuruda bulunamamışlardır (Oktay, 1984: 55).

Çoğu kez hizmet-içi eğitim etkinliklerine kadınların hiç katılmadıkları veya erkeklerden daha az katıldıkları görülmektedir. Bu durum genelde kadınlara ilişkin nedenlere bağlı olarak açıklanmaktadır. Kadınların özellikle çocuk ve aile sorumlulukları nedeniyle hizmet-içi eğitimlere katılmada isteksiz oldukları; hizmet-içi eğitimlerin genelde bulundukları kent dışında olması durumunda katılmalarının çeşitli sorunlar yarattığına ilişkin değerlendirmeler vardır. Bunun yanı sıra yöneticilerin, özellikle geliştirici olan yurt dışı hizmet-içi eğitimlere erkekleri göndermede daha istekli oldukları ileri sürülmektedir (Özdamar ve Diğerleri, 1996: 19). Bir başka çalışmaya göre, kadınların kuruluşlarında erkekler kadar uzun süre kalmaları

beklenmediğinden, terfiye hazırlama amacıyla yapılan hizmet-içi eğitim programlarına göndermekten kaçınılmaktadır (Burton, 1992: 189-190).

Değerlendirme

Cinsiyete dayalı ayırımcılıkla ilgili bir başka boyut ise performansın değerlendirilmesidir. Çağdaş değerlendirme sisteminde çalışanın performansının yeterlilik derecesinin belirlenmesine önem verilmektedir. Yönetimin insan gücüne ilişkin belli kararlarda, örneğin belli görev yerlerine yapılacak atamalarda, değerlendirme sonuçlarını dikkate alması, değerlendirme sisteminin etkililiğini sağlama bakımından çok önemlidir. Bir değerlendirme sisteminin etkili olabilmesi, örgütsel amaçların gerçekleştirilmesi konusunda bir isteklendirme (motivasyon), başarı yeteneği ve potansiyeli, görevlerin gerektiği nitelikler ve performans standartları konusunda açıklık olmasını gerektirmektedir. Etkili bir değerlendirme sistemi bireye, yönetime ve örgüte yarar sağlar (Canman, 1993 : 95).

İşte başarının ölçülmesi, genellikle, bu başarının parasal olarak çalışana yansıması şeklinde kendini göstermektedir. İşte başarının temelinde, çalışanın yeteneğinin yanında, onun güdülenmesi de (motivasyonu) önemli bir yere sahiptir. Güdülenme araçlarından bir bölümü parasal olanaklarla ilgili olmakla birlikte; bu konuda örgüt içi iletişim, güven, takdir, kararlara katılım, yükselme ve örgütte üstlenilen görevin yapılmaya değer iş olarak görülmesi gibi etmenler de özendirici ve güdüleyici rol oynarlar. Başarı ve güdülenme, etkileşim içinde, çalışanı olumlu ve / veya olumsuz bir sürece sokabilmektedir (Özdamar ve Diğerleri, 1996: 18).

Çalışanlar, iş ilişkilerinde eşit davranış görme istenci içindedirler. Bu istenç motivasyonu etkilemektedir. J. Stary Adams tarafından gerçekleştirilen ***Eşitlik Teorisi'*** ne (Equity Theory) göre, kişinin iş başarısı ve tatmin olma derecesi, çalıştığı ortamla ilgili olarak algıladığı eşitlik veya eşitsizliklere bağlıdır (Luhans, 1986: 197). Adams'a göre kişi kendisinin sarf ettiği gayret ve elde ettiği sonucu, iş ortamında, başkalarının sarf ettiği gayret ve elde ettiği sonuçla karşılaştırır. Bu karşılaştırma kişinin, sarf ettiği gayretle ulaştığı sonucu içeren bir çeşit oran oluşturma biçiminde olur. ***Gayret:*** İşi başarmak için sarf edilen çaba ve emek, örgütsel pozisyon, sosyal statü, eğitim, yaş ile ilgili olabilir. ***Sonuç*** ise; ücret, maaş, terfi , sorumluluk artışı, statü sağlama şeklinde olabilir. Kişi, Kendinin Elde Ettiği Sonuç / Kendinin Sarf Ettiği Gayretin oranını (algılarına göre değer almaktadır), kendisi ile aynı düzeyde saydığı Başkalarının Elde Ettiği Sonuç / Başkalarının Sarf Ettiği Gayret oranıyla karşılaştırmaktadır. Kişinin bu karşılaştırma sonucu algılayacağı her eşitsizlik, onun bu eşitsizliği giderici davranış göstermesi ile sonuçlandırılacaktır. Bu teorinin odak noktası, eşit gayretin eşit şekilde ödüllendirilmesi gerektiğidir (Gannon, 1979: 178) . Örneğin, Türkiye'de çalışanlar arasında ***testiyi kıran da bir, getiren de*** deyiminin ifade ettiği anlam, bir eşitsizliğin ifadesidir.

Geleneksel bir erkek işinde eşit üretkenlik taşıma koşullarında, erkeğin başarısının yeteneğe bağlanması yönünde bir eğilim var iken, kadının başarısının şans faktörü ile açıklanması söz konusu olabilmektedir. Aynı şekilde, çoğu kez erkeğin başarısızlık hali onun şanssızlığı ile açıklanırken, benzer durumlarda, kadının yetenek veya beceri düzeyinin yetersizliği temel açıklama faktörü olarak kullanılabilmektedir. Bunlara dayanarak, kadın iş görenlerin işlerini başarma yönünden, geleceğe dönük olarak, düşük potansiyel taşıdıkları inancı ortaya çıkmaktadır (Nieva ve Gutek, 1985).

Yükselme

Kadınlar büyük oranda, yönetimin alt kademelerinde yer almakta ve tutumsal ayırımcılık çoğu zaman daha fazla ilerlemelerini engellemektedir (United Nations Department of Public İnformation, 1996: 96. Paragraph 161 of the Beijing Platform). Yıllardır cinsiyete dayalı ayırımcılığın belki de en fazla vurgulandığı alan yükselmedir (Guy ve Duke, 1991; Stuart, 1992). Snizek ve Neil' in yürüttüğü (1992) cinsiyete dayalı ayırımcılığın farklı yoğunlukta yaşandığı, dolayısıyla da ayrıştırılması gerektiğine işaret eden araştırmaya göre, yükselmedeki ayırımcılık, günlük olarak yaşanan ayırımcılıktan çok farklıdır. Çalışma yaşamının diğer alanlarına da yansımaktadır. Yükselme alanındaki ayırımcılık ***cam tavan*** kavramının gelişmesine yol açmıştır. ***Cam tavan*** kavramı: Örgütlerin kadın çalışanları için uyguladığı gayrı- resmi bir terfi sınırıdır. Bu terfi sınırının birçok kuruluşta bulunduğu, ancak, bu sınırın sektörden sektöre , örgütten örgüte değişebileceği ileri sürülmektedir (Stuart, 1992; Dalton ve Kesner, 1993).

Aile yaşamını sürdürme konusunda sorumlulukların daha çok kadına yüklenmiş olması, onun çalışma yaşamında kariyer gelişimini önemli ölçüde etkilemektedir. Bu konuda yapılan araştırmalar, kadın çalışanların kariyer yapılarının erkek çalışanlarınkinden farklı olduğunu ortaya koymaktadır. Bu farklılık, kadınların evlenmeleri, çocuk sahibi olmaları ve önceliği eşlerinin kariyerine vermeleri biçiminde, kendi kariyerlerine ilişkin önemli dönüm noktalarını oluşturmaktadır (Powell, 1993:7).

Bürokratik örgütlenme yaklaşımı itibariyle, kadınların daha duygusal olmaları söz konusu edilerek rasyonel karar almalarının mümkün olmadığı, bunun da örgütün

işleyişi açısından belirsizlik ve risk getireceği, bu nedenle onların karar verme konumu olan yöneticilikte başarılı olamayacakları beklentisiyle, karar mercilerine yükseltilmelerinden kaçınılması savunulmaktadır (Ramsay ve Parker, 1992). Yükselmede kadın çalışanların tercih edilmemelerine gösterilen nedenlerden biri de, onların, işlerine ve örgütlerine erkeklerden daha az bağlılık duymalarına yönelik inançtır (Ruble, Cohen ve Ruble, 1984).

İzraeli ve Diğerleri (1985) tarafından İngiltere, Fransa, Almanya, Hollanda ve Belçika'da çok uluslu şirketlerde çalışan 107 erkek ve 4 kadın üzerinde yapılan araştırma bulgularına göre, kadınların yönetici konuma getirilmelerini önleyen etmenlerden biri de cinsiyetle bağdaştırılan kalıplaşmış ön yargılardır. Araştırmacılar bu tür ön yargıları aşağıda belirtilen üç grupta toplamışlardır.

- Kadın ve erkekler arasında kişilik farklılıkları olduğu inancından kaynaklanan, cinsiyet özellikleriyle ilgili kalıplaşmış ön yargılar: Örneğin, kadınların daha duygusal ve pasif, buna karşılık erkeklerin daha rasyonel ve daha hırslı olarak düşünülmesi.

- Kadın ve erkeğin toplumdaki rollerinin farklılığı sonucu gelişen, cinsiyet rollerine ilişkin kalıplaşmış ön yargılar: Örneğin, kadınların saldırgan olmaması, erkeklere emir vermemesi, erkeğin kadından emir almaması gerektiği seklindeki inançlar. Bu tür kalıplaşmış ön yargıların toplumsal kurallarla bağlantılı normatif özellikleri vardır.

- Meslekleri cinsiyete göre etkileme eğilimi: Örneğin yöneticiler erkektir, hemşireler kadındır vb...

Bu tür kalıplaşmış ön yargılar, bir çok toplumda kadının çalışma yaşamına kent vurduğu gibi, yönetici konumunda kadın rol modellerinin oluşmasını engellemekte, kadınların bu roller için uygun olabileceği düşüncesini de frenlemektedir.

Türkiye'ye ilişkin literatüre bakıldığında, Çitçi' nin kamu kuruluşlarının personel yöneticileri üzerinde yaptığı bir araştırmanın sonuçlarına göre, yönetim açısından kadın çalışanlar elverişli bir insangücü oluşturmamaktadırlar. Temel ilgi alanlarının evleri ve aileleri olduğu ileri sürülerek, çalışma yaşamlarının düzensiz ve kesintili olduğu savunulmaktadır. Personel yöneticileri açısından kadın görevlilerin en önemli özelliği ***yumuşak başlılık*** olarak belirtilmekte, erkeklerin ise daha çalışkan, güvenilir, dakik ve işlerine bağlı olduğu düşünülmektedir. Personel yöneticilerinin % 56' sı kamu yönetiminde kadın çalışmasının olumsuz yönleri bulunduğunu düşünmektedir. Bu görüşte olanlara göre, olumsuz yönler kadınların duyarlı ve duygusal olmaları sonucu, karar verme durumunda nesnel ve başarılı olamamaları ve biyolojik işlevlerinin farklılığından kaynaklanmaktadır (Çitçi, 1991: 66-67).

Ayrıca, kadınların yükselme konusunda yıllar içerisinde atmış oldukları adımların yeterince anlam taşımadığı, ***kritik kütle teorisi*** nin kadınların örgüt içinde demokrasiye ulaşmalarında geçerli olmadığı, iddia edilmektedir. ***Kritik Kütle Teorisine*** göre, kadınların çalışma yaşamı içinde sayıları arttıkça, çalıştıkları örgütlerde daha eşitlikçi bir anlayış hakim olacaktır(Owen ve Todor, 1993). Ancak,

teorinin çalışma yaşamındaki kadınlar için geçerli olmadığını iddia eden bir çalışmaya göre; örgüt şemalarında daha üst düzeylere tırmanmakta olan daha fazla sayıdaki kadın çalışanın, pek de önemli bir yol kat etmedikleri gözlenmektedir. Çalışmada, buna neden olarak çeşitli faktörler ele alınmaktadır. Daha fazla eğitim alabilen birçok kadın, üst düzey danışmanlık konumuna gelebilmişlerdir. Ancak, danışmanlık pozisyonunda kişilerin karar verme yetkileri yoktur. Ele alınan ikinci faktör, sayıları artan orta düzey kadın yöneticilerin, etkisini yitirmiş bir orta düzey yöneticiliği yapmaya mahkum olmalarıdır. Orta düzey yöneticiliğin etkisini yitirmesine ise, gelişen bilgi teknolojileri sayesinde üst düzey yöneticilerin orta düzey yöneticilere eskisi kadar gereksinim duymamaları neden olmaktadır. Kadın çalışanların örgütlerde fazla bir yol kat edememelerine neden olarak çalışmada ele alınan son faktör ise, çok uluslu şirketlerin yerel örgütlerinin başına getirilen kadınların da karar alma yetkilerinin sınırlı olduğu ve aslında, halen uluslar arası düzeye taşınmış bulunan karar organları içerisinde, çok az sayıda kadının bulunduğu veya hiç bulunmadığıdır (Savage, 1992).

Kadınlar, örgüt içinde yükseltilseler bile genellikle, uğradıkları ayırımcılık sona ermemektedir. Özkalp' ın yaptığı araştırmada ***birlikte çalıştıkları amirlerin cinsiyetinin*** bir fark yaratıp yaratmadığı sorusuna çalışanların % 66,7' si fark etmez yanıtını verirken; % 55' i erkek amiri, % 23' ü kadın amiri tercih ettiğini belirmiştir (Özkalp 1990: 546). Bankacılık sektöründe yapılmış bir araştırmaya göre, kadın yöneticilere erkek yöneticilerden farklı davranışlar gösterildiği saptanmıştır. Kadın yöneticiler, astlar ve üstleri tarafından benimsenmemiştir. Bu davranış farklılığı, kadınların işlerinden soğumalarına ve uzaklaşmalarına neden olmaktadır (Berberoğlu ve Maviş, 1990: 281-282).

Çalışan kadınlar üzerinde yapılan önemli sayıda çalışma, iş yerlerindeki kadın yöneticilere yönelik tutumlar üzerinde durmaktadır. Bu çalışmalar , 1960' lardan bu yana sürdürülmekte ve belli aralarda tekrarlanarak tutum değişikliklerinin saptanmasına çalışılmaktadır. Sutton ve Moore'nin (1985) araştırmasına göre, A.B.D.' de 1965'te yapılan ve 1985' te tekrarlanan tutum çalışmaları karşılaştırıldığında gerek erkeklerin, gerekse kadınların tutumlarının olumlu yönde değiştiği saptanmıştır. Kadın yöneticilerin % 95' i erkek yöneticilerin % 82' si kadınların duygusal yönden yöneticilik yapmaya uygun olmadıkları görüşüne katılmamaktadır. Buradaki tutum değişikliğinin erkek yöneticilerde daha fazla olduğu saptanmıştır. Örneğin, kadın yöneticiler nadiren etkili pozisyonlara gelmeyi bekledikleri halde, kadınların bu görevleri hak ettiklerini düşünen erkek yöneticilerin oranı % 54' ten % 92' a yükselmiştir. Ancak geçen yirmi yılda ortaya çıkan yeni bir duruma göre , kadın yöneticilerle çalışmaktan rahatsızlık duyacaklarını belirten kadın çalışanların oranında artış gözlenmiştir. Erkek çalışanların kadın yöneticilerden rahatsızlık duyacaklarını düşünenlerin oranında ise azalma olmuştur. Bu durum bir anlamda, kadınlarla yöneticilik arasında, erkekler açısından olumsuz bağlantı, tutum ve değerlerin zayıfladığını gösterirken, öte yandan kadınlar arası olumsuzluğu gündeme getiren bazı tutum ve değerlerin ortaya çıktığının bir işareti sayılabilir.

Benzer tutumların 1980 ve 1992'de değişip değişmediğini ortaya koymaya çalışan Odewahn ve Ezell'in (1992) çalışmasına göre de olumlu gelişmeler saptanmıştır. Ancak, bu, cinsiyete dayalı ayırımcılığın ortadan kalktığı anlamını taşımamaktadır. Örneğin, 1989' da yayınlanan bir çalışmaya göre, kadın yöneticilerin erkek yöneticilere kıyasla kendilerine daha az güven duyan, duygusal yönden inişli

çıkışlı, daha az analitik düşünebilen, daha tutarsız kişiler oldukları ve daha zayıf liderlik özellikleri taşıdıkları düşünülmektedir (Owen ve Todor, 1993).

Bir başka çalışmada, bir sendikanın ilk kadın başkanının maruz kaldığı yoğun, dolaysız ayırımcılıktan söz edilmektedir. Bu yöneticinin çalışma arkadaşları onun varlığını bir sorun olarak görmüş, onu gözden düşürmek için işine bağlılığını sorgulamış ve cinsel yaşamıyla ilgili asılsız dedikodular yaymışlardır. (Collinson ve Collinson, 1993).

A.B.D.' de okullarda, çok az sayıda kadın öğretmenin yöneticilik pozisyonuna yükseltilmesini açıklamak için öğretmenlerin ileri sürdükleri sayıltılara aşağıda yer verilmiştir (Delemont, 1990: 83-84).

- Ekmek parası kazanan kişiler olarak erkekler daha fazla para kazanma gereksinimi taşımaktadırlar. Eve ek kazanç sağlayan kadınlar için böyle bir gereksinim yoktur.

- Erkekler daha iyi iş edinebilmek için ailelerinin kendileriyle birlikte başka yerlere taşınmasını bekleyebilirler, ancak kadınlar böyle bir şeyi yapamaz/ yapmamalıdırlar.

- Erkekler, kadınlarla karşılaştırıldığında kadınların daha öz-güvenli, daha hırslı olduğu, sebatla daha iyi işlere başvurdukları bilinmektedir.

- Erkekler yönetim kadrolarına gelmek isterler. Kadınlar ise yöneticilikten ziyade sınıf öğretmenliği yapmayı tercih ederler.

- Kadınlar erkeklerden daha az niteliklidirler.

- Kadın öğretmenler aynı yaş grubundaki erkek öğretmenlerden daha az deneyime sahiptirler.

- Kadınlar daima çocuk doğurmak için işten uzaklaşırlar.

- Kadınlar, uygun olmayan mazeretlerinden ötürü, çalışma yaşamında daha sık devamsızlık gösterirler.

- Erkekler daha iyi öğretmendir ve öğrenciler tarafından tercih edilirler.

- Yöneticiler ile tayin ve atamalardan sorumlu yetkililer erkeklerin lehine, kadınların ise aleyhine ayırımcılık yapmaktadırlar.

A.B.D.' de eğitim sektöründe, kadınların yönetimde daha az temsil edilmelerini açıklamak üzere yapılan bir tez çalışmasında (Cochrane, 1990) kadın öğretmenlerin kişisel bağlılıklarının yöneticilik pozisyonları için rekabet etme becerilerini etkileyip etkilemediği sorgulanmıştır. Erkek öğretmenlerle karşılaştırıldığında kadın öğretmenlerin, ev ve çocuk bakımı , diğer kişisel işleri için daha fazla zaman ayırdıkları ve öğrenim düzeylerinin daha düşük olduğu belirlenmiştir. Yöneticilik pozisyonlarına getirilme ile yakın ilişkili olan ***işe fazla zaman ayırabilme*** ve ***daha yüksek öğrenim*** düzeyi kadın öğretmenlerin dezavantajlı konumlarını ortaya koymaktadır. Erkek öğretmenlerin okulla ilgili daha fazla ve farklı işlerle meşgul oldukları, bunları daha uzun dönemli olarak sürdürdükleri tez çalışmasının bulguları arasındadır.

A.B.D.' de kadın çalışanların ağırlıkta bulunduğu eğitim sektöründe, bölge yöneticileri arasında yapılan araştırmada üç uygulama ortaya çıkmıştır. Bunlar: Seyahat gerektiren bir iş için ağırlıkla erkeklerin seçilmeleri; ailesini işinin üzerinde tuttuğunu açıklıkla ifade eden kadın öğretmeni, aynı önceliği ortaya koyan bir erkek iş görenle karşılaştırıldığında, terfi ettirmekten kaçınma ve eşi bir başka şehirde iş teklifi

alan bir kadın öğretmene işinde ve kuruluşunda kalması için daha az ısrar etme şeklinde ortaya çıkan ayırımcılıklardır (Ruble, Cohen ve Ruble, 1984).

Eğitim yönetimi doktora programı mezunları üzerinde yapılan bir tez çalışmasında, kadın ve erkek mezunların eğitim yöneticisinin rolünü farklı açılardan değerlendirdikleri belirlenmiştir. Bu bulguya dayanarak, eğitim programlarının cinsiyete göre yeniden düzenlenmesi gereği belirtilmiştir (Pool, 1991).

Ayrıca, kadın ve erkek yöneticilerin dört yıllık yüksek öğrenim kurumlarındaki kadın yöneticilere yönelik algılamaları ve tutumlarına ilişkin aşağıdaki bulgular belirlenmiştir.

- Kadın yöneticiler yüksek düzeydeki yöneticilik pozisyonlarına erkek yöneticilerden daha çabuk ilerlememektedir.

- Kadın yöneticiler kendilerinin erkek yöneticiler kadar etkili olduklarına inanmamaktadırlar.

- Kadın yöneticiler kadınlara karşı ön yargıların var olduğuna inanmaktadırlar.

- Kadınlar, erkeklerle aynı rol beklentileri ile karşılaştıklarına inanmamaktadırlar.

- Kadınlar, cinsiyetlerine özgü liderlik tarzları sergilediklerine inanmaktadırlar.

- Kadınlar, kendilerini ileride gelebilecekleri yöneticilik pozisyonlarına hazırlayan **hami**lerden yoksundurlar.

- Kadınlar yöneticilik rolleri için erkeklerden daha nitelikli değildir. Kadınlar, hat- hizmet (line) ve kurmay (staff) türünden pozisyonlara seçilmedeki farklılığın cinsiyetten kaynaklandığına inanmaktadırlar.

• Kadınlar, cinsiyetleri yüzünden erkeklerden farklı kademelerdeki yöneticilik pozisyonlarına atandıklarına inanmaktadırlar.

• Kadınların rol modelleri büyük bir çoğunlukla erkektir.

• Kadınlar kariyer merdiveninin en alt basamağında yoğunlaşmışlardır.

Ücret ve Diğer Olanaklardan (parasal ve parasal olmayan) Yararlanma

Eşit işe eşit ücret kuralı batı ülkelerinin hemen hepsinde geçerli olmasına rağmen, bu kuralın birçok yerde göz ardı edildiğine dair bulgular da vardır (Smeenk, 1992; Palme ve Wright, 1992). İşverenlerin eşit işe eşit ücret ilkesine tepkisi işgücü talebindeki dengeleri değiştirmeleri biçiminde ortaya çıkmaktadır. İşlerin kadın ve erkek işi olarak ayrıştırılması nedeniyle temel işleyiş yasası gereğince uygulanamamaktadır. İşverenler kadınlara daha fazla ücret ödemeleri halinde onların erkeklerden daha verimli olmalarını beklemektedir. Doğum izni gibi toleransları tanımaları işverenlerin anlayışlarını şekillendiren düşünce tarzıdır. Bu yüzden işverenler kadınların istihdamında erkeklere oranla daha yüksek nitelikler aramaktadırlar. Erkeklerin daha nitelikli işlerde, kadınların ise daha niteliksiz işlerde çalıştığı ve kadınlara yapılan ödemelerin azlığı konusunda yeterince veri bulunmaktadır (ILO, 1996: 17).

Türkiye' de yasalarda ücret ve maaşa ilişkin bir ayırımcılığın yapılamayacağı belirtilmiş bulunmaktadır. Ancak, Sosyal Sigortalar Kurumu istatistiklerine bakıldığında sigortalı kadınların ücretlerinin sigortalı erkeklerinkinden % 15 oranında daha düşük olduğu görülmektedir. Sanayi sektöründe bu oranlar % 30 - % 40

arasında değişmektedir. Özel sektörde bu eşitsizliğin daha büyük oranlarda olduğu da söylenebilir (Ekonomi Forumu, 1991).

Eğitim sektöründe de kıdem ve kadro eşitliği halinde maaş yönünden kadın ve erkek arasında yasal bir farklılık yoktur. Ancak, işteki pozisyonun, maaş dışında, ele gecen para miktarını etkileyici rolü de bilinmektedir.

İşten Çıkarma ve Emeklilik

İşten çıkarma ve emeklilik haklarının verilmesinde de ayırımcılık görülmektedir (Nieva ve Gutek, 1985) Kadınların çalışma yaşamı, erkeklere göre daha fazla kesintiye uğramaktadır. Evlenme, doğum ve çocuk bakımı kadınların çalışma yaşamını aksatmaktadır. Kadınlar kadınlık rolleri nedeniyle işten çıkarılabilmekte, işten çıkarılmasalar bile, bu konuda kendilerini baskı altında görmektedirler. Kadınların cinsiyet rolleri ya çok abartılarak ya da görmezden gelinerek ayırımcılığa neden olmaktadır. Ayrınca kadınlar, kadınlık rollerinin kendine yüklediği olumsuzlukları kendilerine ilişkin nedenlerle açıklama yoluna giderek, ayırımcılığı kendi özellerinde meşrulaştırmaktadırlar. Bu da sonuçta doğum, çocuk bakımı ev işleri gibi konularda yeni çözümler üretilmesini geciktirmektedir. Emeklilik konusunda kadınla erkeği farklılaştıran yasalar, cinsiyet rollerini temel almaktadır. Kadınların daha kısa sürede emeklilik hakkı elde etmeleri, genelde kadınlar için bir avantaj olarak görülüp onaylanmaktadır. Kadınlar için olumlu gözüken bu farklılığın kadın çalışan açısından olumsuzlukları vardır. Kadınların erken emekli olmaları kariyer planı yapmalarını ve mesleklerinde yükselmelerini engellemekte, gelecek beklentilerini

iş yaşamında değil, özel yaşamlarında tanımlamalarına neden olmaktadır (Özdamar ve Diğerleri, 1996: 25).

Cinsel İstismar ve Taciz

İşyerinde cinsiyete dayalı ayırımcılığın söz konusu olduğu bir diğer alan, cinsel taciz ve istismardır. Cinsel taciz ve istismar, çalışanın saygınlığına hakarettir ve kadınların yetenekleriyle orantılı bir katkıda bulunmalarını önlemektedir. (United Nations Department of Public İnformation, 1996: 96,paragraph 161 of the Beijing Platform).

Cinsel taciz: Saldırgan, utandıran, korkutup sindiren, gözdağı veren veya aşağılayıcı olan, istenmeyen veya davet edilmeyen herhangi bir cinsel davranıştır. Cinsel taciz açıktan veya dolaylı yapılabilir. Fiziksel veya sözel nitelik taşıyabilir. Dokunma, göz süzme, açık saçık fikra anlatma, espri yapma, resim gösterme ve cinsiyetin bir çıkar sağlama aracı olarak kullanılması gibi davranışlar cinsel istismar ve taciz örnekleridir.

Mutaf-Tulun ve Diğerleri' nin (1996) sağlık sektöründe yaptıkları araştırmada, görüşülen denekler cinsel tacizi, her türlü rahatsız edici bakış, konuşma şekli, telefonla rahatsız etme, çirkin davetler, istenmediği halde yakınlık gösterilmesi, dokunulması, yolda takip etme ve daha ileri giden davranışlar olarak tanımlamışlardır.

Cinsel taciz, kadınlar işin çalışma yaşamını güçleştiren ve hatta sorun haline getiren; işten kaçırma, yükselme yollarını tıkama gibi bir etmen olabilmektedir. Öte

yandan kadınların çalışma yaşamında cinsiyetlerini çıkar sağlama aracı olarak kullandıklarına dair yargı ve imalar da vardır. Kadınların cinsiyetini istismar etme hem ***kadın olmanın*** onlara sağladığı yarar, hem de ***kadınlık rollerini*** abartarak, izin ve rapor almada yararlanma bağlamında sıkça dile getirilmektedir (Özdamar ve Diğerleri,1996: 20).

Birleşmiş Milletler Kalkınma Raporuna göre, yeryüzünde evli her iki kadından birinin şiddete maruz kaldığı, her üç kadından birinin çocukluk veya gençlik döneminde çeşitli cinsel tacizlere uğradığı, her iki bin kadından birine tecavüz edilmiş olduğu belirtilmiştir (Yılmaz, 1995).

Gutek (1989) Los Angeles' da 1 232 çalışan üzerinde, işyerlerindeki kadın - erkek ilişkilerini irdelemek üzere yaptığı bir araştırmada, kadınların cinselliklerinin, erkeklere kıyasla daha fazla algılandığını, dolayısıyla *cinsel obje* olarak düşünüldükleri için daha fazla cinsel tacize maruz kalabileceklerini belirtmektedir. Ayrıca, cinsel tacize maruz kalan kadınların, tacize neden olarak iş yerindeki şartların etkileri yerine sadece taciz edeni ve kendi kendilerini suçladığı; genellikle taciz edene herhangi bir karşılık vermedikleri, çünkü zayıf konumda oldukları bulgular arasındadır. Ayrıca, şikayetçi olan kadınlar işten çıkarılma riskiyle karşı karşıya kalabilmektedirler. Gutek'e göre, erkeklerin iş yerindeki cinsel davranışları genellikle göze çarpmamaktadır. Çünkü, erkeklerin cinsiyet rolleri kapsamındaki cinsellik kadınlarınki kadar açık seçik algılanmamaktadır. Buna karşılık, ***erkek özellikleri*** olarak tanımlanan ***rekabetçi, iddiacı, güce yönelik olma*** özellikleri, cinsellik yüklü yaklaşımları içerse de, dikkat çekmemektedir.

Cinsel tacizin nedenlerini irdeleyen Stockdale'e göre (1991), tacizi yapanın karşısındakine ya gücünü ve statüsünü kanıtlamaya çalışmakta veya cinsel isteklerini dışa vurmaktadır. Buna göre, erkekler cinsel tacizi daha çok cinsel istekleri için, kadınlar ise onu bir güç oyunu olarak gerçekleştirmektedir.

Yüksel' in (1995), yirmi üç ülkeden gelen raporlar üzerinde yaptığı incelemede; kadınların daha çok cinsel tacize uğradıkları, genellikle terfi veya işinde gelişme söz konusu olduğunda erkekler tarafından cinsel tacize uğradıkları, buna karşılık, zor durumda kalan kadınların işe devam etmediği, veya istifa ettikleri belirlenmiştir.

Avrupa ve diğer gelişmiş ülkelere kıyasla ABD' de, cinsel taciz olayına daha fazla duyarlılık bulunduğu ve önlem almağa çalışıldığı belirtilerek 1980' lerin başlarında, bir dizi mahkemede cinsel tacizin iş yerindeki cinsel ayırımcılık olarak tanımlanarak ***1964 İnsan Hakları Yasası' nın yedinci bölümünde*** yasaklandığı bilinmektedir. Ayrıca A.B.D.' de ***İşe Almada Eşit Haklar Komisyonu*** cinsel tacizin hoş görülemeyecek bir cinsel ilgi olduğunu ve kişinin iş performansını etkilediğini, kişiyi işi ile ilgili kararlar almaya ittiğini, kaba ve saldırgan bir iş ortamı yarattığını açıklamıştır (Stockdale, 1991).

Bu yasa ve uygulamalar ışığında, zamanla, birçok örgüt kendi içinde çeşitli düzenlemelere gitmiştir. NBC, Pasific Gas gibi 8 büyük firmada yapılan ayrıntılı araştırmaya bakıldığında, Amerikalı yönetici ve işverenlerin, ülkenin bu konudaki genel politikasına uygun olarak, oldukça hassas davrandıkları görülmektedir. Cinsel tacizin eğitimle ve açık bir iletişim politikası ile giderilebileceğine inanan yöneticiler,

bu konuda gerekli sağlıklı ortamı yaratmaya çalışmaktadırlar (Phelan, 1992). A.B.D.' den yansıyan haberlerde, bu konunun, ülkede ne kadar önem kazanmış olduğunu; açılan cinsel taciz davaları ve kazanılan davalar sonucu alınan yüksek tazminatlar göstermektedir.

Almanya' da bir kuruluşta 1800 kadın üzerinde yapılan bir araştırmaya göre; her üç kadından birinin cinsel tacize maruz kaldığı, ve bu tacizi yapanların % 66' sının iş arkadaşları, % 30' unun yönetici düzeyinde görevliler olduğu saptanmıştır. Bu araştırma sonucunda Almanya' daki kuruluşların gerekli önlemleri almaya başladığı belirtilmiştir (Tipi, 1993).

Türkiye' de iş yerlerinde cinsel taciz konusunda yapılmış sınırlı sayıda araştırma bulunduğu görülmektedir. Sağlık sektöründe, hastanelerde, cinsel tacizin sık yaşanan bir olgu olduğu saptanmıştır. Hastanelerde çalışan hemşire ve sekreterlerin yetki açısından daha zayıf bir konumda oldukları için, kadın doktorlara kıyasla daha fazla cinsel tacizle karşılaştıkları araştırma bulguları arasında yer almaktadır (Mutaf-Tulun ve Diğerleri,1996).

Cindoğdu ve Durakbaşa'nın (1996: 56- 64) araştırmasında cinsel tacizin, aşağıdaki şekillerde ortaya çıktığı saptanmıştır.

- Cinsel taciz olarak küfür ve açık saçık konuşma: çalışma yaşamında kadınların varlığı yerleşik erkek iş kültürünü rahatsız etmektedir. Bu nedenle erkekler kendi alt kültürlerini bu şekilde sürdürerek, kadınların varlığını tanımamakta veya onları rahatsız etmektedir. Kamusal alana çıkan kadınlar, bazı durumlarda iş yerinde,

erkek arkadaşları tarafından yandaş, sırdaş, olarak kabul edilebilir olduğu zaman güvenilir hale gelmekte ve kadın dostlar zamanla *erkek gibi kadın olarak,* iş yeri ortamının bir parçası olarak hissedilme karşılığında, küfür dahil, varolan erkek egemen iş yeri kültürüne alışmaktadır.

- Cinsel taciz unsuru olarak ***iltifat:*** başka bir sosyal ortamda normal kabul edilebilecek iltifat, iş ortamında kadının aleyhine, onu küçük düşürücü, ona cinsiyetini hatırlatıcı olduğundan, kadınların kıyafetleri ve görünüşleri üzerine yorum yapılması onları rahatsız etmektedir.

- Cinsel taciz unsuru olarak ***kıyafet:*** Sözle taciz yoluyla, amirlerin veya iş arkadaşlarının kadınların kıyafetleri konusundaki yorum ve önerileri, ya da siyasi kimlikleri nedeniyle, kapalı giyimden yana olan kadın ve erkeklerin kendilerine benzemeyen kadınları rahatsız ettikleri gözlenmiştir. Kamu sektöründe çalışan kadınların ise giyimlerinde kontrollü oldukları , cinsel çekiciliklerini kapatan giysiler giydikleri belirtilmiştir.

- Cinsel taciz unsuru olarak ***istenmeyen dokunmalar:*** Cinsel taciz, özellikle istenmeyen dokunmalar şeklinde ortaya çıktığında, genellikle, kadınların kendilerini suçlayıp içe kapandıkları, ancak bir süre sonra tepki gösterebildikleri saptanmıştır.

Türkiye' de cinsel tacize uğrayan kadınları koruyabilecek yasal düzenleme İş Kanunu' nun 13. Maddesidir. Bu maddeye göre kişinin ahlakına, şerefine ve kişilik haklarına saldırıda bulunulup istifaya zorlanması ve istifa ettirilmesi halinde, kişi 6 gün

içinde iş mahkemesine başvurduğu taktirde ve dava lehine sonuçlanırsa kıdem tazminatı alabilmektedir.

Cinsiyete Dayalı Ayırımcılığın Algılanması

Yöneticilerin bilinçli veya bilinçdışı yaptıkları birçok ayrımcılığın kadınlar tarafından algılanamadığını ortaya koyan bazı araştırma bulguları vardır.

Di Tomaso (1989) tarafından, A.B..D.' de üretim, servis ve sosyal hizmet olarak üç tip işyerinde 360 çalışan ile yüz yüze görüşme yöntemiyle yapılan araştırmada, her şirketten 120 idareci ve profesyonel olmayan çalışanla görüşülmüştür. Araştırma kapsamındaki geleneksel olmayan işlerde çalışan ve dolgun ücret alan kadınların, iş yerinde karşılaştığı cinsel taciz ve cinsel ayırımcılıktan daha çok şikayet ettikleri gözlenmiştir. Ayrıca, erkeklerin yoğun olduğu sektörlerde erkeklerle rekabet içine girdiklerinde, erkeklerin üstün rollerini sürdürebilmek için kadın iş arkadaşlarının veya astlarının dişilikleri üzerinde durdukları anlaşılmıştır. Buna karşılık, daha çok hemcinsleri ile çalışan veya iş yerlerinde erkeklerin yönetimde olduğu, ast konumundaki kadınların, karşılaştıkları cinsiyet ayırımcılığının farkında bile olmadıkları anlaşılmaktadır. Bunun nedeni ise, bu kadınların işyerinde kendilerini erkeklerle değil diğer kadınlarla kıyasladığı, yani erkeklerin farklı konumlarını kabullenmiş olmalarıdır.

Türkiye'de eğitim sektöründe, üniversite öğretim üyeleri üzerinde yapılan karşılaştırmalı bir araştırmada (Acar, 1990) ise: Türkiye'de öğretim üyesi kadınların Ürdün'deki kadın öğretim üyelerine göre cinsiyete dayalı ayırımcılığa daha fazla duyarlık gösterdikleri ortaya çıkmıştır. Ancak, bu değerlendirmeleri yaparken, kadın

öğretim üyelerinin genelde resmi uygulamaları temel alan, üstü kapalı, bir başka deyişle dolaylı ayırımcılığa pek duyarlılık göstermeyen bir yaklaşım içinde oldukları, belirlenmiştir.

Acar (1983) Üniversite öğretim üyesi kadınlar üzerinde yaptığı araştırmada, kadınları erkeklerden farklı kılan etmenler üzerinde durmaktadır. Acar, incelemeye aldığı kadınların, toplumsal olarak, diğer kadınlara ve birçok erkeğe göre ***daha eşit*** bir konumda göründüklerini, bu konumlarına rağmen, kendileri ile aynı toplumsal kategoride bulunan erkeklere göre daha düşük konumda bulunduklarını saptamıştır. Acar, aynı toplumsal kategoride yer almaları nedeniyle, eşitmiş gibi algılanan kadının erkekten daha aşağı konumda olmasını, kadınların toplumsallaşma süreci içinde sosyo-ekonomik konumları ne olursa olsun, ataerkil aile yapısı içinde kadınlık rolüne uygun olarak yetiştirildiklerini, onların da kendi rol algılamalarını bu yönde geliştirdiklerini belirmektedir.

Özsoy' un (1993) araştırmasına göre, kadın iş görenlerin, bulundukları hiyerarşik kademe yükseldikçe ayrımcılığı algılamaları artmaktadır. Bankalarda en alt düzeyde çalışan memurların ise ayrımcılığa ilişkin olarak, en ufak bir bilinçlenme içinde olmadıkları belirlenmiştir. Bu durum, araştırmacı tarafından, cinsiyete dayalı ayırımcılığı **cam tavana** yaklaştıkça aniden anlama, şeklinde yorumlanmaktadır. Bu araştırma sonucunda elde edilen bir başka bulgu da, evli iş görenlerin bekar ve yalnız yaşayan işgörenlere göre yoğun bir ayırımcılık duygusu içinde olduklarıdır. Araştırmacı, bunu banka yönetiminin, terfilerde, evli kadın iş görenlerin işlerine daha az bağlılık duyacakları varsayımından hareketle, yalnız yaşayan kadın işgörenleri tercih ettiklerinin bir göstergesi olarak nitelendirmektedir.

Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayırımcılığın Nedenleri

Toplumsal alanda eşitsizlik, çoğu kez ayırımcı tutum ve uygulamalardan, aile içinde kadın ve erkeğin eşit olmayan güç ilişkilerinden kaynaklanmaktadır. Eşit olmayan güç ilişkileri yüzünden aileye ilişkin işler ve sorumluluklar eşit bölüşülmemektedir. Ayrıca, kadınların daha geniş toplumsal forumların karar verme süreçlerine katılmak üzere; gereken yetenekleri geliştirmek için zaman bulma olanakları da sınırlıdır. Toplum düzeyinde, baskın bir erkek iktidarını yansıtan resmi olmayan ağlar ve karar alma biçimleri, kadınların politik, ekonomik ve sosyal yaşama eşit olarak katılma yeteneklerini sınırlandırmaktadır(United Nations Department of Public İnformation, 1996: 110). Toplumsal alandaki eşitsizlik ve sınırlandırmalar çalışma yaşamında yansımasını bulmaktadır.

Sosyologlar ve feministler, cinsiyete dayalı ayırımcılığın ataerkil toplumun yaşam tarzı içinde doğduğu, toplum içinde yer alan örgütlere bunun yansıyacağı düşüncesiyle örgütleri kadınlar açısından irdelemişlerdir. Cinsiyete dayalı ayırımcılığı besleyen etmenlerden biri kadınlarla ilgili ön yargılar, kadınlara mal edilen olumsuzluklardır. Kadınların erkeklerden farklı oldukları ve bu nedenle de etkili yönetimin gereklerini karşılamada yetersiz kaldıkları savı ileri sürülmektedir. Bu sav, Türkiye'de eşitlikçi olmayan din temeline dayalı ataerkil aile yapısı, cinsiyete dayalı roller ve kurallar; gelişmemiş bir kapitalist ekonominin sınıf yapısıyla ilişkilendirilmektedir (Acar, 1983).

Cinsiyete dayalı rollerin dayatıldığı toplumsallaşma süreci sonunda, meslek sahibi bir kadın kendisini aynı konumdaki erkekten farklı algılamaktadır. Birçok

araştırmada vurgulandığı gibi, toplumsal cinsiyet ayrışması, biyolojik anlamdaki cinsiyet ayrışmasının, çok ötesine giden bir ayırımcılığa kadar uzanmıştır. Kadının kendini algılayışı, toplumsallaşma süreci, eğitimi ve buna bağlı olarak mesleğe yönelişi, yaptığı işin niteliği çerçevesinde değişim ve gelişim göstermektedir.

Cockburn araştırmasında, hizmet sektöründe hiyerarşinin erkek egemen doğası nedeniyle, kadınların üst kademelere yükselme ile ilgili isteklerinin erkeklerce nasıl dirençle karşılandığını ve kadınlara hangi yollarla baskı yapıldığını belirlemeye çalışmıştır. Araştırmacıya göre, kadınları kamu yaşamında dezavantajlı kılan etmen onların **ev işlerinde** oransız sorumluluk üstlenmiş olmalarıdır. Cinsiyetin işverenler tarafından istismarı, alışkanlık haline getirilmiştir. Kadınlar çoğu zaman potansiyellerinden daha düşük işlerde çalıştırılmaktadırlar. Eşitlik stratejileri, daha çok kadınların mesleklerinde yükselmeleri konusunda odaklaştığından; düşük ücret almaları görmezden gelinmektedir. Yazarın vurgulamak istediği bir başka konu da, düşük ücretin sadece niteliksiz kadın işgücü için söz konusu olduğunun sanılmasıdır. Aynı araştırma, kadınların disiplinsizliğin kaynağı gibi görüldüğünü de saptamaktadır (Cockburn, 1991: 11-12).

Kadın çalışanlar kendilerini evde yapılan üretime bağlayan ve onların evden uzaklaşmasını engelleyen toplumsal ve kültürel kurallar ve ön yargılarla mücadele etmek durumunda kalmaktadırlar. Kadın çalışma yaşamına girmiş olsa bile; toplumdaki kadın - erkek rollerinin dayatmasına uygun davranmak zorundadır. (Koray, 1993). Böylece kadın aile yaşamındaki görevi ile aile yaşamını bağdaştırma, evdeki ve dışarıdaki rolü arasında uyum sağlama sorunuyla karşı karşıya gelmektedir. Genelde, çalışan kadın **kadınlık rolü** ile **meslek rolünü** bağdaştırmaya çalışmaktadır.

Geleneksel alt kültür, kadın çalışanları öncelikleri konusunda özel alana; yani eve ve aile sorumluluklarına yöneltmektedir. Genellikle her iki rolün de gereğini yapmaya çalışan kadın, sonuçta; her ikisinde de yetersiz kalabilmektedir. Bu da kadında çelişkilere ve rol çatışmalarına neden olmaktadır (Çitçi, 1974 : 74).

Toplum bilimlerin pek çok alanında olduğu gibi, örgüt ve yönetim bilimlerinde de konular cinsiyete karşı yansız işlemektedir. Eğer taraflar arasında eşitlik yoksa, onlara eşitmiş gibi davranmaya yönelik bir işleyiş, eşitsizliğin daha derinleşmesi sonucunu doğurmaktadır. Böylece ataerkil yapı, biçimsel ve biçimsel olmayan yollarla örgüt içine yerleşmekte ve örgüt yapısı içinde de kendini farklılaştırıp ve çoğaltarak yeniden üretilmektedir.

Yönetim Bilimi'nin klasik çalışmalarından olan Hawthorne ile Crozier' in çalışmaları yeniden incelendiğinde, kadın ve erkek deneklere farklı davranıldığı ortaya çıkarmaktadır. Hawthorne çalışmalarında, deneye alınan kadın iş görenler daha dikkatle seçilmiş, kendilerine yakından nezaret edilmiş ve üstü kapalı biçimde üretkenliğin artması gerektiği söylenmişken; erkek iş görenler daha özensiz bir seçimle grup halinde deneye alınmış ve kendi üretim standartlarını belirleme konusunda daha özerk bırakılmışlardır. Hawthorne ve Crozier'in çalışmalarında kadın iş görenlerin daha yaptırımcı bir denetime tabi tutuldukları bulunmuştur. Örneğin, Crozier'in çalışmasında iki Fransız bürokratik örgütünde çalışan kadınların devamsızlığına hiç göz yumulmaz ve kendilerinden yazılı mazeret bildirimi istenirken erkek iş görenler için böyle bir yaklaşım söz konusu edilmemiştir (Acker ve Van Houen, 1992).

Kadını çevreleyen toplumsal değerlerin yanı sıra; örgüt kültürü, örgütlerdeki iktidar savaşımı da önem taşımaktadır. Son zamanlarda yapılan araştırmaların yönünü örgütlerdeki iktidar savaşımına çevirdiği gözlenmektedir. Bu tür araştırmalar da, yine erkeklerin gerçek gücü ellerinde tuttukları öngörüsüne dayalı bir yaklaşımla yapılmaktadır .

İşyerlerindeki ayırımcılık uygulamasında, işlerin yatay ve dikey olarak ayrışması; kadın işi, erkek işi ayırımı, kadınların yükselmelerinde önemli bir engel oluşturmaktadır. Bunun yanında örgüt içindeki uygulamalarda, bürokrasinin işleyişinde, üst yönetimde erkeklerin bulunması nedeniyle, kadınlar kendilerine hamilik edecek kişi bulamamakta ve sistem genellikle erkeklerin üstünlüğüne çalışmaktadır. Örgütlerde kadınların üst düzeye gelmelerinin önünde, açıklanamayan öyle güçlü bir engel ortaya çıkmaktadır ki, batılı araştırmacılar buna "cam tavan" adını vermektedirler (Özdamar ve Diğerleri, 1996: 11).

Kanter (1977) **Şirketin Erkekleri ve Kadınları** adlı eserinde, örgütlerde görülen cinsiyet temeline dayalı farklılıkların aslında güç farklılıkları olduğunu belirtmiştir. Yazara göre, örgütlerde kadınlardan çok erkeklerin yönetici olmaları, insanların daha güçlü kişiler tarafından yönetilme tercihlerinden kaynaklanmaktadır. Kadınların örgütlerde neden güçten yoksun bırakıldıklarını da inceleyen yazar, ***erkeklerin ortak toplumsallaşması*** (male homosociability) kavramıyla açıklamaktadır. Yöneticiler zamanlarının çoğunu insanlarla iletişim kurmak için harcamaktadır. Erkeklerin ortak bir geçmiş ve kültür oluşturmaları, onların kendi aralarında daha etkili bir iletişim kurmalarına neden olmaktadır. Erkek yöneticilerin farklı bir toplumsallaşma sürecinden gelen kadın çalışanlarla anlaşmaları zor

olduğundan, kadın çalışanlar yöneticiler arasında kabul edilmemektedir (Acker ve Van Houten, 1992: 22-23).

1980'lerde, güç ilişkilerinin örgütlerde kurulup topluma yansıyabileceği savı ortaya atılmış ve örgütler kadınlar açısından sorgulanmaya başlanmıştır(Witz ve Savage, 1992). Crompton ve Le Feuvre (1992) cinsiyet rolü farklılıklarının örgüt içinde oluşturulduğunu; bu farklılığın da astlara hükmetmeyi sağlayan temel mekanizma olduğunu belirtmişlerdir. Örgütlerde kadın rolü belirlenirken patriarşi (ataerkil toplum yapısı) ve bürokrasi arasında paralellikler kurulmuştur. Acker ve Van Houten (1992) Kadının evdeki ikincil ve yardımcı konumunun, örgüt ortamda uzantısını bulduğunu, kadınların evdeki konumlarının da, onları iyi bir ast olmaya hazırladığını ileri sürmektedirler.

Türkiye' de Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılıkla İlgili Araştırma Örnekleri

Türkiye'de kadınların kamusal alanda varlığının niteliğini konu alan çalışmalar çok azdır. 1994'de T.C. Hükümeti ile Dünya Bankası arasında imzalanan bir anlaşmayla, İş ve İşçi Bulma Kurumu tarafından oluşturulan ***İstihdam ve Eğitim Projesi*** çerçevesinde, Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğünce, ***Kadın İstihdamını Geliştirme Projesi (KİG)*** yürütülmektedir. Bu proje kapsamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık konusunda, Türkiye'de yapılan eğitim sektörüne ve diğer sektörlere ilişkin dört araştırma ile konuyla ilgili sınırlı sayıdaki araştırmadan birkaç örnek verilmiştir.

Cinsiyete Dayalı Ayırımcılık ve Kadın Çalışanlara Karşı Tutumlar: Türkiye' de Eğitim Sektörü Araştırma Projesi, ODTÜ Kadın Çalışmaları Ana Bilim Dalı (Acar, Güneş- Ayata, Varoğlu , 1996) tarafından yürütülmüştür. Kadın yoğun bir meslek olan öğretmenlik mesleği ortaöğretim düzeyinde Ankara'da, farklı nitelikte üç öğretim kurumunda (Devlet lisesi, Özel lise ve İmam-Hatip Lisesi) görevli 54 öğretmen ve yöneticiyle mülakat ve gözlemlere dayalı araştırmada mesleğe nasıl yönelindiği, cinsiyete dayalı ayırımcılığın nasıl gerçekleştiği, nasıl algılandığı veya görünmez olduğu ve bu kültürü besleyen kaynakların neler olduğu sorgulanmıştır. Proje sonuç raporunda belirtilen temel bulgular ve yapılan yorumlar şunlardır:

- Öğretmenler arasında, cinsiyete dayalı ayırımcılığın algılanması konusunda, yeniden üretilmesi veya bu tür değer ve davranışlara duyarlı olunması ve buna bilinçli bir şekilde karşı çıkılması yönünde, okul türü, öğretmen cinsiyeti, branş değişkenlerine dayalı, imam-hatip lisesi erkek öğretmenleri dışında, belirgin farklılıklar bulunmadığı saptanmıştır.

- Kadın ve erkek öğretmenler, kız öğrencilerin erkek öğrencilere nazaran üstün öğrencilik niteliklerine sahip olduğu görüşünü paylaşmaktadırlar. Bu durum, araştırmacılar tarafından, kız öğrencilerin bu özelliklerine karşın, meslek edinme ve sürdürme kararlılıklarının düşük düzeyde gerçekleşmesini okul yönetimi ve öğretmenlerin açık telkinlerinden ziyade, kadın ve erkekler arasında varolan yaygın ve toplumsal cinsiyet farklılığından kaynaklanabileceği şeklinde yorumlanmıştır.

- Araştırmacılar, mevcut sorunların, eğitim sisteminin maksatlı ve doğrudan bir yönlendirmesinden çok, toplumsal cinsiyet rollerinin genel algılamasından

kaynaklandığını, eğitim kurumlarının bu algılamanın yeniden üretilmesini sağlayarak, sürekliliğini kolaylaştırdığı görüşünü ileri sürmektedirler (KSSG, 1996).

Sağlık Sektöründe Kadınlara Yönelik Tutum ve Davranışlar : Cinsiyete Dayalı Ayırımcılık konulu araştırma projesi ALFA firması (Mutaf-Tulun, Mardin, Pervizat , 1996) tarafından yürütülmüştür. Bu araştırmada, kadın çalışanların yoğunlukta olduğu sağlık sektöründe, değişik iş yerlerinde ve değişik statülerde çalışan kadınların, cinsiyete dayalı ayırımcılıkla karşılaşıp karşılaşmadıkları ve ayırımcılık uygulamalarının hangi ilişkilerin örüntüleriyle ortaya çıktığı saptanmaya çalışılmıştır. Araştırma sonucunda belirlenen temel bulgu ve yorumlar kısaca aşağıda özetlenmiştir.

- Tıp alanından gelen kadınların mesleklerini bilinçli olarak seçtikleri, tıp dışında olmayan bir alandan gelen kadınlar (özellikle orta eğitimli) için ise bilinçli seçimlerin çok daha az olduğu gözlenmiştir.

- Kadın doktor ve hemşireler mecburi hizmet sırasında cinsiyete dayalı ayırımcılık mekanizmalarıyla daha çok karşılaştıklarını belirtmişlerdir. Kadın doktorların uzmanlık alanına girişte ve kariyer yapma sürecinde, kadınların fiziksel yönden daha güçsüz olarak algılanmaları ve ev ve çocuk sorumluluklarından dolayı, üretkenliklerinin düşeceği inancı ile, erkeklere göre daha çok mücadele etmek zorunda kaldıkları saptanmıştır.

- Sağlık sektöründe çalışan sekreter ve hemşirelerin, kadın doktorlara kıyasla daha çok cinsel tacizle karşılaştıkları belirlenmiştir.

- Kadın çalışanların çoğunun karşı cinsten bir yönetici ile daha rahat bir çalışma ortamı yaratılabileceğini düşündükleri anlaşılmıştır.

- Kadın yöneticilerin kariyer yapma süreci içinde, yaşadıkları ayırımcı tutumlar ve engeller sonucu, daha katı ve hırslı kişilik geliştirebilecekleri varsayımının, erkek yoğun dallarda çalışan kadınlar için geçerli olduğu gözlenirken, kadın yoğun mesleklerden biri olan hemşirelikte yönetici kadınlar için, bu kanının kısmen doğru olduğu gözlenmiştir.

- Sağlık sektöründe cinsiyete dayalı ayırımcılığın, sınıf, statü, din ve siyasi görüşe dayalı ayırımcılıklarla iç içe geçerek zaman zaman görünmez hale gelebildiği, kadınlar için **algılanabilirliğini** yitirmekte olduğu saptanmıştır (KSSG, 1996).

TEMPO firması tarafından (Cindoğdu ve Durakbaşa , 1996) yürütülen **İşyerinde Cinsiyete Dayalı Ayırımcılık ve İşverenlerin Kadın Çalışanlara Tutumu, Büro ve Mağaza Çalışmalarına Derinlemesine Bir Bakış** adlı Ankara ve İstanbul'da toplam 56 kadın ve 2 erkek satış personeli, büro elemanı, mağaza yöneticisi ve müşteri grubu ile ilgili araştırma projesinin bulguları ise aşağıda özetlenmiştir.

- Türkiye'de toplumsal statüsü düşük mesleklerde, cinsiyete dayalı ayırımcılığın üzerini örten örtülerin başında, akrabalık ilişkilerin iş yerlerine taşınması gelmektedir. Birincil ilişkilerde yaşanan patriyarkal öğeler çeşitli biçimlerde iş yerinde yeniden üretilmektedir. Ayırımcılığın iş yerlerinde büründüğü biçimlere karşı çalışan kadınların direnme yolları, genellikle iş ortamını cinsellikten arındırmaya çabalamak ve

kadın erkek alanlarının ayrışımını içselleştirmeye çalışmak biçiminde ortaya çıkmaktadır. İş yaşamının yükü ve ev sorumluluğunun devamlılığı, işi vazgeçilebilir olarak görme eğilimini güçlendirmektedir.

- Özellikle satış elemanı mesleği, herhangi bir sosyal güvenceden yoksun ve tamamen kişisel ve keyfi kararların egemen olduğu bir meslek olarak belirlenmiştir. Mağazacılık sektöründe, Türkiye'de son yıllarda izlenen gelişmelerin iş sürecinin rasyonelleşme talebini doğurmuş olmasına rağmen, bu talebin **keyfiliği** azaltma doğrultusunda değişim yaratamadığına işaret edilmektedir.

- Satış elemanı ve büro elemanı olarak çalışan kadınlar, kadınların çalışma süreleri ile yükselme koşullarının, işverene veya yönetime kişisel yakınlıkla ilişkili olduğu ortaya çıkmaktadır (KSSG, 1996).

Bu konudaki araştırmalardan biri de, **Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayırımcılık: Bankacılık Sektöründe Örnek Olay İncelemesi** adıyla Milli Prodüktivite Merkezi (Özdamar, Kuteş, Şenel, İncir, Ilgaz, 1996) tarafından yapılmıştır. Araştırmada kadın çalışan sayısının yüksek olduğu bankacılık sektöründe cinsiyete dayalı ayırımcılığın ortaya çıkış biçimleri ve işleyiş mekanizmaları ve bu mekanizmalara karşı kadınların ne tür stratejiler geliştirdiği konuları irdelenmiştir. Ayrıca, ayırımcılık uygulamalarının ortadan kaldırılmasına yönelik eylem programları geliştirme hedeflemiş ve bu amaçla değişik özelliklere sahip bir kamu ve iki özel bankada 265 kişiye anket uygulanarak, önce 39'u kadın ve 28'i erkek olmak üzere, yöneticiler de dahil, toplam 67 kişi belirlenerek kendileriyle derinlemesine görüşmeler yapılmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen temel bulgular şunlardır:

- Belirlenen kamu bankasında, üst düzey yöneticiler arasında kadınlar yer almamaktadır. Bunun nedeninin, genelde kadınların memur, erkeklerin ise hesap uzmanı, müfettiş gibi yükselme olanağı sunan pozisyonlarda işe başlatılması olduğu belirtilmektedir. İşe daha elverişli konumlarda başlayan kadınların ise, erkekler gibi, yükselmek için gerekli politik çevrelerin içinde yer almadıkları, torpil, rüşvet gibi mekanizmalara baş vurmadıkları için yükselemedikleri hükmüne varılmıştır.

- Toplumun kadınlara yüklediği cinsiyete dayalı iş bölümü, onları ev ve ailenin sorumluluklarını üzerinde taşımaya ve bu sorumlulukları iş yaşamının gerekleriyle bağdaştırmak için çaba harcamaya yöneltmekte ve iş yaşamında dezavantajlı konuma düşmelerine yol açmaktadır.

- Kadınların diğer iki özel bankada, kamu bankasına göre, yönetim kademelerinde daha fazla temsil edildiği saptanmıştır. Ancak, onlardan, işte yükselebilmeleri için özel yaşamlarıyla ilgili sorunlarını hiçbir şekilde iş yaşamına yansıtmamalarının istendiği belirlenmiştir. Kadının ev ve aile sorumlulukları nedeniyle, erkekler kadar aktif olamayınca, dezavantajlı konuma düştüğü belirtilmektedir.

- Araştırma bulgularına göre, cinsiyete dayalı ayırımcılık uygulamalarının ortaya çıkış biçimleri, bankalara göre farklılık göstermektedir. ve cinsiyete dayalı ayırımcılığın, genellikle, ataerkil örgüt kültüründen ve toplumun genel eğiliminin bankalara yansımasından kaynaklandığına işaret edilmektedir.

TÜSİAD tarafından (Ergüder, Esmer ve Kalaycıoğlu,1991) yaptırılan **Türk Toplumunun Değerleri** başlıklı araştırmada, toplumun, kadının çalışma yaşamındaki

yerine ilişkin değerleri ve tutumları da incelenmiştir. Türkiye'de, kadının ev dışında çalışması ile ilgili genel değerler, kız çocuklarını, büyüdükleri toplumda oynayacakları roller konusunda, önemli ölçüde yönlendirmektedir. Araştırma sonuçlarına göre; deneklerin % 88,3' ünün, kadınların çoğunun hayattan istediği şeyin evi ve çocukları olduğunu belirttikleri; % 80' inin ev kadını olmanın iş kadını olmak kadar tatmin edici olduğu yönündeki inancı paylaştıkları; % 86' sının ailede her iki eşin de çalışmasının uygun olduğu görüşünü desteklediği belirlenmiştir. Araştırmada bu iki farklı görüşün bir arada bulunmasının birçok toplumda görülebilecek türden bir çelişki örneği olduğu yorumu yapılmaktadır. Ayrıca, deneklerin % 52' sinin sınırlı sayıda iş olanağı ve işsizlik durumunda, işe eleman alımında önceliğin erkek adaylara verilmesi gerektiği düşüncesinde oldukları saptanmıştır.

Bağımsız kadın, çalışan kadındır, önermesini değerlendiren 486 erkek ve 465 kadın toplam 951 kişinin yanıtlarına göre; bu önermeyi kadınları üçte ikiye yakını, erkeklerin de üçte birine yakını kesin kabul ederken; bu görüşü kesin reddetme durumunda bu oranların tersine döndüğü gözlenmektedir.

Özellikle kentli kadınlar, çalışmayı aynı zamanda bağımsızlığa sahip olmanın bir yolu olarak görmektedirler. Kentli kadınların kırsal kesimdekilere oranla, ***çalışmanın, annenin çocuğa duyacağı şefkati azaltmayacağı*** görüşünü daha çok benimsemektedirler.

Bu bulgular, ***kadının eve dönük önceliğ***inin toplumda oynaması gereken rolün sınırlarını belirlemekte daha etkin olduğu görülmektedir. Araştırmacılara göre,bu

çelişik tutumların, toplumda bir süre daha, yan yana varlıklarını sürdürmeleri şaşırtıcı olmayacaktır.

Atabek (1994) araştırmasında, kadınların mesleklerinde yükselmeleri konusuna ağırlık vermiştir. Bu araştırma kapsamındaki kadınların toplumsallaşma sürecinin, onların işte yükselmelerini kolaylaştırıcı bir etmen olduğu belirtilmiştir. Üst orta, üst sınıf kökenli kadınlar, elit alt kültür değerlerinin etkisi ile, aileleri tarafından kariyer yapmaya özendirilmişlerdir. Atabek, çoklu rol üslenmenin bu kadınların üst düzey konumlara yükselmelerinde engelleyici bir etmen olmadığı sonucuna varmaktadır. Üst düzey kadın yöneticiler, ev içi rollerini kariyer rollerine göre düzenlemiş olduklarından; çoğu zaman kendilerine psikolojik destek veren eşe de sahip oldukları için, işe bağlılıkları azalmamaktadır. Buna karşılık Atabek, örgüt kültürünün kadınların kariyer yapmalarında (yükselme) engelleyici bir etmen olarak algıladığını belirlemiştir. Araştırmacı, söz konusu örgüt kültürünün, erkek egemenliğinde, ön yargılı, yanlı ve üst düzey yönetimdeki kadınlara ilişkin stereotip imgelerle yüklü olduğuna işaret etmektedir.

Özsoy ' un (1993) Bankacılık sektöründe, kariyer geliştirmede cinsiyete dayalı ayırımcılıkla ilgili araştırmasında, kadınların kariyer geliştirmeleri konusuna örgüt kuramları ışığında değinilmektedir. Örgüt yapılarının yansız (nötr) yapılar ve kavramsal çerçeveler kuramadığı ileri sürülmektedir. Kadınların kariyer geliştirme sürecini toplumsallaşma süreci, örgütlenme pratikleri ve aile sorumluluklarının etkilediği belirtilmektedir. ***Enformel*** ilişkilerin, zaman zaman ***formel*** ilişkilerden bile daha belirleyici olabileceği ve ayırımcılık pratikleri konusunda en uygun gerekçeleri

enformel ilişkilerin sağlayabileceği ileri sürülmektedir. Bu çerçevede Özsoy' un çalışmasında:

- Ataerkil aile düzeninin kadınların kariyerlerini engelleyici bir etmen olduğu; mesleklerde cinsiyete dayalı yatay ve dikey ayrışma bulunduğu;

- Örgütlerde kadınların alt düzeyde kalmalarının nedeninin, onların düşük nitelikte olmalarından kaynaklanmadığı;

- Erkek- egemen niteliklere sahip örgüt kültürünün, kadınların kariyerlerinde engelleyici bir etmen olarak algılandığı biçiminde bir dizi hipotez ileri sürülmüştür.

Bir bankada 240 kişiye uygulanan bir anketle hipotezler sınanmış ve aşağıdaki sonuçlar belirlenmiştir.

- İnsan Sermayesi Kuramı, her iki cinsin de benzer donanımlara sahip olmasına karşın, örgütlerde kadınların neden daha düşük düzeylerde istihdam edildiklerini açıklayamaz.

- Cinsiyete dayalı ayırımcılığı açıklayabilmek için örgütlerin erkek egemen özellikleri incelenmelidir.

- Söz konusu bankada kadın çalışanların, yöneticileri ile iletişim kurmak konusunda dezavantajları vardır.

- İncelenen tüm faktörler, örgütlerin içinde kadınların üst düzeylere yükselmesini engelleyen ataerkil güçlerin varlığını göstermektedir.

9 Eylül Üniversitesi' nde yönetici kadınların profili hakkında yapılan bir araştırma ise, kadınların mücadeleci, hırslı, evine iş götüren ve kendileri için erişilmesi güç standartlar belirleyen yapıda olduklarını göstermektedir. Bu özelliklerine rağmen, çok az sayıda kadının üst düzey pozisyonlarda olmasının nedeni olarak da erkeklerin yalnızca % 8' nin kadınların yönetici olmalarını olumlu karşılaması gösterilmektedir (Arbak, 1993).

Çabuk ve Yalçın'ın araştırmasında (1995) Adana il merkezinde, bankalar, sigorta şirketleri, vergi daireleri ve büyük sanayi kuruluşlarında yönetici ve yönetici yardımcısı konumundaki, 55 kadın yönetici ile görüşülerek, onların çalıştıkları işletmelerin içinde ve dışında karşılaştıkları sorunları, kadın yönetici olmaktan kaynaklanan avantajları, yönetim tarzları ve karar verme yöntemlerini belirlemeye çalışılmıştır. Bu çalışmada deneklerin karşılaştıkları sorunlar arasında ***üst yönetimin kadın yöneticinin başarısız olacağı konusundaki önyargısının*** birinci sırada yer aldığı görülmektedir. Kadın yöneticiler başarılı olabileceklerini ispatlamak için çok fazla çalıştıklarından ve ailelerine fazla zaman ayıramadıklarından yakınmışlardır.

BÖLÜM III

YÖNTEM

Araştırmada toplanılan bilgi toplama aracının nitelikleri ve uygulanması, elde edilen bilgilerin geçerlik ve güvenirliğini, bu bilgilerin analiz ve yorumlanmasında kullanılan istatistik teknikler, araştırma sonucunu doğrudan etkileyeceğinden bu bölümde ***araştırma modeli, araştırma evreni, verilerin toplanması, verilerin çözümlenmesi ve yorumlanması***na ilişkin ayrıntılı açıklamalara yer verilmiştir.

Araştırma Modeli

Bu araştırma tarama modelindedir. Literatür taranarak kuramsal çerçeve oluşturulmuş araştırma kapsamına alınan öğretmenlerin problemle ilgili görüşleri var olan şekliyle betimlenmiştir.

Araştırmanın Evreni

Cinsiyete dayalı ayırımcılığın kapsamlı bir şekilde ortaya konulabilmesi için farklı programlar uygulanması, erkek ve kadın öğretmenlerin farklı yoğunlukta bulunduğu okullar olması ve çeşitli branş alanlarından öğretmenlerin görev yapması nedeniyle, ortaöğretim düzeyi seçilmiştir. Bu araştırmanın evrenini, 1996-1997

öğretim yılı 2. Dönem Bolu Merkez ortaöğretim düzeyi eğitim örgütlerinde kadrolu olarak çalışan öğretmen ve yöneticiler oluşturmaktadır. Evrenin tümüne ulaşılmıştır.

Verilerin Toplanması

Araştırma ile ilgili verilerin toplanmasında araştırmanın amacı ve alt problemleri göz önünde bulundurulmuştur. Literatür taranarak cinsiyete dayalı ayırımcılığın ekonomik, toplumsal ve hukuksal dayanakları incelenmiş, daha sonra, temel kavramlar, teori ve yaklaşımlar açıklanarak kuramsal bir çerçeve oluşturulmaya çalışılmıştır. Personel yönetimi alanları dikkate alınarak, konuya ilişkin araştırma bulgularından yararlanılarak ve eğitim örgütlerinin özellikleri de göz önüne alınmış ve eğitim örgütlerinde çalışma yaşamında ayırımcılığın çıkabileceği alanlar: Meslek seçimi, işe alma, işlerin dağıtımı, işe devam, hizmet-içi eğitim, değerlendirme, yükselme, ücret ve diğer olanaklar, işten ayırma veya emeklilik ve cinsel istismar ve taciz olarak belirlenmiştir. Araştırma kapsamına alınan okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin görüşleri, araştırmanın amaç ve konusuna uygun olarak geliştirilen Anket (soru kağıdı) (Ek- A) ve Okul Yöneticileri Görüşme Formu (Ek-B) ile toplanmıştır.

Anket ve Okul Yöneticileri Görüşme Formu' nun Geliştirilmesi

1. Araştırmanın alt problemleri ve ayırımcılığın çıkabileceği alanlar göz önüne alınarak, bu konuda yapılmış olan araştırmalardan ve belgelerden yararlanılmak suretiyle, kapalı ve açık uçlu sorular tasarlanmıştır. Anket üç bölümden oluşturulmuştur. Birinci bölümde: öğretmenleri betimleyici bireysel özelliklere; ikinci

bölümde: meslek seçimi ve çalışma yaşamlarının değişik alanlarına; üçüncü bölümde ise cinsel taciz ve istismarla ilgili kapalı ve açık uçlu sorulara yer verilmiştir. Ankette yer alan her bir sorunun yanıt seçeneği soru köklerine uygun olarak hazırlanmıştır. Anketle geçerli verilerin toplanabilmesi için, amaç ile sonuçlarından nasıl yararlanılacağı, gizlilik ilkelerine uyulacağına ilişkin bir yönerge hazırlanarak anketin ilk taslağı oluşturulmuştur. Ayrıca, cinsiyete göre okuldaki işbölümü (görev ve sorumlulukların paylaşımı), öğretmenlerin almış oldukları ceza ve ödüller, cinsiyete göre çalışan öğretmenlerin değerlendirmelerine ilişkin görüşleri ve cinsel istismar ve taciz kapsamına girebilecek sözlü ve yazılı olarak herhangi bir şikayet olup olmadığı ve şikayet yapıldıysa konusu ve nasıl sonuçlandığına ilişkin dört soru tasarlanarak okul yöneticileri (müdür/ müdire) için bir görüşme formu taslağı hazırlanmıştır.

Anket ve Okul Yöneticileriyle Görüşme Formunun geçerliliği için: Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Ankara Üniversitesi Kadın Sorunları Araştırma Merkezi, Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü, ODTÜ Kadın çalışmaları Anabilim Dalı, Türkiye Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü, Başbakanlık Devlet İstatistik Enstitüsü, Devlet Planlama Teşkilatı, Devlet Personel Dairesi, Aile Araştırma Kurumu, Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü (KSSGM) ve Milli Prodüktivite Merkezin' nden (MPM) konuyla ilgili uzmanlara, Anket ve Okul Yöneticisi ile Görüşme Formu Taslağı, araştırmanın problem cümlesi, amacı ve alt problemleri ve uzmanların genel değerlendirmeleri için hazırlanan beşli derecelendirme ölçekli Uzman Kanısı Formu (Ek-C) dönüt olmak üzere 35 uzmana gönderilerek aşağıda belirtilen yönleriyle değerlendirmeleri istenmiştir.

1. Soruların araştırma amacına uygunluğu;

2. Soruların verileri toplamada yeterli olup olmadığı;

3. Yanıt seçeneklerinin soru köküne ve ölçmeye uygunluğu;

4. Anketlerin bölümleriyle ilgili açıklamanın anlatım bakımından açıklığı;

30 uzmandan geri dönen görüşlerden genel değerlendirme yapan 26' sının yukarıda belirtilen hususlardaki Anket ve Okul Yöneticileri Görüşme Formuna ilişkin genel görüşleri Tablo - 3.1' de görülmektedir. Uzmanların anket üzerindeki genel kanısının, soruların araştırma amacına uygun olduğu, veri toplamak için yeterli olduğu, yanıt seçeneklerinin soru köküne ve ölçmeye uygun olduğu, anketin bölümleriyle ilgili açıklamaların açık ve anlaşılır olduğu şeklindedir. Genel olarak anket iyi ve çok iyi derecede değerlendirilmiştir.

Tablo - 3-1
Uzmanların Anket ve Yönetici Görüşme Formu' na İlişkin Görüşleri

Uzmanların Kurumu ve Sayısı		Soru 1	Soru 2	Soru 3	Soru 4
		x	x	x	x
AİBÜ	6	4.3	4.5	4.5	4.6
AÜ	3	4.0	4.0	3.3	4.6
ODTÜ	2	5.0	5.0	5.0	4.5
ODAİE	2	5.0	5.0	5.0	5.0
DİE	2	5.0	4.0	4.0	4.0
DPT	3	4.6	4.6	4.6	4.3
KSSGM	5	4.2	3.8	4.6	4.2
MPM	3	4.3	4.3	4.3	4.6
TOPLAM	26	4.6	4.4	4.4	4.5

3. Uzmanların eleştiri ve önerileri ışığında gerekli düzeltmeler yapılarak, anketlere ilk şekilleri verilmiştir. Uzmanların kanısı geçerli bir ölçüt kabul edilmiştir.

4. Anketler yeniden düzenlenerek ön denemeye hazır hale getirilmiş ve 100 adet Anket ve 5 adet Okul Yöneticileri Görüşme Formu çoğaltılmıştır. Bolu Düzce İlçesinde 4 ortaöğretim örgütünde çalışan, okul yöneticileri dahil 99 öğretmene uygulanmıştır. Ayrıca dört okul yöneticisine Okul yöneticileri Görüşme Formu uygulanmıştır. Kendilerinden anketi doldurmaları, anket taslağında gördükleri konuyla ilgili eksiklikleri belirtmeleri, konuyla ilgili düşüncelerini yazmaları istenmiştir. Anket Formu, öğretmenlerin soruları anlayıp anlamadıkları, yanıt vermek istemedikleri soru olup olmadığı, yanıtların seçeneklere göre dağılımı, hiç yanıtlanmamış seçenek olup olmadığı yönünden tekrar değerlendirilmiş, öğretmenlerin yaptığı eleştiri ve öneriler ışığında yeniden düzenlenmiştir.

5. Okul Yöneticileri Görüşme Formu için 4, Anket için 63 soru tasarlanmıştır. Daha sonra, 15 adet Okul Yönetici Görüşme Formu ve 500 adet Anket çoğaltılarak uygulamaya hazır hale getirilmiştir.

Anket ve Okul Yöneticileri Görüşme Formlarının Uygulanması

Anket ve Okul Yöneticileri Görüşme Formu' nun uygulanması için Bolu Valiliği' nden (Ek-D) ve teknik açıdan Devlet İstatistik Enstitüsü' nden (Ek-E) izin alınmıştır. Okul yöneticileriyle görüşülerek anketlerin sağlıklı bir şekilde uygulanabilmesi için, uygun gün ve saat belirlenerek bir plan hazırlanmıştır. Anket, araştırmacı tarafından, öğretmenlerin toplu halde bulunabileceği önceden belirlenen zaman dilimlerinde, grup grup veya yüz yüze bireysel olarak, uygulanmıştır. Gerekli görülen durumlarda açıklamalarda bulunulmuş ve yanıt verilmeyen soru bırakılmaması özellikle sözlü olarak da belirtilmiştir.

Verilerin Çözümlenmesi ve Yorumlanması

Geri dönen anketler bir ön elemeden geçirilerek, soru sayısının yarıdan bir fazlasına yanıt verilmemiş anketler, değerlendirme dışı tutulmuştur. Araştırma evreninde bulunan 497 kadrolu öğretmenden izinli, raporlu, görevli olma, okula gidildiği zaman dersinin olmaması gibi nedenlerle 23' üne ulaşılamamıştır. Geri dönen anket sayısı 457'dir . Yapılan ön değerlendirme sonucu, 44 anket yeterli görülmeyip değerlendirme dışı tutulmuştur. Sonuçta, 413 Anket ve 13 Okul Yöneticisi Görüşme Formu değerlendirme kapsamına alınmıştır.

Değerlendirilmesi uygun görülen anketler kodlanarak, içerdikleri bilgiler bilgisayara yüklenmiştir. Verilerin değerlendirilmesinde SPSS for Windows paket programı kullanılmıştır. Tam sayım araştırması olduğu için, verilerin çözümlenmesinde betimsel istatistik (frekans (f), yüzde (%)) teknikleri kullanılarak doğrudan gözlenenler betimlenmiştir (Karasar, 1991: 209). Her soru ve uygun değişken veya değişkenleri için frekans ve yüzde oranlarını, genel, satır ve sütun toplamlarını gösteren çapraz tablolar (crosstabs) hazırlanmıştır. Üçten fazla ayrımı olan değişkenler için; okul türü, branş alanları gibi, tablolarında, metinden uzaklaşmadan yazı alanına sığdırılarak bütün olarak görülebilmesi için, sadece yüzde oranlarına yer verilmiştir.

Yorumlar, soru ve değişkenlere uygun olarak genel toplamlardan çapraz değerlere doğru, her değişkenin ayırımları kendi içinde ve birbiri ile ilgili görülen durumlarda diğerleriyle karşılaştırılarak yorumlanmıştır. Nedenlere yönelik sorular, oran büyüklüğü sırasına göre değerlendirilmiştir. Aynı alan veya sürece yönelik

araştırma bulguları birbiriyle ilişkilendirilerek yorumlanmıştır. Yorumlarda kuramsal çerçeve göz önüne alınmıştır. Sırasıyla alt problemlerin çözümlenmesinde kullanılan değişkenlere ve yapılan işlemlere belirlenen alanlar çerçevesinde yer verilmiştir.

Öğretmenlerin Okul Türüne Göre Cinsiyet Dağılımı

Araştırma kapsamındaki öğretmenlerin cinsiyeti ve okul türü değişkenine göre (Ek- A, Anket soru no: 1 ve 8) dağılımı incelenmiştir. Okul türü değişkeni, okulların bağlı bulunduğu genel müdürlüklerin yönetim sorumluluklarına göre; ortaöğretim genel liseleri, kız teknik liseleri, erkek teknik liseleri, ticaret ve turizm liseleri ve din öğretimi liseleri olmak üzere beş grupta toplanmıştır. Çapraz değerleri gösteren Tablo - 4.1 hazırlanmıştır. Grafik - 4.1.1' de gösterilmiştir.

Araştırma Kapsamındaki Öğretmenlerin Bireysel Özellikleri

Araştırmanın birinci alt problemi olarak belirlenen -***Araştırma kapsamındaki öğretmenlerin demografik, mesleki, ekonomik, sosyal özellikleri cinsiyete göre nasıl bir dağılım göstermektedir?***- sorusu için, anketin birinci bölümünde, öğretmenlerin demografik (yaş, medeni durum, sahip olunan çocuk sayısı), mesleki (en son öğrenim durumu, branş- alanları, kıdem, görev kadrosu), ekonomik (eşin çalışma durumu, ailenin ortalama aylık geliri, ebeveynlerinin ekonomik düzeyi) ve sosyal (0-18 yaş grubunda en çok bulunduğu yer; köy- kasaba - kent) özelliklerine ilişkin 14 soruya yer verilmiştir (Ek-A, Anket soru no : 1- 14). Bu sorular cinsiyet değişkenine göre analiz edilmiştir. Her soru için çapraz taplolar (Crosstabs) hazırlanmış ve yukarıda belirtilen özelliklere göre bir arada gösterilmiştir. Demografik

özellikler için, çapraz değerleri gösteren Tablo -4.2 hazırlanmıştır. Demografik özelliklerin her biri Grafik- 4.2.1, 4.2.2 ve 4.2.3' de gösterilmiştir. Mesleki özellikler için Tablo- 4.3 hazırlanmıştır. Mesleki özelliklerin her biri için Grafik - 4.3.1, 4.3.2, 4.3.3 ve 4.3.4 çizilmiştir. Ekonomik ve Sosyal özelliklere ilişkin sorular Tablo- 4.4' e toplanmıştır. Özelliklerin her biri için grafik çizilmiştir (Grafik -4.4.1; 4.4.2, 4.4.3 ve 4.4.4).

Çalışma Yaşamına İlişkin Görüşler

Araştırmanın ikinci alt problemi olarak belirlenen -***Öğretmenlerin en önemli çalışma nedenleri; cinsiyet, ebeveynlerinin ekonomik düzeyi, yetişme yeri değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir***? - sorusu için, öğretmenlerin en önemli çalışma nedenleri olarak (Ek - A, anket soru no: 15) ***1. Aileyi geçindirmek veya geçinmek için, 2. Aile geçimine katkıda bulunmak için, 3. Bağımsız olmak için (Ekonomik ve toplumsal yönden bireysel bağımsızlık), 4. Alınan eğitimi değerlendirmek için, 5. Üretken olmak için (Çalışmayı değer olarak görme ve hoşlanma) ve 6. Diğer*** ekonomik ve toplumsal seçenekler belirlenerek sorulmuştur. Araştırma kapsamındaki öğretmenlerin bu soruya verdikleri yanıtlar; cinsiyet, ebeveynlerinin ekonomik düzeyi (varsıl - orta halli- yoksul) ve yetişme yeri (köy- kasaba - kent) değişkenlerine göre çapraz değerleri gösteren Tablo- 4.5 hazırlanmış ve değişkenlere göre Grafik - 4.5.1, 4.5.2 ve 4.5.3 çizilmiştir.

Araştırmanın üçüncü alt problemi olarak belirlenen - ***Kadın ve erkek öğretmenlerin çalışma yaşamından hoşnut olma durumları ve nedenleri arasında farklılık var mıdır?*** - sorusuna ilişkin olarak, öğretmenlere çalışma yaşamından

hoşnut olup olmadıkları, hoşnut olma ve olmama nedenleri sorulmuştur (Ek- A, Anket soru no: 21, 22, 23). Öğretmenlerin yanıtları cinsiyet değişkenine göre analiz edilmiştir. Çapraz değerler Tablo - 4. 6 gösterilmiştir. Grafik - 4.6.1, 4.6.2 ve 4.6.3 çizilmiştir.

Araştırmanın dördüncü alt problemi olarak belirlenen ***-Öğretmenlerin evli ve çocuklu kadınların dışarıda çalışmasına ilişkin görüşleri, cinsiyete göre farklılık göstermekte midir?*** - sorusuna ilişkin görüşleri sorulmuştur (Ek- A, Anket soru no: 20) Öğretmenlerin görüşleri cinsiyet değişkenine göre analiz edilmiştir. Çapraz değerler Tablo - 4.7' de gösterilmiştir.

Meslek Seçimi

Araştırmanın beşinci alt problemi olarak belirlenen ***-Kadın ve erkek öğretmenlerin, öğretmenlik mesleğini seçme nedenleri arasında ebeveynlerinin ekonomik düzeyi ve yetişme yeri değişkenlerine göre farklılık var mıdır?-*** sorusuna yönelik olarak öğretmenlere en önemli çalışma nedeni (Ek- A, Anket soru no: 16) sorulmuştur. Yanıtlar cinsiyet, ebeveynlerin ekonomik düzeyi ve yetişme yeri değişkenine göre analiz edilmiştir. Değişkenlere göre çapraz değerleri gösteren Tablo- 4.8 hazırlanmıştır. Değişkenlere göre Grafik - 4.8.1, 4.8.2 ve 4.8.3 çizilmiştir.

Araştırmanın altıncı alt problemi olarak belirlenen ***-Kadın ve erkek öğretmenlerin öğretmenlik mesleğini seçme kararını nasıl verdikleri; yetişme yeri değişkenine göre farklılık göstermekte midir?-*** sorusuna yönelik olarak, öğretmenlere meslek seçiminde en çok kimden etkilendikleri (Ek- A, Anket soru no:

17) sorulmuştur. Yanıtlar cinsiyet ve yetişme yeri değişkenine göre analiz edilmiştir. Değişkenlere göre çapraz değerleri gösteren Tablo-4.9 hazırlanmış ve Grafik - 4.9.1 ve 4.9.2 çizilmiştir.

Araştırmanın yedinci alt problemi olarak belirlenen -. ***Kadın ve erkek öğretmenler, öğretmenlik mesleğini cinsiyet faktörüne göre nasıl değerlendirmektedirler?*** - sorusuna yönelik olarak, öğretmenlik mesleğinin hangi cins için daha avantajlı olduğu (Ek - A Anket soru no: 18) sorulmuştur. Öğretmenlerin görüşleri cinsiyet değişkenine göre analiz edilmiştir. Çapraz değerleri göstermek için Tablo - 4.10 hazırlanmıştır.

Araştırmanın sekizinci alt problemi olarak belirlenen - ***Öğretmenlerin öğrencileri için önerdikleri mesleklerin cinsiyet rolleriyle ilişkisi var mıdır? Öğretmenler davranış örüntüleriyle toplumdaki geleneksel yatay meslek ayrışmasını eğitim örgütlerine ne oranda yansıtmaktadır?*** - sorusuna ilişkin olarak öğretmenlere mesleğe yöneltmede kız ve erkek öğrenciler için ayrı meslekler önerip önermedikleri, öneriyorlarsa hangi meslekleri önerdikleri sorulmuştur (Ek- A, Anket soru no: 19). Öğretmenlerin görüşleri cinsiyet değişkenine göre analiz edilmiştir. Öğretmenlerin kız ve erkek öğrenciler için ayrı meslek önerip önermediklerine ilişkin çapraz değerler ve önerilen meslekler Tablo - 4.11' de gösterilmiştir.

İşe Alma

Araştırmanın dokuzuncu alt problemi olarak belirlenen - ***Öğretmenlerin, işe alınma (ilk açıktan atanma) sürecine ilişkin görüşleri cinsiyet değişkenine göre***

farklılık göstermekte midir?- sorusuna yönelik olarak öğretmenlere, mesleğe ilk atamalarında sınava girip girmedikleri, ilk açıktan atama sürecinin nasıl gerçekleştiği, ilk görev yerlerinin belirleniş şekli ve mesleğe girerken ileriye yönelik planları sorulmuştur (Ek - A, Anket soru no: 24.1, 25, 26, 27, 28). Araştırma kapsamındaki öğretmenlerin bu sorulara verdikleri yanıtlar, cinsiyet değişkenine göre analiz edilmiştir. Her soru için çapraz değerleri birlikte gösteren Tablo - 4.12 hazırlanmıştır. Soruların her bir için cinsiyet değişkenine göre Grafik - 4.12.1, 4.12.2, 4.12.3, 4.12.4 ve 4.12.5 çizilmiştir.

İşlerin Dağıtımı

Ankette, araştırmanın onuncu alt problemi olarak belirlenen - ***Kadın ve erkek öğretmenlerin işlerin dağıtımı uygulamalarına ilişkin görüşleri, okul türü, branş, yönetici cinsiyeti değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?*** - sorusuyla ilgili olarak, öğretmenlerin haftalık ders yükü, haftalık ders programının yapılış şekli, okul içi sosyal etkinliklere katılım ve görevlendirilme konularında on soruya yer verilmiştir (Ek -A, Anket soru no: 24.2, 29.1, 29.2, 29.3, 30, 31, 32.1, 32.2, 32.3 ve 33). Araştırma kapsamındaki öğretmenlerin bu sorulara verdikleri yanıtlar, cinsiyet, okul türü, branş, yönetici cinsiyeti değişkenlerine göre analiz edilmiştir. Her soru ve değişkenler için Tablo - 4.13, 4.14, 4.15, 4.16, 4.17, 4.18, 4.19 ve 4.20 hazırlanmıştır. Her soru için cinsiyet değişkenine göre Grafik - 4.13.1, 4.13.2, 4.13.3, 4.13.4, 4. 13.5 ve 4.13.6 çizilmiştir.

İşe Devam Durumu ve Devamsızlık Nedenleri

Araştırmanın on birinci alt problemi olarak belirlenen -***Kadın ve erkek öğretmenlerin çalıştıkları okul türüne göre işe devam durumu ve devamsızlık nedenleri arasında farklılık var mıdır?***- sorusuna yönelik olarak öğretmenlerin devam durumunun incelenmesi için; sağlık raporu, mazeret izni kullanma ve mesleğe ara verme sürelerine ve nedenlerine ilişkin olarak ankette yedi soruya yer verilmiştir (Ek- A, Anket soru no: 24.3, 35, 36, 37, 38, 39, 40). Araştırma kapsamındaki öğretmenlerin bu sorulara vermiş oldukları yanıtlar, cinsiyet, okul türü, medeni durum değişkenlerine göre analiz edilmiştir. Tablo- 4.21, 4.22, 4.23, 4.24, 4.25 ve 4.26 hazırlanmıştır. Cinsiyet değişkenine göre, rapor ve mazeret izni kullanma sürelerine ilişkin Grafik - 4.21.1 ve 4.21.2 çizilmiştir.

Hizmet İçi Eğitim Olanaklarının Sağlanması

Araştırmanın on ikinci alt problemi olarak belirlenen - ***Kadın ve erkek öğretmenlerin yurt içi / dışı hizmet -içi eğitime katılımı çalıştıkları okul türüne göre farklılık göstermekte midir? Okul yöneticilerin hizmet -içi eğitime göndermedeki tutumu cinsiyete ve okul türüne göre farklılık göstermekte midir?*** - sorularına yönelik olarak öğretmenlere yurt içi/ dışı hizmet -içi eğitime katılıp katılmadıkları, katıldıkları hizmet -içi eğitimin süresi, hizmet -içi eğitime göndermede yöneticilerinin tercihleri sorulmuştur (Ek - A, Anket soru no: 24.4, 41, 42 ve 48.1). Araştırma kapsamındaki öğretmenlerin bu sorulara verdikleri yanıtlar, cinsiyet ve okul türü değişkenlerine göre analiz edilmiştir. Her soru için değişkenlere göre çapraz değerleri gösteren Tablo - 4.27 ve 4.28 hazırlanmıştır. Her soru için cinsiyet

değişkenine göre Grafik - 4.27.1, 4.27.2, 4.27.3, 4.27.4 ve 4.27.5 ve 4.28.1 çizilmiştir.

Değerlendirme

Araştırmanın on üçüncü alt problemi olarak belirlenen - ***Öğretmenlerin değerlendirilme sürecine ilişkin görüşleri ve onların almış oldukları ceza ve ödüller yönünden cinsiyete göre farklılık var mıdır?***- sorusun yönelik olarak; öğretmenlerin, değerlendirme sürecinde cinsiyete dayalı eylem ve işlemlerle karşılaşıp karşılaşmadıkları ve kadınların performanslarıyla ilgili geleneksel değer yargılarına ne derece katıldıklarına ilişkin görüşlerini almak için ankette dört soruya yer verilmiştir (Ek -A, Anket soru no: 24.5, 43.1, 43.2, 43.3). Ayrıca , okul yöneticileri görüşme formunda, 1996 - 1997 öğretim yılında okul kayıtlarına göre ceza ve ödül alan öğretmenlerin sayısı ve cinsiyet dağılımı sorulmuştur (Ek- B Okul Yöneticileri Görüşme Formu soru no: 2). Her soru için cinsiyet değişkenine göre çapraz değerleri gösteren Tablo- 4.29 ve 4.30 hazırlanmıştır.

Yükselme

Araştırmanın on dördüncü alt problemi olarak belirlenen -***Kadın ve erkek öğretmenlerin yükselme sürecine ilişkin görüşleri, cinsiyete göre, farklılık göstermekte midir?*** - sorusuna yönelik olarak, okul yöneticilerine, okullarında görev ve sorumluluk dağılımı sorulmuştur (Ek- B Okul Yöneticileri Görüşme Formu soru no: 1). Öğretmenlere, bu sürece ilişkin olarak; cinsiyete dayalı ayırımcı eylem ve işlemlerle karşılaşıp karşılaşmadıkları, eğitim ve diğer sektörlerde yöneticilik

görevinde ne kadar süre bulundukları, terfi durumu, eğitim süreciyle ilgili kararlara katılımları, yönetici olmada sert, katı, otoriter olma özelliklerinin aranıp aranmadığı, yönetici olma istekleri, istediği halde yönetici olamama nedenleri, yönetici olmak istememe nedenleri, yönetici kadrolarda kadınların oranının düşük olma nedenleri, yükselme olanağı olan daha iyi koşullardaki iş teklifine bakışları, yöneticilerinin yükselmeye ilişkin eylem ve işlemlerinde cinsiyet tercihleri ve kadınların yükselmeleriyle ilgili stereotiplere (olumsuz değer yargıları) ne derecede katıldıkları konusunda görüşlerini almak için ankette on beş soruya yer verilmiştir (Ek - A,Anket soru no: (6.2, 6.3, 26.6, 43.4, 43.5, 43.6, 44, 45, 46, 47, 48,1 48.2, 48.3,48.4 49, 50, 51). Her soru için cinsiyet değişkenine göre, araştırma kapsamındaki öğretmenlerin bu sorulara vermiş oldukları yanıtlar, analiz edilmiştir. Her soru için cinsiyet değişkenine göre çapraz değerleri gösteren Tablo - 4.31, 4.32, 4.33, 4.34, 4.35 ve 4.36 hazırlanmıştır. Bazı sorulara göre cinsiyet değişkenine göre Grafik - 4.31.1, 4.34.2 ve 4.34.3 çizilmiştir.

Gelirleri (Maaş, Ek Ders, Resmi ve Özel Kurs Ücreti)

Bu çerçevede araştırmanın on beşinci problemi olarak belirlenen ***Kadın ve erkek öğretmenlerin kıdem, branş ve görev kadrosuna göre gelirleri(maaş,ek ders ücreti, resmi ve özel kurs ücreti ve döner sermaye ücreti) arasında farklılık var mıdır?*** sorusuna yönelik olarak, öğretmenlere ücret ve diğer olanaklardan yararlanmada sadece cinsiyetlerinden dolayı ayırımcı eylem ve işlemlerle karşılaşıp karşılaşmadıkları, 1996- 1997 öğretim yılı 2. döneminde aylık net gelirlerine ilişkin maaş, ek ders, özel ve resmi kurs ve döner sermaye ücretleri ile ilgili ankette beş soruya yer verilmiştir (Ek -A, Anket soru no: 24.7, 52.1, 52.2, 52.3, 52.4).

Araştırma kapsamındaki öğretmenlerin sorulara verdikleri yanıtlar, cinsiyet, kıdem, branş, görev kadrosu değişkenlerine göre analiz edilmiştir. Her bir soru ve değişken için çapraz Tablo- 4.37, 4.38, 4.39 ve 4.40 hazırlanmıştır. Cinsiyet değişkenine ilişkin olarak Grafik -4.37.1, 4.37.2 ve 4.37.3 çizilmiştir.

Sosyal Olanaklardan Yararlanma

Araştırmanın on altıncı problemi olarak belirlenen - ***Kadın ve erkek öğretmenlerin görev kadrosuna göre kurumlarınca sağlanan sosyal olanaklardan yararlanmaları farklılık göstermekte midir?-*** soruya yanıt aramak için öğretmenlere, Milli Eğitim Bakanlığı tarafından sağlanan, lojman, çocuk yuvası / kreş, tatil kampları ve öğretmen evi gibi sosyal olanaklardan yararlanıp yararlanmadıkları sorulmuştur (Ek -A, Anket soru no: 53.1, 53.2, 53.3, 53.4,). Öğretmenlerin vermiş olduğu yanıtlar, cinsiyet ve görev kadrolarına göre analiz edilmiştir. Her soru için değişkenlere göre çapraz Tablo - 4.41 ve 4.42 hazırlanmıştır.

İşten Ayırma veya Emeklilik

Araştırmanın on yedinci alt problemi olarak belirlenen ***-Öğretmenlerin emekliliğe ilişkin görüşleri arasında, cinsiyete göre, farklılık var mıdır?-*** sorusuna yönelik olarak; işten ayırma veya emeklilik sürecinde cinsiyete dayalı eylem ve işlemlerle karşılaşıp karşılaşmadıkları, kadınlara yirmi, erkeklere yirmi beş yılda emeklilik hakkı tanınması, emeklilik hakkı kazandıklarında hemen emekliye ayrılmayı düşünüp düşünmedikleri, emekliliğin yaşa göre düzenlenmesiyle ilgili yeni yasal düzenlemeye ilişkin görüşlerini kapsayan ankette dört soruya yer verilmiştir (Ek -A,

Anket soru no: 24.8, 54, 55, 56). Her bir soru cinsiyet değişkenine göre analiz edilerek çapraz değerleri gösteren Tablo - 4.43, 4.44 ve 4.45 hazırlanmıştır.

Cinsel İstismar ve Taciz

Araştırmanın on sekizinci alt problemi olarak belirlenen ***-Öğretmenler, cinsiyetlerine göre çalışma yaşamında ve / veya uzantısında kendilerine yönelik ve/ veya tanık oldukları cinsel istismar ve taciz davranışlarıyla karşılaşmışlar mıdır?-*** sorusuna yanıt aramak için öğretmenlere mesleki yaşamları veya uzantısında kendilerine yönelik veya tanık oldukları sözle, gözle, dokunma yoluyla ve cinsel rüşvet gibi davranışlarla karşılaşıp karşılaşmadıkları sorulmuştur (Ek- A, Anket soru no: 58). Öğretmenlerin yanıtları cinsiyete göre analiz edilmiştir. Çapraz değerleri gösteren Tablo 4.46 hazırlanmıştır.

Öğretmenlere, araştırmanın on dokuzuncu alt problemi olarak belirlenen ***-Karşılaşılan cinsel taciz ve istismar davranışı ve/ veya davranışları kimden ve/ veya kimlerden kime yönelmektedir?*** - sorusuna yönelik olarak ankette yer alan soru (Ek- A, Anket soru no: 59) cinsiyet değişkenine göre analiz edilmiştir. Sorunun değerlendirilmesinde birden fazla seçeneğin işaretlenmiş olması da dikkate alınmıştır. Çapraz değerleri gösteren Tablo 4.47 hazırlanmıştır.

Öğretmenlere araştırmanın yirminci alt problemi olarak belirlenen ***-Öğretmenlerin karşılaştıkları cinsel taciz ve istismara karşı ilk tepkileri nasıl olmaktadır?-*** sorusuna yönelik olarak ankette yer alan soru (Ek- A, Anket soru no: 60) cinsiyet değişkenine göre analiz edilmiştir. Sorunun değerlendirilmesinde

birden fazla seçeneğin işaretlenmiş olması da dikkate alınmıştır. Çapraz değerleri gösteren Tablo 4.48 hazırlanmıştır.

Öğretmenlere araştırmanın yirmi birinci alt problemi olarak belirlenen - ***Karşılaşılan cinsel istismar ve taciz davranışları öğretmenlerin özel ve mesleki yaşamlarını nasıl etkilemektedir?***- sorusuna yönelik olarak ankette yer alan sorular (Anket soru no: 61, 62) cinsiyet değişkenine göre analiz edilmiştir. Birden fazla seçeneğin işaretlenmiş olması, soruların değerlendirilmesinde dikkate alınmıştır. Çapraz değerleri gösteren Tablo - 4.49 hazırlanmıştır.

Ayrıca, öğretmenlerden, cinsel istismar ve taciz konusunda anlatmak istedikleri bir durum ya da olay varsa açıklamaları istenmiştir (Ek-A, Anket soru no: 63) Okul yöneticilerine, yönetimde bulundukları süre içinde, cinsel istismar ve taciz konusunda sözlü ve yazılı olarak şikayet yapılıp yapılmadığı sorulmuştur. Bu tür bir şikayet yapıldıysa konusunu ve sonucunu yazmaları istenmiştir (Ek- B, Okul Yöneticileri Görüşme Formu soru no: 4). Açık uçlu soruların cinsiyet değişkenine göre dökümü yapılmış, önemli görülen açıklamalara yer verilmiştir.

Anketin 57. sorusu olarak öğretmenlere, çalışmalarını etkileyen sorun ve davranışlardan üçünü kısaca yazmaları istenmiştir. Bu açık uçlu sorunun cinsiyet değişkenine göre dökümü yapılmıştır. Öğretmenlerin çalışmalarını etkileyen sorun ve davranışlar, yukarıda belirtilen alanlara göre sınıflandırılarak ilgili alanların yorumlarında yer verilmiştir. Ayrıca, kontrol amaçlı olarak kullanılmıştır.

BÖLÜM IV

BULGULAR ve YORUM

Bu bölümde ortaöğretim düzeyi eğitim örgütlerinde cinsiyete dayalı ayırımcılığa ilişkin bulgular açıklanmış, bunlara dayalı yorumlar yapılmıştır. Bulgular, araştırma kapsamındaki eğitim örgütlerinde çalışan öğretmen ve okul yöneticilerinin anket sorularına verdikleri yanıtların bilgisayarda analiz edilmesinden elde edilen verilere ve okul yöneticileriyle yapılan görüşmelere dayanılarak ve araştırmanın amacı ve alt problemleri göz önüne alınarak düzenlenmiştir.

Yorumlar, alt problemle ilgili soru ve değişkenlere uygun olarak genel toplamlardan çapraz değerlere doğru, her değişkenin ayırımları kendi içinde ve gerekli görülen durumlarda diğerleriyle karşılaştırılarak yorumlanmıştır. Nedenlere yönelik sorular, oran büyüklüğü sırasına göre değerlendirilmiştir. Yorumlarda kuramsal çerçeve göz önüne alınmıştır.

Araştırma Kapsamındaki Öğretmenlerin Çalıştıkları Okul Türüne Göre Cinsiyet Dağılımı

Okul türü değişkeni, okulların bağlı bulunduğu genel müdürlüklerin yönetim sorumluluklarına göre; ortaöğretim genel liseleri, kız teknik liseleri, erkek teknik liseleri, ticaret ve turizm liseleri ve din öğretimi liseleri olmak üzere beş grupta toplanmıştır. Okul türü değişkeni, okullarda farklı pogramların uygulanmasına bağlı

olarak bazı branş alanlarındaki öğretmenlerin yoğunlaşmasının yanı sıra, erkek ve kadın öğretmenlerin farklı yoğunlukta bulunması özelliğini de yansıtmaktadır.

1996-1997 Öğretim Yılı 2. Dönem Bolu - Merkez ortaöğretim düzeyinde bulunan toplam 13 okulda çalışan araştırma kapsamındaki öğretmenlerin (Öğretmen ve okul yöneticileri) cinsiyet ve okul türlerine (Ek - A, Anket Soru: 1 ve 8) göre dağılımı Tablo - 4.1 ve Grafik 4.1.1' de görülebilir.

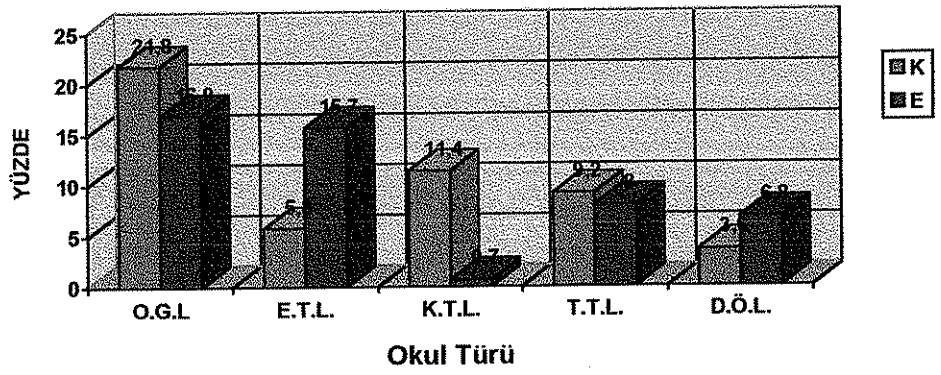
Tablo- 4. 1

1996- 1997 Bolu - Merkez Ortaöğretim Düzeyi 2. Dönem Eğitim Örgütlerinde Çalışan Öğretmenlerin Cinsiyet ve Okul Türüne Göre Dağılımı

CİNSİYET / OKUL TÜRÜ	Kadın		Erkek		Toplam	
	f	%	f	%	f	%
Ortaöğretim Genel Liseleri	90	21,8	70	16,9	160	38,7
Erkek Teknik Liseleri	24	5,8	65	15,7	89	21,5
Kız Teknik Liseleri	47	11,4	3	0,7	50	12,1
Ticaret ve Turizm Liseleri	38	9,2	33	8,0	71	17,2
Din Öğretimi Liseleri	15	3,6	28	6,8	43	10,4
Toplam	214	51,8	199	48,2	413	100,0

Değerlendirilmeye alınmış olan anketlerden araştırma kapsamındaki toplam 413 öğretmenin 214' ü, % 51.8'i kadın, 199' u, % 48.2' si, erkektir. Büyüklük sırasına göre öğretmenlerin % 38.7' si ortaöğretim genel liselerinde, % 21.5'i erkek teknik liselerinde, % 17.2' si ticaret ve turizm liselerinde, % 12.1' i kız teknik lisesinde ve % 10.4' ü din öğretimi liselerinde görev yapmaktadır. Öğretmenlerin cinsiyet dağılımı çalıştıkları okul türüne göre farklılık göstermektedir. Grafik- 4.1.1' de görüleceği gibi kadınlar % 21.8 oranıyla en büyük grup olarak ortaöğretim genel liselerinde, % 3.6 oranında en küçük grup olarak din öğretimi liselerinde görev yapmaktadırlar.

Grafik - 4.1.1
1996- 1997 Öğretim Yılı 2. Dönem
Bolu Merkez Ortaöğretim Düzeyi Eğitim Örgütlerinde
Çalışan Öğretmenlerin Okul Türüne Göre Cinsiyet Dağılımı



Erkekler % 16.8 oranında en büyük grup olarak ortaöğretim genel liselerinde, % 0.7 oranıyla, en küçük gurup olarak, kız teknik lisesinde görev yapmaktadırlar. Öğretmenler; % 9.2 kadın, % 8.0 erkek olmak üzere, cinsiyet değişkenine göre, % 0.8'lik en az farkla, ticaret ve turizm liselerinde görev yapmaktadır.

Kız teknik öğretim okullarında kadınların cinsiyet rollerine uygun programlar uygulanırken erkek teknik öğretim okullarında erkeklere uygun programlar uygulanmaktadır. Mesleklerin yatay ayrışımı, ***erkek mesleği*** ve ***kadın mesleği*** ayırımı Türk Milli Eğitim Sistemi'nde kurumsallaşmış bir yapı göstermektedir. Kız teknik öğretim okullarında kadın öğretmenler, erkek teknik öğretim okullarında erkek öğretmenler yoğunluktadır. Meslek seçiminde kız ve erkek çocukların toplumsal cinsiyet rollerine göre yönlendirildiği, okullardaki öğrenci cinsiyet yapısı incelendiğinde, açıkça görülmektedir. Türkiye genelinde 1991-1992 öğretim yılında, toplam 424 kız teknik öğretim okulunda 53.082 öğrencinin % 98.92' si kız ve sadece % 1.08' i erkektir. Toplam 664 erkek teknik öğretim okulunda 303.354 öğrencinin

sadece % 7.89' u kız, % 92.11' i erkektir (MEB, 1992: 22). Bu durum cinsiyete dayalı ayırımcılık konusunda belirgin bir veri olarak karşımızdadır.

Araştırma Kapsamındaki Öğretmenlerin Bireysel Özellikleri

Araştırmanın birinci alt problemi olarak belirlenen -***Araştırma kapsamındaki öğretmenlerin demografik, mesleki, ekonomik, sosyal özellikleri cinsiyete göre nasıl bir dağılım göstermektedir?***- sorusuna yanıt aramak için, anketin birinci bölümünde, öğretmenlerin demografik, mesleki, ekonomik ve sosyal özelliklerine ilişkin on dört soruya yer verilmiştir (Ek-A, Anket soru no : 1- 14). Bu sorular cinsiyet değişkenine göre analiz edilmiştir. Cinsiyet değişkenine göre hazırlanan çapraz tablolarda (Crosstabs) frekans ve yüzde oranları yer almaktadır. Ayrıca, yüzde oranları temel alınarak grafikler hazırlanmıştır.

Öğretmenlerin Demografik Özellikleri

Araştırma kapsamındaki öğretmenlerin cinsiyetine göre yaş, medeni durum ve sahip oldukları çocuk sayılarına ilişkin özellikleri Tablo- 4. 2 görülebilir.

Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Yaş Dağılımı

Araştırma kapsamındaki öğretmenlerin cinsiyetlerine göre yaş gruplarının (Ek - A, Anket soru no: 2) dağılımı Tablo - 4.2 incelendiğinde, değerlendirmeye alınan anketlerin tamamında bu sorunun yanıtlandığı gözlenmektedir. Erkek ve kadın

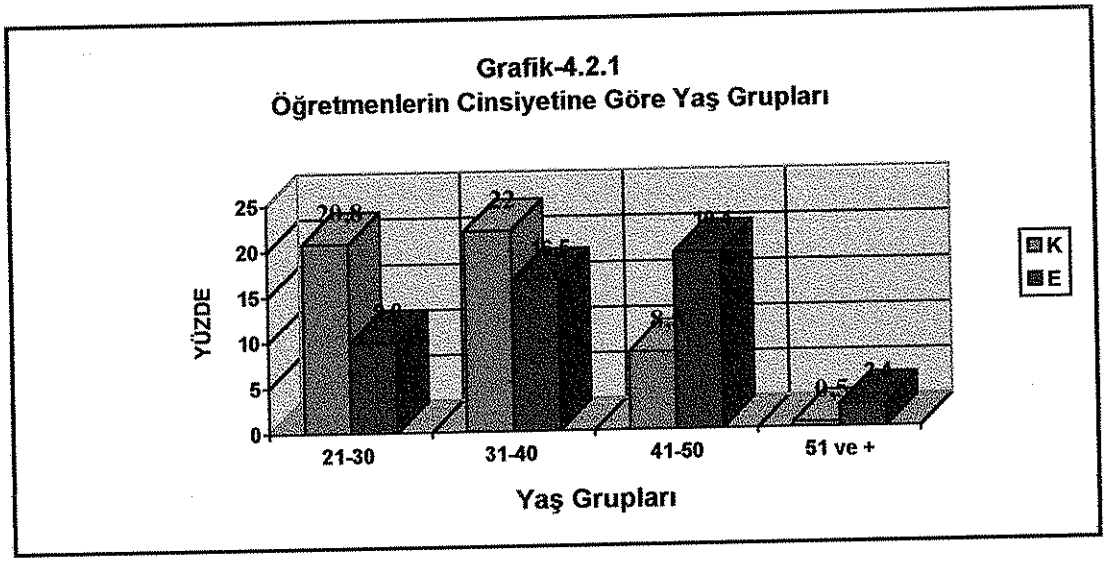
öğretmenlerin yaş gruplarına göre dağılımı farklılık göstermektedir. Grafik - 4.2.1' de görüldüğü gibi, 21 - 30 yaş grubunda bulunan % 30.8 oranındaki öğretmenin;

Tablo - 4.2
Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Demografik Özellikleri

DEMOGRAFİK ÖZ. \ CİNSİYET		Kadın		Erkek		Toplam	
		f	%	f	%	f	%
Yaş	21-30	86	20,8	41	9,9	127	30,8
	31-40	91	22,0	68	16,5	159	38,5
	41-50	35	8,5	80	19,4	115	27,8
	51 ve +	2	0,5	10	2,4	12	2,9
	Boş	-	-	-	-	-	-
	Toplam	214	51,8	199	48,2	413	100,0
Medeni Durum	Bekar	48	11,6	18	4,4	66	16,0
	Evli	155	37,5	175	42,4	330	79,9
	Boşanmış	3	0,7	4	1,0	7	1,7
	Dul	6	1,5	2	0,5	8	1,9
	Ayrı yaşıyor	2	0,5	-	-	2	0,5
	Boş	-	-	-	-	-	-
	Toplam	214	51,8	199	48,2	413	100,0
Çoçuk Sayısı	Çocuğu yok	76	18,4	36	8,7	112	27,2
	1 Çocuklu	73	17,7	47	11,4	120	29,1
	2 Çocuklu	58	14,1	85	20,6	143	34,7
	3 Çocuklu	-	-	21	5,1	21	5,1
	4 ve +	-	-	8	1,9	8	1,9
	Boş	7	1,5	2	0,5	9	2,0
	Toplam	214	51,7	199	48,2	413	100,0

% 20.8' i kadın, % 9.9' u erkektir. Bu yaş grubunda kadınlar, erkeklerden % 10.9 fazladır. 31 - 40 yaş grubu, öğretmenlerin, % 38.5 oranıyla en çok yoğunlukta bulundukları gruptur. Bu grubun; % 22.0' si kadın , % 16.5' ini erkek öğretmenler oluşturmaktadır. Bu grupta kadınların oranı ile erkeklerin oranı arasında % 5.5' lik bir fark gözlenmektedir. 41-50 yaş grubundaki öğretmenlerin oranı % 27.8' dir. Bu yaş grubunda kadınların oranı % 8.5, erkeklerinki ise % 19.4' tür. Bu grupta erkeklerin oranının, kadınların oranının iki katından daha fazla olduğu gözlenmektedir. 51 ve

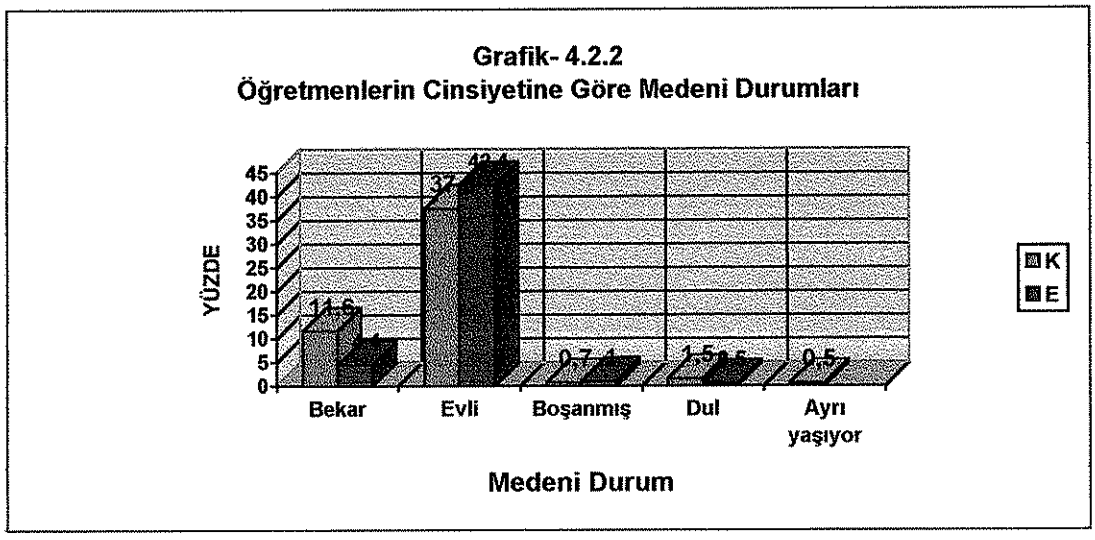
daha yukarı yaş grubu, öğretmenlerin % 2.9 oranıyla yer aldıkları, en küçük yaş grubudur. Bu grubun % 0.5' i kadın, % 2.4' ü erkek öğretmenlerden oluşmaktadır.



21 - 30 yaş grubunda kadınların oranının erkeklerden % 10.9 daha fazla olması; öğretmenlik mesleğinin kadınlar tarafından daha çok tercih edilen bir meslek olduğunu göstermektedir. Kadınların % 42.8' i , erkeklerin % 26.4' ü 40 ve daha küçük yaşlardadır. Kadınların % 9.0' u erkeklerin % 21.8' i 41 ve daha büyük yaştadır. 40 yaş ve altında kadınların, 41 yaş ve üzerinde erkeklerin yoğunlukta olduğu gözlenmektedir. Araştırma kapsamındaki kadın öğretmenler, erkeklerden daha gençtir. Kadınların 20, erkeklerin 25 hizmet yılı sonunda emeklilik hakkı kazanmaları, erkeklerin, 41 ve daha yukarı yaş guruplarında yoğunluk göstermelerine neden olmaktadır. 41 yaş üzerindeki kadınların yüzdesindeki hızlı düşüşün kadınların erken emekli olma şans ve eğiliminden kaynaklandığı düşünülmektedir. Kadınların daha erken emekliye ayrılma olanaklarının bulunması ve bu olanağın yaygın bir biçimde kullanılması, bu sonuçla ve dolayısıyla Türk Milli Eğitimi' nin istihdam politikalarıyla yakından ilgilidir.

Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Medeni Durumları

Medeni durum açısından yanıtlar Tablo- 4.2 ve Grafik - 4.2.2 incelendiğinde, araştırma kapsamındaki öğretmenlerin tümünün bu soruyu (Ek- A, Anket soru no : 3) yanıtladığı görülmektedir. Kadınların % 37.5' i , erkeklerin % 42.4' ü olmak üzere öğretmenlerin % 79.9' u evlidir.



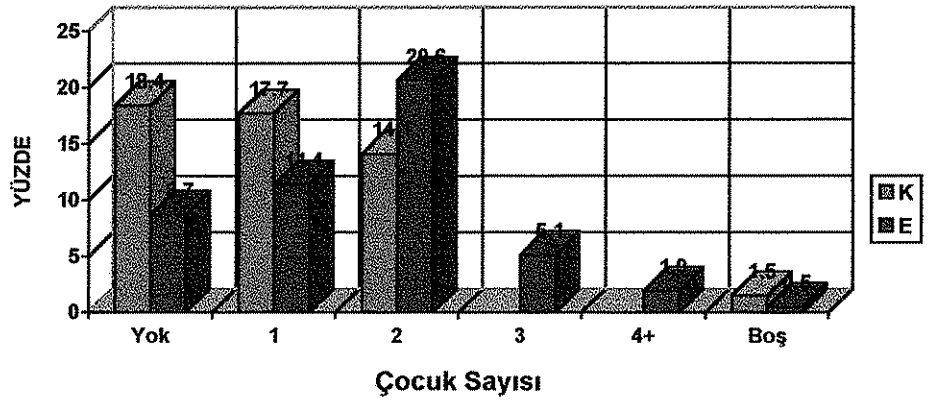
Evli kadınların oranı, erkeklerden % 5.9 daha azdır. % 16.0 oranındaki bekar öğretmenin % 11.6' sı kadın, % 4.4' ü erkektir. Bekar kadınların oranı , erkeklerden %7.2 daha fazladır. Bu durum, kadın öğretmenlerin daha genç yaş grubuna dahil olmaları ile birlikte düşünülebilir. Ayrıca, öğretmenlerin % 1.7' sinin boşanmış, % 1.9' unun dul olduğu ve % 0.5' inin eşinden ayrı yaşadığı anlaşılmaktadır.

Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Sahip Oldukları Çocuk Sayısı

Araştırma kapsamındaki öğretmenlerin sahip oldukları çocuk sayıları (Ek-A, Anket soru no: 4) Tablo-4.2 ve Grafik 4.2.3' de incelendiğinde; % 2.0' sinin çocuk sayısı ile ilgili soruyu yanıtlamadığı görülmektedir. Kadınların % 18.4' ü, erkeklerin

% 8.7'si çocuksuzdur. Bu belirgin fark yaş ve medeni durumla birlikte düşünülebilir. Kadınların % 17.7'si, erkeklerin % 11.4'ü bir çocukludur. Bir çocuklu kadınlar erkeklerden % 6.2 oranında daha fazladır. Erkeklerin % 20.6' sı, kadınların % 14.1' i iki çocukludur. İki çocuklu erkeklerin oranı kadınlardan % 6.5 daha fazladır.

Grafik-4.2.3
Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Sahip Oldukları Çocuk Sayıları



Kadın öğretmenlerden üç ve daha fazla çocuğa sahip olduğunu belirten yokken, erkek öğretmenlerin % 7' si üç ve daha fazla çocuğu olduğunu belirtmiştir. Erkek öğretmenlerin % 7.0' nin üç ve daha fazla çocuğa sahip olması; % 18.6' nın eşlerinin çalışmıyor olmasıyla açıklanabilir. En son öğrenim durumu, yaş, medeni durum, eşin çalışma durumu değişkenleri birlikte düşünüldüğünde, evli kadın öğretmenlerin çoğunun tek çocuklu olduğu ve doğurganlıklarını en fazla iki çocukla sınırladıkları gözlenmektedir.

Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre yaş, medeni durum, çocuk sayısına ilişkin demografik bulgular farklılık göstermektedir. Sonuç olarak, kadınların % 42.8' i, erkeklerin % 26.4' ü 40 yaş ve daha küçük yaşlarda, kadınların % 9.0'u, erkeklerin % 21.8' i 41 yaş ve daha büyük yaşlardadır. 40 yaş ve altında kadın öğretmenlerin, 41

yaş ve üzerinde erkeklerin yoğunlukta olduğu görülmektedir. Araştırma kapsamındaki kadın öğretmenlerin yaşları, erkeklerden belirgin biçimde gençtir. Kadınların % 37.5'i, erkeklerin % 42.4' ü, sonuç olarak öğretmenlerin % 79.9' u evlidir. Evli kadın öğretmenlerin oranı , erkeklerden %5.9 daha azdır. Bekar kadın öğretmenlerin oranı ise, erkeklerden % 7.2 daha fazladır. Öğretmenlerin % 1.7' si boşanmış, % 1.9' u dul ve % 0.5' i eşinden ayrı yaşamaktadır. Üç ve daha fazla çocuğa sahip kadın öğretmen yokken, erkek öğretmenlerin % 7' si üç ve daha fazla çocuğa sahiptir. Bir çocuklu kadın öğretmenlerin oranı erkeklerden % 6.2 daha fazladır. İki çocuğa sahip kadın öğretmenlerin oranı erkeklerden % 6.5 daha azdır. Kadın öğretmenler daha az çocukludur ve doğurganlıklarını en fazla iki çocukla sınırladıkları gözlenmektedir.

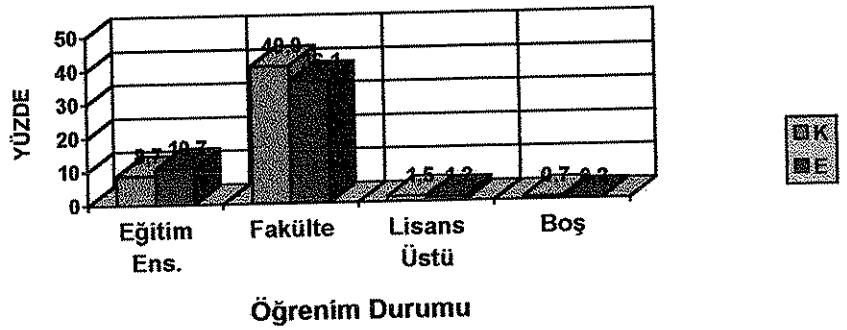
Öğretmenlerin Mesleki Özellikleri

Araştırma kapsamındaki öğretmenlerin; en son öğrenim durumu, branşlarının girdiği alanlar, kıdem, görev kadrosuna (unvan) ilişkin mesleki özellikleri Tablo- 4.3' de topluca görülebilir.

Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre En Son Öğrenim Durumu

Öğretmenlerin en son öğrenim durumları (Ek- A, Anket soru no:7) cinsiyete göre farklılık göstermektedir. Tablo - 4.3 incelendiğinde öğretmenlerden % 1.2' sinin yanıt vermediği, % 77.0' sinin dört yıllık fakülte mezunu olduğu gözlenmiştir. Bu durum, öğretmenlik mesleğinde öğrenim düzeyinin arttığını gösteren olumlu bir gelişmedir. Grafik - 4.3.1' de görülebileceği gibi, bu oranın % 40.9' unu kadınlar % 36.1' ini erkekler oluşturmaktadır.

Grafik - 4.3.1
Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre En Son Öğrenim Durumu



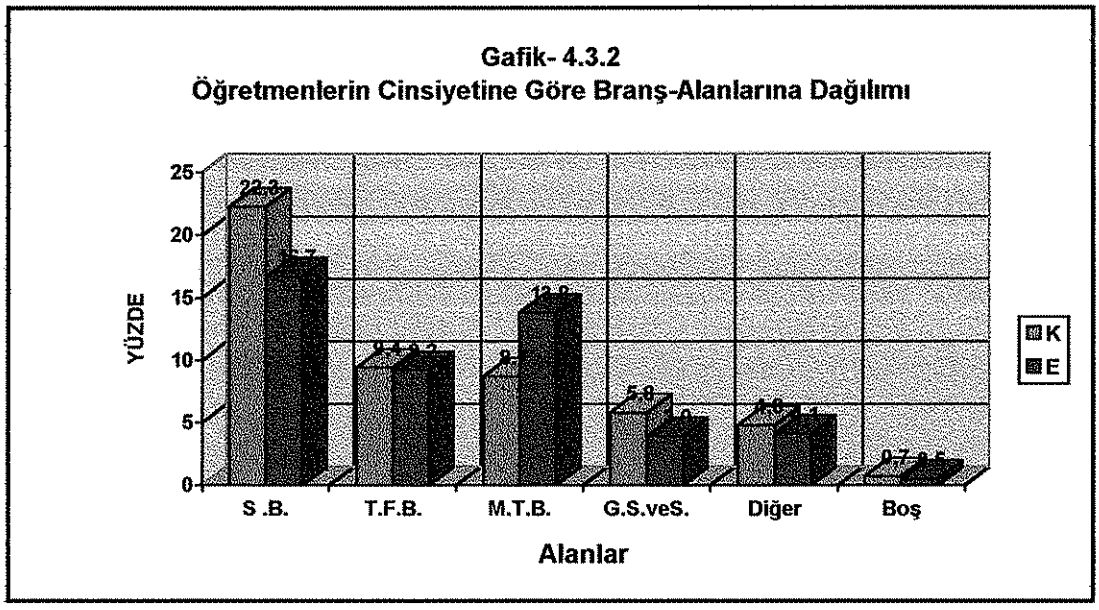
Kadınların % 8.7' si, erkeklerin % 10.7' si olmak üzere, toplam % 19.4 öğretmen iki ve üç yıllık eğitim enstitüsü veya meslek yüksek okulu mezunudur. Lisans üstü öğrenim görenlerin % 1.5' i kadın, % 1.2'si erkektir. Araştırma kapsamındaki kadın öğretmenlerin erkeklere göre eğitim düzeylerinin daha yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo - 4.3
Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Mesleki Özellikleri

CİNSİYET / MESLEKİ ÖZELLİKLER		Kadın		Erkek		Toplam	
		f	%	f	%	f	%
En Son Öğrenim Durumu	Eğitim Ens.	36	8,7	44	10,7	80	19,4
	Fakülte	169	40,9	149	36,1	318	77,0
	Lisans Üstü	6	1,5	5	1,2	11	2,7
	Boş	3	0,7	1	0,2	4	1,0
	Toplam	214	51,8	199	48,2	413	100,0
Branş - Alanları	Sosyal Bilimler	92	22,3	69	16,7	161	39,0
	Temel Fen Bil.	39	9,4	38	9,2	77	18,6
	Mesleki Teknik Bil.	36	8,7	57	13,8	93	22,5
	Güzel San.ve Spor	24	5,8	16	3,9	40	9,7
	Diğer	20	4,8	17	4,1	37	9,0
	Boş	3	0,7	2	0,5	5	1,2
	Toplam	214	51,7	199	48,2	413	100,0
Kıdem	5 yıl ve -	75	18,2	30	7,3	105	25,4
	6 - 10 yıl	37	9,0	32	7,7	69	16,7
	11 - 15 yıl	28	6,8	37	9,0	65	15,7
	16 - 20 yıl	38	9,2	47	11,4	85	20,6
	21 yıl ve +	33	8,0	52	12,6	85	20,6
	Boş	3	0,7	1	0,2	4	1,0
	Toplam	214	51,8	199	48,2	413	100,0
Görev Kadrosu (unvan)	Okul Yöneticisi	3	0,7	9	2,2	12	2,9
	Ok.Yön.Baş.Yrd.	4	1,0	7	1,7	11	2,7
	Ok.Yön.Yrd.	16	3,9	29	7,0	45	10,9
	Rehber Öğretmen	5	1,2	3	0,7	8	1,9
	Öğretmen	186	45,0	151	36,6	337	81,6
	Boş	-	-	-	-	-	-
	Toplam	214	51,8	199	48,2	413	100,0

Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Branş- Alanları

Öğretmenlerin branşlarının girdiği alanlar (Ek- A, Anket soru no: 10) Tablo- 4.3 ve Grafik - 4.3.2 incelendiğinde, öğretmenlerin branşlarının % 39.0' unun Sosyal Bilimler, % 22.5' inin Mesleki ve Teknik Bilimler, % 18.6' sının Temel Fen Bilimleri, % 9.7' sinin Güzel Sanatlar ve Spor ve % 9.0' unun Diğer Alanlarda yer aldığı görülmektedir. % 1.0' inin ise branşını belirtmediği anlaşılmaktadır.

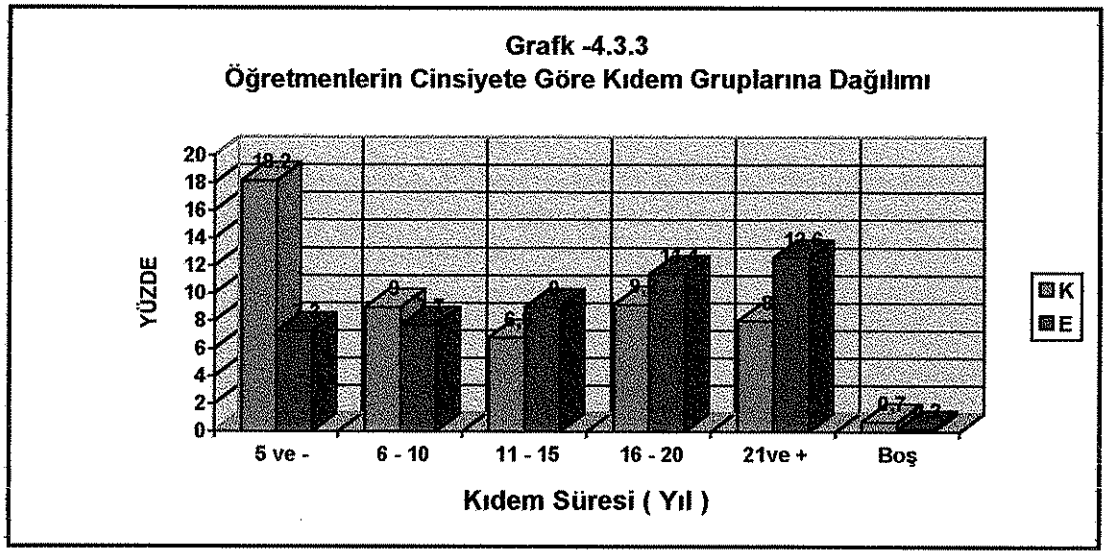


Grafik -4.3.2' de görüldüğü gibi, Sosyal Bilimler alandaki öğretmenlerin % 22.3' ü kadın, % 16.7' si erkektir. Bu alanda kadınların oranı erkeklerden % 5.6 daha fazladır. Mesleki ve Teknik Bilimler alanında % 22.5 öğretmenin % 8.7' si kadın iken, % 13.8'i erkektir. Kadınların oranı erkeklerden % 5.1 daha azdır. Temel Fen Bilimleri alanında ise öğretmenlerin % 9.4' ü kadın ve % 9.2' si erkektir. Bu alanda kadın ve erkek öğretmen sayıları arasında denklik sağlanmış gözükmektedir.

Öğretmenlerin % 9.7' sinin bulunduğu Güzel Sanatlar ve Spor alanında, bu öğretmenlerin % 5.8' i kadın ve % 3.9' u erkektir. Diğer Alanlarda % 4.8 kadın ve % 4.1 erkek öğretmen bulunmaktadır. Kadın öğretmenlerin Sosyal Bilimler, Güzel Sanatlar ve Spor ve Diğer Alanlarda daha yoğun olduğu, Teknik Bilimler alanında daha az sayıda yer aldıkları gözlenmektedir. Bu durumun da, mesleğe yönelmede belli bir oranda cinsiyete dayalı ayırımcılığın meslekteki branşlaşmaya yansıması olarak açıklanıp, değerlendirilmesi olanaklıdır.

Öğretmenlerin Cinsiyete Göre Kıdem Gruplarına Dağılımı

Araştırma kapsamındaki öğretmenlerin kıdemleri ile ilgili soruya (Ek - A, Anket soru no: 6.1) vermiş oldukları yanıtların analizi Tablo - 4.3 ve Grafik-4.3.3' de görülebilir.

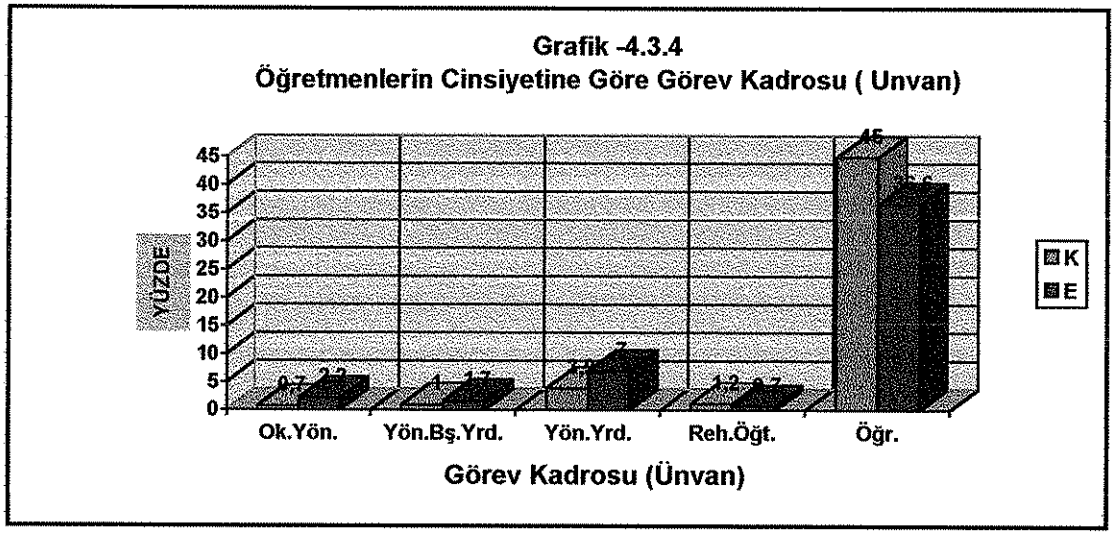


Buna göre, öğretmenlerin % 0.9' unun kıdemini belirtmediği, 5 yıl ve daha az kıdeme sahip olan grubun, % 25.4 oranıyla en büyük grubu oluşturduğu; bu kıdem

grubu cinsiyete göre incelendiğinde % 18.2' sinin kadın , % 7.3' ünün erkek olduğu görülmektedir. Mesleğin ilk yıllarında kadınların oranı erkeklerden iki kat fazladır. Bu durum, cinsiyete göre yaş durumu incelenirken de saptanan bir bulgudur. Öğretmenliğin, kadınlar tarafından tercih edilen bir meslek olduğunu göstermesi bakımından önem taşımaktadır. 21 yıl ve daha fazla kıdeme sahip olan öğretmenlerin %20.6' sını oluşturan grubun % 12.2' si erkek, % 8.0' i kadındır. Erkeklerin emeklilik haklarının kadınlara göre beş yıl geç olması onların bu grupta çoğunlukta olmalarının önemli bir nedeni olabilir. Erkeklerin küçük kıdem grubundan büyük kıdem grubuna göre dağılımları daha düzenli bir artış seyri izlemektedir. Ayrıca, erkek öğretmenlerin daha çok 11 yıl ve daha fazla kıdem gruplarında, kadın öğretmenlerin ise 10 yıl ve daha az kıdem gruplarında yoğunlaştığı görülmektedir.

Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Görev Kadrosu (Unvan)

Öğretmenlerin cinsiyet değişkenine görev kadrosu (unvan) (Ek - A, Anket soru no:5) Tablo - 4.3 ve Grafik - 4.3.4 incelendiğinde, 413 öğretmenin toplam % 16.5'inin yönetici kadrolarda yer aldığı görülmektedir.



Okul yöneticilerinin % 0.7' si okul müdiresi iken, % 2.2' si okul müdürüdür. Okul yöneticisi baş yardımcısı kadrosunda % 1.0 kadın, % 1.7 erkek ; okul yönetici yardımcısı kadrolarında: % 3.9 kadın, % 7.0 erkek bulunmaktadır. Yönetici kadrolarda bulunan öğretmenlerin % 4.6' sı kadın, % 10.9' u erkektir. Kadınlar daha çok kız teknik öğretim okullarında yönetim kadrolarında yer almaktadır. Rehber öğretmen kadrosunda görevlendirilenlerin ise % 1.2' si kadın, % 0.7' si erkektir. Kadınların % 45.0' i erkeklerin % 36.6' sı öğretmen kadrosundadır.

Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre en son öğrenim durumu, branşlarının yer aldığı alanlar, kıdem ve görev kadrolarına ilişkin mesleki özelliklerini gösteren bulgular farklılık göstermektedir. Sonuç olarak, araştırma kapsamındaki kadın öğretmenlerin eğitim düzeyleri erkeklere göre daha yüksektir. Kadınların Sosyal Bilimler, Güzel Sanatlar ve Spor ve diğer alanlarda daha yoğun , Teknik Bilimler alanında daha düşük oranda yer almaları mesleğe yönelmede cinsiyete dayalı ayrımcılığın yansıması olarak değerlendirilebilir. Erkekler, küçük kıdem grubundan büyük kıdem grubuna göre dağılımları düzenli bir artış göstermektedir. Erkek öğretmenler 11 yıl ve daha fazla kıdem gruplarında, kadın öğretmenler ise 10 yıl ve daha az kıdem gruplarında yoğunlaşmaktadır. Araştırma kapsamındaki öğretmenlerden yönetim kadrolarında bulunan erkeklerin oranı, kadınların oranının iki katından fazladır. Bu da bize yine, kadın öğretmenlerin meslekteki sayıları oranında yönetim kadrolarında yer almadıklarını göstermektedir. Araştırma kapsamındaki kadın öğretmenlerin, eğitim düzeyleri, en azından öğrenim gördükleri yıl açısından, daha yüksek düzeyde olmasına rağmen, hiyerarşik yapıda rekabet edemeyen grubu oluşturdukları söylenebilir.

Öğretmenlerin Ekonomik ve Sosyal Özellikleri

Araştırma kapsamındaki öğretmenlerin; eşlerinin çalışma durumu, ailenin ortalama toplam aylık gelir düzeyi, ebeveynlerinin ekonomik düzeyi ve yetişme yerine (0 - 18 yaş grubu) ilişkin ekonomik ve sosyal özellikleri Tablo - 4.4' de görülebilir.

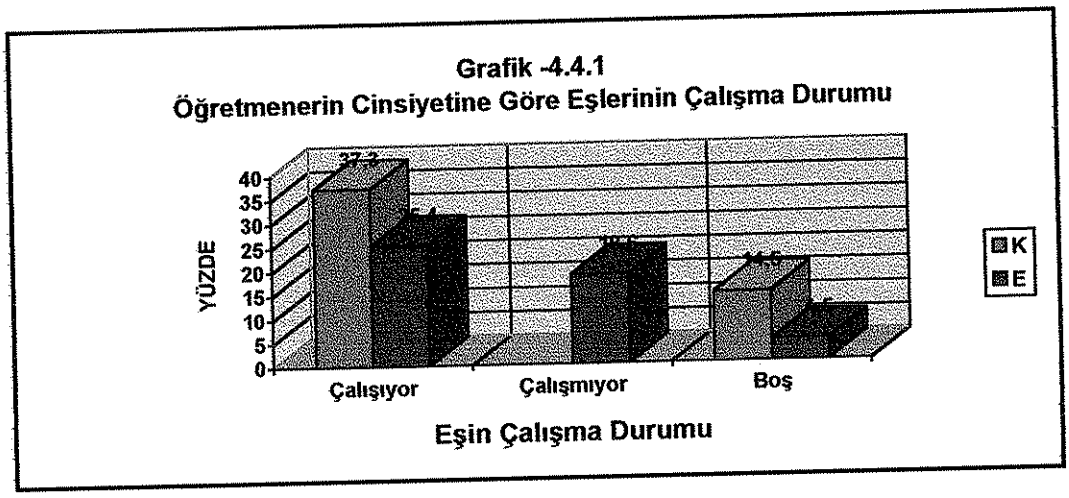
Tablo -4.4

Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Ekonomik ve Sosyal Özellikleri

EKONOMİK ve SOSYAL ÖZELLİKLERİ / CİNSİYET		Kadın		Erkek		Toplam	
		f	%	f	%	f	%
Eşin Çalışma Durumu	Eşi çalışıyor	154	37,3	105	25,4	259	62,7
	Eşi çalışmıyor	-	-	77	18,6	77	18,6
	Boş	60	14,5	17	4,2	77	18,7
	Toplam	214	51,8	199	48,2	413	100.0
Ailenin Aylık Toplam Gelir Düzeyi	40 Milyon ve -	31	7,5	21	5,1	52	12,6
	41-50 Milyon	21	5,1	54	13,1	75	18,2
	51-70 Milyon	45	10,9	52	12,6	97	23,5
	71-100 Milyon	73	17,7	58	14,0	131	31,7
	101 Milyon ve +	41	9,9	14	3,4	55	13,3
	Boş	3	0,7	-	-	3	0,7
	Toplam	214	51,8	199	48,2	413	100,0
Ebeveynlerinin Ekonomik Düzeyi	Yoksul	11	2,7	26	6,3	37	9,0
	Orta halli	166	40,2	168	40,7	334	80,8
	Varsıl	35	8,5	5	1,2	40	9,7
	Boş	2	0,5	-	-	2	0,5
	Toplam	214	51,8	199	48,2	413	100,0
Yetişme Yeri (0 - 18 yaş)	Köy	16	3,9	56	13,6	72	17,4
	Kasaba	40	9,7	44	10,7	84	20,3
	Kent	156	37,8	99	24,0	255	61,8
	Boş	2	0,5	-	-	2	0,5
	Toplam	214	51,8	199	48,2	413	100,0

Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Eşlerinin Çalışma Durumu

Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre eşlerinin çalışma durumu (Ek -A, Anket soru no: 11) Tablo - 4.4 ve Grafik - 4.4.1 incelendiğinde, öğretmenlerin eşlerinin

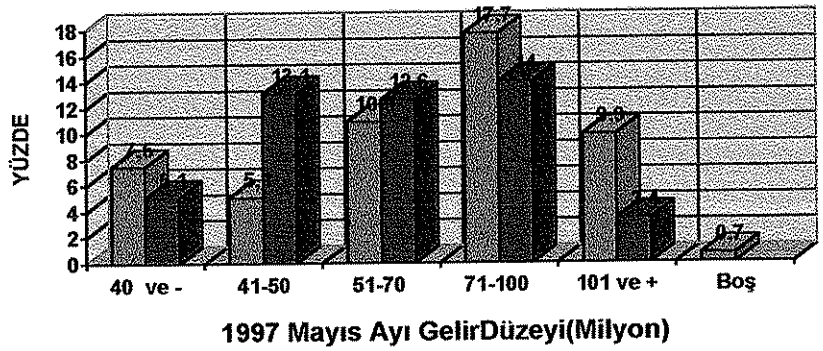


% 62.7'sinin çalıştığı, % 18.6' sının çalışmadığı anlaşılmaktadır. Öğretmenlerin % 18.7' si bu soruyu yanıtlamamıştır. Bunların % 16.0' sı bekardır. Kadın öğretmenlerin % 37.3' ü, erkek öğretmenlerin % 25.4' ü eşinin çalıştığını belirtmiştir. Eşi çalışmayan kadın öğretmen yokken, erkek öğretmenlerin % 18.6' sının eşi çalışmamaktadır. Öğretmen eşlerinin büyük çoğunluğu çalışmaktadır. Erkek öğretmenlerin eşlerinin % 18.6 oranında çalışmıyor olmasında, Türk toplumunda ***görücü usulü evlenme***, ***erkeklerin çalışmayan eş tercihi*** gibi geleneksel değerlerin erkek öğretmenler tarafından da benimsenmesinin, belli bir oranda rol oynadığı düşünülebilir.

Öğretmenlerin Cinsiyete Göre Ailelerinin Aylık Toplam Gelir Düzeyi

Öğretmen ailelerinin aylık toplam gelir düzeyi (Ek- A, Anket soru no: 12) Tablo -4.4 ve Grafik -4.4.2 incelendiğinde, Öğretmenlerin aylık toplam gelirlerinin; gelir gruplarına ve cinsiyete göre farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır. Öğretmenlerin % 0.7' si bu soruyu yanıtlamamıştır.

Grafik - 4.4.2
Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Ailelerinin Aylık Toplam Gelir Düzeyi



1997 Mayıs Ayı GelirDüzeyi(Milyon)

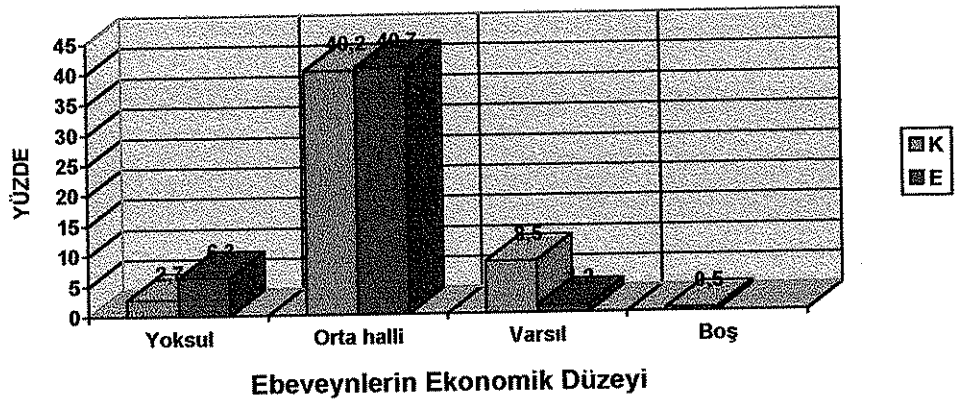
Öğretmenlerin % 12.6' sı 40 milyon ve daha az gelir grubunda yer almaktadır. Bunun % 7.5' i kadın , % 5.1' i erkektir. Bu gelir grubunda kadınların oranının erkeklerden fazla olması kıdemle birlikte ve kadınların en küçük kıdem grubunda erkeklere göre sayılarının fazla olması, medeni durumla birlikte düşünüldüğünde, bekar kadın öğretmenlerin oranının erkeklere göre daha fazla olmasının bu sonucu ortaya çıkardığı söylenebilir. 41-50 milyon gelir grubunda bulunan % 18.2 oranındaki öğretmenin % 5.1' i kadın, % 13.1' i erkektir. 51 - 70 milyon gelir grubunda ise, % 10.9' u kadın, % 12.6' sı erkek olmak üzere, öğretmenlerin toplam % 23.5' i yer almaktadır. 71- 100 milyon gelir grubu; %17.7'si kadın, % 14.0' ü erkek olmak üzere, % 31.7 oranında öğretmenin oluşturduğu en büyük gelir grubudur. Öğretmenlerin % 13.3' ü 101 milyon ve daha fazla gelire sahiptir. Bu gelir grubunun % 9.9' u kadın, % 3.4' ü erkektir. Erkek öğretmenlerin % 30.8' i, kadınların % 23.5' i aylık toplam 70 milyon ve altındaki gelir düzeylerinde yer almaktadır. Kadın öğretmenlerin % 27.6' sı, erkeklerin % 17.4' ü ise 71 milyon ve üzerinde gelire sahiptir. Kadın öğretmen ailelerinin aylık toplam gelir düzeyinin erkeklere göre daha yüksek olduğu söylenebilir. Bu oranların kadınların eşlerinin büyük bir çoğunluğunun daha yüksek gelir getiren yüksek statülü işlerde

çalışmasından kaynaklandığı da söylenebilir. Ayrıca, bu sonuç % 18. 6 oranındaki erkek öğretmen eşlerinin çalışmıyor olmasıyla da ilgili olabilir.

Öğretmenlerin Ebeveynlerinin Ekonomik Düzeyi

Öğretmenlerin, zamanın koşullarına ve bulundukları ortama göre, ebeveynlerinin ekonomik düzeyleriyle (Ek- A, Anket soru no: 13) ilgili veriler Tablo -4.4 ve Grafik -4.4.3 gözden geçirildiğinde, öğretmen ebeveynlerinin % 80.8' inin orta halli, % 9,0' unun yoksul ve % 9.7' sinin varsıl ekonomik düzeyde olduğu görülmektedir.

Grafik- 4.4.3
Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre
Ebeveynlerinin Ekonomik Düzeyi

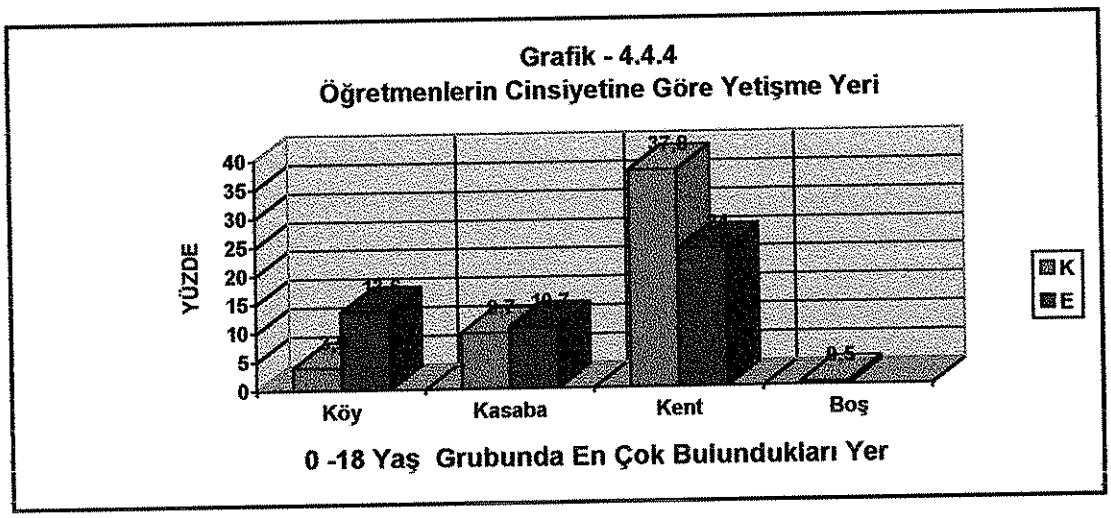


Ebeveynlerini orta halli olarak tanımlayan öğretmenlerin bu görüşlerinin cinsiyet değişkenine göre denk olduğu anlaşılmaktadır. Ebeveynlerini ekonomik düzeyini yoksul olarak değerlendiren öğretmenlerin % 2.7' si kadın, % 6.3' ü erkektir. Ebeveynlerinin ekonomik düzeyini varsıl olarak değerlendiren öğretmenlerin ise, % 8.5' i kadın, % 1.2' si erkektir. Ebeveynlerinin ekonomik düzeyi yoksul ve varsıl

kabul edilen gruplarda cinsiyete göre büyük farklılıklar vardır. Yoksul aileden geldiğini belirten erkek öğretmenlerin oranı kadınlardan % 3.6 daha fazlayken, varsıl aileden gelen kadınların oranı erkeklerden % 7.3 daha fazladır (Tablo - 4.4 , Grafik - 4.4.3).

Öğretmenlerin Cinsiyete Göre Yetişme Yeri

Öğretmenlere ***yetişme yeri***ne ilişkin olarak, toplumsallaşma sürecini geçirdikleri, 0-18 yaşları arasında en uzun süre nerede yaşadıkları sorulmuştur (Ek - A, Anket soru no:14). En uzun süre bulundukları yer olarak, öğretmenlerin % 61.8' u kenti, % 20.3' ü kasabayı, % 17.4' ü ise köyü belirtmişlerdir (Tablo - 4.4 ve Grafik - 4.4.4). Erkek öğretmenlerin % 0.5' i bu soruyu yanıtlamamıştır. Öğretmenlerin cinsiyetine göre 0 - 18 yaşlarında en uzun süre bulundukları yer farklılık göstermektedir.



Grafik - 4.4.4' de görüldüğü gibi erkek öğretmenlerin oranı köyde % 9.7, kasabada %1.0 kadınlardan daha fazlayken, kentte % 13.8 kadınlardan daha azdır. Köy ve kasaba kütür özelliklerine sahip erkek öğretmenlerin oranı kadınlardan fazlayken,

kent kültürüyle yetişen kadın öğretmenlerin oranının erkeklerden fazla olduğu anlaşılmıştır.

Öğretmenlerin eşlerinin çalışma durumu, ailelerinin toplam gelir düzeyi, ebeveynlerinin ekonomik düzeyi ve yetişme yerlerine ilişkin ekonomik ve sosyal özellikleri cinsiyete göre farklılık göstermektedir. Sonuç olarak, kadın öğretmenlerin % 37.3' ü, erkek öğretmenlerin % 25.4' ü eşlerinin çalıştığını, erkeklerin % 18.6' sı ise eşinin çalışmadığını belirtmiştir. Eşi çalışmayan kadın öğretmen yoktur. Erkek öğretmenlerin % 30.8'nin, kadınların % 23.5'nin aylık toplam gelir düzeyi 70 milyon ve altında kalırken, kadın öğretmenlerin %27.6' sı, erkeklerin % 17.4' ü 71 milyon ve üzerinde gelire sahiptir. Kadın ve erkek öğretmenler birbirine denk olarak, % 80.8' i, ebeveynlerinin ekonomik düzeyini orta halli olarak belirtmiştir. Ebeveynlerinin ekonomik düzeyi yoksul ve varsıl olan gruplarda cinsiyete göre büyük farklılıklar vardır. Ebeveynlerinin ekonomik düzeyini yoksul olarak değerlendiren öğretmenlerin % 2.7' si kadın, % 6.3' ü erkektir. Ebeveynlerinin ekonomik düzeyini varsıl olarak değerlendiren kadın öğretmenlerin oranı % 8.5 iken, erkeklerin oranı % 1.2 dir. 0 - 18 yaşlarında en uzun süre bulundukları yer farklılık göstermektedir Erkek öğretmenlerin oranı köyde % 9.7, kasabada %1.0 kadınlardan daha fazla iken, kentte % 13.8 kadınlardan daha azdır. Araştırma kapsamındaki öğretmenlerin yarıdan çoğunun davranış örüntülerinin kent kültürüyle biçimlendiği; kadın öğretmenlerin erkeklere göre, daha çok kentli davranış örüntülerine; erkek öğretmenlerin ise, kadınlara göre, daha çok geleneksel davranış örüntülerine sahip olduğu söylenebilir. Doğal olarak, bu davranış örüntüleri okullara yansıyacak, örgüt kültürü içinde alt kültür özelliklerini biçimlendirecektir.

Öğretmenlerin Çalışma Yaşamına İlişkin Görüşleri

Öğretmenlerin çalışma nedenleri , öğretmenlerin çalışma yaşamından hoşnut olup olmadıkları, hoşnut olma ve olmama nedenleri, evli ve çocuklu kadınların dışarıda bir işte çalışmasına ilişkin görüşleri analiz edilerek aşağıda değerlendirilmiştir.

Öğretmenlerin Çalışma Nedenleri

Öğretmenlerin çalışma nedenleri ile çalışma yaşamındaki konumu ve bu konudaki değer yargıları arasında karşılıklı bir etkiden söz etmek olanaklıdır. Bu nedenle öğretmenlerin çalışma nedenlerinin incelenmesi önem taşımaktadır. Araştırmanın ikinci alt problemi olarak belirlenen - ***Öğretmenlerin en önemli çalışma nedenleri; cinsiyet, ebeveynlerinin ekonomik düzeyi, yetişme yeri değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir***? - sorusuna, yanıt aramak için, öğretmenlerin en önemli çalışma nedenleri olarak (***1. Aileyi geçindirmek veya geçinmek için, 2. Aile geçimine katkıda bulunmak için, 3. Bağımsız olmak için (Ekonomik ve toplumsal yönden bireysel bağımsızlık), 4. Alınan eğitimi değerlendirmek için, 5. Üretken olmak için (Çalışmayı değer olarak görme ve hoşlanma) ve 6. Diğer***) ekonomik ve toplumsal seçenekler belirlenerek sorulmuştur (Ek - A, Anket soru no: 15).

Araştırma kapsamındaki öğretmenlerin bu soruya verdikleri yanıtlar ; cinsiyet, ebeveynlerinin ekonomik düzeyi ve yetişme yeri değişkenlerine göre oluşturulan çapraz değerler Tablo - 4. 5' de görülmektedir. Öğretmenlerin yanıtları incelendiğinde, % 34.1 (% 20.3 kadın , % 13.4 erkek) oranıyla en önemli çalışma nedenlerinin ***5. Üretken olmak (Çalışmayı değer olarak görme ve hoşlanma)*** seçeneğinde yoğunlaştığı görülmektedir.

Tablo - 4.5

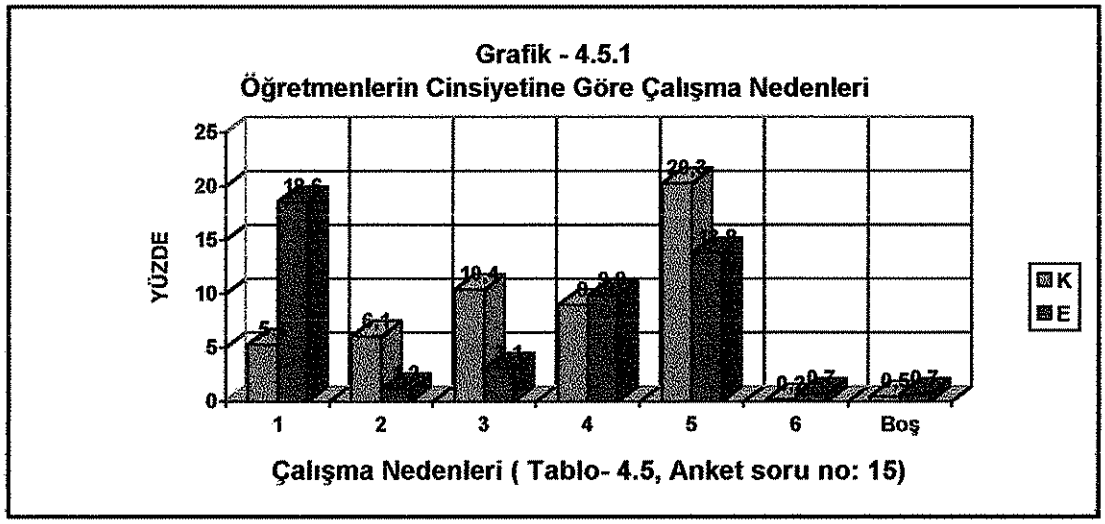
Öğretmenlerin Cinsiyet, Ebeveynlerin Ekonomik Düzeyi ve Yetişme Yerine Göre Çalışma Nedenleri

ÖĞRETMENLERİN ÇALIŞMA NEDENLERİ / CİNSİYET, EBEVEYNLERİN EKO. DÜZ, YETİŞME YERİ				1. Aileyi geçindirmek ya da geçinmek için	2. Aile geçimine katkıda bulunmak için	3. Bağımsız olmak için	4. Alınan eğitimi değer-lendirmek için	5. Üretken olmak için	6. Diğer	Boş	TOPLAM
Cinsiyet			f	22	25	43	37	84	1	2	214
	K		%	5,3	6,1	10,4	9,0	20,3	0,2	0,5	51,8
	E		f	77	5	13	41	57	3	3	199
			%	18,6	1,2	3,1	9,9	13,8	0,7	0,7	48,2
	T		f	99	30	56	78	57	4	5	413
			%	24,0	7,3	13,6	18,9	34.1	1,0	1,2	100,0
Ebeveynlerin ekonomik düzeyi	Yoksul	K	f	4	1	3	1	2	-	-	11
			%	1,9	0,5	1,4	0,5	0,9	-	-	5,1
		E	f	13	1	1	3	7	-	1	26
			%	6,5	0,5	0,5	1,5	3,6	-	0,5	13,1
	Orta halli	K	f	17	21	31	30	67	-	-	166
			%	7,9	9,8	14,5	14,0	31,3	-	-	77,6
		E	f	63	4	11	37	48	3	2	168
			%	31,7	2,0	5,5	18,6	24,1	1,5	1,0	84,4
	Varsıl	K	f	1	3	9	6	15	1	-	35
			%	0,5	1,4	4,2	2,8	7,0	0,5	-	16,2
		E	f	1	-	1	1	2	-	-	5
			%	0,5	-	0,5	0,5	1,0	-	-	2,5
Yetişme Yeri 0 - 18 yaş	Köy	K	f	5	2	4	2	3	-	-	16
			%	2,3	0,9	1,9	0,9	1,4	-	-	7,5
		E	f	27	1	-	13	15	-	-	56
			%	13,6	0,5	-	6,5	7,5	-	-	28,1
	Kasaba	K	f	5	3	16	4	11	1	-	40
			%	2,3	1,4	7,5	1,9	5,1	0,5	-	18,7
		E	f	16	1	7	10	10	-	-	44
			%	8,0	0,5	3,5	5,0	5,0	-	-	22,1
	Kent	K	f	12	20	23	31	70	-	-	156
			%	5,6	9,3	10,7	14,5	32,7	-	-	72,9
		E	f	34	3	6	18	32	3	3	99
			%	17,1	1,5	3	9	16,1	1,5	1,5	49,7

Diğer yanıtların, oranların büyüklük sırasına göre, ikinci sırada; % 24.0 oranla (% 5.3 kadın, % 18.6 erkek) ***1. Aileyi geçindirmek veya geçinmek için***; üçüncü sırada; % 18.9 oranla (% 9.0 kadın, % 9.9 erkek) ***4. Alınan eğitimi değerlendirmek;*** dördüncü sırada % 13.6 oranla (% 10.4 kadın, % 3.2 erkek) ***3. Bağımsız olmak (Ekonomik ve toplumsal yönden bireysel bağımsızlık)*** beşinci sırada ise; % 7.3 oranla (% 6.1 kadın, % 1.2 erkek) ***2. Aile geçimine katkıda bulunmak*** seçeneklerinde toplandığı gözlenmiştir. Öğretmenlerin % 1.0' i ***6. Diğer*** nedenlerle çalıştıklarını belirtirken % 1.2' si bu soruyu yanıtsız bırakmıştır.

Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Çalışma Nedenleri

Öğretmenlerin cinsiyetine göre çalışma nedenleri Grafik -4.5.1' de görüldüğü gibi, kadın ve erkek öğretmenlerin işaretlediği çalışma nedenleri farklılık göstermektedir. Toplam % 51.8 oranındaki kadın öğretmenin büyük çoğunluğu % 20.3 oranıyla ***5. Üretken olmak (Çalışmayı değer olarak görme ve hoşlanma)*** seçeneğini en önemli çalışma nedeni olarak işaretlemişlerdir. Bu seçeneği işaretleyen erkek öğretmenlerin oranı % 13.8 dir.



Özellikle kadınların çalışma yaşamına girmesindeki temel nedenin ekonomik zorunluluk olduğu varsayılmaktadır. Kadının, kendisini öncelikle anne ve eş olduğuna koşullandıran toplumsal değerlerin bir sonucu olarak çalışma yaşamına girdiği kabul edilmektedir. Bu bulgu, araştırma kapsamındaki öğretmenlerin toplumsal değerlerinin değiştiğini göstermesi bakımından önem taşımaktadır. Toplumsal koşullanmanın tersine, kadın öğretmenler çalışmayı bir değer olarak görmekte ve çalışmaktan hoşlanmaktadır.

Toplam % 48.2 oranındaki erkek öğretmenin büyük çoğunluğu, % 18.6 oranıyla, ***1. Aileyi geçindirmek veya geçinmek için,*** seçeneğini en önemli çalışma nedeni olarak belirtmişlerdir. Bu seçeneği işaretleyen kadın öğretmenlerin oranı ise % 5.3' tür. Ailenin bakım ve geçiminin öncelikle erkek üzerinde olması, yasal ve toplumsal geleneksel değerler dikkate alındığında, bu göstergenin yine mevcut durumla paralellik gösterdiği anlaşılmaktadır.

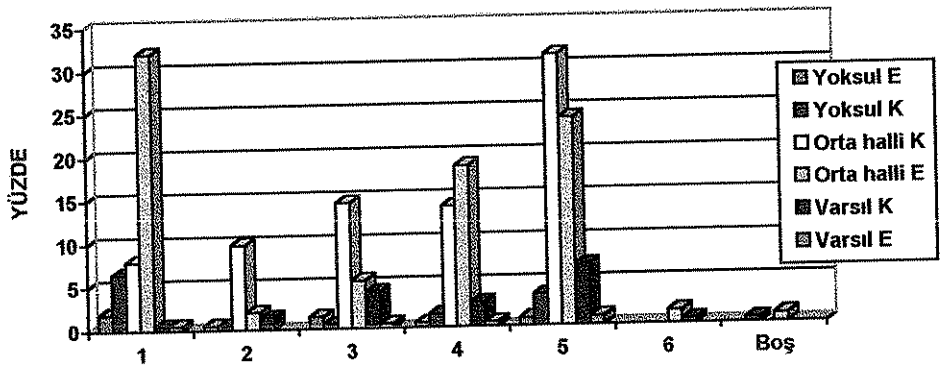
Kadın öğretmenler, % 10.4' lük ikinci büyük oranla, en önemli çalışma nedeni olarak ***3. Bağımsız olmak (Ekonomik ve toplumsal yönden bireysel bağımsızlık)*** seçeneğini işaretlemişlerdir. Bu seçenekteki erkek öğretmenlerin oranı % 3.1' dir. Bu gösterge, kadın öğretmenlerin toplumdaki konumlarını değiştirme isteğinin bir işareti sayılabilir. Erkek öğretmenler, ikinci büyük oranla, % 13.8, en önemli çalışma nedeni olarak, ***5. Üretken olmak (Çalışmayı değer olarak görme ve hoşlanma)*** seçeneğinde yoğunlaşmaktadır. Üçüncü büyük oranla ***4. Alınan eğitimi değerlendirmek*** seçeneği % 9.0 kadın ve % 9.9 erkek öğretmen tarafından işaretlenmiştir. Bu seçenek, erkek ve kadın öğretmenler arasında en az farkla işaretlenen seçenektir. ***2. Aile geçimine katkıda bulunmak*** seçeneği ise % 6.1 kadın

ve % 1.2 erkek öğretmen tarafından en önemli çalışma nedeni olarak işaretlenmiştir. Geleneksel olarak kadınların çalışmasının aile bütçesine katkı olarak ikincil konumda değerlendirilmesi yargısı düşünülürse, bu yargının eğitim örgütlerine yansıması olarak değerlendirilebilir.

Öğretmenlerin Ebeveynlerinin Ekonomik Düzeyine Göre Çalışma Nedenleri

Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre çalışma nedenleri ebeveynlerinin ekonomik düzeyleriyle karşılaştırıldığında; ailelerini yoksul olarak tanımlayan toplam % 5.1 kadın öğretmenin % 1.9' u ve toplam % 13.1 erkek öğretmenin % 6.5'i en önemli çalışma nedeni olarak ***1. Aileyi geçindirmek veya geçinmek için*** seçeneğini işaretlemişlerdir. Ayrıca, kadınların % 1.4 oranla ***3. Bağımsız olmak (Ekonomik ve toplumsal yönden bireysel bağımsızlık)*** ve erkeklerin % 3.6 oranıyla ***5. Üretken olmak (Çalışmayı değer olarak görme ve hoşlanma)*** biçiminde belirtilen seçeneklerde yoğunlaştığı gözlenmiştir.

Grafik- 4.5.2
Öğretmenlerin Cinsiyet ve Ebeveynlerinin Ekonomik Düzeyine Göre Çalışma Nedenleri



Çalışma Nedenleri(Tablo- 4.5 Anket soru no: 15)

Grafik - 4.5.2 incelendiğinde, yoksul aileden gelen kadın ve erkek öğretmenlerin farklı oranlarda, ancak, en önemli çalışma nedenleri yönünden, aynı seçeneklerde yoğunlaştıkları gözlenmektedir. Orta halli aileden gelen kadın öğretmenlerin % 77.6' sı ve erkek öğretmenlerin % 84.4' ü çalışma nedenleri yönünden farklılık göstermektedir. Kadın öğretmenler %31.3 oranında ***5. Üretken olmak (Çalışmayı değer olarak görme ve hoşlanma),*** %14.5 oranında ***3. Bağımsız olmak (Ekonomik ve toplumsal yönden bireysel bağımsızlık),*** % 14.0 oranında ***4. Alınan eğitimi değerlendirmek*** seçeneklerinde yoğunlaşırken; erkek öğretmenler ise, % 31.7 oranında ***1. Aileyi geçindirmek veya geçinmek için***, % 24.1 oranında ***5.Üretken olmak (Çalışmayı değer olarak görme ve hoşlanma)*** ve % 18.6 oranında. ***4.Alınan eğitimi değerlendirmek*** seçeneklerinde yoğunlaşmıştır. Ebeveynlerini orta halli olarak tanımlayan öğretmenlerin çalışma nedenleri cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

Ebeveynlerini varsıl olarak tanımlayan, toplam % 16.2 kadın ve % 2.5 erkek öğretmenden, kadınların % 7.0'si ve erkeklerin % 1.0' i ***5. Üretken olmak (Çalışmayı değer olarak görme ve hoşlanma)*** seçeneğini en önemli çalışma nedeni olarak belirmişlerdir. Kadınların, ikinci sırada % 4.2 oranında ***3. Bağımsız olmak (Ekonomik ve toplumsal yönden bireysel bağımsızlık)*** seçeneğinde yoğunlaştıkları görülmektedir.

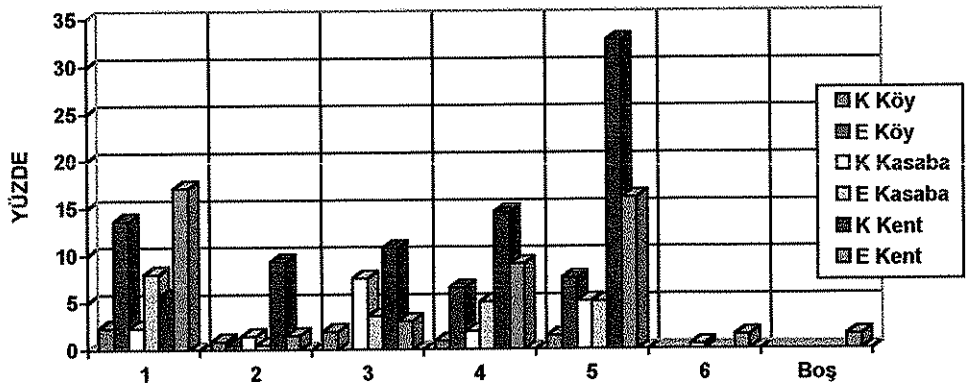
Sonuç alarak, kadın ve erkek öğretmenlerin çalışma nedenleri, ebeveynlerinin ekonomik düzeyine göre farklılık göstermektedir. Yoksul aileden gelen kadın ve erkek öğretmenlerin en önemli çalışma nedenlerinin farklı oranlarda ***1. Aileyi geçindirmek ya da geçinmek için*** ve ***3. Bağımsız olmak (Ekonomik ve toplumsal yönden***

bireysel bağımsızlık) aynı seçeneklerde yoğunlaştığı gözlenmektedir. Orta halli aileden gelen kadın ve erkek öğretmenlerin çalışma nedenleri farklılık göstermektedir. Kadın öğretmenlerin sırasıyla ***5. Üretken olmak (Çalışmayı değer olarak görme ve hoşlanma), 3. Bağımsız olmak (Ekonomik ve toplumsal yönden bireysel bağımsızlık), 4. Alınan eğitimi değerlendirmek*** seçeneklerinde, erkek öğretmenlerin ise, ***1. Aileyi geçindirmek ya da geçinmek için, 5. Üretken olmak (Çalışmayı değer olarak görme ve hoşlanma) ve 4. Alınan eğitimi değerlendirmek*** seçeneklerinde yoğunlaştıkları saptanmıştır. Ailelerini varsıl olarak tanımlayan kadın ve erkek öğretmenler ***5. Üretken olmak (Çalışmayı değer olarak görme ve hoşlanma)*** seçeneğini en önemli çalışma nedeni olarak belirtmişlerdir. Kadınların ikinci büyüklükte ***3. Bağımsız olmak (Ekonomik ve toplumsal yönden bireysel bağımsızlık)*** seçeneğinde yoğunlaştıkları görülmektedir.

Öğretmenlerin Yetişme Yerine Göre Çalışma Nedenleri

Yetişme yeri değişkenine göre öğretmenlerin çalışma nedenleri Tablo-4.5 ve Grafik-4.5.3' de görülmektedir.

Grafik- 4.5.3
Öğretmenlerin Cinsiyet ve Yetişme Yerine Göre Çalışma Nedenleri



Çalışma Nedenleri(Tablo- 4.5 , Anket soru no: 15)

En uzun süre köyde bulunduğunu belirten öğretmenlerden toplam % 7.5 kadın, % 28.1 erkek öğretmen en önemli çalışma nedeni olarak, % 2.3 kadın ve % 13.6 erkek olmak üzere, ***1. Aileyi geçindirmek ya da geçinmek için*** seçeneğinde yoğunlaştığı gözlenmiştir. Yetişme yeri kasaba ve kent olan erkek öğretmenler de, bu seçeneği sırasıyla % 8.0 ve % 17.1 oranlarında, en önemli çalışma nedenleri olarak belirtmişlerdir. Kasabada yetişen kadın öğretmenlerin % 7.5'i ***3. Bağımsız olmak (Ekonomik ve toplumsal yönden bireysel bağımsızlık)***, kentte yetişen kadın öğretmenlerin ise % 32.7' si ***5. Üretken olmak (Çalışmayı değer olarak görme ve hoşlanma)*** seçeneğini en önemli çalışma nedeni olarak işaretlemiştir.

Kentte ve kasabada yetişen kadın öğretmenlerin belirttiği en önemli çalışma nedenleri toplumsal, köyde yetişen kadın öğretmenlerin çalışma nedeni ise, köyde-kasabada-kentte yetişen erkek öğretmenler gibi, ekonomiktir. Kadın ve erkek öğretmenlerin en önemli çalışma nedenleri, yetiştikleri yere göre farklılık göstermektedir.

Öğretmenlerin Çalışma Yaşamından Hoşnut Olma Durumu ve Nedenleri

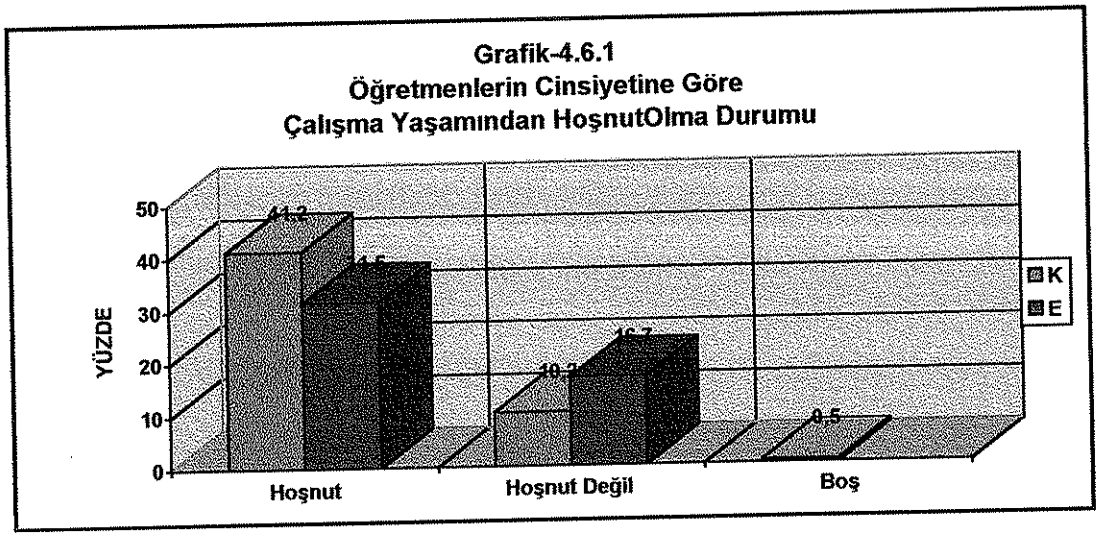
Öğretmenlik, cinsiyet rollerinin bir uzantısı olarak görüldüğü ve kadınların bu meslekteki sayıları giderek arttığı için, bir ***kadın mesleği*** olarak değerlendirilmektedir. Bu çerçevede, kadın öğretmenlerin anne ve eve ilişkin diğer rollerinin meslek rolleri ile çatışmaması açısından, öğretmenlerin, çalışma yaşamından hoşnut olma veya olmama durumu ile cinsiyet rolleri arasında bir ilişkiden söz edilebilir. Bu nedenle, erkek ve kadın öğretmenlerin çalışma yaşamından hoşnut olma veya olmama durumu ve nedenlerinin neler olduğunun ortaya konulması önem taşımaktadır.

Araştırmanın üçüncü alt problemi olarak belirlenen - ***Kadın ve erkek öğretmenlerin çalışma yaşamından hoşnut olma durumu ve nedenleri arasında farklılık var mıdır?*** - sorusuna ilişkin öğretmenlere çalışma yaşamından hoşnut olup olmadıkları, hoşnut olma ve olmama nedenleri sorulmuştur (Ek- A, Anket soru no: 21, 22, 23). Öğretmenlerin yanıtları cinsiyet değişkenine göre analiz edilmiştir. Çapraz değerler Tablo - 4.6' da görülmektedir.

Tablo - 4.6
Öğretmenlerin Çalışma Yaşamından Hoşnut Olma Durumu ve Nedenleri

CİNSİYET / HOŞNUT OLMA/OLMAMA NEDENLERİ		Kadın		Erkek		Toplam	
		f	%	f	%	f	%
Hoşnut olma durumu	1. Hoşnut	170	41,2	130	31,5	300	72,6
	2. Hoşnut değil	42	10,2	69	16,7	111	26,9
	Boş	2	0,5	-	-	2	0,5
	Toplam	214	51,8	199	48,2	413	100,0
Hoşnut olma nedenleri	1.Kişisel gelir sağlaması	44	10,7	22	5,3	66	16,0
	2.İşin tatmin edici olması	57	13,8	45	10,9	102	24,7
	3.Yükselme olanağının çok olması	1	0,2	3	0,7	4	1,0
	4.Aile görev ve sorumluluklarıyla Çatışmaması	32	7,7	23	5,6	55	13,3
	5.Yeni çevre edinmeye olanak sağlaması	13	3,1	7	1,7	20	4,8
	6.İş arkadaşlarıyla duruluişkiler	24	5,8	20	4,8	44	10,7
	7.Diğer	-	-	8	1,9	8	1,9
	Boş	43	10,4	71	17,2	114	27,6
	Toplam	214	51,8	199	48,2	413	100,0
Hoşnut olmama nedenleri	1.Aile görev ve sorumluluklarıyla çatışması	2	0,5	2	0,5	4	1,0
	2.Yükselme olanağı az	3	0,7	11	2,7	14	3,4
	3.Ücret yeterli değil	31	7,5	45	10,9	76	18,4
	4.İş arkadaşlarıyla durusuz ilişkiler	2	0,5	3	0,7	5	1,2
	5.Çalışma yaşamı yorucu	2	0,5	4	1,0	6	1,5
	6.Diğer	3	0,7	4	1,0	7	1,7
	Boş	171	41,4	130	31,5	301	72,8
	Toplam	214	51,8	199	48,2	413	100,0

Tablo - 4.6 ve Grafik - 4.6.1 incelendiğinde, kadın öğretmenlerin % 41.2' si, erkek öğretmenlerin % 31.5' i çalışma yaşamından hoşnut olduklarını belirmişlerdir. Çalışma yaşamından memnun olmayan % 26.2 öğretmenin % 10.2' sinin kadın, % 16.9' unun erkek olduğu ve kadınların % 0.5' inin bu soruyu yanıtlamadığı anlaşılmaktadır. Çalışma yaşamından hoşnut olan kadın öğretmenlerin oranı, erkeklerinkinden % 9.7 daha fazlayken hoşnut olmayan kadın öğretmenlerin oranı, erkeklerinkinden % 6.7 daha azdır. Öğretmenlerin çalışma yaşamından hoşnut olma ve olmama durumları cinsiyetlerine göre farklıdır.



Bu bulguların, öğretmenlik mesleğinin, belli bir oranda, kadınların cinsiyet rollerinin uzantısı olarak görülmesini ve kadının annelik ve eve ilişkin rolleriyle çatışmadığını doğrular nitelikte olduğu söylenebilir.

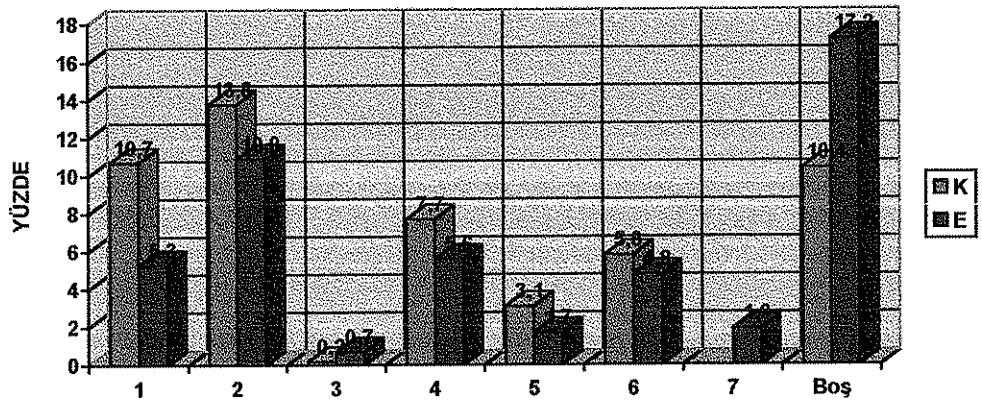
Çalışma Yaşamından Hoşnut Olma Nedenleri

Kadın ve erkek öğretmenlerin çalışma yaşamından hoşnut olma nedenleri, % 24.7 oranla ***2. İşin tatmin edici olması,*** seçeneğinde yoğunlaşmıştır. Bu seçeneği

işaretleyen öğretmenlerin % 13.8' i kadın ve % 10.9' u erkektir. Bu bulgu Öğretmenlerin en büyük oranla (% 20.3 kadın, % 13.8 erkek) ***5. Üretken olmak (Çalışmayı değer olarak görme ve hoşlanma)*** seçeneğini en önemli çalışma nedeni olarak işaretlemelerinin yansıması olarak düşünülebilir. Çalışma nedenleri, çalışma yaşamından beklentiler ve işin tatmin edici olup olmaması arasındaki ilişkinin, öğretmenlerin çalışma yaşamlarından hoşnut olmalarında önemli bir etken olduğu söylenebilir.

Kadın öğretmenlerin, oranlarının büyüklük sırasına göre, % 13.8' i ***2. İşin tatmin edici olması,*** % 10.7' si ***1. Kişisel gelir sağlaması,*** % 7.7' si ***4. Aile görev ve sorumluluklarıyla çatışmaması*** ve % 5.8' i ***6. İş arkadaşlarıyla olumlu ilişkiler*** seçeneklerini işaretledikleri; erkek öğretmenlerin ise sırasıyla % 10.9' u ***2. İşin tatmin edici olması,*** % 5.6' sı ***4. Aile görev ve sorumluluklarıyla çatışmaması,*** %5.3' ü ***1. Kişisel gelir sağlaması,*** % 4.8' i ***6. İş arkadaşlarıyla olumlu ilişkiler*** seçeneklerinde yoğunluk gösterdikleri gözlenmektedir (Grafik - 4.6.2).

Grafik - 4.6.2
Öğretmenlerin Çalışma Yaşamından Hoşnut Olma Nedenleri

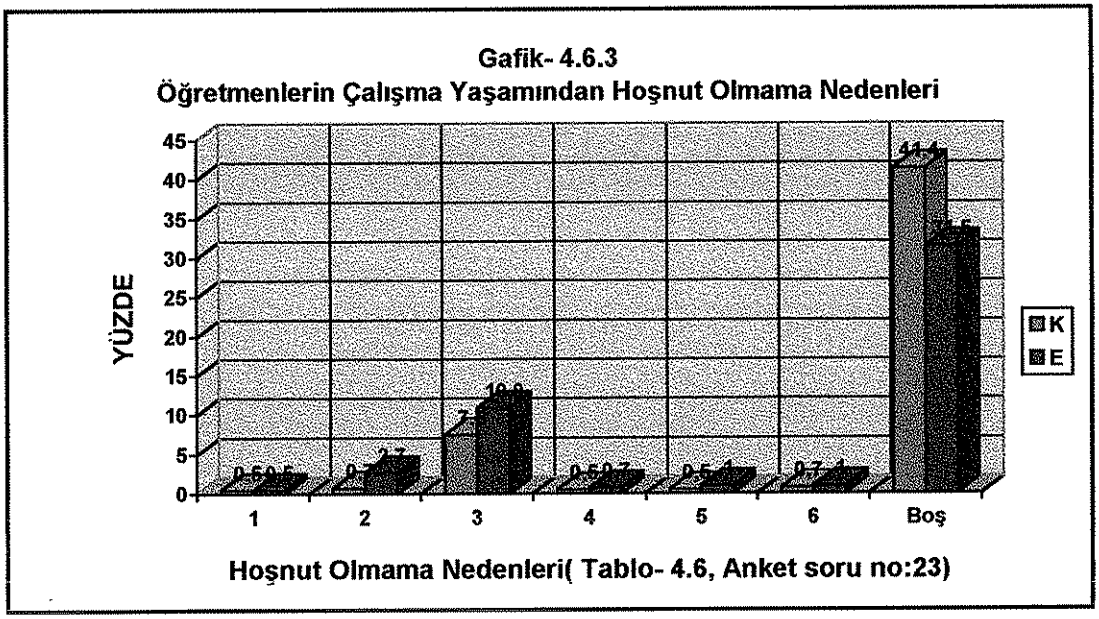


Hoşnut Olma Nedenleri(Tablo- 4.6, Anket soru no:22)

Kadın ve erkek öğretmenlerin farklı oranlarda aynı seçeneklerde yoğunluk gösterdikleri anlaşılmaktadır. Kadın öğretmenlerin % 0.5'i ve erkeklerin % 0.7'sinin en az oranla ***3. Yükselme olanağının çok olması*** seçeneğini hoşnut olma nedeni olarak işaretlemiştir.

Öğretmenlerin Çalışma Yaşamından Hoşnut Olmama Nedenleri

Öğretmenlerin çalışma yaşamından hoşnut olmama nedenleri olarak % 18.4 oranla ***3. Ücret yeterli değil*** ve % 3.4 oranla ***2.Yükselme olanağı az*** seçeneklerinde yoğunlaştıkları ve % 2.0' den az oranlarda diğer seçeneklerde yer aldıkları görülmektedir.



Öğretmenlerin çalışma yaşamından hoşnut olmama nedenleri cinsiyete göre incelendiğinde, Grafik - 4.6.3' de görüldüğü gibi, kadın öğretmenlerin % 7.5'inin, erkeklerin % 10.9' unun ***3. Ücret yeterli değil*** seçeneğinde yoğunlaştıkları

görülmektedir. Öğretmenlerin en önemli hoşnutsuzluk nedeninin ekonomik olduğu, kadınlara göre erkeklerin düşük gelirden daha fazla yakındıkları anlaşılmaktadır. Öğretmenlerin ikinci büyük oranla işaretlemiş oldukları ***2. Yükselme olanağı az*** seçeneğini ise kadın öğretmenlerin % 0.7' si ve erkeklerin % 2.7' si işaretlemiştir. Bu bulgunun, erkek öğretmenlerin rekabet etme isteklerinin kadınlara göre daha yüksek düzeyde yansıtıcı nitelikte olduğu da söylenebilir. Kadın ve erkek öğretmenlerin % 1.0 ve daha az oranlarda diğer seçenekleri işaretledikleri görülmüştür.

Sonuç olarak, öğretmenlerin çalışma yaşamından hoşnut olma ve olmama durum ve nedenlerinin cinsiyetlerine göre farklı olduğu gözlenmektedir. Kadın ve erkek öğretmenlerin çalışma yaşamından **hoşnut olma nedenlerinin** farklı oranlarda, sırasıyla ***2. İşin tatmin edici olması, 1. Kişisel gelir sağlaması, 4. Aile görev ve sorumluluklarıyla çatışmaması*** ve ***6. İş arkadaşlarıyla olumlu ilişkiler*** seçeneklerinde yoğunluk gösterdiği gözlenmiştir. Yine, erkek ve kadın öğretmenlerin çalışma yaşamından **hoşnut olmama nedenlerinin** de farklı oranlarda sırasıyla, ***3. Ücret yeterli değil*** ve ***2. Yükselme olanağı az*** seçeneklerinde yoğunlaştığı ve % 1.0 ve daha az oranlarda diğer seçenekleri işaretledikleri saptanmıştır. Kadın ve erkek öğretmenlerin hoşnutluk ve hoşnutsuzluk nedenleri, farklı oranlarda ancak, genellikle aynı seçenekler üzerinde yoğunlaşmaktadır.

Öğretmenlerin Evli ve Çocuklu Kadınların Dışarıda Çalışmasına İlişkin Görüşleri

Kadının toplumsal üretime katılması, kadın özgürlüğünün önkoşullarından biri olarak ortaya çıkmaktadır. Kadının çalışması veya çalışmaması tartışması özellikle

evli ve çocuklu kadınlarda odaklaşmaktadır. Toplum, kadınları öncelikle anne olmaya koşullandırmaktadır. Buna göre, bir kadın önce çocuklarının bakımı ve yetiştirilmesinden sorumludur (Çitçi, 1982: 175-184). **Çalışma** kavramıyla ilgili olarak, kadın cinsiyet rollerinin uzantısı olarak mı çalışmalı, yoksa kadının evi dışında çalışması, bir değer haline gelmiş midir, sorusu önem taşımaktadır. Burada ise, Öğretmenlerin kadının çalışmasına bakış açıları, cinsiyete dayalı ayırımcılık ideolojisinin varolup olmamasıyla ilgili olarak, eğitim örgütlerine yansıması açısından da değerlendirilebilir.

Bu nedenle, araştırmanın dördüncü alt problemi olarak belirlenen- ***Öğretmenlerin evli ve çocuklu kadınların dışarıda çalışmasına ilişkin görüşleri, cinsiyete göre farklılık göstermekte midir?*** sorusuna yönelik olarak öğretmenlere evli ve çocuklu kadınların evi dışında bir işte çalışmaları konusunda düşünceleri sorulmuştur (Ek- A, Anket soru no: 20).

Tablo - 4.7
Öğretmenlerin Evli ve Çocuklu Kadınların Evi Dışında Çalışmasına İlişkin Görüşleri

	Kadın		Erkek		Toplam	
	f	%	f	%	f	%
1. Kadınlar her koşulda evi dışında bir işte çalışmalıdır.	127	30.8	54	13.6	181	43.8
2. Kadın evi dışında bir işte çalışmamalıdır.	1	0.2	20	4.8	21	5.1
3. Kadın ailenin ekonomik gereksinimi varsa, evi ve çocukları için dışarıda bir işte çalışmalıdır.	52	12.6	83	20.1	135	32.7
4. Çocuk sahibi kadınlar, çocukları okula gidinceye dek çalışmamalıdır.	31	7.5	36	8.7	67	16.2
BOŞ	3	0.7	6	1.5	9	2.2
TOPLAM	214	51.8	199	48.2	413	100.0

Öğretmenlerin yanıtları cinsiyet değişkenine göre analiz edilmiştir. Çapraz değerler Tablo - 4.7' de görülmektedir. Kadın öğretmenlerin % 0.7' si erkeklerin % 1.5' i bu soruyu yanıtlamadığı anlaşılmaktadır. Öğretmenler, oran büyüklüğüne göre, ilk sırada birinci olarak % 30.8 kadın ve % 13.6 erkek öğretmen olmak üzere, % 43.8 oranla ***1.Kadınlar her koşulda evi dışında bir işte çalışmalıdır,*** ikinci olarak, % 12.6 ' sı kadın ve % 20.1' i erkek olmak üzere % 32.7 oranla, ***3. Kadın ailenin ekonomik gereksinimi varsa, evi ve çocukları için dışarıda bir işte çalışmalıdır,*** üçüncü olarak, % 7.5'i kadın ve % 8.7'i erkek olmak üzere toplam 16.2 öğretmen ***4. Çocuk sahibi kadınlar, çocukları okula gidinceye dek çalışmamalıdır.***; dördüncü olarak % 0.2' i kadın ve % 4.8' i erkek olmak üzere, toplam % 5.1 öğretmen ***2. Kadın evi dışında bir işte çalışmamalıdır*** seçeneğinde yoğunlaşmıştır.

Durum, ***1.Kadınlar her koşulda evi dışında bir işte çalışmalıdır*** seçeneği yönünden incelendiğinde, kadının çalışmasını hiçbir koşula bağlamayan bu seçeneği, erkek öğretmenlerin % 13.6 gibi büyük bir oranla işaretlemiş olmaları ve % 20.1 gibi en büyük oranla, ***3. Kadın ailenin ekonomik gereksinimi varsa, evi ve çocukları için dışarıda bir işte çalışmalıdır*** seçeneğinde yoğunluk göstermeleri, araştırma kapsamındaki erkek öğretmenlerin önemli bir bölümünün, kadının çalışmasını bir değer olarak görmedikleri, aile bütçesine ek gelir olarak algıladıklarının bir işareti olabilir. Erkek öğretmenlerin % 4.8 oranla, ***2. Kadın evi dışında bir işte çalışmamalıdır,*** seçeneğini işaretlemiş olmaları da, belirtilen oranın küçük olmasına karşın, kadının çalışmasına karşı ayırımcı yaklaşımın bir ifadesi olarak düşündürücüdür. Yine, erkek öğretmenlerin % 8.7' inin ***4. Çocuk sahibi kadınlar, çocukları okula gidinceye dek çalışmamalıdır.*** seçeneğini işaretlemişlerdir. Buna göre, oldukça önemli oranda bir grup erkek öğretmenin, toplumsal koşullanmanın da

etkisiyle, **annelik görevini** kadının asli görevi olarak gördüğü, bunun yanı sıra, onun çalışma yaşamındaki domestik hizmetlerin yetersizliğine işaret ettiği söylenebilir.

1.Kadınlar, her koşulda evi dışında bir işte çalışmalıdır şeklindeki kadının çalışmasını hiçbir koşula bağlamayan bu seçeneği, kadın öğretmenlerin % 30.8'inin işaretlemiş olması, onların, erkeklere göre kadının çalışmasını bir değer olarak gördüğünü göstermektedir. Ancak, genelde, araştırma kapsamındaki % 51.8 oranındaki kadın öğretmen tarafından bile kadının çalışmasının yeterince bir değer olarak görülmediği anlaşılmaktadır. Ayrıca, ***3. Kadın ailenin ekonomik gereksinimi varsa, evi ve çocukları için dışarıda bir işte çalışmalıdır*** seçeneğinin %12.6 kadın öğretmen tarafından işaretlenmiş olması, kadının çalışmasının yeterince kendilerince de bir değer olarak görülmediğinin, kadının çalışmasının yine kendilerince de gereğince benimsenmediğinin ve ikincil konumun kendileri tarafından kabul edildiğinin bir göstergesi olabilir. ***4. Çocuk sahibi kadınlar, çocukları okula gidinceye dek çalışmamalıdır,*** seçeneğini işaretleyen % 7.5 oranındaki kadın öğretmenin, **annelik görevini** asli görev olarak gördüğü anlaşılmaktadır.

Evli ve çocuklu kadının çalışmasına yönelik olarak erkek ve kadın öğretmenlerin görüşleri farklılık göstermektedir. Bu bulgular, aydın kesim içinde yer aldıkları kabul edilen kadın ve erkek öğretmenlerin belirli cinsiyet rollerine yönlendirildikleri, toplumsallaşma sürecinde temellerini bulan, kadınları, ev kadınlığı ve anneliğe koşullandıran bu sürecin, meslek rolünü benimsemiş kadın öğretmenler de bile ne derece önemli olduğu ortaya çıkmaktadır. Kadın çalışmasının henüz bir değer haline gelmediği, koşullu çalışma niteliklerinin önemli ölçüde sürdüğü anlaşılmaktadır. Buna göre, evli kadının çalışması daha çok aileye ek gelir sağlama yönünden algılanıp

değer kazanmaktadır. Çalışan, özellikle çocuklu bir kadın için ise, çalışma yaşamındaki yetersiz düzenlemeler ek güçlükler getirmektedir. Toplumsal değer yargıları ve kutsal annelik ideolojisi kadın öğretmenler için öğretmenlik görevinin güçlükleri yanında, annelik görevini yerine getirememe tedirginliğini de beraberinde getirmektedir. Erkek öğretmenlerin bu konudaki görüşleri de incelendiğinde, öğretmenlik mesleğinde de cinsiyete dayalı bir ayırımcılığın izleri kolayca gözlenebilecek bir görünüm arz etmektedir. Evli ve çocuklu kadının çalışmasıyla ilgili görüşlerin, erkek egemen kültürün etkinliği de düşünülürse, daha çok erkek öğretmenlerin görüşlerinde yansımasını bulduğu söylenebilir. Öğretmenlerin bu görüşlerinin, onların öğrencilerini mesleğe yöneltmelerinde de etkili olacağı bir gerçektir.

Meslek Seçiminde Cinsiyete Dayalı Ayırımcılık

Meslek seçimi kadın ve erkek yaşamında önemli bir aşamadır. Bu seçimde bireyin istek , yetenek ve becerilerinin belirleyici olması gerekirken, bu konuda gerek aileden gelen yabancılaştırmanın ve toplumsallaşma süreci sonucu toplumda varolan yerleşik kurallar, kadın ve erkeğin kendi istekleri dışında mesleklere yönelmelerine neden olmaktadır (Aziz, 1995, 268). Mesleklere yönlendirme doğal olarak çocukluk çağlarında, en yoğun biçimde okul yaşamında yapılmaktadır. Müfredat ve eğitim malzemeleri toplumsal cinsiyet konusunda büyük ölçüde ön yargılı ve kız çocuklarla kadınların belirli ihtiyaçlarına çok az duyarlıdır. Bu durum, kadının toplumdaki, tam ve eşit ortaklığını inkar eden, geleneksel erkek ve kadın rollerini pekiştirmektedir. Bazı mesleklerde kadınların yoğunlaşmasının nedeni geleneksel ve kültürel belirlemelerdir. Kadınlar, domestik rollerinin uzantısı doğrultusunda meslek tercihi yapmak zorunda kalmaktadırlar (ILO, 1996: 17). Toplumda genel olarak kadınlar için öğretmenlik,

hemşirelik, hosteslik, sekreterlik gibi meslekler öngörülürken erkekler için; mühendis, doktor, mimar ya da yükseköğrenim gerektirmeyen esnaf türü meslekler yeğlenmektedir. Bireyin kendi ilgi, istek ve yeteneğine uygun bir işte çalışmaması bireyin işine yabancılaşmasına neden olmaktadır. Bireyin işinde başarılı olması, o mesleğin istenilerek yapılıyor olmasıyla önemli ölçüde ilişkilidir (Aziz, 1995, 269).

Bu bağlamda, öğretmenlerin, mesleklerini seçme nedenleri, meslek seçim kararlarını nasıl almış oldukları ve öğretmenlik mesleğini cinsiyet faktörüne göre nasıl değerlendirdikleri önem taşımaktadır. Ortaöğretim düzeyindeki eğitim örgütlerinde, öğrencilerin mesleğe yöneltilmesinde öğretmenlerin etkileri yadsınamaz. Öğretmenlerin, öğrencilerini mesleğe yöneltirken toplumdaki geleneksel yatay meslek ayrışmasını eğitim örgütlerine yansıtmadaki rolleri, meslek seçiminde cinsiyete dayalı ayırımcılık konusunda önem taşımaktadır. Öğretmenlerin bu konulardaki görüşleri aşağıda değerlendirilmiştir.

Öğretmenlerin En Önemli Meslek Seçme Nedenleri

Araştırmanın beşinci alt problemi olarak belirlenen -***Kadın ve erkek öğretmenlerin, öğretmenlik mesleğini seçme nedenleri arasında ebeveynlerinin ekonomik düzeyi ve yetişme yeri değişkenlerine göre farklılık var mıdır?***- sorusuna ilişkin olarak öğretmenlerin en önemli meslek seçme nedenleri (Ek-A, Anket soru no: 16) sorulmuştur. Yanıtlar cinsiyet, ebeveynlerin ekonomik düzeyi, yetişme yeri değişkenlerine göre analiz edilmiştir. Değişkenlere göre hazırlanan çapraz tablolar birlikte Tablo - 4.8' de görülebilir.

Tablo - 4.8
Öğretmenlerin Cinsiyet, Ebeveynlerinin Ekonomik
Düzeyi ve Yetişme Yerine Göre En Önemli Meslek Seçme Nedenleri

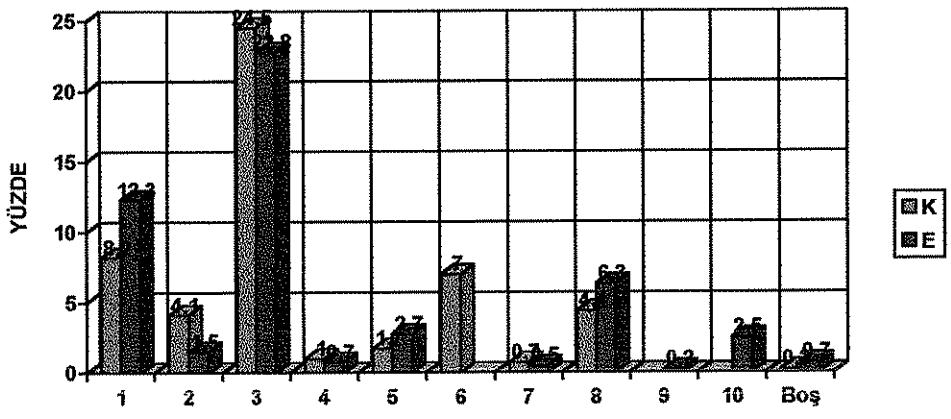
ÖĞRETMENLİK MESLEĞİNİ SEÇME NEDENLERİ				1. Üni. sınavlarında istediği yere giremediği için	2.Çocukları sevdiği için	3.Öğretmenliği sevdiği için	4.İş bulmak kolay olduğu için	5.İş güvencesi olduğu için	6.Kadın için ideal olduğu için	7.Yarım gün ve tatilleri fazla olduğu için	8.Saygın bir meslek	9.Geliri diğer mesleklere göre daha fazla	10.Diğer	Boş	TOPLAM
Cinsiyet			f	34	17	101	4	7	29	3	18	-	-	1	214
		K	%	8,2	4,1	24,5	1,0	1,7	7,0	0,7	4,4	-	-	0,2	51,8
			f	51	6	94	3	11	-	2	26	1	2	3	199
		E	%	12,3	1,5	22,8	0,7	2,7	-	0,5	6,3	0,2	2,5	0,7	48,2
			f	85	23	195	7	18	29	5	44	1	2	4	413
		T	%	20,6	5,6	47,2	1,7	4,4	7,0	1,2	10,7	0,2	0,5	1,0	100,0
Ebeveynlerin ekonomik düzeyi	Yoksul		f	1	1	7	-	2	-	-	-	-	-	-	11
		K	%	0,5	0,5	3,3	-	0,9	-	-	-	-	-	-	5,1
			f	5	-	12	-	3	-	-	3	-	2	1	26
		E	%	2,5	-	6,0	-	1,5	-	-	1,5	-	1,0	0,5	13,1
	Orta halli		f	26	13	82	4	2	27	2	10	2	-	-	166
		K	%	12,1	6,1	38,3	1,9	0,9	12,6	0,9	4,7	0,9	-	-	77,6
			f	44	5	81	3	7	-	2	23	1	-	2	168
		E	%	22,1	2,5	40,7	1,5	3,5	-	1,0	11,6	0,5	-	1,0	84,4
	Varsıl		f	7	3	12	-	3	2	1	7	-	-	-	35
		K	%	3,3	1,4	5,6	-	1,4	0,9	0,5	3,3	-	-	-	16,4
			f	2	1	1	-	1	-	-	-	-	-	-	5
		E	%	1,0	0,5	0,5	-	0,5	-	-	-	-	-	-	2,5
TOPLAM			f	34	17	101	4	7	29	3	18	-	-	1	214
		K	%	15,9	7,9	47,2	1,5	3,3	13,6	1,4	8,4	-	-	0,5	100,0
			f	51	6	94	3	11	-	2	26	1	2	3	199
		E	%	25,6	3,0	47,2	1,5	5,5	-	1,0	13,1	0,5	1,0	1,5	100,0
Yetişme Yeri (0-18 Yaş)	Köy		f	4	-	8	-	-	4	-	-	-	-	-	16
		K	%	1,9	-	3,7	-	-	1,9	-	-	-	-	-	7,5
			f	14	1	27	1	5	-	1	7	-	-	-	56
		E	%	7,0	0,5	13,6	0,5	2,5	-	0,5	3,5	-	-	-	28,1
	Kasaba		f	9	3	16	2	4	4	-	2	-	-	-	40
		K	%	4,2	1,4	7,5	0,9	1,9	1,9	-	0,9	-	-	-	18,7
			f	11	3	23	-	2	-	1	4	-	-	-	44
		E	%	5,5	1,5	11,6	-	1,0	-	0,5	2,0	-	-	-	22,1
	Kent		f	21	14	77	2	3	21	3	15	-	-	-	156
		K	%	9,8	6,5	36,6	0,9	1,4	9,8	1,4	7,0	-	-	-	72,9
			f	26	2	44	2	4	-	-	15	1	2	3	99
		E	%	13,1	1,0	22,1	1,0	2,0	-	-	7,5	0,5	1,0	1,5	49,7
TOPLAM			f	34	17	101	4	7	29	3	18	-	-	1	214
		K	%	15,9	7,9	47,2	1,5	3,3	13,6	1,4	8,4	-	-	0,5	100,0
			f	51	6	94	3	11	-	2	26	1	2	3	199
		E	%	25,6	3,0	47,2	1,5	5,5	-	1,0	13,1	0,5	1,0	1,5	100,0

Tablo - 4.8' deki genel toplamlar incelendiğinde; toplam: 413 öğretmenin sırasıyla % 47.2' si ***3. Öğretmenliği sevdiği için***, % 20.6' sı ***1.Üniversite sınavında istediği yere giremediği için***, % 10.7' ***si 8. Saygın bir meslek olduğu için***, % 7.0' si ***6.Kadınlar için ideal olduğu için***, % 5.6' sı ***2. Çocukları sevdiği için***", % 4.4' ü ise ***5. İş güvencesi olduğu için*** seçeneğinde yoğunlaştığı; % 2' den daha az oranlarda da diğer seçeneklere dağıldığı görülmektedir. Bu soruyu öğretmenlerin % 1.0' i yanıtsız bırakmıştır.

Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Meslek Seçme Nedenleri

Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre öğretmenlik mesleğini seçmedeki en önemli nedenleri farklılık göstermektedir (Tablo - 4.8, Grafik- 4.8.1).

Grafik- 4.8.1
Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre En Önemli Meslek Seçme Nedenleri



Öğretmenlik Mesleğini Seçme Nedenleri (Tablo- 4.8, Anket soru no: 16)

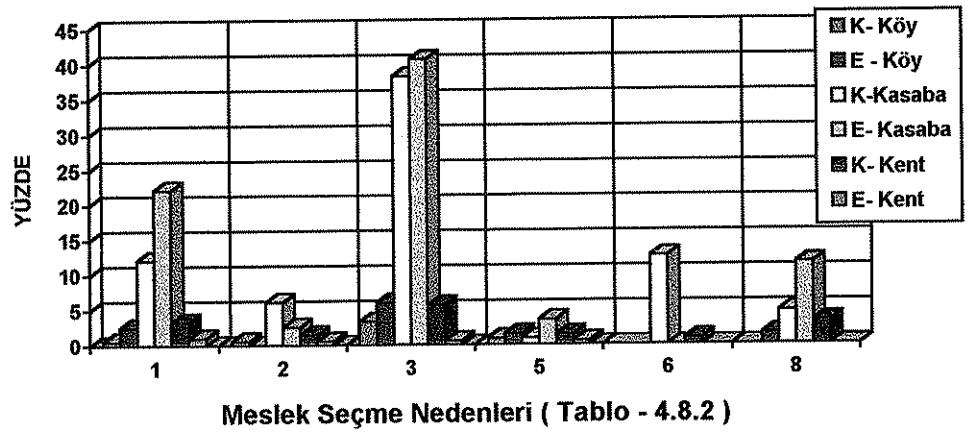
Araştırma kapsamındaki kadın öğretmenlerin % 8.2' si, erkek öğretmenlerin % 12.3' ü ***1. Üniversite sınavlarında istediği bir yere giremediği için*** öğretmen olmuşlardır. Öğretmenlik mesleği açısından, bu oranın önemsenecek derecede yüksek olduğu gözlenmektedir. Başka bir ifadeyle, **öğretmenlik** araştırma kapsamındaki öğretmenlerin 1/5' rinin tercihleri dışında yaptığı bir iştir. Erkek öğretmenler, kadınlara göre % 4.1 oranında bir fazlalıkla tercih etmedikleri halde öğretmenlik mesleğine yönelmiştir.

Öğretmenlerin, % 47.2' si en önemli meslek seçme nedeni olarak ***3. Öğretmenliği sevdiği için*** seçeneğini işaretlemişlerdir. Bu seçenekte, % 24.5' i kadın, % 22.8' i erkek olmak üzere, her iki cinsin de yoğunlaştığı görülmektedir. % 7.0 kadın öğretmen, ***6. Kadınlar için ideal olduğu için*** öğretmenliği seçmiştir. % 4.1 kadın ve % 1.5 erkek öğretmen ***2. Çocukları sevdiği için*** öğretmenliği seçtiğini belirtmiştir. Öğretmenlik mesleğini ***8. Saygın bir meslek olduğu için*** seçen toplam %10.7 öğretmenin % 4.4' ü kadın ve % 6.3' ü erkektir. Bu oran öğretmenlik mesleğinin saygınlığının azaldığının da bir ifadesi sayılabilir.

Öğretmenlerin Ebeveynlerinin Ekonomik Düzeyine Göre Meslek Seçme Nedenleri

Ebeveynlerin ekonomik düzeyi ile meslek seçimi arasında bir bağlantı olduğu bilinmektedir. Kadın ve erkek öğretmenlerin öğretmenlik mesleğini seçmedeki en önemli nedenleri Tablo - 4.8 ve Grafik - 4.8.2 belirtilmiştir. Ancak, % 2 ve daha az oranlardaki seçeneklere görüntünün küçülmemesi için grafikte yer verilmemiştir.

Grafik- 4.8.2
Öğretmenlerin Cinsiyet ve Ebeveynlerinin
Ekonomik Düzeyine Göre En Önemli Meslek Seçme Nedenleri



Meslek Seçme Nedenleri (Tablo - 4.8.2)

1. Üniversite sınavlarında istediği yere giremediği için öğretmen olanların ebeveynlerinin ekonomik düzeylerine göre dağılımı karşılaştırıldığında: Ebeveynleri yoksul olan % 0.5 kadın, % 2.5 erkek; orta halli olan %12.1 kadın , % 22.1 erkek ; varsıl olan % 3.3 kadın ve % 1.0 erkek öğretmenin bu seçeneği işaretlediği görülmektedir. Bu seçeneği işaretleyen erkeklerin oranı varsıl grup dışında, diğer guruplardaki kadınlardan fazladır.

2. Çocukları sevdiği için öğretmenlik mesleğini seçen öğretmenlerin ebeveynleri yoksul olan % 0.5 kadın, (erkek yok); orta halli olan % 6.1 kadın , % 2.5 erkek; varsıl olan % 1.4 kadın ve % 0.5 erkek öğretmen olduğu gözlenmektedir. Bu seçeneği işaretleyen kadınların oranı tüm ekonomik düzeylerde erkeklerden daha fazladır.

3. Öğretmenliği sevdiği için seçen öğretmenlerin ebeveynlerinin ekonomik düzeyine göre dağılımı ise, yoksul: % 3.3 kadın, % 6.0 erkek ; orta halli: % 38.3 kadın, % 40.7 erkek; varsıl: % 5.6 kadın ve % 0.5 erkek biçimindedir. Ebeveynleri

yoksul ve varsıl düzeylerde erkeklerin oranı kadınlardan az iken, orta halli düzeyde kadınlardan fazladır.

5. İş güvencesi olduğu için öğretmenlik mesleğini seçenlerin, ebeveynlerinin ekonomik düzeyine göre dağılımı ise, yoksul: % 0.9 kadın, % 1.5 erkek; orta halli: % 0.9 kadın, % 3.5 erkek; varsıl: % 1.4 kadın % 0.5 erkek olarak gözlenmiştir. İş güvencesi olduğu için bu mesleği seçen yoksul ve orta halli erkeklerin oranı kadınlardan fazla iken , varsıl düzeyde olanlar kadınlardan azdır.

6. Kadın için ideal olduğu için öğretmenliği seçen % 13.6 oranındaki kadın öğretmenin ebeveynleri yoksul düzeyde olanı gözlenmezken, % 12.6' sının ebeveynlerinin orta halli ve % 0.9' nun varsıl olduğu görülmektedir. Belirtilen oranda öğretmenin, öğretmenlik mesleğini cinsiyet rollerinin uzantısı olarak gördükleri ve geleneksel değerlere bağlı kalarak seçimlerini yaptıkları söylenebilir.

8. Saygın bir meslek olduğu için bu mesleği seçen öğretmenlerin ebeveynlerinin ekonomik düzeyine göre dağılımında ebeveynleri yoksul düzeyde olan kadın öğretmen hiç yokken, % 1.5 oranında erkek bulunmaktadır. Orta halli: % 4.7 kadın, % 11.6 erkek; varsıl: % 3.3 kadın gurup bulunurken erkekler hiç bu seçeneği işaretlememişlerdir. Bu seçeneği işaretleyen ,varsıl grup dışında, yoksul ve orta halli düzeylerdeki erkeklerin oranı kadınlardan yüksektir.

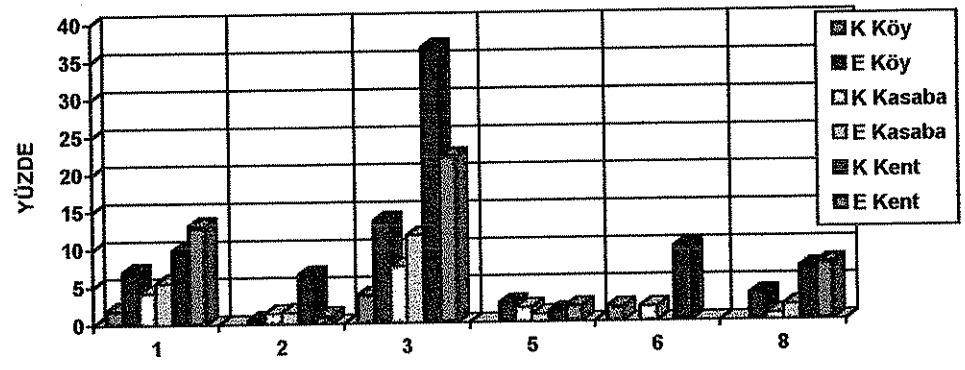
Öğretmenlerin en önemli meslek seçme nedenleriyle ebeveynlerin ekonomik düzeyleri arasında, hem her düzeyin kendi içinde hem de diğer düzeylerle karşılaştırıldığında cinsiyete göre bazı farklılıklar gözlenmiştir. ***1. Üniversite***

sınavlarında istediği yere giremediği için seçeneğini işaretleyen erkeklerin oranı, varsıl grup dışında, tüm gruplarda kadınlardan fazladır. ***2. Çocukları sevdiği için*** öğretmenlik mesleğini seçen kadınların oranı, tüm ekonomik düzeylerde erkeklerden fazladır. ***3. Öğretmenliği sevdiği için*** seçen öğretmenlerden ebeveynleri yoksul ve varsıl düzeylerde, erkeklerin oranı kadınlardan az iken, orta halli düzeyde kadınlardan fazladır. ***5. İş güvencesi olduğu için*** öğretmenlik mesleğini seçenlerden ebeveynlerinin ekonomik düzeyi yoksul ve orta halli olan erkeklerin oranı kadınlardan fazla iken , varsıl düzeyi işaretleyen erkek öğretmen gözlenmemiştir . ***6. Kadın için ideal olduğu için*** öğretmenliği seçen kadınlar arasında ebeveynleri yoksul düzeyde olan bulunmazken, bu seçeneği işaretleyenler orta halli düzeyde yoğunlaşmakta ve varsıl düzey çok küçük bir orandadır. ***8. Saygın bir meslek olduğu için*** bu mesleği seçen öğretmenlerin ebeveynlerinin ekonomik düzeyi yönünden varsıl düzeyde olan erkek hiç yokken, yoksul ve orta halli düzeylerdeki erkek grup oranı kadınlardan büyüktür. Belli ölçütler konularak aynı büyüklükteki gruplar üzerinde yapılacak araştırmalarla ebeveynlerin ekonomik düzeyiyle öğretmenlerin meslek seçme nedenleri arasındaki ilişki açısından daha belirgin bulgular elde edilebilir.

Öğretmenlerin Yetişme Yerine Göre Meslek Seçme Nedenleri

Köy- kasaba - kent ayırımında toplumsal yaşam tarzlarındaki farklılıkların öğretmenlerin toplumsallaşma sürecindeki farklılıkları etkilediği açıktır. Bu farklılıkların meslek seçme nedenlerini önemli ölçüde etkileyeceğinden, öğretmenlerin 0-18 yaş grubunda en uzun süre bulundukları yere göre meslek seçme nedenleri incelenmiştir (Ek-A, Anket soru no: 14 ile 16). Hazırlanan çapraz Tablo - 4.8 ve Grafik - 4.8.3 incelendiğinde ortaya çıkan farklılıklar gözlenmektedir.

Grafik- 4.8.3
Öğretmenlerin Cinsiyet ve Yetişme Yerine Göre En Önemli Meslek Seçme Nedenleri



Öğretmenlik Mesleğini Seçme Nedenleri (Tablo- 4.8)

1. Üniversite sınavlarında istediği yere giremediği için öğretmen olanların yetişme yerine göre dağılımı karşılaştırıldığında: Belirtilen yaşlar arasında en çok kalınan yer köy olan %1.9 kadın, % 7.0 erkek; kasaba olan % 4.2 kadın , % 5.5 erkek; kent olan % 9.3 kadın ve % 13.1 erkek öğretmenin bu seçeneği işaretlediği görülmektedir. Bu seçeneği işaretleyen erkeklerin oranı tüm yetişme yerlerinde kadınlardan daha fazladır. Kadınların oranı, köyden kente doğru cinsiyete göre artış göstererek farklılaşmaktadır.

2. Çocukları sevdiği için öğretmenlik mesleğini seçen öğretmenlerin yetişme yerine göre dağılımı incelendiğinde: Bulundukları yer köy olan kadın bulunmazken, erkek % 0.5 ; kasaba olan % 1,4 kadın , % 1,5 erkek ; kent olan % 6.5 kadın ve %1.0 erkek bulunmaktadır. Bu seçeneği işaretleyen kadınların oranı, kent düzeyinde yoğunlaşmaktadır.

3. Öğretmenliği sevdiği için seçenlerin yetişme yerine göre dağılımı ise: Köy olan % 3.7 kadın, % 13. 6 erkek ; kasaba olan % 7. 5 kadın, % 11.6 erkek; kent olan % 36.6 kadın ve % 22.1 erkek bulunduğu gözlenmektedir. Grafik - 4.8.3' de görülebileceği gibi, köyde ve kasabada erkeklerin oranı kadınlardan fazla iken kentte kadınlardan azdır. Kadınların oranı köyden kente doğru katlanarak artmaktadır.

5. İş güvencesi olduğu için öğretmenlik mesleğini seçenlerin yetişme yerine göre dağılımları incelendiğinde; yetişme yeri köy olan kadın öğretmen bulunmazken, erkeklerin % 2.5' i, kasa olan %1.9 kadın ve % 2.0 erkek; kent olan % 1.4 kadın ve %2.0 erkek bu seçeneği işaretlemiştir. İş güvencesi olduğu için bu mesleği seçen köy ve kentte yetişen erkeklerin oranı kadınlarınkinden daha fazla iken, kasabada kadınların oranı erkeklerinkinden daha fazladır.

6. Kadın için ideal olduğu için öğretmenliği seçen %13.6 kadın öğretmenin yetişme yerine göre dağılımı köy ve kasaba olan denk olarak % 1. 9, kent olan % 9.8 olduğu görülmektedir.

8. Saygın bir meslek olduğu için seçen öğretmenlerin yetişme yeri dağılımın göre: Yetişme yeri köy olan kadın hiç yokken, % 3.5 erkek; kasaba olan % 0.9 kadın, % 2.0 erkek; kent olan % 7,0 kadın ve % 7.5 erkek olduğu görülmüştür.

Sonuç olarak, *1.Üniversite sınavlarında istediği yere giremediği için* seçeneğini işaretleyen erkeklerin oranı tüm yetişme yerlerinde kadınlardan daha fazladır. Kadınların oranı, köyden kente doğru cinsiyete göre artış göstererek farklılaşmaktadır. *2. Çocukları sevdiği için* öğretmenlik mesleğini seçen köy ve

kasabadaki erkeklerin oranı kadınlardan daha fazla iken, kentte kadınlardan azdır. Bu seçeneği işaretleyen kadınların oranı, kentte yoğunlaşmaktadır. ***3. Öğretmenliği sevdiği için*** seçen öğretmenlerden köy ve kasabadaki erkeklerin oranı, kadınlardan fazla iken kentte kadınlardan daha azdır. Kadınların oranının köyden kentte doğru katlanarak arttığı gözlenmektedir. ***5. İş güvencesi olduğu için*** öğretmenlik mesleğini seçenlerden köy ve kentte yetişen erkeklerin oranı kadınlardan daha fazla iken, kasabada kadınların oranı erkeklerden daha fazladır. 6. ***Kadın için ideal olduğu için*** öğretmenliği seçen kadın öğretmenlerin yetişme yeri kentte yoğunlaşmaktadır. 8. ***Saygın bir meslek olduğu için*** bu mesleği seçen erkek öğretmenler tüm yetişme yerlerinde kadınların oranından daha fazladır. Her iki cins, daha çok kent yetişme yerinde yoğunlaşmıştır. Kadın ve erkek öğretmenlerin yetişme yerine göre meslek seçme nedenleri farklılık göstermektedir.

Köyde, kasaba ve kentte yetişen kadın ve erkek öğretmenler farklı oranlarda, birinci sırada en önemli çalışma nedeni olarak ***3.Öğretmenliği sevdiği için*** seçeneğini işaretlemişlerdir. Her iki cinsin oranları köyden kente doğru farklılaşarak artmaktadır. İkinci büyüklükte işaretlenen seçenek ise ***1. Üniversite sınavlarında istediği yere giremediği için***dir. Bu seçeneği işaretleyen -istemeden öğretmenlik yapan- kadınların oranı köyden kente doğru artarak farklılaşmaktadır. Erkekler ise, köy ve kent yetişme yerinde yoğunluk göstermektedir. Üçüncü büyük oran olarak ***8. saygın bir meslek olduğu için*** seçeneğini işaretleyen kadın ve erkek öğretmenlerin kent yetişme yerinde yoğunlaştığı görülmektedir. ***6. Kadın için ideal olduğu için*** ve ***2. Çocukları sevdiği için*** seçeneklerini işaretleyen kadın öğretmenlerin kent yetişme yerinde yoğunlaştığı görülmektedir.

Öğretmenlerin Meslek Seçimi Kararında En Çok Etkili Olanlar

Meslek seçiminde bireyin kendi ilgi ve yeteneklerini tanıyarak bilinçli olarak mesleğin özellikleriyle kendi özelliklerini karşılaştırarak doğru seçim yapması iş doyumu, üretkenlik ve üreteceği hizmetin niteliği açısından önem taşımaktadır. Bu açıdan öğretmenlerin mesleklerinde başarılı olması, meslek seçim kararlarını nasıl almış olmalarıyla ilgili görülmektedir.

Tablo - 4. 9
Öğretmenlerin Cinsiyet ve Yetişme Yerine
(0- 18 yaş) Göre Meslek Seçimi Kararlarında En Çok Etkili Olanlar

ÖĞRETMENLERİN MESLEK SEÇİMİNDE ETKİLİ OLANLAR				1.Kendisi karar verenler	2. Ailesi etkili	3.Öğretmenleri etkili	4.Akrabaları etkili	5.Başka bir seçeneği yok (raslantı)	Boş	TOPLAM
Cinsiyet			f	116	43	33	1	20	1	214
	K		%	28,1	10,4	8,0	0,2	4,8	0,2	51,8
			f	96	12	48	3	38	2	199
	E		%	23,2	2,9	11,6	0,7	9,2	0,5	48,2
			f	**212**	**55**	**81**	**4**	**58**	**3**	**413**
	T		**%**	**51,3**	**13,3**	**19,6**	**1,0**	**14,0**	**0,7**	**100,0**
Yetişme Yeri (0 - 18 yaş)	Köy		f	9	2	4	-	1	-	16
		K	%	4,2	0,9	1,9	-	0,5	-	7,5
			f	24	1	18	1	12	-	56
		E	%	12,1	0,5	9,0	0,5	6,0	-	28
	Kasaba		f	21	4	10	-	5	-	40
		K	%	9,8	1,9	4,7	-	2,3	-	18,7
			f	26	3	10	-	5	-	44
		E	%	13,1	1,5	5,0	-	2,5	-	22,1
	Kent		f	86	37	19	1	13	-	156
		K	%	40,0	17,3	8,9	0,5	6,1	-	72,9
			f	46	8	20	2	21	2	99
		E	%	23,1	4,0	10,1	1,0	10,6	1,0	49,7
TOPLAM			f	116	43	33	1	20	1	214
		K	%	54,2	20,1	15,4	0,5	9,3	0,5	100,0
			f	96	12	48	3	38	2	199
		E	%	48,2	6,0	24,1	1,5	19,1	1,0	100,0

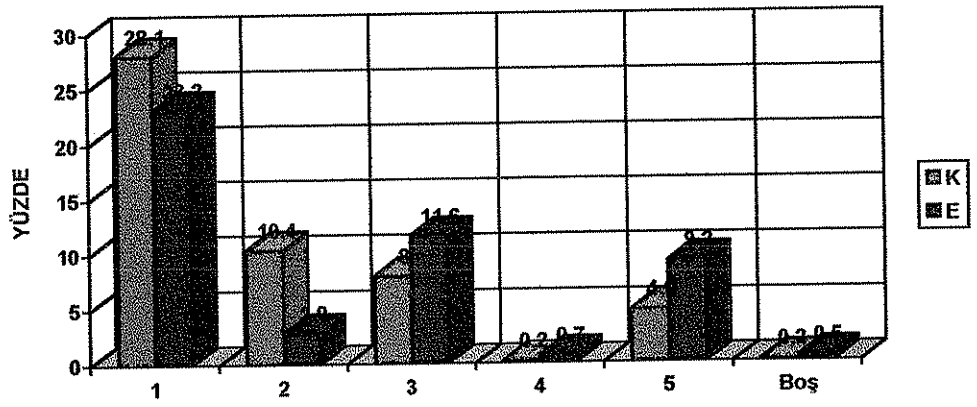
Meslek seçim kararını almada öğretmenlerin 0- 8 yaş grubunda en uzun süre bulundukları yerin sosyalleşme sürecinde etkili olabileceği düşünülerek, onların cinsiyet ve yetişme yerine göre araştırmanın altıncı alt problemi olarak belirlenen ***Kadın ve erkek öğretmenlerin öğretmenlik mesleğini seçme kararını nasıl verdikleri; yetişme yeri değişkenine göre farklılık göstermekte midir?*** sorusuyla ilgili olarak meslek seçiminde en çok kimden etkilendikleri (Ek -A, Anket soru no: 17) sorulmuştur. Yanıtlar cinsiyet ve yetişme yeri değişkenlerine göre analiz edilmiştir. Değişkenlere göre hazırlanan çapraz tablolar birlikte Tablo - 4.9' da görülebilir.

Tablo- 4.9 incelendiğinde, araştırma kapsamındaki öğretmenlerin % 0.7' si bu soruyu yanıtsız bırakmıştır. Öğretmenlerin % 51. 8' i ***1. Kimse etkilemedi. Kendim karar verdim***, % 19.6' sı ***3. Öğretmenleri,*** % 13.3' ü ***2. Aileleri*** , % 1.0' i ***4. Akrabalarının*** etkili olduğunu ve % 14.0' ü de ***5. Başka bir seçeneği yok (rastlantı)*** seçeneklerini işaretlemişlerdir.

Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Meslek Seçiminde Etkili Olanlar

Tablo- 4.9 ve Grafik - 4.9.1 incelendiğinde öğretmenlerin cinsiyetlerine göre öğretmenlik mesleğini seçmede en çok etkilendikleri kişiler farklılık göstermektedir. Kadın öğretmenlerin % 28.1' i erkek öğretmenlerin % 23. 2' si olmak üzere toplam % 51.8 öğretmen ***1. Kimse etkilemedi. Kendim karar verdim***. seçeneğini işaretledikleri görülmektedir. Kadın ve erkek öğretmenler en büyük oranlarla bu seçenekte yoğunlaşmıştır. Kendi kararı ile öğretmen olan kadın öğretmenlerin oranı erkeklerden daha fazladır. Genel olarak öğretmenlerin yarıdan fazlasının meslek seçiminde kendi kararlarını kendilerinin verdiği anlaşılmaktadır.

Grafik- 4.9.1
Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre
Meslek SeçimiKararlarında En Çok Etkili Olanlar



Meslek Seçiminde Etkili Olanlar (Tablo- 4.9)

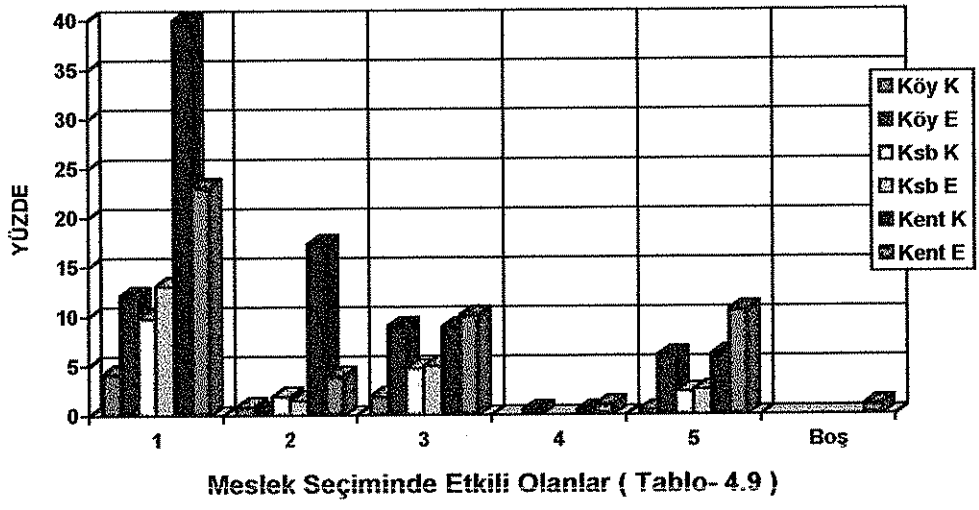
Oran büyüklüğü sırasına göre, geri kalan kadın öğretmenlerin, % 10.4' ü ailelerinin, % 8.0' i öğretmenlerinin ve % 0.2' si akrabalarının meslek seçimi kararlarında, etkili olduğunu belirtmişlerdir. Erkek öğretmenlerin ise, % 11.6' sı öğretmenlerinin, % 2.9' u ailelerinin, % 0.7' si akrabalarının etkili olduğunu belirtmişlerdir. Kadınların % 4.8' sı ve erkeklerin % 9.2' si olmak üzere öğretmenlerin toplam % 14.0' ü belirgin bir meslek seçimi kararı söz konusu olmadan -başka bir seçeneği olmadığı için- rastlantı sonucu öğretmen olmuşlardır.

Bu bulgular, Türk toplumundaki geleneksel değerlerin öğretmenlerin meslek seçimi kararlarındaki etkisini de göstermektedir. Ailenin kadın öğretmenlerin meslek seçim kararlarındaki etkisi erkek öğretmenlerden daha fazla iken, erkek öğretmenlerin meslek seçiminde, öğretmenlerin etkisinin ailelerinkinden daha fazla olduğu anlaşılmaktadır. Erkeklerin kadınlara göre akrabalarından da daha fazla etkilendiği gözlenmektedir.

Öğretmenlerin Yetişme Yerine Göre Meslek Seçiminde Etkili Olanlar

Tablo- 4.9 ve Grafik - 4.9.2 görülebileceği gibi, toplam kadınların % 54.2'si, erkeklerin % 48.2' si meslek seçimi kararlarını, kimsenin etkisinde kalmadan kendisi alan öğretmenlerin, yetişme yerine göre her iki cins için oranları (Köy: % 4.2 kadın ve %12.1 erkek; kasaba: % 9,8 kadın ve % 13.1 erkek ; kent: % 40.0 kadın ve % 23.1 erkek) köyden kente doğru artış göstermektedir. Köyde ve kasabada erkek öğretmenlerin oranları kadınlardan fazla iken, kentte kadın öğretmenlerin oranı erkeklerden fazladır. Kentte yetişen kadın öğretmenlerin, köy ve kasabada yetişenlere göre, kendi kararlarını kendilerinin vermeleri açısından, daha bağımsız olduğu, köyden kente doğru geleneksel değerlerin değişim gösterdiği söylenebilir.

Grafik - 4.9. 2
Öğretmenlerin Cinsiyet ve Yetişme Yerine Göre
Meslek Seçimi Kararlarında En Çok Etkili Olanlar



Meslek Seçiminde Etkili Olanlar (Tablo- 4.9)

Meslek seçiminde ailesi etkili olan toplam kadın öğretmenlerin % 20.1' inin yetişme yerine göre dağılımı: % 0.9'u köy, % 1.9' u kasaba ve % 17. 3' ü kent;

toplam % 6.0 oranındaki erkek öğretmenlerin ise; % 0.5' i köy, % 1.5' i kasaba ve % 4.0' ü kent olarak belirlenmiştir. Tüm yetişme yerlerine göre kadınların oranı erkeklerden fazladır. Her iki cins için de bu oranlar, köyden kente doğru bir artış göstermektedir. Geleneksel değerlerin kentleşme ortamında da varlığını sürdürdüğü, kentlerde ailelerin kadın öğretmenlerin meslek seçim kararları üzerindeki etkisinin devam ettiği söylenebilir.

Meslek seçiminde öğretmenleri etkili olan toplam % 15.4 oranındaki kadın öğretmenin yetişme yerini, % 1.9' u köy, % 4.7' si kasaba ve % 8.9' u kent; toplam % 24.1 erkek öğretmenlerin ise; % 9.0' u köy, % 5.0' i kasaba ve % 10.1' i kent olarak belirtmiştir. Tüm yetişme yerlerinde erkeklerin oranı kadınlardan fazladır. Kadınların oranında köyden kente doğru bir artış gözlenmektedir. Erkeklerin oranı köy ve kentte yoğunlaşmaktadır.

Rastlantı sonucu öğretmen olan toplam % 9.3 oranındaki kadın öğretmenden yetişme yerini, % 0.5' i köy, % 2.3' ü kasaba ve % 6.1' i kent; toplam % 19.1 oranındaki erkek öğretmenin ise; % 6.0' sı köy, % 2.5' i kasaba ve % 10.6' sı kent olarak belirtmiştir. Tüm yetişme yelerine göre erkeklerin oranı kadınlardan fazladır. Kadınların oranında köyden kente doğru bir artış gözlenmektedir. Erkeklerin oranı köy ve kentte yoğunlaşmaktadır.

Meslek seçiminde kendi kararlarını kimsenin etkisinde kalmadan alan kadın ve erkek öğretmenin yetişme yerine göre oranları her iki cins için (Köy: % 4.2 kadın ve %12.1 erkek; Kasaba: % 9,8 kadın ve % 13.1 erkek ; kent: % 40.0 kadın ve % 23.1 erkek) köyden kente doğru artış göstermektedir. Köyde ve kasabada erkek

öğretmenlerin oranları kadınlardan fazla iken, kentte kadın öğretmenlerin oranı erkeklerden fazladır. Kentte yetişen kadın öğretmenlerin, köy ve kasabada yetişenlere göre, kendi kararlarını kendilerinin vermeleri açısından, daha bağımsız olduğu söylenebilir. Meslek seçiminde ailesi etkili olan kadın öğretmenlerin oranı tüm yetişme yerlerinde erkeklerden fazladır. Kadınların oranı kentte yoğunlaşmaktadır. Her iki cins için de bu oranlar, köyden kente doğru bir artış göstermektedir. Ailelerin, kadın öğretmenlerin meslek seçim kararları üzerindeki etkisi kentlerde de süregelmektedir. Meslek seçiminde, öğretmenleri etkili olan, erkeklerin oranı tüm yetişme yerlerine göre kadınlardan fazladır. Kadınların oranında köyden kente doğru bir artış gözlenmektedir. Erkeklerin oranı köy ve kentte yoğunlaşmaktadır. Rastlantı sonucu öğretmen olan erkek öğretmenlerin oranı, tüm yetişme yerlerine göre kadınlardan fazladır. Kadınların oranında köyden kente doğru bir artış gözlenmektedir. Erkeklerin oranı köy ve kentte yoğunlaşmaktadır. Araştırma kapsamındaki kadın öğretmenin % 72.9' unun, erkeklerin % 49.7' sinin kentte yetiştiklerini belirttikleri de göz önüne alınarak, tüm seçeneklerde kadın öğretmenlerin oranlarındaki köyden kente doğru gözlenen artış, ortaöğretim düzeyinde eğitim fırsatına ulaşabilirliklerinin yönünü göstermesi açısından da önem taşımaktadır.

Öğretmenlerin Cinsiyet Faktörüne Göre Öğretmenlik Mesleğine Bakışı

Öğretmenlerin cinsiyete dayalı ayırımcılık konusunda temel görüşlerini almak için, araştırmanın yedinci alt problemi olarak belirlenen -. ***Kadın ve erkek öğretmenler, öğretmenlik mesleğini cinsiyet faktörüne göre nasıl değerlendirmektedirler?*** - sorusuna ilişkin olarak öğretmenlik mesleğinin hangi cins için daha avantajlı olduğu (Ek -A, Anket soru no: 18) sorulmuştur. Öğretmenlerin

görüşleri cinsiyet değişkenine göre analiz edilmiştir. Çapraz değerler Tablo - 4.10 görülmektedir.

Tablo - 4.10
Öğretmenlerin Cinsiyet Faktörüne Göre Öğretmenlik Mesleğine Bakışı

	Kadın		Erkek		Toplam	
Cinsiyet Faktörü	f	%	f	%	f	%
Kadın öğretmenler daha avantajlı	31	7.5	15	3.6	46	11.1
Erkek öğretmenler daha avantajlı	16	3.9	27	6.5	43	10.4
Cinsiyet Belirleyici Değil	165	40.6	155	37.5	320	77.5
BOŞ	2	0.5	2	0.5	4	1.0
TOPLAM	214	51.8	199	48.2	413	100.0

Tablo - 4.10 incelendiğinde, öğretmenlerin % 11.1' i (% 7.5 kadın ve %3.6 erkek) öğretmenlik mesleğinde kadınları, % 10.4' ü (% 3.6 kadın ve % 6.5 erkek) ise erkekleri avantajlı görmektedir. % 77.5' i de (% 40 kadın ve % 37.5 erkek) cinsiyetin belirleyici olmadığı görüşündedirler. Her iki cins de öğretmenlik mesleğinde kendilerini avantajlı görmektedir. Cinsiyetin belirleyici olmadığını seçeneğinde bir yığılma gözlenmektedir. Bu seçenekte de kadın öğretmenlerin oranı daha büyüktür. Bu araştırmanın sonuçları göstermiştir ki, öğretmenlik mesleği daha çok kadın mesleği görümünde olmasına rağmen, bu araştırma kapsamında elde edilen verilere göre, ilgili evren için, erkekler yükselme, gelir elde etme ve kurumca sağlanan sosyal olanaklardan yararlanma konusunda daha avantajlı görünmektedirler. Kadınlar açısından öğretmenliğin yarı zamanlı bir meslek görünümünde olması avantaj sağlıyor gözükse de, mesleki olumsuz sonuçlar doğura bilmektedir. Kadın öğretmenlerin meslekteki etkinliğini azaltma, yükselmek istediği zaman göreve bağlılığının sorgulanması gibi... Bu sonuç, öğretmenlerin çalışma yaşamında ayırımcılığı çok az

algılayabildikleri ve uygulamada olmasa da öğretmenlerin eşitlik anlayışına sahip oldukları söylenebilir.

Öğretmenlerin Öğrencilerini Mesleğe Yöneltmeye İlişkin Görüşleri

Tablo - 4.11
Öğretmenlerin Öğrencileri Mesleğe Yöneltmeye İlişkin Görüşleri

Cinsiyet Faktörü	Kadın f	Kadın %	Erkek f	Erkek %	Toplam f	Toplam %
Kız ve erkek öğrencileri için ayrı meslek önermeyenler	163	39.5	127	30.8	290	70.2
Kız ve erkek öğrencileri için ayrı meslek önerenler	36	8.7	61	14.8	97	23.5
BOŞ	15	3.6	11	2.7	26	6.3
TOPLAM	214	51.8	199	48.2	413	100.0

ÖNERİLEN MESLEKLER		f		f
Kız Öğrenciler İçin Önerilen Meslekler	Öğretmen	26	Öğretmen	50
	Doktor	13	Doktor	28
	Eczacı	8	Hemşire	22
	Hemşire	4	Eczacı	8
	Mühendislik	4	Hukukçu	8
	Hukuk	4	Mühendis	7
Diğer (En fazla iki öğretmen tarafından önerilen Hizmet sektörü çoğunlukta olmak üzere 19 Ayrı meslek)		24	Mimar	4
			Diğer	33
			(Hizmet sektörü ağılıklı 24 Meslek için)	
Erkek Öğrenciler İçin Önerilen Meslekler	Mühendis	15	Mühendis	37
	Hukuk	12	Öğretmen	24
	Doktor	9	Doktor	19
	Serbest Meslek	5	Avukat	13
	Bilgisayar	4	Bilgisayar	7
	İşletmeci	4	Subay	6
	Öğretmen	4	Yönetici	5
	Diğer Meslekler	21	Mimar	4
	(14 Ayrı Meslek Farklı Sektörlerden)		Diğer	23
			(16 ayrı meslek için)	

Araştırmanın sekizinci alt problemi olarak belirlenen - ***Öğretmenlerin öğrencileri için önerdikleri mesleklerin cinsiyet rolleriyle ilişkisi var mıdır? Öğretmenler davranış örüntüleriyle toplumdaki geleneksel yatay meslek ayrışmasını eğitim örgütlerine ne oranda yansıtmaktadır?*** - sorusuna ilişkin olarak öğretmenlere mesleğe yöneltmede kız ve erkek öğrenciler için ayrı meslekler önerip önermedikleri, öneriyorlarsa hangi meslekleri önerdikleri sorulmuştur (Ek- A, Anket soru no: 19). Öğretmenlerin görüşleri cinsiyet değişkenine göre analiz edilmiştir. Çapraz değerler Tablo - 4.11' de görülmektedir.

Tablo - 4.11 incelendiğinde, öğretmenlerin % 70.2' si (39.5' ü kadın, % 30.8' i erkek) kız ve erkek öğrencilere ayrı meslek önermediğini, % 23.5' i (% 8.7' si kadın, % 14.8' i erkek) ise, erkek ve kız öğrenciler için ayrı meslekler önerdiğini belirtmiştir. Öğretmenlerin % 3.6' sı kadın ve % 2.7' si erkek olmak üzere % 6.3' ü görüş belirtmemiştir. Kız ve erkek öğrenciler için ayrı meslek öneren öğretmenlerden öğrencilerine önerdikleri üç meslek adı yazmaları istenmiştir. Tablo - 4.11' de görüldüğü gibi kız ve erkek öğrenciler için önerilen meslekler geleneksel, cinsiyet rollerine uygun, toplumdaki kabullenmeler doğrultusunda kadına ve erkeğe yakıştırılan mesleklerdir. Kız öğrenciler için, öğretmen, doktor, hemşire, eczacılık önerilen başat mesleklerdir. Erkek öğrenciler için birinci sırada mühendislikler, sonra sırasıyla, hukukçu (hakim, avukat), öğretmen, doktor çoğunlukla önerilen mesleklerdir. Burada doktorluk ve öğretmenlik her iki cins için ön sıralarda önerilmiştir. 4 kadın, 24 erkek öğretmen, erkek öğrencilerine öğretmenlik mesleği önerirken 26 kadın, 50 erkek öğretmen de kız öğrencilerine öğretmenlik mesleği önermektedir. Sonuç olarak, % 23.5 oranındaki öğretmenin, öğrencilerini, mesleklerin geleneksel yatay ayırımına göre mesleğe yöneltme eğiliminde oldukları söylenebilir.

İşe Almada Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık

İşe eleman alımında ayırımcılık, çalışma yaşamına giriş şekilleri, atama sürecinin işleyiş biçimi ve görev yerlerinin belirlenmesinde kadın ve erkek çalışana farklı davranılmasıyla ortaya çıkmaktadır. Ayrıca, çalışanların çalışma yaşamına girerken istihdam edildikleri işte kalıcı olup olmamaları, ileriye yönelik planları çalışma yaşamında bireyin geleceği ile yakından ilgilidir. Kadın ve erkek öğretmenlere işe alınma sürecinin işleyişinde farklı uygulamaların bulunup bulunmadığı bu başlık altında incelenmiştir.

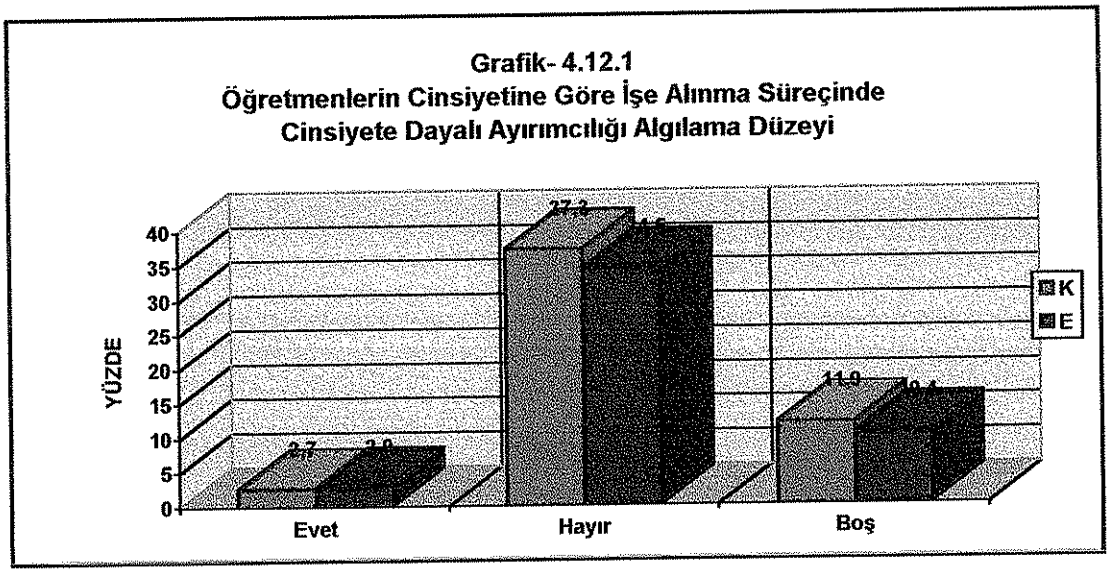
Tablo - 4.12
Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre İşe Alınma Süreciyle İlgili Görüşleri

İŞE ALMA / CİNSİYET		Kadın		Erkek		Toplam	
		f	%	f	%	f	%
CDA Algılama	1.CDA'la karşılaşanlar	11	2,7	12	2,9	23	5,6
	2.CDA'la karşılaşmayanlar	154	37,3	144	34,5	298	72,2
	Boş	49	11,9	43	10,4	92	22,3
	Toplam	214	51,8	199	48,2	413	100,1
Mesleğe İlk Giriş Şekli	1.Sınavla	65	15,7	64	15,5	129	31,2
	2.Sınavsız	146	35,4	132	32,0	278	67,3
	Boş	3	0,7	3	0,7	6	1,5
	Toplam	214	51,8	199	48,2	413	100,0
İlk Açıktan Atama Sürecinin İşleyişi	1.Normal süreç işleyerek	154	37,3	158	38,3	312	75,5
	2.Kendisi işlemleri takip eden	31	7,5	27	6,5	58	14,0
	3.Akrabası işlemleri takip eden	7	1,2	4	1,0	11	2,7
	4.Eşi-dostu yardımcı olan	8	1,9	3	0,7	11	2,7
	5.Politikacı yardımcı olan	6	1,5	-	-	6	1,5
	6.Diğer	2	0,5	2	0,5	4	1,0
	Boş	6	1,5	5	1,2	11	2,7
	Toplam	214	51,8	199	48,2	413	100,0
İlk Açıktan Atamanın Yapılma Biçimi	1.Birinci sırada isteiği il'e yapılan	50	12,1	34	8,2	84	20,3
	2.Diğer istediği il'lerden birine yapılan	12	2,9	15	3,6	27	6,5
	3.Kurada çekilen il'e yapılan	34	8,2	54	13,1	88	21,3
	4.MEB'ce belirlenen il'e yapılan	113	27,4	92	22,3	205	49,6
	Boş	5	1,2	4	1,0	9	2,2
	Toplam	214	51,8	199	48,2	413	100,0
Mesleğe Başlarken İleriye Yönelik Planları	1.Emekli oluncaya kadar	171	41,4	144	34,9	315	76,3
	2.Evlenince kadar	6	1,5	2	0,5	8	1,9
	3.Çocuk sahibi oluncaya kadar	3	0,7	3	0,7	6	1,5
	4.Daha iyi iş buluncaya kadar	22	5,3	33	8,0	55	13,3
	5.Diğer	9	2,2	12	2,9	21	5,1
	Boş	3	0,7	5	1,2	8	1,9
	Toplam	214	51,8	199	48,2	413	100,0

Bu çerçevede, araştırmanın dokuzuncu alt problemi olarak belirlenen ***Öğretmenlerin, işe alınma (ilk açıktan atama) sürecine ilişkin görüşleri cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermekte midir?*** sorusuna yönelik ankette beş soruya yer verilmiştir (Ek - A, Anket soru no: 24.1, 25 - 28). Araştırma kapsamındaki öğretmenlerin bu sorulara verdikleri yanıtlar, cinsiyet değişkenine göre analiz edilmiştir. Her soru için oluşturulan çapraz tablolar birlikte Tablo - 4.12' de görülmektedir.

Cinsiyete Dayalı Ayırımcılığın Algılanması

Öğretmenlere, işe alınma sürecinde -ilk açıktan atanmalarında- sadece cinsiyetlerinden dolayı ayrımcı eylem ve işlemlerle karşılaşıp karşılaşmadıkları



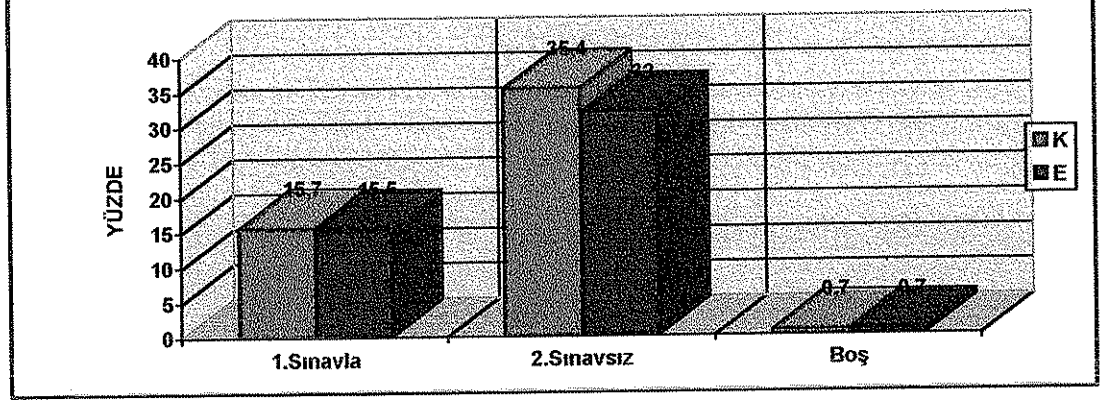
(Ek -A, Anket soru no: 24. 1) sorulmuştur. Bu soruya verilen yanıtlar cinsiyet değişkenine göre analiz edilmiştir. Tablo - 4.12 ve Grafik - 4.12.1 incelendiğinde, % 11.9' u kadın ve % 10.4' ü erkek olmak üzere, araştırma kapsamındaki öğretmenlerin % 22.3' ünün bu soruyu yanıtlamadığı görülmektedir. % 2.7 kadın,

% 2.9 erkek öğretmen cinsiyetlerinden dolayı ayrımcı eylem ve işlemlerle karşılaştıklarını , % 37.3 kadın ve % 34.5 erkek öğretmen de karşılaşmadığını belirtmektedir. Bu soruyu yanıtsız bırakan ve karşılaşmadığını belirten kadın öğretmen sayısı erkeklerden daha azdır. İşe alma sürecinde cinsiyete dayalı ayırımcılığın % 5.6 oranında algılandığı gözlenmiştir.

Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Mesleğe İlk Giriş Şekli

Öğretmenlere, öğretmenlik mesleğine ilk atamalarında sınava girip girmedikleri sorulmuştur (Ek -A, Anket soru no: 25). Tablo- 4.12 ve Grafik -4.12.2 incelendiğinde % 35, 4 kadın ve % 32.0 erkek öğretmenin mesleğe ***sınavsız*** girdikleri, % 15.5 denk oranlarda kadın ve erkek öğretmenin ***sınavla*** öğretmenlik mesleğine girdiği ve % 1.4' ünün bu soruyu yanıtlamadığı, anlaşılmaktadır.

Grafik - 4.12.2
Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Mesleğe İlk Giriş Şekli

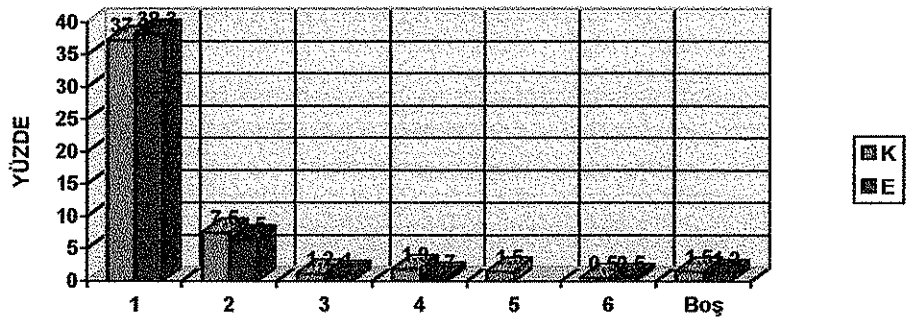


Mesleğe sınavsız giren kadın öğretmenlerin oranı % 3.4 erkeklerinkinden daha büyüktür. Ancak, son yıllarda sınavın kaldırıldığı düşünülürse, Milli Eğitim Bakanlığı' nın öğretmen istihdamında tutarlı politika izlemediği ortaya çıkmaktadır.

İlk Açıktan Atama Sürecinin İşleyişi

Öğretmenlere ilk açıktan atama sürecinin nasıl gerçekleştiği sorulmuştur (Ek - A, Anket soru no: 26). Tablo- 4.12 ve Grafik - 4.12.3 incelendiğinde; öğretmenlerin % 2.7' sinin bu soruyu yanıtlamadığı, % 37.3 kadın ve % 38.3 erkek öğretmenin ***1.Normal süreç kendiliğinden işleyerek gerçekleşti,*** seçeneğinde yoğunlaştıkları gözlenmektedir. % 7.5 kadın ve % 6.5 erkek öğretmen ***2. Bizzat işlemleri takip ettim.***; % 1.2 kadın ve % 1.0 erkek öğretmen ***3. Akrabam işlemleri takip etti.;*** % 1.9 kadın ve % 0.7 erkek öğretmen ***4. Eş - dost yardımcı oldu.***; % 1.5 kadın öğretmen ***5. Politikacı yardımcı oldu.***; % 1.0 öğretmen ***6. Diğer*** seçeneğini işaretlemiştir.

Grafik - 4.12.3
Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre
İlk Açıktan Atama Sürecinin İşleyiş Biçimi



İlk Açıktan Atama Sürecinin İşleyiş Biçimi
(Tablo: 4.12)

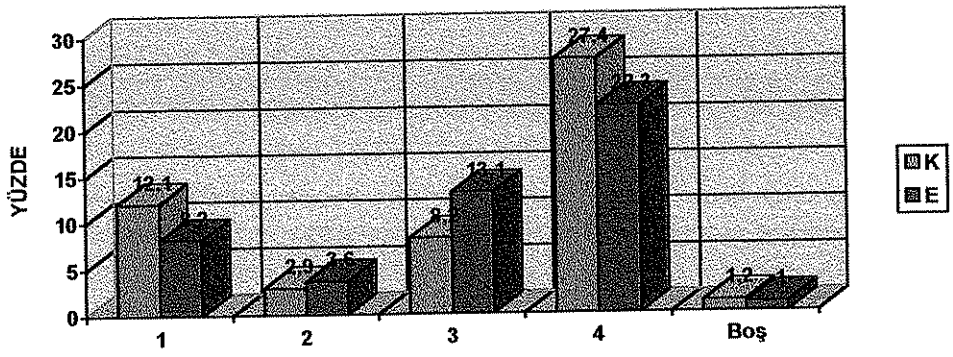
Kadın ve erkek öğretmenlerin ilk açıktan atamalarının çoğunlukla hiç bir etkide bulunmadan kendiliğinden gerçekleştiği, ancak, kadın öğretmenlerin ilk açıktan atamalarında dış etkinin erkeklere göre daha fazla olduğu anlaşılmaktadır. ***Diğer***

seçeneğini işaretleyen bir kadın ve bir erkek öğretmenin ***rüşvet vererek*** ilk açıktan atamalarını yaptırdıklarını belirtmesi, bu duruma ilişkin kanıt niteliği taşımasa da atamalarda bu tür uygulamaların olabileceğine işaret etmesi yönünden önem taşımaktadır.

İlk Açıktan Atamada Görev Yeri Belirleme Biçimi

Araştırma kapsamındaki öğretmenlere ilk atamalarında görev yerlerinin belirlenmesiyle ilgili soruya (Ek - A, Anket soru no: 27) verilen yanıtların cinsiyete göre analizi Tablo- 4.12 ve Grafik - 4.12.4 görülebilir. Bu soruyu % 2.2 öğretmen yanıtsız bırakmıştır.

Grafik - 4.12.4
Öğretmenlerin Cisiyetine Göre
İlk Açıktan Atamalarının YapıldığıYer



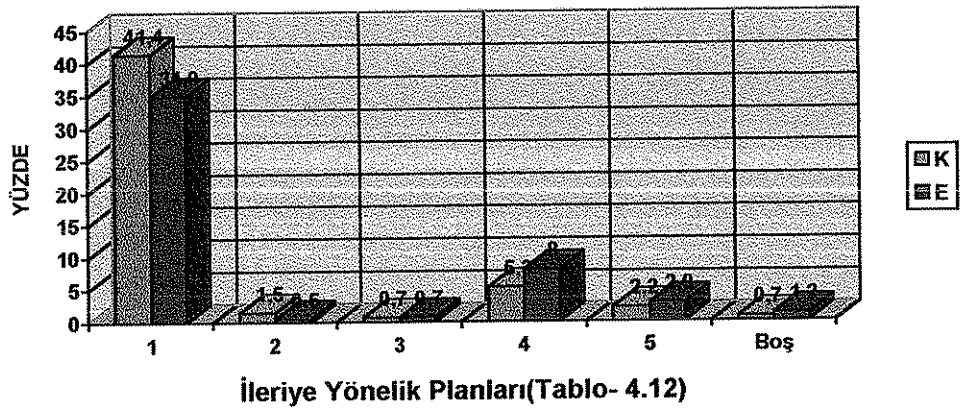
İlk Açıktan Atamalarının Yapıldığı Yer (Tablo: 4.12)

% 27.4' ü kadın ve % 22. 3' ü erkek olmak üzere öğretmenlerin % 49.7' sinin görev yerleri ***4. Milli Eğitim Bakanlığı'nca belirlenen il' e yapıldı*** seçeneğinde yoğunlaşmaktadır. % 12.1 kadın ve % 8.2 erkek öğretmen ***1. Birinci sırada istediğim il' e yapıldı***; % 2.9 kadın ve % 3.6 erkek öğretmen ***2. Diğer istediğim***

illerden birine yapıldı.; % 8. 2 kadın ve % 13.1 erkek öğretmen, ***3. Kurada çektiğim il' e yapıldı;*** seçeneklerini işaretlemişlerdir. Öğretmenlerin ilk açıktan atamalarında belirlenen görev yerleri cinsiyete göre farklılık göstermektedir. ***4. Milli Eğitim Bakanlığı'nca belirlenen il' e*** ve ***1. Birinci sırada istediğim il' e*** ataması yapılan kadın öğretmenlerin oranı erkeklere göre daha fazla iken, ***3. Kurada çektiği il' e*** ilk ataması yapılan erkek öğretmenlerin oranı kadınlardan daha fazladır. Milli Eğitim Bakanlığı' nın ilk açıktan atamalarda, görev yeri belirleme konusunda, araştırma kapsamındaki kadın öğretmenleri koruyucu davrandığı söylenebilir. Kadın öğretmenlerden ilk atamasının ***1. Birinci sırada istediği il' e*** yapıldı seçeneğini işaretleyenlerin çoğu ***eş durumu*** açıklamasında da bulunmuştur. Kadın öğretmenlerin atamalarında daha fazla ***eş durumunun*** dikkate alındığı, öğretmenlik mesleğinde istihdamın cinsiyet rolleriyle ilişkili olduğu anlaşılmaktadır.

Öğretmenlerin Mesleğe Girerken İleriye Yönelik Planları

Grafik- 4.12.5
Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre
Mesleğe Girerken İleriye Yönelik Plan Yapma Durumu



İleriye Yönelik Planları(Tablo- 4.12)

Araştırma kapsamındaki öğretmenlerin mesleğe girerken ne kadar süre çalışmayı düşündüklerine, yani ileriye yönelik planlarına ilişkin soruya (Ek - A, Anket soru no: 28) verilen yanıtlar cinsiyet değişkenine göre analiz edilmiştir.

Tablo- 4.12 ve Grafik - 4.12.5 incelendiğinde; bu soruyu % 1.9 öğretmenin boş bıraktığı görülmektedir. % 41.4 kadın ve % 34.9 erkek öğretmen ***1. Emekliliği hakkedinceye kadar*** çalışmayı planladıkları belirtilmiştir. Öğretmenlik mesleğine girerken erkeklere göre daha çok kadın emekliliği hedeflemektedir. Kadınların % 5.2' si erkeklerin % 8.0' i ***4. Daha iyi bir iş buluncaya kadar*** seçeneğini işaretlemişlerdir. Bu oran, meslek seçme nedenleri yönünden incelendiğinde, erkeklerin % 12.3' ünün, kadınların % 8.2' sinin üniversite sınavlarında istedikleri yere giremedikleri için öğretmen olduklarını belirttikleri görülmüştür. Ayrıca, araştırma kapsamındaki erkek öğretmenlerin daha iyi bir iş bulunca öğretmenliği daha kolay bırakabilecekleri anlaşılmaktadır. ***3.Çocuk sahibi olunca*** mesleği bırakabileceğini belirten kadın ve erkek öğretmen oranlarında ise farklılık yoktur. ***2. Evleninceye kadar*** çalışacağını belirten kadın öğretmenlerin oranı % 1.5 iken, erkeklerinki % 0.5 tir. Bu araştırmada evliliğin, küçük bir oranda da olsa, kadının çalışma yaşamını daha çok etkileyici nitelik taşıdığı söylenebilir.

Genel olarak, işe alma sürecide, araştırma kapsamındaki % 2.7 kadın, % 2.9 erkek öğretmen cinsiyetlerinden dolayı, bazı ayırımcı eylem ve işlemlerle karşılaştıklarını belirtmişlerdir. % 35, 4 kadın ve % 32.0 erkek öğretmenin mesleğe sınavsız girdikleri ve denk oranlarda kadın ve erkek öğretmenin sınavla öğretmenlik mesleğine girdiği anlaşılmaktadır. Sınavın daha sonra kaldırıldığı bilinmektedir. Çoğunlukla kadın ve erkek öğretmenlerin ilk açıktan atamalarının, hiç bir etkide

bulunmadan, kendiliğinden gerçekleştiğini belirtmişlerdir. Ancak, kadın öğretmenlerin ilk açıktan atama süreçlerinde küçük bir oranda, geleneksel değerler nedeniyle kadınların korunduğu söylenebilir. Öğretmenlerin, ilk atamalarında görev yerlerinin belirlenmesinde ***4. Milli Eğitim Bakanlığı'nca belirlenen il' e*** ve ***1. Birinci sırada istediği il' e*** ataması yapılan kadın öğretmenlerin oranı erkeklere göre daha fazla iken, ***3. Kurada çektiği il' e*** ilk ataması yapılan erkek öğretmenlerin oranı kadınlardan daha fazladır. Bu nedenle, kadın öğretmenlerin erkeklere göre ilk istediği yer olarak görev yerini belirlemede koruyucu uygulamalarda bulunulduğu anlaşılmaktadır. Geleneksel olarak kadın öğretmenlerin atamalarında ***eş durumunun*** daha fazla dikkate alınması da öğretmenlik mesleğinde istihdamın cinsiyet rolleriyle oldukça ilişkili olduğunu göstermektedir. Öğretmenlerin mesleğe girerken, % 41.4 oranında kadın ve % 34.9 oranında erkek olmak üzere, daha çok kadın öğretmenin erkeklere göre, emekliliği hakkedince hemen ayrılmayı düşündüğü anlaşılmaktadır. Kadınların % 5.2' si ve erkeklerin % 8.0' i ***4. Daha iyi bir iş buluncaya kadar*** meslekte kalacaklarına ilişkin seçeneği işaretlemişlerdir. Bu oran, meslek seçme nedenleriyle birlikte düşünüldüğü zaman, erkek öğretmenlerin daha iyi bir iş bulunca öğretmenliği daha kolay bırakabileceği anlamına da gelebilir.

İşlerin Dağıtımı Sürecinde Cinsiyete Dayalı Ayırımcılık

Ankette, araştırmanın onuncu alt problemi olarak belirlenen -***Kadın ve erkek öğretmenlerin işlerin dağıtımı uygulamalarına ilişkin görüşleri, okul türü, branş, yönetici cinsiyeti değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?***- sorusuyla ilgili olarak, öğretmenlerin haftalık ders yükü, haftalık ders programının yapılış şekli, okul içi sosyal etkinliklere katılımı konularında ikisi üçer şıklı olmak üzere altı soruya yer verilmiştir (Ek -A, Anket soru no: 24.2, 29.1, 29.2, 29.3, 30, 31, 32, 33.1, 33.2,

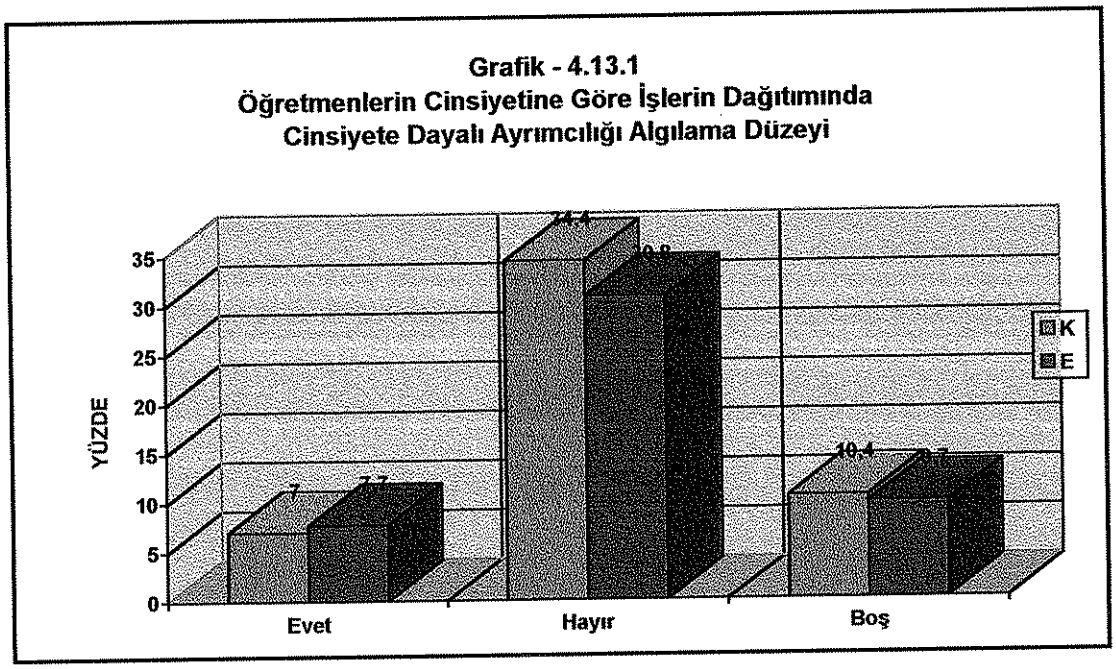
33.3). Araştırma kapsamındaki öğretmenlerin bu sorulara verdikleri yanıtlar, cinsiyet, okul türü, branş, yönetici cinsiyeti değişkenlerine göre analiz edilmiştir.

Tablo -4.13
1996- 1997 Öğretim Yılı 2. Dönem Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre İşlerin Dağıtımına İlişkin Görüşleri

İŞLERİN DAĞITIMI / CİNSİYET			Kadın		Erkek		Toplam	
			f	%	f	%	f	%
CDA Algılama		1.CDA'la karşılaşanlar	29	7,0	32	7,7	61	14,8
		2.CDA'la karşılaşmayanlar	142	34,4	127	30,8	269	65,1
		Boş	43	10,4	40	9,7	83	20,1
		Toplam	214	51,8	199	48,2	413	100,0
Haftalık Ders Yükü	Maaş karşılığı	1.10 ders saati ve -	34	8,2	45	10,9	79	19,1
		2.11-15 ders saati	119	28,8	81	19,6	200	48,4
		3.16-20	57	13,8	69	16,7	126	30,5
		Boş	4	1,0	4	1,0	8	1,9
		Toplam	214	51,8	199	48,2	413	100,0
	Ücretli (Ek ders)	1.10 ders saati ve -	93	22,5	62	15,0	155	37,5
		2.11-15 ders saati	84	20,3	67	16,2	151	36,6
		3.16-20 ders saati	13	3,1	22	5,3	35	8,5
		4.21 ders saati ve +	10	2,4	42	10,2	52	12,6
		Boş	14	3,4	6	1,5	20	4,8
		Toplam	214	51,8	199	48,2	413	100,0
	Toplam	1.20 ders saati ve -	52	12,6	46	11,1	98	23,7
		2.21-30 ders saati	119	28,8	93	22,5	212	51,3
		3.31-40 ders saati	29	7,0	14	3,4	43	10,4
		4.41 ders saati ve +	5	1,2	37	9,0	42	10,2
		Boş	9	2,2	9	2,2	18	4,4
		Toplam	214	51,8	199	48,2	413	100,0
	Boş Gün	1.Boş günü yok	86	20,8	116	28,1	202	48,9
		2.1gün boş	97	23,5	49	11,9	146	35,4
		3.2gün boş	16	3,9	12	2,9	28	6,8
		4.3gün boş	2	0,5	2	0,5	4	1,0
		Boş	13	3,1	20	4,8	33	8,0
		Toplam	214	51,8	199	48,2	413	100,0
H. D. P. Yapılış Şekli		1. Hiç	84	20,4	45	10,9	129	31,3
		2. Biraz	92	22,3	98	23,7	190	46,0
		3.Tamamen	25	6,1	45	10,9	70	16,9
		Boş	13	3,1	11	2,7	24	5,8
		Toplam	214	51,8	199	48,2	413	100,0

Cinsiyete Dayalı Ayırımcılığın Algılanması

Öğretmenlere, işlerin dağıtımı sürecinde, sadece cinsiyetlerinden dolayı ayrımcı eylem ve işlemlerle karşılaşıp karşılaşmadıkları (Ek -A, Anket soru no: 24.2) sorulmuş ve verilen yanıtlar cinsiyet değişkenine göre analiz edilmiştir.



Tablo - 4.13 ve Grafik - 4.13.1 incelendiğinde öğretmenlerin % 7.0 kadın ve % 7.7 erkek olmak üzere % 14.8' si cinsiyetlerinden dolayı ayırımcı eylem ve işlemlerle karşılaştıklarını, % 34.4 kadın ve % 30.8 erkek olmak üzere % 65.1' i karşılaşmadığını belirtmiş, % 10.4 kadın ve % 9.7 erkek olmak üzere % 20.1' inin ise bu soruyu yanıtlamadığı anlaşılmıştır. Bu soruyu yanıtsız bırakan ve bir ayırımcılıkla karşılaşmadığını belirten kadın öğretmen oranı erkeklerden daha fazla ve karşılaştığını belirtenlerin oranı ise, daha azdır. İşlerin dağıtımı sürecinde cinsiyete dayalı ayırımcılığın varlığı % 14.8 oranında algılandığı gözlenmiştir.

Okul türüne göre incelendiğinde, ortaöğretim genel liselerinde kadınların % 5.6' sı ve erkeklerin % 6.0' sı , erkek teknik liselerinde kadınların % 0.5' i ve erkeklerin % 4.0' ü, kız teknik liselerinde kadınların % 3.3' ü, ticaret ve turizm liselerinde kadınların % 2.3' ü ve erkeklerin % 4.5' i, din öğretimi liselerinde kadınların % 1.9' u ve erkeklerin % 1.5' i cinsiyete dayalı ayırımcı bazı eylem ve işlemlerle karşılaştıklarını belirtmektedirler (Tablo - 4.14). Cinsiyete dayalı ayırımcılığın varlığına, kız teknik liseleri ve din öğretimi liseleri dışında, kadınlardan daha çok erkek öğretmenler işaret etmiş ve ortaöğretim genel liselerinde, diğerlerine göre daha çok öğretmen cinsiyet temelinde ayırımcı bazı eylem ve işlemlerle karşılaştığını belirtmiştir.

Öğretmenlerin branşlarının girdiği alanlara göre yapılan incelemede (Tablo - 4.15) ise, branşı Sosyal Bilimler alanında yer alan kadınların % 7.0' si , erkeklerin % 5.6' sı; Temel Fen Bilimleri alanındaki kadınların % 2.8' i , erkeklerin % 3.5' i; Mesleki Teknik Bilimler alanındaki kadınların % 1.9' u , erkeklerin % 4.0' ü; Güzel Sanatlar ve Spor alanında yer alan kadınların % 1.4' ü, erkeklerin % 1.5' i; diğer alanlarda ise kadınların % 0.5' i ve erkeklerin % 1.5' i cinsiyete dayalı ayırımcı eylem ve işlemlerle karşılaştıkları gözlenmektedir. Sosyal Bilimler alanındaki kadın öğretmenler, erkek öğretmenlere göre, cinsiyete dayalı ayırımcılığın varlığını daha yüksek oranda belirtmiştir. Diğer alanlarda ise erkek öğretmenlerin oranı, kadınlara göre, yüksektir.

Okul yöneticilerinin cinsiyetine göre yapılan (Tablo- 4.16) incelemede ise, cinsiyete dayalı ayırımcı eylem ve işlemlerle karşılaştıklarını belirten öğretmenlerin % 4.9'u kadın ve % 2.0' si erkek olmak üzere, okul yöneticisi kadın (Müdire) olan

eğitim örgütlerinde görev yapmaktadır. % 8.9 kadın ve % 14.1 erkek öğretmen ise okul yöneticisi erkek (Müdür) olan eğitim örgütlerinde görevlidir.

Genel olarak işlerin dağıtımı sürecinde cinsiyete dayalı ayırımcılığın algılanışı cinsiyet, okul türü ve branş alanları ve yönetici cinsiyetine göre bazı farklılıklar göstermektedir. Bu soruyu yanıtsız bırakan ve karşılaşmadığını belirten kadın öğretmen sayısı erkeklerden daha fazladır. Kadın öğretmenlerin % 13.6' sı erkek öğretmenlerin % 16.1' i işlerin dağıtımında cinsiyete dayalı ayırımcılığın varolduğunu belirtmişlerdir (Tablo- 4.14). Okul türüne göre yapılan incelemede, cinsiyete dayalı ayırımcılığın varlığı, kız teknik liseleri ve din öğretimi liseleri dışında kadınlardan daha çok erkek öğretmenler tarafından belirtilmiş ve diğerlerine göre ortaöğretim genel liselerinde daha çok öğretmenin cinsiyet temelinde ayırımcı eylem ve işlemleri algıladıkları gözlenmiştir. Branş alanlarına göre yapılan incelemede ise, Sosyal Bilimler alanındaki kadın öğretmenler erkek öğretmenlere göre, cinsiyete dayalı ayırımcılığı daha çok algılarken diğer alanlarda, erkek öğretmenlerin algılama oranları, kadınlara göre daha yüksektir (Tablo 4.15). Yöneticileri kadın olan eğitim örgütlerinde erkeklere göre daha çok kadın, yöneticileri erkek olan eğitim örgütlerinde ise, daha çok erkek öğretmen cinsiyete dayalı ayırımcılığın varlığını belirtmiştir. Yöneticileri erkek olan eğitim örgütlerinde, kadın yöneticilere göre, daha çok kadın ve erkek öğretmenin sadece cinsiyetlerinden dolayı ayırımcı eylem ve işlemlerle karşılaştıkları anlaşılmaktadır (Tablo - 4.16).

Tablo- 4-14

Öğretmenlerin Cinsiyet ve Çalıştıkları Okul Türüne Göre İşlerin Dağıtımına İlişkin Görüşleri

İŞLERİN DAĞITIMI		CİNSİYET ve OKUL TÜRÜ	Ortaöğretim Genel Liseleri				Erkek Teknik Liseleri				Kız Teknik Liseleri				Ticaret ve Turizm Liseleri				Din öğretimi Liseleri				TOPLAM			
			K		E		K		E		K		E		K		E		K		E		K		E	
			f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
CDA Algılama		1.CDA'la karşılaşanlar	12	5,6	12	6,0	1	0,5	8	4,0	7	3,3	-	-	5	2,3	9	4,5	4	1,9	3	1,5	29	13,6	32	16,1
		2.CDA'la karşılaşmayanlar	62	29,0	45	22,6	16	7,5	41	20,6	30	14,0	3	1,5	26	12,1	20	10,1	8	3,7	18	9,0	142	66,4	127	63,8
		Boş	16	7,5	13	6,5	7	3,3	16	8,0	10	4,7	-	-	7	3,3	4	2,0	3	1,4	7	3,5	43	20,1	40	20,1
		Toplam	90	42,1	70	35,2	24	11,2	65	32,7	47	22,0	3	1,5	38	17,8	33	16,6	15	7,0	28	14,1	214	100,0	199	100,0
Haftalık Ders Yükü	Maaş karşiliği	1.10 ders saati ve -	13	6,1	15	7,5	1	0,5	13	6,5	13	6,1	-	-	6	2,8	10	5,0	1	0,5	7	3,5	34	15,9	45	22,6
		2.11-15 ders saati	55	25,7	34	17,1	15	7,0	11	5,5	14	6,5	1	0,5	24	11,2	17	8,5	11	5,1	18	9,0	119	55,6	81	40,7
		3.16-20 ders saati	21	9,8	17	8,5	7	3,3	41	2,6	20	9,3	2	1,0	6	2,8	6	3,0	3	1,4	3	1,5	57	26,6	69	34,7
		Boş	1	0,5	4	2,0	1	0,5	-	-	-	-	-	-	2	0,9	-	-	-	-	-	-	4	1,9	4	2,0
		Toplam	90	42,1	70	35,2	24	11,2	65	32,7	47	22,0	3	1,5	38	17,8	33	16,6	15	7,0	28	14,1	214	100,0	199	100,0
	Ücretli (Ek ders)	1.10 ders saati ve -	46	21,5	33	16,6	3	1,4	11	5,5	25	11,7	3	1,5	15	7,0	11	5,5	4	1,9	4	2,0	93	43,5	62	31,2
		2.11-15 ders saati	38	17,8	21	10,6	12	5,6	10	5,0	10	4,7	-	-	16	7,5	15	7,5	8	3,7	21	10,6	84	39,3	67	33,7
		3.16-20 ders saati	3	1,4	11	5,5	6	2,8	6	3,0	2	0,9	-	-	1	0,5	3	1,5	1	0,5	2	1,0	13	6,1	22	11,1
		4.21 ders saati ve +	1	0,5	2	1,0	3	1,4	38	19,1	4	1,9	-	-	-	-	2	1,0	2	0,9	-	-	10	4,7	42	21,1
		Boş	2	0,9	3	1,5	-	-	-	-	6	2,8	-	-	6	2,8	2	1,0	-	-	1	0,5	14	6,5	6	3,0
		Toplam	90	42,1	70	35,2	24	11,2	65	32,7	47	22,0	3	1,5	38	17,8	33	16,6	15	7,0	28	14,1	214	100,0	199	100,0
	Toplam	1.20 ders saati ve -	20	9,3	26	13,1	1	0,5	8	4,0	18	8,4	-	-	13	6,1	7	3,5	-	-	5	2,5	52	24,3	46	23,1
		2.21-30 ders saati	52	24,3	36	18,1	15	7	13	6,5	21	9,8	3	1,5	18	8,4	20	10,1	13	6,1	21	10,6	119	55,6	93	46,7
		3.31-40 ders saati	13	6,1	4	2,0	5	2,3	8	4,0	5	2,3	-	-	4	9,1	1	0,5	2	0,9	1	0,5	29	13,6	14	7,0
		4.41 ders saati ve +	-	-	1	0,5	3	1,4	36	18,1	2	0,9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	2,3	37	18,6
		Boş	5	2,3	3	1,5	-	-	-	-	1	0,5	-	-	3	1,4	5	2,5	-	-	1	0,5	9	4,2	9	4,5
		Toplam	90	42,1	70	35,2	24	11,2	65	32,7	47	22,0	3	1,5	38	17,8	33	16,6	15	7,0	28	14,1	214	100,0	199	100,0
	Boş Gün	1.Boş günü olmayan	43	20,1	33	16,6	12	5,6	51	25,6	16	7,5	1	0,5	4	1,9	14	7,0	11	5,1	17	8,5	86	40,2	116	58,3
		2.1gün boş	25	15,7	22	11,1	10	4,7	7	3,5	26	12,1	2	1,0	32	15,0	11	5,5	4	1,9	7	3,5	97	45,3	49	24,6
		3.2gün boş	12	5,6	6	3,0	1	0,5	3	1,5	1	0,5	-	-	2	0,9	2	1,0	-	-	1	0,5	16	7,5	12	6,0
		4.3gün boş	1	0,5	2	1,0	-	-	-	-	1	0,5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	0,9	2	1,0
		Boş	9	4,2	7	3,5	1	0,5	4	2,0	3	1,4	-	-	-	-	6	3,0	-	-	3	1,5	13	6,1	20	10,1
		Toplam	90	42,1	70	35,2	24	11,2	65	32,7	47	22,0	3	1,5	38	17,8	33	16,6	15	7,0	28	14,1	214	100,0	199	100,0
Haftalık Ders Programı Yapılışı		1.Özel isteği hiç dikkate alınmayan	29	13,5	10	5,0	8	3,8	22	11,0	24	11,2	-	-	16	7,4	6	3,0	7	3,3	7	3,5	84	39,2	45	22,6
		2.Özel isteği az dikkate alınan	13	6,1	13	6,5	4	1,9	13	6,5	2	0,9	1	0,5	4	1,9	11	5,5	2	0,9	7	3,5	25	11,7	45	22,6
		3.Özel isteği dikkate alınan	41	19,2	41	20,6	9	4,2	28	14,1	19	8,9	2	1,0	17	7,9	14	7,0	6	2,8	13	6,5	92	43,0	98	49,2
		Boş	7	3,3	6	3,0	3	1,4	2	1,0	2	0,9	-	-	1	0,5	2	1,0	-	-	1	0,5	13	6,1	11	5,5
		Toplam	90	42,1	70	35,2	24	11,2	65	32,7	47	22,0	3	1,5	38	17,8	33	16,6	15	7,0	28	14,1	214	100,0	199	100,0

Tablo-4.15

Öğretmenleri Cinsiyet ve Branşlarına Göre İşlerin Dağıtımına İlişkin Görüşleri

İŞLERİN DAĞITIMI		CİNSİYET ve BRANŞ	Sosyal Bilimler				Temel Fen Bilimleri				Mesleki Teknik Bilimler				Güzel Sanatlar ve Spor				Diğer Alanlar				BOŞ		TOPLAM			
			K		E		K		E		K		E		K		E		K		E		K	E	K		E	
			f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	%	%	f	%	f	%
CDA Algılama		1.CDA'la karşılaşanlar	15	7,0	11	5,5	6	2,8	7	3,5	4	1,9	8	4,0	3	1,4	3	1,5	1	0,5	3	1,5	-	-	29	13,6	32	16,1
		2.CDA'la karşılaşmayanlar	60	28,0	46	23,1	27	12,6	20	10,1	24	11,2	39	19,6	17	7,9	11	5,5	13	6,1	10	5,0	0,5	0,5	142	66,4	127	63,8
		Boş	17	7,9	12	6,0	6	2,8	11	5,5	8	3,7	10	5,0	4	1,9	2	1,0	6	2,8	4	2,0	0,9	0,5	43	20,1	40	20,1
		Toplam	92	43,0	69	34,7	39	18,2	38	19,1	36	16,8	57	28,6	24	11,2	16	8,0	20	9,3	17	8,5	1,4	1,0	214	100,0	199	100,0
Haftalık Ders Yükü	Maaş karşılığı	1.10 ders saati ve -	11	5,1	15	7,5	4	1,9	8	4,0	9	4,2	10	5,0	6	2,8	4	2,0	4	1,9	7	3,5	-	0,5	34	15,9	45	22,6
		2.11-15 ders saati	54	25,2	41	20,6	30	14,0	18	9,0	12	5,6	9	4,5	12	5,6	6	3,0	9	4,2	7	3,5	0,9	-	119	55,6	81	40,7
		3.16-20 ders saati	25	11,7	11	5,5	5	2,3	10	5,0	15	7,0	38	19,1	6	2,8	6	3,0	5	2,3	3	1,5	0,5	0,5	57	26,6	69	34,7
		Boş	2	0,9	2	1,0	-	-	2	1,0	-	-	-	-	-	-	-	-	2	0,9	-	-	-	-	4	1,9	4	2,0
		Toplam	92	43,0	69	34,7	39	18,2	38	19,1	36	16,8	57	28,6	24	11,2	16	8,0	20	9,3	17	8,5	1,4	1,0	214	100,0	199	100,0
	Ücretli (Ek ders)	1.10 ders saati ve -	38	17,8	25	12,6	18	8,4	17	8,5	15	7,0	8	4,0	17	7,9	10	5,0	4	1,9	2	1,0	-	-	93	43,5	62	31,2
		2.11-15 ders saati	39	18,2	32	16,1	17	7,9	12	6,0	9	4,2	8	4,0	6	2,8	4	2,0	11	5,1	11	5,5	0,5	-	84	39,3	67	33,7
		3.16-20 ders saati	5	2,3	10	5,0	3	1,4	6	3,0	5	2,3	4	2,0	-	-	-	-	-	-	-	-	0,9	1,0	13	6,1	22	11,1
		4.21 ders saati ve +	3	1,4	1	0,5	1	0,5	1	0,5	3	1,4	37	18,6	1	0,5	1	0,5	2	0,9	2	1,0	-	-	10	4,7	42	21,1
		Boş	7	3,3	1	0,5	-	-	2	1,0	4	1,9	-	-	-	-	1	0,5	3	1,4	2	1,0	-	-	14	6,5	6	3,0
		Toplam	92	43,0	69	34,7	39	18,2	38	19,1	36	16,8	57	28,6	24	11,2	16	8,0	20	9,3	17	8,5	1,4	1,0	214	100,0	199	100,0
	Toplam	1.20 ders saati ve -	18	8,4	23	11,6	9	4,2	10	5,0	12	5,6	5	2,5	-	-	5	2,5	2	0,9	2	1,0	0,5	0,5	52	24,3	46	23,1
		2.21-30 ders saati	51	23,8	39	19,6	27	12,6	23	11,6	15	7,0	13	6,5	10	4,7	9	4,5	2	0,9	9	4,5	0,5	-	119	55,6	93	46,7
		3.31-40 ders saati	17	7,9	5	2,5	2	0,9	3	1,5	6	2,8	5	2,5	11	5,1	-	-	14	6,5	-	-	-	0,5	29	13,6	14	7,0
		4.41 ders saati ve +	1	0,5	1	0,5	-	-	-	-	2	0,9	34	17,1	3	1,4	1	0,5	1	0,5	1	0,5	0,5	-	5	2,3	37	18,6
		Boş	5	2,3	1	0,5	1	0,5	2	1,0	1	0,5	-	-	-	-	1	0,5	1	0,5	5	2,5	-	-	9	4,2	9	4,5
		Toplam	92	43,0	69	34,7	39	18,2	38	19,1	36	16,8	57	28,6	24	11,2	16	8,0	20	9,3	17	8,5	1,4	1,0	214	100,0	199	100,0
	Boş Gün	1.Boş günü olmayan	46	21,5	38	19,1	11	5,1	22	11,1	10	4,2	40	20,1	11	5,1	6	3,0	6	2,8	9	4,5	1,0	0,5	86	40,2	116	58,3
		2.1gün boş	34	15,9	19	9,5	23	10,7	11	5,5	24	11,2	8	4,2	7	3,3	7	3,5	8	3,7	4	2,0	0,5	-	97	45,3	49	24,6
		3.2gün boş	8	3,7	3	1,5	3	1,4	3	1,5	1	0,5	4	2,0	3	1,4	1	0,5	1	0,5	-	-	-	0,5	16	7,5	12	6,0
		4.3gün boş	1	0,5	1	0,5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0,	1	0,5	-	-	2	0,9	2	1,0
		Boş	3	1,4	8	4,0	2	0,9	2	1,0	1	0,5	5	2,5	3	1,4	2	1,0	4	1,9	3	1,5	-	-	13	6,1	20	10,1
		Toplam	92	43,0	69	34,7	39	18,2	38	19,1	36	16,8	57	28,6	24	11,2	16	8,0	20	9,3	17	8,5	1,4	1,0	214	100,0	199	100,0
Haftalık Ders Programı Yapılış		1.Özel isteği hiç dikkate alınmayan	37	17,3	15	7,5	11	5,1	9	4,5	20	9,4	14	7,0	10	4,7	3	1,5	5	2,3	4	2,0	0,5	-	84	39,2	45	22,6
		2.Özel isteği az dikkate alınan	13	6,1	12	6,0	6	2,8	5	2,5	1	0,5	16	8,0	3	1,4	6	3,0	2	0,9	6	3,0	-	-	25	11,7	45	22,6
		3.Özel isteği dikkate alınan	39	18,2	38	19,1	19	8,9	22	11,1	14	6,5	24	12,1	10	4,7	7	3,5	8	3,7	5	2,5	0,9	1,0	92	43,0	98	49,0
		Boş	3	1,4	4	2,0	3	1,4	2	1,0	1	0,5	3	1,5	1	0,5	-	-	5	2,3	2	1,0	-	-	13	6,1	11	5,4
		Toplam	92	43,0	69	34,7	39	18,2	38	19,1	36	16,8	57	28,6	24	11,2	16	8,0	20	9,3	17	8,5	1,4	1,0	214	100,0	199	100,0

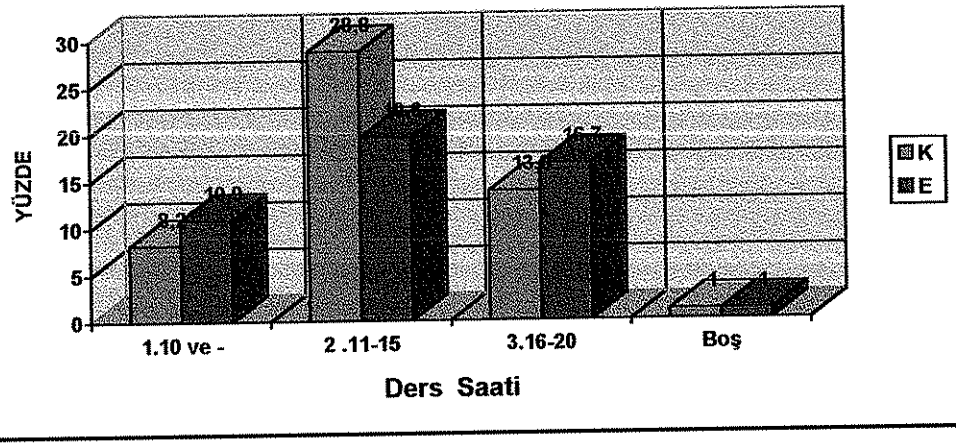
Öğretmenlerin Haftalık Ders Yükü

Öğretmenlerin haftalık ders yükü maaş karşılığı, ücretli (ek ders), toplam (maaş karşılığı + ücretli) ve derslerinin olmadığı boş günler açısından incelenmiştir. Ayrıca, haftalık ders programı yapılırken, öğretmenlerin özel isteklerini, yöneticilerin ne ölçüde dikkate aldığı da, yönetici tutumu açısından değerlendirilmiştir.

Maaş Karşılığı Haftalık Ders Yükü

1996 - 1997 Öğretim Yılı 2. Dönem öğretmenlerin **maaş karşılığı haftalık ders yükü** Tablo -4.13 ve Grafik - 4.13.2 incelendiğinde, 10 ders saati ve daha az olan grupta kadınların oranı % 8.2, erkeklerinki ise % 10.9' dur. Bu grupta erkek öğretmenlerin oranı kadınlarınkinden % 2.7 daha büyüktür. Öğretmenlerin, % 18.1' i maaş karşılığı yükümlü oldukları ders saatini doldurmamaktadırlar. 11- 15 ders saati arasında dersi olan grupta kadınların oranı % 28.8, erkeklerinki ise % 19.6' dır.

Grafik 4.13.2
Öğretmenerin Cinsiyetine Göre Haftalık Maaş Karşılığı Ders Yükü



Bu grupta kadınların oranı % 8.2 daha büyüktür. 16 - 20 ders saati arasında dersi olan grupta kadınların oranı % 13.8, erkeklerinki ise % 16.7' dir. Burada erkek öğretmenlerin oranı % 2.9 kadın öğretmenlerden daha büyüktür. Öğretmenlerin % 2' si bu soruyu yanıtlamamıştır.

Öğretmenlerin **okul türlerine göre, maaş karşılığı haftalık ders yükü** Tablo -4.14 incelendiğinde, 10 ders saati ve daha az olan grupta, kız teknik liseleri dışında, erkek öğretmenlerin oranlarının kadınlarınkinden daha büyük olduğu gözlenmektedir. Kız teknik liselerinde çalışan kadın öğretmenlerin oranı ise % 6.1' dir. 11- 15 ders saati arasında dersi olan grupta kadınların oranı, din öğretimi liseleri dışında, erkeklerinkinden büyüktür. Din öğretimi liselerindeki erkeklerin oranı ise % 9.0' dur. 16- 20 ders saati arasında dersi olan grupta kadınların oranı, ortaöğretim genel, erkek teknik ve kız teknik liselerinde ve Ticaret ve turizm ve din öğretimi liselerinde erkeklerin oranı daha büyüktür. Din öğretimi liseleri ve ticaret ve turizm liselerinin, 16 - 20 ders saati grubu dışında, diğer okul türlerinde ve 11- 20 ders saati arasındaki gruplarda, kadın öğretmenlerin maaş karşılığı ders yüklerinin, erkek öğretmenlerinkinden daha fazla olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin **branş alanlarına göre, maaş karşılığı haftalık ders yükü** Tablo - 4.15 incelendiğinde, 10 ders saati ve daha az olan grupta, Güzel Sanatlar ve Spor alanı dışında, erkek öğretmenlerin oranlarının kadınlarınkinden daha büyük olduğu görülmektedir. 11- 15 ders saati arasında dersi olan grupta kadınların oranı, tüm branş alanlarında, erkeklerinkinden daha büyüktür. 16- 20 ders saati arasında dersi olan grupta kadınların oranı, Sosyal Bilimler ve diğer alanlarda erkeklerin oranlarından daha büyüktür. Erkeklerin oranı ise Temel Fen Bilimleri, Mesleki Teknik

Bilimler ve Güzel Sanatlar ve Spor alanlarında erkek öğretmenlerin oranının kadınlardan daha büyük olduğu anlaşılmaktadır.

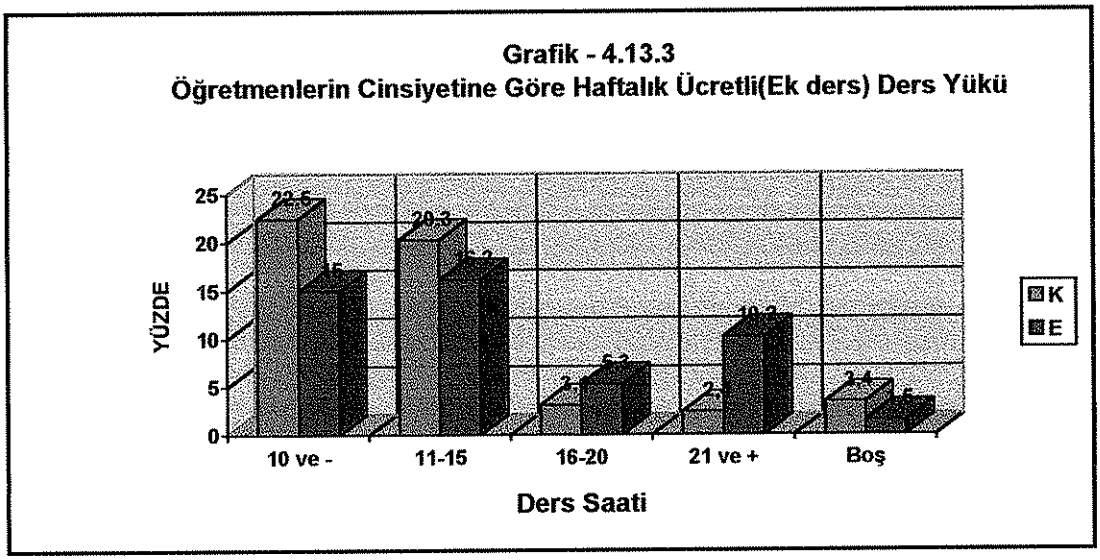
Tüm alanlarda erkek öğretmenlerin kadınlara göre maaş karşılığı doldurmakla yükümlü oldukları ders saatini doldurmadıkları anlaşılmaktadır. Mesleki ve Teknik Bilimler alanı dışındaki diğer alanlarda çalışan öğretmenlerin haftalık ders yükleri 11- 15 ders saati arasında yoğunlaşmaktadır. Kadın öğretmenler, tüm branş alanlarında 11- 15 ders saati arasındaki gruplarda yoğunluk göstermektedirler. 16- 20 ders saati arasında Mesleki ve Teknik Bilimler alanı öğretmenleri yoğunluk göstermiştir. Bu alanda ve grupta erkek öğretmenlerin oranının kadınlarınkinden daha büyük olduğu gözlenmiştir.

Genel olarak öğretmenlerin cinsiyet, branş, okul türüne göre maaş karşılığı haftalık ders yükleri farklılık göstermektedir. Tüm değişkenlere göre maaş karşılığı ders yükünü doldurmayan gruplarda erkek öğretmenler çoğunluktadır. Kadın öğretmenlerin % 15.9' undan erkek öğretmenlerin % 22.6' sından yeterince yararlanılmadığı, doldurmakla yükümlü oldukları haftalık ders saatini bile doldurmadıkları anlaşılmaktadır. Genel olarak, araştırma kapsamındaki okullarda insan gücü kaynağının etkin kullanılamadığı söylenebilir. Din öğretimi liseleri ve ticaret ve turizm liselerinin, 16 - 20 ders saati grubu dışında, diğer okul türlerinde ve 11- 20 ders saati arasındaki gruplarda, kadın öğretmenlerin maaş karşılığı ders yüklerinin, erkek öğretmenlerden daha fazla olduğu anlaşılmaktadır. Mesleki ve Teknik Bilimler alanı dışındaki diğer alanlarda çalışan öğretmenlerin haftalık ders yükleri 11- 15 ders saati arasında yoğunlaşmaktadır. Kadın öğretmenler, tüm branş alanlarında 11- 15 ders saati arasındaki gruplarda yoğunlaşmış bulunmaktadır. Mesleki ve Teknik

Bilimler alanı dışında, kadın öğretmenlerin maaş karşılığı ders yükleri erkek öğretmenlerden daha fazladır.

Öğretmenlerin Ücretli (Ek Ders) Haftalık Ders Yükü

1996 - 1997 Öğretim Yılı 2. Döneminde, öğretmenlerin ücretli (ek ders) haftalık ders yükü Tablo - 4.13 ve Grafik - 4.13. 3 incelendiğinde, 10 ders saati ve daha az ücretli dersi olan grupta kadınların oranı % 22.5, erkeklerinki ise % 15.0' dir.



Bu grupta kadın öğretmenlerin oranı erkeklerinkinden % 7.5 daha büyüktür.11- 15 ders saati arasında ücretli dersi olan grupta kadınların oranı % 20.3 erkeklerinki ise % 16.2' dir. Bu grupta kadınların oranı % 4.1 daha büyüktür. 16 - 20 ders saati arasında ücretli dersi olan grupta kadınların oranı % 3.1, erkeklerinki ise % 5.3' tür. Erkek öğretmenlerin oranı, kadın öğretmenlerden % 2.2 daha büyüktür. 20 ders saati ve daha fazla ücretli dersi olan grupta ise, % 2.4 kadın ve % 10.2 erkek öğretmen bulunmaktadır. Burada erkeklerin oranı, kadınlardan % 7.8 daha büyüktür. 15 ders

saati ve daha az ücretli dersi olan gruplarda kadınlar, 16 ders saati ve daha fazla ücretli dersi olan gruplarda ise erkeklerin yoğunlukta olduğu gözlenmektedir.

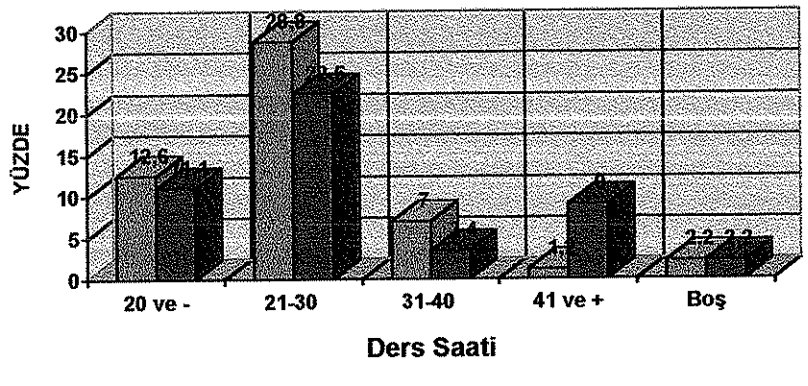
Öğretmenlerin **okul türlerine göre, haftalık ücretli (ek ders) ders yükü** Tablo - 4.14 incelendiğinde, 10 ders saati ve daha az ücretli dersi olan grupta, erkek teknik ve din öğretimi liseleri dışında kadın öğretmenlerin oranları, erkeklerinkinden daha büyüktür. 11- 15 ders saati arasında ücretli dersi olan grupta, ticaret ve turizm liselerinde, kadın ve erkek öğretmenler % 7.5' lik oranlarda denk gözükmektedir. Bu grupta, din öğretimi liseleri dışında diğer okul türlerinde kadınların oranları erkeklerinkinden daha büyüktür. 16- 20 ders saati arasında ücretli dersi olan grupta kız teknik liseleri dışında, erkeklerin oranı, kadınlarınkinden daha büyüktür. 21 ders saati ve daha fazla ücretli dersi olan grupta, kız teknik ve din öğretimi liseleri dışında, erkeklerin oran kadınlarınkinden daha büyüktür. En fazla ücretli dersi olan grup, erkek teknik liselerinde çalışan erkek öğretmenlerdir.

Öğretmenlerin **branş alanlarına göre, haftalık ücretli (ek ders) ders yükü** Tablo - 4.15 incelendiğinde, 10 ders saati ve daha az ücretli olan grupta tüm alanlarda kadın öğretmenlerin oranlarının erkeklerinkinden daha büyük olduğu görülmektedir. 11- 15 ders saati arasında ücretli dersi olan grupta diğer alanlar dışında kadınların oranı, tüm branş alanlarında erkeklerinkinden daha büyüktür. 16- 20 ders saati arasında ücretli dersi olan grupta, kadınların oranı Mesleki Teknik Bilimler alanında erkeklerinkinden büyük iken, Sosyal Bilimler ve Temel Fen Bilimleri alanında erkeklerin oranı kadınlarınkinden daha büyüktür. Bu grupta diğer alanlarda ücretli ders olmadığı gözlenmiştir. 21 ders saati ve daha fazla ücretli dersi olan grupta Temel Fen Bilimleri ve Güzel Sanatlar ve Spor alanlarında, kadın ve erkek

öğretmenlerin oranları denk gözükmektedir. Bu grupta, Sosyal Bilimler alanında kadınların oranı, Mesleki Teknik Bilimler ve Diğer alanlarda erkeklerin oranının daha büyüktür. Mesleki Teknik Bilimler alanındaki erkek öğretmenler % 18.6' lık oranla en büyük grubu oluşturmaktadırlar. 15 ders saati ve daha az ücretli dersi olan gruplarda, Diğer Alanlar olarak belirlenen grubun dışında, kadın öğretmenlerin oranları erkeklerinkinden daha büyüktür.

1996 - 1997 Öğretim Yılı 2. Dönem öğretmenlerin **toplam (maaş karşılığı + ücretli) haftalık ders yükü** Tablo - 4.13 ve Grafik - 4.13. 4 incelendiğinde, 20 ders saati ve daha az dersi olan grupta kadınların oranı % 12.6, erkeklerinki ise % 11.1 olduğu görülmektedir. Kadın öğretmenlerin oranı, erkeklerinkinden % 1.5 daha büyüktür. 21 - 30 ders saati arasında dersi olan grupta kadınların oranı % 28.8, erkeklerinki ise % 22.5' dir. Bu grupta kadınların oranı, erkeklerinkinden % 6.3 daha büyüktür. 31 - 40 ders saati arasında dersi olan grupta kadınların oranı % 7.0, erkeklerinki ise % 3.4' tür. Erkek öğretmenlerin oranı kadın öğretmenlerden % 2.2 daha büyüktür.

Grafik - 4.13.4
1996-1997 Öğretim Yılı 2.Dönem Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Haftalık Ders Yükü



41 ders saati ve daha fazla dersi olan grupta ise, % 1.2 kadın ve % 9.0 erkek bulunmaktadır. Bu grupta da erkeklerin oranı, kadınlarınkinden % 7.8 daha büyüktür. Öğretmenlerin % 4.4' ü bu soruyu yanıtlamamıştır. 40 ders saati ve daha az dersi olan gruplarda kadınların oranı, 41 ders saati ve daha fazla dersi olan grupta erkeklerin oranı daha büyüktür.

Öğretmenlerin **okul türlerine göre, toplam haftalık ders yükü** Tablo - 4.14 incelendiğinde, 20 ders saati ve daha az dersi olan grupta, erkek teknik ve din öğretimi liseleri dışında, kadın öğretmenlerin oranları, erkeklerinkinden daha büyüktür. 21- 30 ders saati arasında dersi olan grupta, ticaret ve turizm ve din öğretimi liseleri dışında, kadın öğretmenlerin oranları erkeklerinkinden daha büyük olduğu görülmektedir. 31- 40 ders saati arasında dersi olan grupta, erkek teknik liseleri dışında, diğer okul türlerinde, kadınların oranları erkeklerinkinden daha büyüktür. 41 ders saati ve da fazla dersi olan grupta ise, kız teknik liseleri dışında, diğer okul türlerinde, erkeklerin oranı, kadınlarınkinden daha büyüktür. En fazla haftalık ders yükü olan grup, erkek teknik liselerinde çalışan % 18.1' oranındaki erkek öğretmenlerdir.

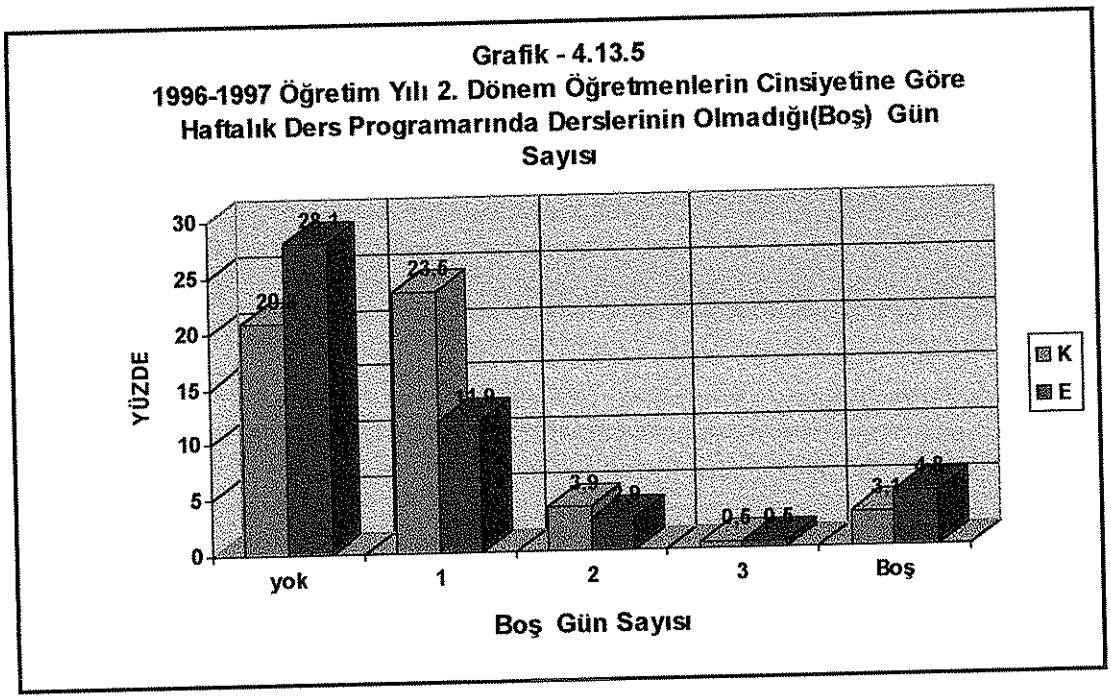
Öğretmenlerin **branş alanlarına göre, toplam haftalık ders yükü** Tablo - 4.15 incelendiğinde, 20 ders saati ve daha az dersi olan grupta, Mesleki Teknik Bilimler alanı dışında kalan diğer alanlarda, erkek öğretmenlerin oranları kadınlarınkinden daha büyüktür. 21- 30 ders saati arasında dersi olan grupta, Diğer Alanlar olarak belirlenen alan dışında, kadınların oranının, diğer branş alanlarında erkeklerinkinden daha büyük olduğu gözlenmektedir. 31- 40 ders saati arasında dersi olan grupta, kadınların oranı, tüm alanlarda erkeklerinkinden daha büyüktür. 41 ders

saati ve daha fazla dersi olan grupta, Sosyal Bilimler ve Diğer Alanlarda kadın ve erkek öğretmenlerin oranı denk gözükmektedir. Mesleki Teknik Bilimler alanında erkek öğretmenlerin, Güzel Sanatlar ve Spor alanında kadınların oranı daha büyüktür. Branşları Mesleki Teknik Bilimler alanında yer alan öğretmenlerin 41 ders saati ve daha fazla haftalık ders yükleri varken, diğer branş alanlarındaki öğretmenlerin ders yükleri genelde 30 ders saati veya daha azdır. Öğretmenler , 40 ders saati ve daha az olan gruplarda yoğunluk göstermektedir. Ancak, erkek öğretmenler, 41 ders saati ve daha fazla ders yükü olan grupta, kadınlara göre daha fazladır.

Genel olarak öğretmenlerin cinsiyet, okul türü ve branş alanlarına göre **toplam haftalık ders yükü** değerlendirildiğinde, 40 ders saati ve daha az dersi olan gruplarda kadınların, 41 ders saati ve daha fazla olan gruplarda erkeklerin oranı daha büyüktür. Okul türlerine göre, 41 ders saati ve daha fazla dersi olan grupta ise, kız teknik liseleri dışında, diğer okul türlerinde erkeklerin oranı, kadınlarınkinden daha büyüktür. En fazla haftalık ders yükü olan grup, erkek teknik liselerinde çalışan % 18.1' oranındaki erkek öğretmenlerdir. Branş alanlarına göre yapılan incelemede ise, branşları Mesleki Teknik Bilimler alanında yer alan öğretmenlerin haftalık ders yükleri 41 ders saati ve daha fazla iken, diğer branş alanlarındaki öğretmenlerin ders yükleri 21- 30 ders saati arasında yoğunlaşmaktadır. Kadın öğretmenlerin , % 55.6'sı erkek öğretmenlerin, % 46.7'si bu gruptadır. 41 ders saati ve daha fazla olan grupta, % 18. 6 oranında erkek öğretmen, % 2.3 oranında kadın öğretmen bulunmaktadır. Cinsler arası en büyük farkın bu grupta olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin Derslerinin Olmadığı (Boş) Günler

Haftalık ders programına göre, öğretmenlerin ***dersinin olmadığı boş gün sayısı*** , Tablo - 4.13 ve Grafik - 4.13.5' te incelendiğinde, 1 gün olan, % 23.5 kadın ve % 11.9 erkek, 2 gün olan, % 3.9 kadın ve % 2.9 erkek, 3 gün olan, % 0.5 kadın ve % 0.5 erkek bulunduğu gözlenmektedir. % 20.8 kadın ve % 29.1 erkek öğretmen haftanın her günü dersi olduğunu belirtmiştir. Bu soruyu öğretmenlerin % 8.0' i yanıtsız bırakmıştır. Haftalık ders programında 1 ve 2 gün dersi olmayan kadın öğretmenler erkeklerden daha fazladır.



Öğretmenlerin okul türüne göre, haftalık ders programında, ***dersinin olmadığı boş gün sayısı*** Tablo - 4.14' de incelendiğinde, din öğretimi liseleri dışında, dersinin olmadığı boş gün sayısı 1 gün olan kadın öğretmenlerin oranı, diğer okul

türlerinde erkeklerinkinden daha büyüktür. Ortaöğretim genel ve kız teknik liseleri dışındaki diğer okul türlerinde boş gün sayısı 2 gün olan erkek öğretmenlerin oranı ise, kadınlarınkinden daha büyüktür. Ortaöğretim genel liselerinde çalışan % 0.5 kadın ve % 1.0 erkek, kız teknik liselerinde çalışan % 0.5 kadın öğretmenin 3 gün boş günü olduğu görülmektedir. Bu öğretmenler için öğretmenliğin yarım haftalık veya yarı zamanlı meslek halini aldığı söylenebilir.

Öğretmenlerin branş alanlarına göre, haftalık ders programında, ***dersinin olmadığı boş gün sayısı*** Tablo - 4.15 incelendiğinde, Güzel Sanatlar ve Spor alanı dışında, diğer alanlarda dersinin olmadığı boş gün sayısı 1 gün olan kadın öğretmenlerin oranlarının erkeklerinkinden büyük olduğu gözlenmektedir. Boş günü 2 gün olan Temel Fen Bilimleri ve Mesleki Teknik Bilimler alanlarında erkek öğretmenlerin oranları kadınlarınkinden, diğer alanlarda ise kadınların oranı erkeklerinkinden daha büyüktür. Sosyal Bilimler ve Diğer Alanlar olarak belirtilen alanlarda, erkek ve kadınlar öğretmenler, birbirine denk % 0.5 oranlarda, haftada 3 gün derslerinin olmadığını belirtmişlerdir.

Okul yöneticilerinin cinsiyetine göre öğretmenlerin haftalık ders yükü Tablo- 4.16 incelendiğinde, okul yöneticisi kadın (Müdire) olan eğitim örgütlerinde görev yapan öğretmenlerin maaş karşılığı, ücretli ve toplam bütün gruplarda , kadın öğretmenlerin oranlarının, erkek öğretmenlerinkinden büyük olduğu gözlenmektedir. Okul yöneticisi erkek (Müdür) olan eğitim örgütlerinde görevli öğretmenlerin maaş karşılığı ders yüklerinde 11- 15 ders saati arasında olan grupta kadın öğretmenlerin oranı % 41.1, erkeklerinki ise % 33.7' dir. Ücretli ders yüklerinde, 10 ders saati ve

Tablo - 4.16
1996-1997 Öğretim Yılı 2. Dönem Öğretmenlerin Yönetici Cinsiyetine Göre İşlerin Dağıtımına İlişkin Görüşleri

İŞLERİN DAĞITIMI		YÖNETİCİ CİNSİYETİ	KADIN				ERKEK				TOPLAM			
			K		E		K		E		K		E	
			f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
CDA Algılama		1.CDA'la karşılaşanlar	10	4,7	4	2,0	19	8,9	28	14,1	29	13,6	32	16,1
		2.CDA'la karşılaşmayanlar	47	22,0	20	10,1	95	44,4	107	53,8	142	66,3	127	63,8
		Boş	16	7,5	3	1,5	27	12,6	37	18,6	43	20,1	40	20,1
		Toplam	73	34,1	27	13,6	141	65,9	172	86,4	214	100,0	199	100,0
Haftalık Ders Yükü	Maaş karşılığı	1.10 ders saati ve -	15	7,0	6	3,0	19	8,9	39	19,6	34	15,9	45	22,6
		2.11-15 ders saati	31	14,5	14	7,1	88	41,1	67	33,7	119	55,6	81	40,7
		3.16-20 ders saati	26	12,1	6	3,0	31	14,5	63	31,7	57	26,6	69	34,7
		Boş	1	0,5	1	0,5	3	1,4	3	1,5	4	1,9	4	2,0
		Toplam	73	34,1	27	13,6	141	65,9	172	86,4	214	100,0	199	100,0
	Ücretli (Ek ders)	1.10 ders saati ve -	35	16,4	15	7,5	58	27,1	47	23,6	93	43,5	62	31,2
		2.11-15 ders saati	22	10,3	7	3,5	62	29,0	60	30,2	84	39,3	67	33,7
		3.16-20 ders saati	4	1,9	4	2,0	9	4,2	18	9,0	13	6,1	22	11,1
		4.21 ders saati ve +	4	1,9	-	-	6	2,8	42	21,1	10	4,7	42	21,1
		Boş	8	3,7	1	0,5	6	2,8	5	2,5	14	6,5	6	3,0
		Toplam	73	34,1	27	13,6	141	65,9	172	86,4	214	100,0	199	100,0
	Toplam	1.20 ders saati ve -	22	10,3	12	6,0	30	14,0	34	17,1	52	24,3	46	23,1
		2.21-30 ders saati	36	16,8	11	5,6	83	38,8	82	41,2	119	55,6	93	46,8
		3.31-40 ders saati	8	3,7	2	1,0	21	9,8	12	6,0	29	13,6	14	7,0
		4.41 ders saati ve +	2	0,9	1	0,5	3	1,4	36	18,1	5	2,3	37	18,6
		Boş	5	2,3	1	0,5	4	1,9	8	4,0	9	4,2	9	4,5
		Toplam	73	34,1	27	13,6	141	65,9	172	86,4	214	100,0	199	100,0
	Boş Gün	1.Boş günü olmayan	29	13,6	16	8,1	57	26,6	100	50,3	86	40,2	116	58,3
		2.1gün boş	32	15,0	7	3,5	65	30,4	42	21,1	97	45,3	49	24,6
		3.2gün boş	3	1,4	-	-	13	6,1	12	6,0	16	7,5	12	6,0
		4.3gün boş	1	0,5	-	-	1	0,5	2	1,0	2	0,9	2	1,0
		Boş	8	3,7	4	2,0	5	2,3	16	8,0	13	6,1	20	10,1
		Toplam	73	34,1	27	13,6	141	65,9	172	86,4	214	100,0	199	100,0
Haftalık Ders Programı Yapılış Şekli		1.Özel isteği hiç dikkate alınmayan	35	16,4	7	3,5	49	22,9	38	19,1	84	39,2	45	22,6
		2.Özel isteği az dikkate alınan	5	2,3	4	2,0	20	9,3	41	20,6	25	11,7	45	22,6
		3.Özel isteği dikkate alınan	28	13,1	13	6,6	64	29,9	85	42,7	92	43,0	98	49,3
		Boş	5	2,3	3	1,5	8	3,8	8	4,0	13	6,1	11	5,5
		Toplam	73	34,1	27	13,6	141	65,9	172	86,4	214	100,0	199	100,0

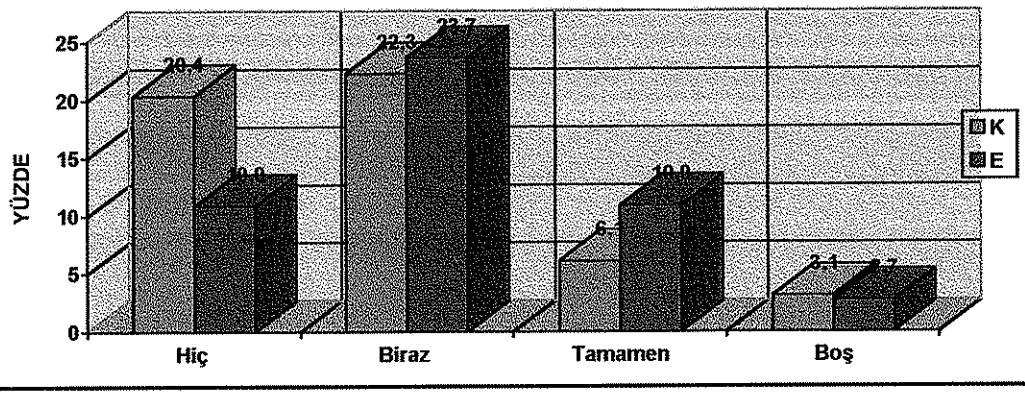
daha az ücretli dersi olan kadın öğretmenlerin oranı % 27.1, erkeklerinki ise % 23.6 dır. Toplam ders yüklerinde ise, haftalık ders yükü 31 - 40 ders saati arasında olan grupta kadınların oranı % 9.8, erkeklerinki ise % 6.0 dır. Konuya öğretmenlerin derslerinin olmadığı günler açısından bakıldığında ise, % 30.4 kadın ve % 21.1 erkek öğretmenin 1 gününün, % 6.1 kadın ve % 6.0 erkek öğretmenin 2 gününün haftalık ders programında boş bırakıldığı anlaşılmaktadır. Görüldüğü gibi, belirtilen bu gruplarda, kadın öğretmenlerin oranı erkeklerinkinden büyüktür. Maaş karşılığı, ücretli ve toplam ders yükü seçenekleri olarak yer alan diğer gruplarda ise, erkek öğretmenlerin oranının, kadınlarınkinden büyük olduğu gözlenmektedir. Bu durumda

yöneticinin cinsiyet farkının, öğretmenlerin haftalık ders yüklerinin belirlenmesinde oldukça etkili olduğu söylenebilir.

Haftalık Ders Programı Yapılış Şekli

Haftalık ders programı yapılırken öğretmenlerin özel isteklerinin dikkate alınma durumu (Ek- A, Anket soru no: 30); cinsiyet, okul türü ve yönetici cinsiyeti değişkenlerine göre incelenmiştir.

Grafik - 4.13.6
Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Haftalık Ders ProgramıYapılırken Özel İsteklerinin Dikkate Alınma Düzeyi



Cinsiyete göre yapılan analiz sonuçları Tablo- 4.13 ve Grafik - 4.13.6 incelendiğinde; % 20.4 kadın ve % 10.9 erkek öğretmen olmak üzere, öğretmenlerin % 31.3'ü yöneticilerinin özel isteklerini dikkate almadığını, % 22.3 kadın ve % 23.7 erkek öğretmen özel isteklerinin birazının dikkate alındığını, % 6.1 kadın ve % 10.9 erkek öğretmen de özel isteklerinin tamamen dikkate alındığını belirtmişlerdir. Öğretmenlerin % 5.8' i (% 3.1 kadın ve % 2.7 erkek) bu soruyu yanıtlamamıştır. Özel istekleri dikkate alınmayan kadın öğretmenlerin oranı, erkeklerin oranından

% 9.5 büyüktür. Özel isteklerinin dikkate alındığını belirten erkek öğretmenlerin oranları, % 1.4 biraz ve % 4.8 tamamen seçeneklerinde, kadınlarınkinden büyüktür.

Okul türlerine göre haftalık ders programının yapılırken öğretmenlerin özel isteklerinin dikkate alınma durumu Tablo - 4.14 incelendiğinde; Erkek Teknik ve Din öğretimi liseleri dışında özel istekleri hiç dikkate alınmayan kadın öğretmenlerin oranı erkeklerinkinden daha büyüktür. Kız teknik liseleri (% 0.9 kadın, % 0.5 erkek) dışında, özel istekleri biraz dikkate alınan erkek öğretmenlerin diğer okul türlerine göre oranlarının, kadınların oranından daha büyük olduğu görülmektedir. Kız teknik (% 8.9 kadın, % 1.0 erkek) ve Ticaret ve Turizm (% 7.9 kadın, % 7.0 erkek) liseleri dışında, diğer liselerde, özel istekleri tamamen dikkate alınan erkek öğretmenlerin oranları kadınlarınkinden daha büyük gözükmektedir. Her eğitim örgütündeki kadın ve erkek öğretmenlerin toplam oranlarıyla kendi içinde özel isteklerinin dikkate alınma düzeyi karşılaştırıldığında, tüm okul türlerinde, erkek öğretmenlerin özel isteklerinin biraz veya tamamen seçenekleri yönünden daha çok dikkate alındığı anlaşılmaktadır.

Yönetici cinsiyetine göre, haftalık ders programı yapılırken öğretmenlerin özel isteklerinin dikkate alınma durumu, Tablo - 4.16 , incelendiğinde, kadın öğretmenlerin % 34.1' inin, erkek öğretmenlerin % 13.6' sının okul yöneticisi kadın (Müdire), kadın öğretmenlerin % 65.9'nun, erkek öğretmenlerin % 86.4' ünün okul yöneticisi erkek (Müdür) olduğu gözlenmiştir. Okul yöneticisi kadın (Müdire) olan eğitim örgütlerinde özel isteklerinin hiç dikkate alınmadığını belirten öğretmenlerin % 16.4' ü kadın ve %3.5'i erkektir. Okul yöneticisi erkek (Müdür) olan eğitim örgütlerinde ise, % 22.9'u kadın ve % 19.1' i erkek bu görüştedir.

Okul yöneticisi kadın (Müdire) olan eğitim örgütlerinde özel istekleri biraz dikkate alınan öğretmenlerin % 2.3' ü kadın ve % 2.0'i erkektir. Özel istekleri tamamen dikkate alınanların ise, % 13.1'i kadın % 6.6' sı erkektir. Okul yöneticisi erkek (Müdür) olan eğitim örgütlerinde ise, özel istekleri biraz dikkate alınan öğretmenlerin % 9.3' ü kadın ve % 20.6' sı erkektir. Özel istekleri tamamen dikkate alınanların ise, % 29.9' u kadın % 42.7' si erkektir.

Hem erkek, hem de kadın okul yöneticilerinin, özel isteklerini dikkate almadığı, kadın öğretmen oranlarının daha büyük olduğu Tablo- 4.16' da görülmektedir. Özel istekleri biraz ve tamamen dikkate alınan gruplarda ise, okul yöneticisi kadın (Müdire) olan eğitim örgütlerinde, % 34.1 kadın öğretmenin %15.4' ünün % 13.6 erkek öğretmenin % 8.6' sının istekleri biraz veya tamamen dikkate alınırken, okul yöneticisi erkek (Müdür) olan eğitim örgütlerinde ise % 65.9 kadın öğretmenin % 39.2' sinin % 86.4 erkek öğretmenin % 63.3'ünün istekleri biraz veya tamamen dikkate alındığı belirtilmiştir.

Öğretmenlerin haftalık ders yüküne ilişkin olarak, önemli bulgular, genel olarak, öğretmenlerin cinsiyet, branş, okul türüne göre maaş karşılığı, ücretli ve toplam haftalık ders yükleri yönünden farklılık göstermektedir. Tüm değişkenlere göre maaş karşılığı ders yükünü doldurmayan gruplarda erkek öğretmenler çoğunluktadır. Kadın öğretmenlerin % 15.9' undan erkek öğretmenlerin % 22.6' sından yeterince yararlanılmadığı, doldurmakla yükümlü oldukları haftalık ders saatini bile doldurmadıkları anlaşılmaktadır. Bu bulgu, toplumdaki, kadın öğretmenlerin erkeklere göre ders yüklerinin daha az olduğu - ***gezmeğe gider gibi bir iki saat gidip geliyorlar***- değer yargısını tersine çevirmektedir. Araştırma kapsamındaki eğitim

örgütlerinde, kadınlara göre, daha çok erkek öğretmenin potansiyelinden gereğince yararlanılamadığı söylenebilir. Genel olarak, eğitim örgütlerinde insan kaynağı, yerinde ve etkin kullanılamamaktadır. Bu durum, benzer hallerde erkek öğretmenler tarafından öğretmenlik mesleğinin **ikinci iş** olarak görülmesine de neden olabilir.

Din öğretimi liseleri ve ticaret ve turizm liselerinin 16 - 20 ders saati grubu dışında, diğer okul türlerinde ve 11- 20 ders saati arasındaki gruplarda, kadın öğretmenlerin maaş karşılığı ders yüklerinin erkek öğretmenlerinkinden daha fazla olduğu anlaşılmaktadır. Mesleki ve Teknik Bilimler alanı dışındaki diğer alanlarda çalışan öğretmenlerin haftalık ders yükleri 11- 15 ders saati arasında yoğunlaşmaktadır. Kadın öğretmenler de tüm branş alanlarında 11- 15 ders saati arasındaki gruplarda toplanmıştır. Mesleki ve Teknik Bilimler alanı dışında, kadın öğretmenlerin maaş karşılığı ders yüklerinin yine erkek öğretmenlerden daha fazla olduğu gözlenmektedir.

15 ders saati ve daha az ücretli dersi olan gruplarda kadınların, 16 ders saati ve daha fazla ücretli dersi olan gruplarda erkeklerin yoğunlukta olduğu gözlenmektedir. En fazla ücretli dersi olan grup, erkek teknik liselerinde çalışan erkek öğretmenlerdir. Branşları Mesleki Teknik Bilimler alanında yer alan öğretmenler 41 ders saati ve daha fazla haftalık ders yükleri varken, diğer branş alanlarındaki öğretmenlerin ders yükleri genelde 30 ders saati ve daha azdır. Kadın öğretmenlerin, 40 ders saati ve daha az olan gruplarda yoğunluk gösterdikleri görülmektedir. Bu bulgular, kadın öğretmenlerin ücretli ders yüklerinin erkek öğretmenlere göre daha az olduğunun bir göstergesidir. Bu durumun kadın öğretmenlerin ücretli ders okutmak

istemeyişleri kadar, cinsiyet rollerine dayalı branşlaşma ve cinsiyete dayalı ücret ayrımcılığı ile de ilgili olduğu söylenebilir.

Genel olarak öğretmenlerin cinsiyet, okul türü ve branş alanlarına göre **toplam (maaş karşılığı + ücretli) haftalık ders yükü** değerlendirildiğinde, erkek ve kadın öğretmenler 30 ders saati ve daha az dersi olan gruplarda yoğunluk göstermektedir. 40 ders saati ve daha az dersi olan gruplarda kadınların, 41 ders saati ve daha fazla dersi olan gruplarda erkeklerin oranı daha büyüktür. Okul türlerine göre, 41 ders saati ve da fazla dersi olan grupta ise, kız teknik liseleri dışında, diğer okul türlerinde, erkeklerin oranı kadınlarınkinden daha büyüktür. En fazla haftalık ders yükü olan grup, erkek teknik liselerinde çalışan % 18.1 oranındaki erkek öğretmenlerdir. Branş alanlarına göre yapılan incelemede ise, branşları Mesleki Teknik Bilimler alanında yer alan öğretmenlerin 41 ders saati ve daha fazla haftalık ders yükleri varken, diğer branş alanlarındaki öğretmenlerin ders yükleri 21- 30 ders saati arasında yoğunlaşmaktadır. Kadın öğretmenlerin, % 55.6' sı erkek öğretmenlerin, % 46.7'si bu gruptadır. 41 ders saati ve daha fazla olan grupta % 18.6 oranında erkek, % 2.3 oranında kadın öğretmen bulunmaktadır. Cinsler arası en büyük farkın bu grupta olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin haftalık ders yüküne ilişkin bu bulguların, belli bir oranda da olsa, cinsiyete dayalı mesleklerin yatay ayrımının, eğitim örgütlerinde, öğretmenlerin branş alanlarına ve okul türlerine yansıması olarak değerlendirilebilir. Mesleki ve teknik bilimler alanının ders yükü diğer branş alanlarına göre fazladır. Sonuçtaki getirisi dikkate alındığında, bu alanda kadın öğretmenlerin sayılarının azlığının cinsiyet rollerine dayalı meslek seçimleriyle de ilgisi olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin ***dersinin olmadığı boş gün sayısı*** incelendiğinde: 1 gün dersi olmayan kadın öğretmenlerin oranı % 45.3, erkeklerinki ise, % 24.6 dır. Kadın öğretmenlerin % 7.5' inin, erkek öğretmenlerin % 6.0' ının 2 gün derslerinin olmadığı, kadınların % 0.9'unun, erkeklerin % 1.0'inin de 3 gün derslerinin olmadığı gözlenmiştir. Kadın öğretmenlerin % 40.2'sinin, erkek öğretmenlerin % 58.3' ünün ise haftanın her günü derslerinin olduğu anlaşılmaktadır. Görüldüğü gibi, okul türlerine, branşlara göre bazı farklılıkların olmasına rağmen, kadın öğretmenlerin oranı, erkeklere göre, derslerinin olmadığı boş gün sayılarında -3 gün dışında- büyüktür. Bu bulgular, ilk bakışta kadın öğretmenlerin eve ve aileye ilişkin sorumluluklarının yerine getirilmesinde kolaylık ve rahatlık sağlaması açısından olumlu gözükebilir. Ancak, okul yöneticilerinin bilerek veya bilmeyerek kadın öğretmenin lehine gibi gördükleri bu durumun onların, ilerideki mesleki yaşamında olumsuz sonuçlar doğurabileceği, en azından meslekte yükselme ve ilerlemelerini olumsuz yönde de etkileyebileceği düşünülebilir. Bu esnekliğin kadın öğretmenleri edilgenleştireceği, onları kariyer planı yapmaktan alıkoyacağı, yükselme isteğinde bulunanların göreve bağlılığının sorgulanacağı, olumsuz değer yargılarının sürmesine neden olacağı ve karşı cinsle rekabet etme gücünü zayıflatacağı söylenebilir. Bu durumda bir tür dolaylı cinsiyet ayrımcılığından da söz edilebilir.

Hem kadın, hem erkek yöneticiler tarafından, haftalık ders programı yapılırken erkek öğretmenlerin özel isteklerini, **biraz** veya **tamamen** düzeyinde daha çok dikkate almaları, onların özel isteklerinin az olması yada olabilirliği ile ilgili olabileceği gibi, tutumsal ayrımcılığın bir örneğini oluşturduğu da tartışılabilir. Ayrıca, erkek egemen toplumun yaşam tarzının, eğitim örgütlerine bir yansıması biçiminde de değerlendirilebilir.

Okul İçi Sosyal Etkinliklere Katılım

Öğretmenlerin görevleri içinde okul içi sosyal etkinliklerin önemli bir yeri vardır. Bu nedenle öğretmenlere okul içi sosyal etkinliklere ne derecede katıldıkları ve nasıl görevlendirildiklerine ilişkin (Anket soru no: 32.1, 32.2, 32.3 ve 33) dört soru sorulmuştur. Araştırma kapsamındaki öğretmenlerin bu sorulara vermiş oldukları yanıtlar cinsiyet, okul türü, branş ve yönetici cinsiyeti değişkenine göre analiz edilmiştir .

Her soru için cinsiyet değişkenine göre oluşturulan çapraz tablolar topluca Tablo - 4.17 görülmektedir. Öğretmenlerin % 11.9' unun (kadınların % 14.0' ü erkeklerin % 9.5' i) tören ekinliklerine hiç katılmadığı; % 45.8' inin (kadınların % 48.6' sı, erkeklerin % 42.7'si) ara sıra katıldığı; % 32.2' sinin (kadınların % 26.6' sı, erkeklerin % 38.2'si) sık sık katıldıklarını anlaşılmıştır. Tören etkinliklerine hiç katılmayan ve ara sıra katılanlarda kadın öğretmenlerin oranının, sık sık katılanlarda ise erkek öğretmenlerin oranının büyük olduğu gözlenmektedir.

Öğretmenlerin % 17.7' si (kadınların % 19.2' si erkeklerin % 16.1' i) okul içi gösteri etkinliklerine hiç katılmadığını; % 34.6' sı (kadınların % 35.5' i erkeklerin % 33.7'si) ara sıra katıldığını; % 19.6' sı (kadınların % 17.3' ü, erkeklerin % 22.1' i) sık sık katıldıklarını belirtmişlerdir. Gösteri etkinliklerine, hiç katılmayan ve ara sıra katılanlarda kadın öğretmenlerin oranının, sık sık katılanlarda ise erkek öğretmenlerin oranının büyük olduğu gözlenmektedir.

Tablo - 4.17
1996-1997 Öğretim Yılı 2. Dönem Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre
Okul İçi Sosyal Etkinliklerine Katılımlarına İlişkin Görüşleri

OKUL İÇİ SOSYAL ETKİNLİKLER		CİNSİYET	Kadın		Erkek		TOPLAM	
			f	%	f	%	f	%
Okul İçi Sosyal Etkinliklere Katılım	Tören	1. Hiç	30	14,0	19	9,5	49	11,9
		2. Ara sıra	104	48,6	85	42,7	189	45,8
		3. Sık sık	57	26,6	76	38,2	133	32,2
		Boş	23	10,7	19	9,5	42	10,2
		Toplam	214	100,0	199	100,0	413	100,0
	Gösteri	2. Hiç	41	19,2	32	16,1	73	17,7
		3. Ara sıra	76	35,5	67	33,7	143	34,6
		4. Sık sık	37	17,3	44	22,1	81	19,6
		Boş	60	28,0	56	28,1	116	28,1
		Toplam	214	100,0	199	100,0	413	100,0
	Sergi	3. Hiç	53	24,8	52	26,1	105	25,4
		4. Ara sıra	64	29,9	55	27,6	119	28,8
		5. Sık sık	34	15,9	33	16,6	67	16,2
		Boş	63	29,4	59	29,6	122	29,5
		Toplam	214	100,0	199	100,0	413	100,0
Okul içi Sosyal Etkinliklerde Görevlendirilme Şekli		Kendisi ister, okul yön. görevlendirir.	21	9,8	39	19,6	60	14,5
		Kendisi ister, Öğ.kur. görevlendirir.	28	13,1	20	10,1	48	11,6
		İstemez, okul yön. görevlendirir.	70	32,7	54	27,1	124	30,0
		İstemez, öğ. kur. görevlendirir.	25	11,7	10	5,0	35	8,5
		Branşı gereği görevlendirilir.	56	26,2	56	28,1	112	27,1
		Boş	14	6,5	20	10,1	34	8,2
		Toplam	214	100,0	199	100,0	413	100,0

Öğretmenlerin % 25.4' ü (kadınların % 24.8' i, erkeklerin % 26.1' i) okul içi sergi etkinliklerine hiç katılmadığını; % 28.8' i (kadınların % 29.9' u, erkeklerin % 27.6' sı) ara sıra katıldığını; % 16.2' si (kadınların % 15.9' u, erkeklerin % 16.6' sı) sık sık katıldıklarını belirtmişlerdir. Bu tür etkinliklere **hiç** ve **sık sık** katılanlar grubunda erkek öğretmenlerin oranı, ara sıra katılanlarda ise kadın öğretmenlerin oranının büyük olduğu gözlenmektedir. Okul içi gösteri ve tören etkinliklerine genelde erkek öğretmenlerin, kadın öğretmenlerin ise sergi etkinliklerine katılımının fazla olduğu gözlenmektedir.

Okul türlerine göre öğretmenlerin okul içi etkinliklerine katılımı Tablo -4.18 incelendiğinde; törenlere ara sıra ve sık sık katılımda, ortaöğretim ve kız teknik liselerinde kadın öğretmenlerin, diğer okul türlerinde ise, bu seçeneklerde, erkek öğretmenlerin oranının daha büyük olduğu görülmüştür.

Tablo - 4.18
1996-1997 Öğretim Yılı 2. Dönem Öğretmenlerin Cinsiyet ve Okul Türüne Göre Okul İçi Sosyal Etkinliklere Katılımlarına İlişkin Görüşleri

OKUL İÇİ SOSYAL ETKİNLİKLER		CİNSİYET ve OKUL TÜRÜ	Ortaöğretim Genel Liseleri		Erkek Teknik Liseleri		Kız Teknik Liseleri		Ticaret ve Turizm		Din öğretimi Liseleri		TOPLAM	
			K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E
			%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Okul İçi Sosyal Etkinliklere Katılım	Tören	1. Hiç	7,9	5,0	2,8	3,5	0,5	-	0,2	0,5	1,9	0,5	14,0	9,5
		2. Ara sıra	19,2	12,1	3,7	14,6	11,2	-	11,7	8,5	2,8	7,5	48,6	42,7
		3. Sık sık	11,2	15,1	2,3	12,1	7,5	1,0	4,7	6,0	0,9	4,0	26,6	38,2
		Boş	3,7	3,0	2,3	2,5	2,8	0,5	0,5	1,5	1,4	2,0	10,7	9,5
		Toplam	42,1	35,2	11,2	32,7	22,0	1,5	17,8	16,6	7,0	14,1	100,0	100,0
	Gösteri	2. Hiç	8,4	8,5	4,2	3,0	2,3	-	1,4	2,5	2,8	2,0	19,2	16,1
		3. Ara sıra	15,9	8,0	1,4	13,6	9,3	0,5	7,0	8,5	1,9	3,0	35,5	33,7
		4. Sık sık	8,4	10,1	0,9	8,0	4,7	0,5	3,3	2,5	-	1,0	17,3	22,1
		Boş	9,3	8,5	4,7	8,0	5,6	0,5	6,1	3,0	2,3	8,0	28,0	28,1
		Toplam	42,1	35,2	11,2	32,7	22,0	1,5	17,8	16,6	7,0	14,1	100,0	100,0
	Sergi	3. Hiç	15,0	9,0	2,8	6,5	1,4	0,5	2,8	6,5	2,8	3,5	24,8	26,1
		4. Ara sıra	7,0	7,5	4,2	13,2	9,3	0,5	5,6	4,0	3,7	2,5	29,9	27,6
		5. Sık sık	7,0	8,5	0,5	5,0	6,5	0,5	1,9	2,0	-	0,5	15,9	16,6
		Boş	13,1	10,1	3,7	8,0	4,7	-	7,5	4,0	0,5	7,5	29,4	29,6
		Toplam	42,1	35,2	11,2	32,7	22,0	1,5	17,8	16,6	7,0	14,1	100,0	100,0
Okul içi Sosyal Etkinliklerde Görevlendirilme Şekli		İster, okul yön. görevlendirir.	5,1	7,0	1,4	5,0	1,9	1,0	0,9	3,0	0,5	3,5	9,8	19,6
		İster, Öğ.kur. görevlendirir.	9,3	5,5	0,9	2,0	1,9	-	0,5	0,5	0,5	2,0	13,1,	10,1
		İstemez, okul yön. görevlendirir.	9,3	7,0	3,3	9,0	6,1	0,5	12,1	5,5	1,9	5,0	32,7	27,1
		İstemez, öğ. kur. görevlendirir.	6,5	2,5	1,9	1,5	0,9	-	0,5	0,5	1,9	0,5	11,7	5,0
		Branşı gereği görevlendirilir.	7,9	7,5	2,3	12,6	10,7	-	3,7	6,0	1,4	2,0	26,2	28,1
		Boş	3,7	5,5	1,4	2,5	0,5	-	-	1,0	0,9	1,0	6,5	10,1
		Toplam	42,1	35,2	11,2	32,7	22,0	0,5	17,8	16,6	7,0	14,1	100,0	100,0

Gösteri etkinliğine ara sıra katılan erkek öğretmenlerin, ortaöğretim ve kız teknik liseleri dışında, daha fazla olduğu gözlenmektedir. Sık sık katılımda ise, ortaöğretim, kız teknik ve ticaret ve turizm liselerinde kadın öğretmenlerin, erkek teknik ve din öğretimi liselerinde erkek öğretmenlerin oranının daha büyük olduğu görülmektedir (Tablo - 4.18).

Sergi etkinliğine ara sıra katılımda, ortaöğretim ve erkek teknik liselerinde kadın öğretmenlerin, diğer okul türlerinde ise erkek öğretmenlerin oranlarının daha fazla olduğu gözlenmektedir. Bu etkinliklere, sık sık katılımda ise, kız teknik liseleri dışında erkek öğretmenlerin oranları daha büyüktür (Tablo - 4.18).

Okulların toplam öğretmen sayılarıyla, öğretmenlerin tören, gösteri ve sergi etkinliklerine ara sıra ve sık sık katılımı karşılaştırıldığında, ortaöğretim genel liseleri ve kız teknik liseleri dışında, bu tür etkinliklere katılan kadın öğretmenlerin oranlarının daha az olduğu anlaşılmaktadır. Kadın öğretmenlerin okul içi sosyal etkinliklerde, kız teknik ve ortaöğretim liseleri dışındaki okullarda yeterince yer almadığı söylenebilir (Tablo - 4.18).

Tablo - 4.19
1996-1997 Öğretim Yılı 2. Dönem Öğretmenlerin Cinsiyet ve Branş Alanlarına Göre Okul İçi Sosyal Etkinliklere Katılımlarına İlişkin Görüşleri

CİNSİYET ve BRANŞ			Sosyal Bilimler		Temel Fen		Mesleki Teknik		Güzel Sanatlar		Diğer Alanlar		TOPLAM	
			K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E
OKUL İÇİ SOSYAL ETKİNLİKLER			%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Okul İçi Sosyal Etkinlikler	Tören	1. Hiç	7,5	3,5	4,7	2,5	1,4	3,5	0,5	-	-	-	14,0	9,5
		2. Ara sıra	19,6	17,1	7,9	7,0	8,9	14,6	5,1	-	6,1	3,0	48,6	42,7
		3. Sık sık	13,1	12,1	3,3	6,0	3,7	7,5	5,1	1,0	0,9	4,5	26,6	38,2
		Boş	2,8	2,0	2,3	3,5	2,8	3,0	0,5	7,0	2,3	1,0	10,7	9,5
		Toplam	43,0	34,7	18,2	19,1	16,8	28,6	11,2	8,0	9,3	8,5	100,0	100,0
	Gösteri	2. Hiç	9,8	9,5	3,3	2,0	2,8	4,0	1,9	-	0,9	0,5	19,2	16,1
		3. Ara sıra	16,4	11,1	6,5	6,0	5,6	10,6	3,3	1,5	3,3	4,0	67	33,7
		4. Sık sık	7,0	6,0	1,4	2,5	3,3	6,5	4,7	5,0	0,9	1,5	17,3	22,1
		Boş	7,0	8,0	7,0	8,5	5,1	7,5	1,4	1,5	4,2	2,5	28,0	28,1
		Toplam	43,0	34,7	18,2	19,1	16,8	28,6	11,2	8,0	9,3	8,5	100,0	100,0
	Sergi	3. Hiç	14,5	13,1	6,1	4,5	1,4	6,0	1,9	1,0	0,5	1,0	24,0	26,6
		4. Ara sıra	9,8	9,5	4,7	3,0	7,9	11,1	2,8	0,5	4,2	3,5	29,9	27,6
		5. Sık sık	5,6	5,0	0,5	2,0	4,2	4,0	4,2	4,5	1,4	1,0	15,9	16,6
		Boş	13,1	7,0	7,0	9,5	3,3	7,5	2,3	2,0	3,3	3,0	29,4	29,6
		Toplam	43,0	34,7	18,2	19,1	16,8	28,6	11,2	8,0	9,3	8,5	100,0	100,0
Okul İçi Sos. Et. Görevlendirilme Şekli		İster, okul yön.görevlendirir.	2,8	8,5	3,7	4,0	1,4	3,0	1,4	2,0	0,5	1,5	9,8	19,6
		İster, Öğ.kur. görevlendirir.	6,5	4,0	2,8	3,0	0,5	2,5	2,8	-	0,5	0,5	13,1	101
		İstemez, okul yön. görevlendirir.	13,6	8,0	5,1	5,5	8,4	9,0	0,9	-	3,3	4,5	32,7	27,1
		İstemez, öğ. kur. görevlendirir.	7,5	3,0	2,8	1,0	0,5	1,0	0,9	-	-	-	11,7	5,0
		Branşı gereği görevlendirilir.	10,3	9,5	2,3	2,5	5,1	10,6	4,7	4,5	3,7	1,0	26,2	28,1
		Boş	2,3	1,5	1,4	3,0	0,9	2,5	0,5	1,5	1,4	1,0	6,5	10,1
		Toplam	43,0	34,7	18,2	19,1	16,8	28,6	11,2	8,0	9,3	8,5	100,0	100,0

Öğretmenlerin branş alanlarına göre okul içi etkinliklerine katılımı Tablo - 4.19 incelendiğinde; Sosyal Bilimler alanındaki kadın öğretmenlerin, tören , gösteri, sergi etkinliklerine katılımının, erkek öğretmenlere göre, oranlarının daha büyük olduğu gözlenmektedir. Temel Fen Bilimleri alanında ise, ara sıra seçeneğinde kadın öğretmenlerin oranları, sık sık seçeneğinde ise erkek öğretmenlerin oranları daha büyüktür. Mesleki teknik bilimler alanında ise, sergiye sık sık katılım seçeneğinde kadınların, diğer ara sıra ve sık sık seçeneklerinde ise erkeklerin oranı daha büyüktür. Güzel sanatlar ve spor alanında erkek ve kadın öğretmenlerin sık sık okul içi sosyal etkinliklere katıldıkları anlaşılmaktadır. Diğer Alanlar olarak belirlenen alanlarda bu tür katılım yönünden gözlenen cinsiyet farklılıkları Tablo - 4.19'da incelenebilir. Genel olarak Sosyal Bilimler alanındaki kadın öğretmenler, sosyal etkinliklere daha etkin, Güzel sanatlar ve Spor alanında kadın ve erkek öğretmenler denk olarak, diğer alanlarda ise erkek öğretmenlerin daha etkin katılımı söz konusudur.

Öğretmenlerin okul içi sosyal etkinliklere katılım ve görevlendirmeye ilişkin görüşleri birlikte çalıştıkları yöneticinin cinsiyetine göre analiz edilmiştir. Cinsiyete ilişkin farklılıklar Tablo - 4.20 görülmektedir.

Okul yöneticisi kadın (Müdire) olan eğitim örgütlerinde sosyal etkinliklere hiç katılmayan kadın ve erkek öğretmenlerin oranı, en fazla % 1.0' lik farklılıkla, birbirine yakındır. Kadın öğretmenlerin oranları ara sıra ve sık sık seçeneğinde yoğunlaşmaktadır. Erkek öğretmenlerin oranları ise sık sık seçeneğinde yoğunlaşmıştır. Erkek öğretmenlerin toplam sayıları dikkate alındığında, okul yöneticisi kadın olan okullarda kadınlar kadar erkeklerin okul içi sosyal etkinliklere katıldıkları söylenebilir.

Tablo - 4.20
1996-1997 Öğretim Yılı 2. Dönem Yönetici Cinsiyetine Göre
Öğretmenlerin Okul İçi Sosyal Etkinliklere Katılımlarına İlişkin Görüşleri

YÖNETİCİ CİNSİYETİ / OKUL İÇİ SOSYAL ETKİNLİKLER			KADIN		ERKEK		TOPLAM	
			K	E	K	E	K	E
			%	%	%	%	%	%
Okul İçi Sosyal Etkinliklere Katılım	Tören	1. Hiç	0,5	1,5	13,6	8,0	14,0	9,5
		2. Ara sıra	17,8	3,5	30,8	39,2	48,5	42,7
		3. Sık sık	9,8	6,5	16,8	31,7	26,6	38,2
		Boş	6,1	2,0	4,7	7,5	10,7	9,5
		Toplam	34,1	13,6	65,9	86,4	100,0	100,0
	Gösteri	2. Hiç	3,3	2,5	15,9	13,6	19,2	16,1
		3. Ara sıra	13,1	3,0	22,4	30,7	35,5	33,7
		4. Sık sık	7,5	4,5	9,8	17,6	17,3	22,1
		Boş	10,3	3,5	17,8	24,6	28,0	28,1
		Toplam	34,1	13,6	65,9	86,4	100,0	100,0
	Sergi	3. Hiç	3,3	3,0	21,5	23,1	24,8	26,1
		4. Ara sıra	10,3	2,5	19,4	25,1	29,9	27,6
		5. Sık sık	8,9	4,5	7,0	12,1	15,9	16,6
		Boş	11,7	3,5	17,8	26,1	29,4	29,6
		Toplam	34,1	13,6	65,9	86,4	100,0	100,0
Okul İçi Sosyal Etkinliklerde Görevlendirilme Şekli		1.İster, okul yön. görevlendirir.	3,7	3,0	6,1	16,6	9,8	19,6
		2.İster, Öğ.kur. görevlendirir.	4,7	3,0	8,4	7,0	13,1	10,1
		3.İstemez, okul yön. görevlendirir.	7,9	2,0	24,8	25,1	32,7	27,1
		4.İstemez, öğ. kur. görevlendirir.	2,3	1,5	9,3	3,5	11,7	5,0
		5.Branşı gereği görevlendirilir.	12,6	2,5	13,6	25,6	26,2	28,1
		6.Boş	2,8	1,5	3,7	8,5	6,5	10,1
		Toplam	34,1	13,6	65,9	86,4	100,0	100,0

Okul yöneticisi erkek (Müdür) olan eğitim örgütlerinde ise, sosyal etkinliklere hiç katılmayan kadın öğretmen oranlarının daha büyük olduğu görülmektedir. Kadın ve erkek öğretmenlerin oranları, ara sıra ve sık sık seçeneğinde yoğunlaşmaktadır. Toplam öğretmen sayıları dikkate alınarak değerlendirildiğinde, erkek öğretmenlerin, okul içi sosyal etkinliklere katılım oranlarının kadınlara göre daha büyük olduğu anlaşılmaktadır. Okul yöneticisi erkek olan eğitim örgütlerinde okul içi sosyal etkinliklere kadın öğretmenlerin katılımının erkeklerden daha az olduğu söylenebilir. Buna göre, kadın öğretmenlerin okul içi sosyal etkinliklere katılımında, kendilerinin isteği veya uğraşıları kadar, yönetici cinsiyetinin etkili olabileceği, söylenebilir.

Öğretmenlerin Okul İçi Sosyal Etkinliklerde Görevlendirilme Şekli

Öğretmenlerin okul içi sosyal etkinliklerde görevlendirilme şekli cinsiyetlerine göre Tablo - 4.17 incelendiğinde; Öğretmenlerin % 14. 5' i (kadınların % 9.8' i, erkeklerin % 19.6' sı) ***1. İster, okul yöneticisi görevlendirir***; % 11. 6' sı (kadınların % 13.1' i, erkeklerin % 10.1' i) ***2. İster, öğretmenler kurulu görevlendirir***; % 30.0'u (kadınların % 32.7' si, erkeklerin % 27.1' i) ***3. İstemez, okul yöneticisi görevlendirir***; % 8.5' i (kadınların % 11.7' si, erkeklerin % 5.0' i) ***4.. İstemez, öğretmenler kurulu görevlendirir***; % 27.1' i (kadınların % 28.1' i, erkeklerin % 26.2' si) ***5.Branşı gereği görev verilir*** seçeneklerini işaretledikleri görülmektedir.

Kadın ve erkek öğretmenlerin ***3. İstemez, okul yöneticisi görevlendirir*** ve ***5.Branşı gereği görev verilir*** seçeneklerinde yoğunlaştığı gözlenmektedir. Görev isteyip okul yöneticisi tarafından görevlendirilen kadın öğretmenlerin oranı, erkeklerinkinin yarısından azdır. Görev isteyerek ve istemeden öğretmenler kurulu tarafından görevlendirilen kadın öğretmenlerin oranı, erkeklerinkinden büyüktür. Kadın öğretmenlerin çoğunun görevlendirilmesi istek dışıyken erkek öğretmenlerin görevlendirilmesinin kısmen isteğe bağlı olduğu söylenebilir. Yönetici cinsiyetine göre incelendiğinde oranların benzerliği yansıttığı anlaşılmaktadır (Tablo - 4.20).

Okul içi sosyal etkinliklere katılım isteği kuşkusuz zaman ayırabilmeyle de ilgilidir. Kadın öğretmenlerin isteksiz olmalarında eve ve aileye ilişkin görev ve sorumlulukların ağır olmasının etkisi olduğu söylenebilir. Ayrıca, kadın öğretmenlerin cinsiyet rolleriyle ilgili sorumluluklarının da okul içi sosyal görevlere etkin katılımını engelleyici bir faktör niteliği taşıdığı anlaşılmaktadır.

İşe Devam Sürecinde Cinsiyete Dayalı Ayırımcılık

Çeşitli işyerlerinde çalışan kadınların, erkeklerden daha çok izin ve sağlık raporu aldıklarına ilişkin yerleşik bir kanı vardır. Bu durum, ailede eşit olmayan sorumluluk paylaşımı; kadınların eve yönelik sorumluluklarının fazla olmasıyla ilişkilendirilmekte, kadınların işe devamında önyargılı davranılmasına neden olmaktadır (Özdamar ve diğerleri, 1996: 19).

Bu nedenle, araştırma on birinci alt problemi olarak belirlenen -***Kadın ve erkek öğretmenlerin çalıştıkları okul türü ve medeni durumlarına göre işe devamları farklılık göstermekte midir? Devamsızlık nedenleri arasında cinsiyete göre farklılık var mıdır?***- biçimindeki sorulara yönelik olarak öğretmenlerin devam durumunun incelenmesi için; bu süreçte öğretmenlerin ayırımcı eylem ve işlemle karşılaşıp karşılaşmadıkları, sağlık raporu, mazeret izni kullanma ve mesleğe ara verme sürelerine ve nedenlerine ilişkin olarak ankette yedi soruya yer verilmiştir (Ek- A, Anket soru no: 24.3, 35, 36, 37, 38, 39, 40,). Araştırma kapsamındaki öğretmenlerin bu sorulara vermiş oldukları yanıtlar, cinsiyet, okul türü, medeni durum değişkenlerine göre analiz edilmiştir. Her soru için değişkenlere göre çapraz tablolar hazırlanmıştır.

Cinsiyete Dayalı Ayrımcılığın Algılanması

Öğretmenlere, işe devam durumlarında, sadece cinsiyetlerinden dolayı ayrımcı eylem ve işlemlerle karşılaşıp karşılaşmadıkları (Ek - Anket soru no: 24.) sorulmuştur. Bu soruya verilen yanıtlar değişkenlere göre analiz edilmiştir.

Tablo - 4.21
Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre İşe Devam Durumlarına İlişkin Görüşleri

İŞE DEVAM \ CİNSİYET			Kadın		Erkek		TOPLAM	
			f	%	f	%	f	%
İşe devamda CDA		1.Karşılaşanlar	10	2,4	10	2,4	20	4,8
		2.Karşılaşmayanlar	150	36,3	142	34,4	292	70,7
		Boş	54	13,1	47	11,4	101	24,5
		Toplam	214	51,8	199	48,2	413	100,0
Sağlık raporu	Süresi	1. Rapor kullanmayan	103	24,9	139	33,7	242	58,6
		2.10 gün ve -	73	17,7	45	10,9	118	28,6
		3. 11-20 gün rası	19	4,6	5	1,2	24	5,8
		4. 21-45 gün rası	10	2,4	4	1,0	14	3,4
		5. 46 gün ve +	6	1,5	-	-	6	1,5
		Boş	3	0,7	6	1,5	9	2,2
		Toplam	214	51,8	199	48,2	413	100,0
Mazeret izni	Süresi	1. İzin kullanmayan	122	29,5	113	27,4	235	56,9
		2. 3 gün ve daha az	68	16,5	60	14,5	128	31,0
		3. 4 - 7 gün arasında	16	3,9	19	4,6	35	8,5
		4. 8-10 gün arasında	7	1,7	1	0,2	8	1,9
		Boş	1	0,2	6	1,5	7	1,7
		Toplam	214	51,8	199	48,2	413	100,0
Ara verme	Süresi	1. Ara vermeyen	164	39,7	124	30,0	288	69,7
		2. 1 yıl ve daha az	35	8,5	52	12,6	87	21,1
		3. 1-2 yıl arasında	9	2,2	15	3,6	24	5,8
		4. 2 yıldan daha fazla	6	1,5	8	1,9	14	3,4
		Toplam	214	51,8	199	48,2	413	100,0

Öğretmenlerin Cinsiyetine göre Tablo - 4.21 incelendiğinde; öğretmenlerin % 2.4 kadın ve % 2.4 erkek olmak üzere % 4.8' i cinsiyetlerinden dolayı ayırımcı eylem ve işlemlerle karşılaştıklarını, % 36.3 kadın ve % 34.4 erkek olmak üzere % 70.7' si böyle bir ayrımla karşılaşmadıklarını belirtmişlerdir. % 13.1 kadın ve % 11.4 erkek olmak üzere öğretmenlerin % 24.5' inin de bu soruyu yanıtlamadığı anlaşılmıştır. Karşılaşmadığını belirten kadın ve erkek öğretmen oranı denk gözükmektedir. Öğretmenlerin işlerine devam durumunda veya sürecinde cinsiyete dayalı ayırımcılığın % 4.8 oranında algılandığı gözlenmiştir.

Okul türüne göre incelendiğinde, ortaöğretim genel liselerinde kadınların % 3.7' si ve erkeklerin % 2.0' si , erkek teknik liselerinde kadınların % 0.5' i ve erkeklerin % 2.0' si, kız teknik liselerinde kadınların % 0.5' i, ticaret ve turizm liselerinde erkeklerin % 1.0' i, cinsiyete dayalı ayırımcı eylem ve işlemlerle karşılaştığını belirtmişlerdir. Cinsiyete dayalı ayırımcılığın varlığı kadın öğretmenlerin % 4.7' si, erkek öğretmenlerin % 5.0' i tarafından algılanmıştır. Din öğretimi liselerinde, cinsiyete dayalı ayırımcı eylem ve işlemlerle karşılaştığını belirten öğretmen bulunmamaktadır (Tablo - 4.22).

Tablo - 4.22
Öğretmenlerin Cinsiyet ve Okul Türüne Göre İşe Devam Durumlarına İlişkin Görüşleri

İŞE DEVAM		CİNSİYET ve OKUL TÜRÜ	Ortaöğretim Genel Liseleri		Erkek Teknik Liseleri		Kız Teknik Liseleri		Ticaret ve Turizm Liseleri		Din öğretimi Liseleri		TOPLAM	
			K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E
			%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
İşe Devamda CDA		1.Karşılaşanlar	3,7	2,0	0,5	2,0	0,5	-	-	1,0	-	-	4,7	5,0
		2.Karşılaşmayanlar	30,4	26,1	15,0	21,1	15,0	1,5	13,1	11,6	4,7	11,1	70,1	71,4
		Boş	7,9	7,0	3,7	9,5	6,5	-	4,7	4,0	2,3	3,0	25,2	23,6
		Toplam	42,1	35,2	11,2	32,7	22,0	1,5	17,8	16,6	7,0	14,1	100,0	100,0
Sağlık Raporu	Süresi	1. Rapor kullanmayan	20,1	26,1	5,1	22,6	12,1	1,5	9,8	12,1	0,9	7,5	48,1	69,8
		2.10 gün ve daha az	13,6	0,7	3,7	8,0	5,1	-	6,1	3,0	5,6	4,5	34,1	22,6
		3. 11-20 gün arası	3,7	0,5	0,9	1,0	2,8	-	0,9	-	0,5	1,0	8,0	2,5
		4. 21- 45 gün arası	2,8	-	0,9	0,5	0,5	-	0,5	0,5	-	1,0	4,7	2,0
		5. 46 gün ve daha fazla	0,9	-	0,5	-	0,9	-	0,5	-	-	-	2,8	-
		Boş	0,9	1,5	-	0,5	0,5	-	-	-	-	-	1,4	3,0
		Toplam	42,1	35,2	11,2	32,7	22,0	1,5	17,8	16,6	7,0	14,1	100,0	100,0
Mazeret izni	Süresi	1. İzin kullanmayan	24,8	19,1	5,6	17,6	15,9	0,5	7,5	14,6	3,3	5,0	57,0	56,8
		2. 3 gün ve daha az	13,1	9,5	3,7	12,1	3,7	1,0	9,3	2,0	1,9	5,5	31,8	30,2
		3. 4 - 7 gün arasında	2,8	4,0	0,9	2,5	0,9	-	0,9	-	1,9	3,0	7,5	9,5
		4. 8-10 gün arasında	1,4	0,5	0,9	-	0,9	-	-	-	-	-	3,3	0,5
		Boş	-	2,0	-	0,5	0,5	-	-	-	-	0,5	0,5	3,0
		Toplam	42,1	35,2	11,2	32,7	22,0	1,5	17,8	16,6	7,0	14,1	100,0	100,0
Ara verme	Süresi	1. Ara vermeyen	36,4	22,1	8,9	21,1	13,1	0,5	12,1	9,6	6,1	9,0	76,6	62,4
		2. 1 yıl ve daha az	4,7	9,0	1,9	7,5	6,5	1,0	2,3	5,5	0,9	3,0	16,4	26,1
		3. 1- 2 yıl arasında	0,9	1,0	-	4,0	1,9	-	1,4	1,0	-	1,5	4,2	7,5
		4. 2 yıldan daha fazla	-	3,0	0,5	-	0,5	-	1,9	0,5	-	0,5	2,8	4,0
		Toplam	42,1	35,2	11,2	32,7	22,0	1,5	17,8	16,6	7,0	14,1	100,0	100,0

Medeni durumlarına göre incelendiğinde, bekar kadın öğretmenlerin % 2.8' i erkeklerin % 1.5' i; evli kadın öğretmenlerin % 1.9' u, erkeklerin % 3.5' i cinsiyete dayalı ayırımcı eylem ve işlemlerle karşılaştığını belirtmişlerdir. Dul, boşanmış ve evli olup da fiilen ayrı yaşayan öğretmenlerden ise, bu tür bir ayırımcılıkla karşılaştığını belirten olmadığı görülmektedir (Tablo - 4.23).

Tablo - 4.23
Öğretmenlerin Cinsiyet ve Medeni Durumlarına Göre İşe Devam Durumlarına İlişkin Görüşleri

İŞE DEVAM		CİNSİYET ve MEDENİ DURUM	Bekar		Evli		Ayrı*		TOPLAM	
			K	E	K	E	K	E	K	E
			%	%	%	%	%	%	%	%
İşe Devamda CDA		1.Karşılaşanlar	2,8	1,5	1,9	3,5	-	-	4,7	5,0
		2.Karşılaşmayanlar	15,4	6,5	51,4	62,3	3,5	2,5	70,1	23,6
		Boş	4,2	1,0	19,2	22,1	2,0	0,5	25,2	71,4
		Toplam	22,4	9,0	72,4	87,9	5,1	3,0	100,0	100,0
Sağlık raporu	Süresi	1. Rapor kullanmayan	9,3	6,5	35,5	61,3	3,6	2,0	48,1	69,8
		2. 10 ve -	8,9	2,0	23,8	39	1,5	1,0	34,1	22,6
		3. 11-20 gün arası	1,4	-	7,5	2,5	-	-	8,9	2,5
		4. 21-45 gün arası	0,9	-	3,3	2,0	0,5	-	4,7	2,0
		5. 46 gün ve +	0,9	-	1,9	-	-	-	2,8	-
		Boş	0,9	0,5	0,5	2,5	-	-	1,4	3,0
		Toplam	22,4	9,0	72,4	87,9	5,1	3,0	100,0	100,0
Mazeret izni	Süresi	1. İzin kullanmayan	12,1	4,0	40,7	50,8	4,1	1,0	57,0	56,8
		2. 3 gün ve daha az	6,1	4,0	25,2	25,1	0,5	0,5	31,8	30,2
		3. 4 - 7 gün arasında	3,3	0,5	4,2	9,0	-	-	7,5	9,5
		4. 8-10 gün arasında	0,9	-	1,9	0,5	0,5	-	3,3	0,5
		Boş	-	0,5	0,5	2,5	-	-	0,5	3,0
		Toplam	22,4	9,0	72,4	87,9	5,1	3,0	100,0	100,0
Ara verme	Süresi	1. Hiç ara vermeyen	20,6	4,5	52,8	55,3	3,3	2,5	76,6	62,4
		2. 1 yıl ve daha az	0,9	2,0	14,5	23,6	0,9	0,5	16,4	26,1
		3. 1-2 yıl arasında	0,9	2,5	2,5	5,0	0,9	-	4,2	7,5
		4. 2 yıl ve daha fazla	-	-	2,8	4,0	-	-	2,8	4,0
		Toplam	22,4	9,0	72,4	87,9	5,1	3,0	100,0	100,0

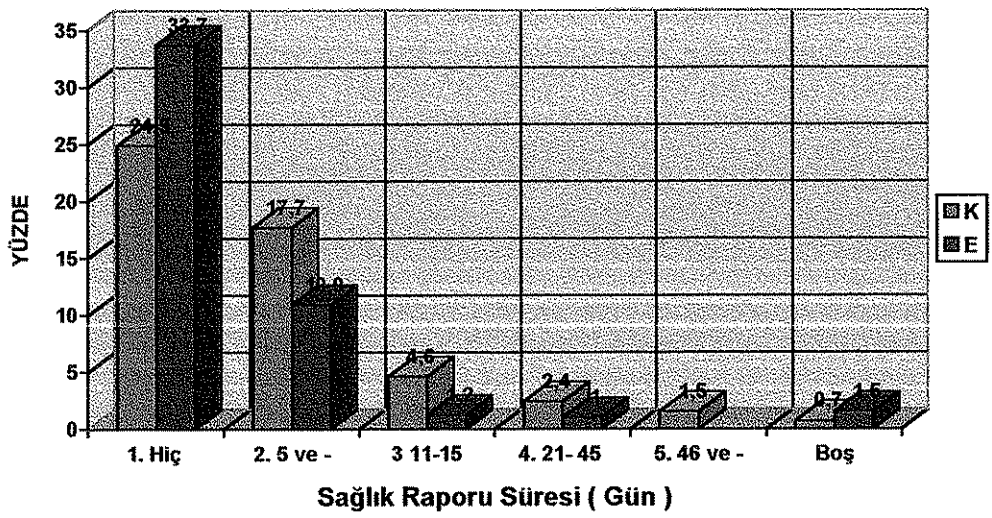
***Ayrı:** Dul, boşanmış, resmen ayrı olmayıp fiilen ayrı yaşayanlar için kullanılmıştır.

Araştırma kapsamındaki öğretmenlerin % 4.8' i işe devam durumunda, cinsiyete dayalı ayırımcılığın varolduğunu belirtmişlerdir. Bu oran ortaöğretim genel liselerinde, diğer okul türlerine göre, daha büyüktür. Bu okullarda çalışan kadın öğretmenler en büyük grubu oluşturmaktadır. Öğretmenlerin medeni durumlarına göre ise, en fazla bekar kadın ve evli erkek öğretmenler bu görüşü desteklemektedir.

Öğretmenlerin Sağlık Raporu Kullanma Durumu

Öğretmenlere 1996 - 1997 öğretim yılında sağlık raporu kullanma süresi ve nedenleri sorulmuştur (Ek -A, Anket soru no: 36, 37). Öğretmenlerin 37. soru için birden fazla seçenek işaretleyebilecekleri belirtilmiştir. Bu soruya verilen yanıtlar, birden fazla seçenek işaretleyenler de dikkate alınarak, değişkenine göre, analiz edilmiştir.

Grafik- 4.21.1
1996- 1997 Öğretim Yılı Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Sağlık Raporu Kullanma Süresine İlişkin Görüşleri



Öğretmenlerin, 1996 - 1997 öğretim yılında sağlık raporu kullanma süresi, **cinsiyete göre** Tablo - 4.21 ve Grafik - 4.21.1 incelendiğinde, kadın öğretmenlerin % 24.9' u erkeklerin % 33.7' si olmak üzere, öğretmenlerin % 58.6' sı hiç sağlık raporu kullanmadığını belirtmiştir. Kadın öğretmenlerin % 17.7' si, erkeklerin % 10.9' u olmak üzere toplam % 28.6' sı ***2. 10 gün ve daha az*** seçeneğini, kadınların % 4.6' s, erkeklerin % 1.2' i olmak üzere % 5.8' i ***3. 11-20 gün arasında*** seçeneğini, kadınların % 2.4' ü, erkeklerin % 1.0' i olmak üzere % 3.4' ü ***4. 21- 45 gün arasında*** seçeneğini ve kadınların % 1.5' inin ***5. 46 gün ve daha fazla*** seçeneğini işaretledikleri gözlenmektedir. Grafik - 4.21' de görüldüğü gibi, erkek ve kadın öğretmenlerin oranları 10 gün ve daha az sağlık raporu süresinde yoğunlaşmaktadır. Kadın öğretmenlerin oranı, hiç rapor kullanmayan grupta erkeklerinkinden küçük iken, tüm sağlık raporu kullanma sürelerinde erkeklerinkinden daha büyük olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin 1996 - 1997 öğretim yılında sağlık raporu kullanma süresi, **okul türlerine** göre Tablo - 4.22 incelendiğinde, hiç sağlık raporu kullanmayan kadın öğretmenlerin oranının, kız teknik liseleri dışında, erkeklerinkinden daha küçük olduğu görülmektedir. Tüm sağlık raporu kullanma sürelerinde, kadın öğretmenlerin oranı, erkek teknik liseleri dışındaki diğer okul türlerinde, erkeklerinkinden daha büyüktür.

Öğretmenlerin 1996 - 1997 öğretim yılında sağlık raporu kullanma süresi, **medeni durumlarına** göre Tablo - 4.23 incelendiğinde, sağlık raporu kullanmayan bekar ve ayrı yaşayan kadınların oranının erkeklerinkinden, evli erkeklerin oranının ise kadınlarınkinden daha büyük olduğu gözlenmektedir. Sağlık raporu kullananlarda ise, medeni durum ayırımlarında ve sağlık raporu süresi gruplarında kadınların oranı

erkeklerinkinden daha büyüktür. En çok sağlık raporu kullanan grup evli kadın öğretmenlerdir.

Öğretmenlerin Sağlık Raporu Kullanma Nedenleri

Araştırma kapsamındaki kadın ve erkek öğretmenlerin rapor alma nedenleri, oran büyüklüğüne göre Tablo - 4.24' de görülebileceği gibi sıraya konulmuştur. Öğretmenlerin rapor alma nedenini birinci sırada mevsim hastalıkları oluşturmaktadır. Aynı nedenle rapor alan kadın öğretmenlerin % 53.2' si, erkeklerin % 70.4'ü sağlık raporu kullanmıştır. Kadınların oranı daha büyük olmak üzere, her iki cins için ikinci sırada kronik hastalıklar, üçüncü sırada stres ve depresyon hastalıkları nedeniyle öğretmenlerin sağlık raporu kullandıkları anlaşılmaktadır.

Tablo - 4.24
Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Sağlık Raporu Kullanma Nedenleri

Kadın öğretmenler	f	%	Erkek Öğretmenler	f	%
1. Mevsim hastalıkları	66	53.2	1. Mevsim hastalıkları	43	70.4
2. Kronik hastalıklar	17	13.7	2. Kronik hastalıklar	6	9.8
3. Stres ve depresyon	15	12.0	3. Stres ve depresyon	5	8.1
4. Loğusalık ve gebelik	12	9.6	4. Operasyon	4	6.5
5. Operasyon	9	7.2	5. Bulaşıcı Hastalıklar	3	4.9
6. Bulaşıcı Hastalıklar	5	4.0			
TOPLAM	124	100.0		61	100.0

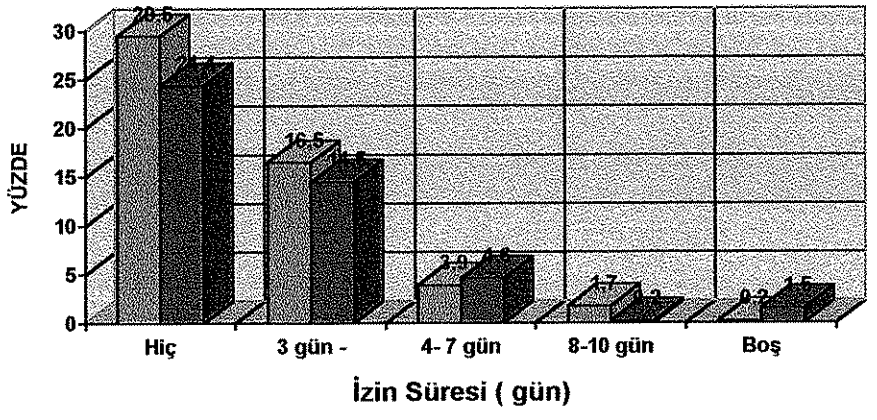
Kadın öğretmenlerin, cinsiyet rolleri ile bağdaşan sağlık sorunları ise loğusalık ve gebeliktir. Bu nedenle kadın öğretmenlerin % 9.6' sı sağlık raporu kullanmıştır. Kadın öğretmenlerin sağlık raporu kullanma nedenleri arasında yer alan stres ve depresyon, operasyon gibi nedenler ve evli kadın öğretmenlerin daha çok sağlık raporu kullandığı

dikkate alınırsa, bunun cinsiyet rolleriyle ilişkili olduğu söylenebilir. Kadın öğretmenlerin, erkeklere göre, sağlık sorunlarının daha fazla olduğu ve sağlık nedenlerinin % 9.6' sının da doğrudan cinsiyet rolleriyle ilişkili olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin Mazeret İzni Kullanma Durumu

Öğretmenlere 1996 - 1997 öğretim yılında mazeret izni kullanma süresi ve nedenleri sorulmuştur (Ek - Anket soru no: 38, 39). Öğretmenlerin 39. soru için birden fazla seçenek işaretleyebilecekleri de belirtilmiştir. Bu soruya verilen yanıtlar, birden fazla seçenek işaretleyenler de dikkate alınmıştır.

Grafik - 4.21.2
1996- 1997 Öğretim Yılı Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Mazeret İzni Kullanma Süresine İlişkin Görüşleri



Öğretmenlerin 1996 - 1997 öğretim yılında mazeret izni kullanma süresi, **cinsiyete göre** Tablo - 4.21 ve Grafik - 4.21.2 incelendiğinde, kadın öğretmenlerin % 29.9' u erkeklerin % 27.4' ü olmak üzere, öğretmenlerin % 56.9' unun hiç mazeret izni kullanmadığını belirtmiştir. Kadın öğretmenlerin % 16.5' i, erkeklerin % 14.5'i olmak üzere % 31.0' i ***1. 3 gün ve daha az*** seçeneğini, kadınların % 3.9' u, erkeklerin

% 4.6' sı olmak üzere % 8.5' i ***2. 4-7 gün arasında*** seçeneğini, kadınların % 1.7' si, erkeklerin % 0.2' si olmak üzere % 1.9' u ***3.8-10 gün arasında*** seçeneğini işaretledikleri görülmektedir. Erkek ve kadın öğretmenlerin oranları 3 gün ve daha az mazeret izni kullanma süresinde yoğunlaşmaktadır.

Öğretmenlerin 1996 - 1997 öğretim yılında mazeret izni kullanma süresi, **okul türlerine** göre Tablo - 4.22 incelendiğinde; tüm mazeret izni sürelerinde kadın öğretmenlerin oranının, erkek teknik ve din öğretimi liseleri dışındaki diğer okul türlerinde, erkeklerinkinden daha büyüktür.

Öğretmenlerin 1996 - 1997 öğretim yılında mazeret izni kullanma süresi, **medeni durumlarına** göre Tablo -4.23 incelendiğinde, evli kadın ve erkek öğretmenlerin daha fazla mazeret izni kullandığı, 3 gün ve daha az süre mazeret izni kullananlarda evli kadın öğretmenlerin, 2- 7 gün arasında mazeret izni kullananlarda evli erkek öğretmenlerin oranı daha büyüktür. Bekar kadın öğretmenlerin, erkeklere göre daha fazla mazeret izni kullandığı gözlenmektedir.

Kadın öğretmenlerin oranının, hiç mazeret izni kullanmayan grupta ve tüm mazeret izni kullanma sürelerinde, ***2. 4-7 gün arasında*** seçeneği dışında, erkeklerinkinden büyük olduğu gözlenmektedir. Kadın öğretmenlerin, mazeretlerinden dolayı, erkeklere göre daha çok izin kullandıkları anlaşılmaktadır. Erkek ve kadın öğretmenlerin mazeret izni kullanma süreleri 3 gün ve daha az seçeneğinde yoğunlaşmaktadır. Tüm mazeret izni sürelerinde kadın öğretmenlerin oranının, erkek teknik ve din öğretimi liseleri dışında, diğer okul türlerinde, erkeklerinkinden daha büyüktür. Evli kadın ve erkek öğretmenlerin daha fazla mazeret izni kullandığı, 3 gün

ve daha az süre mazeret izni kullananlarda evli kadın öğretmenlerin, 2- 7 gün arasında mazeret izni kullananlarda evli erkek öğretmenlerin oranı daha büyüktür. Bekar kadın öğretmenlerin, bekar erkeklere göre, daha fazla mazeret izni kullandığı gözlenmektedir.

Öğretmenlerin Mazeret İzni Kullanma Nedenleri

Araştırma kapsamındaki kadın ve erkek öğretmenlerin mazeret izni kullanma nedenleri oran büyüklüğüne göre, Tablo - 4.25' de görülebileceği gibi, sıraya konulmuştur. Erkek ve kadın öğretmenlerin mazeret izni alma nedenleri benzerlik göstermektedir.

Tablo - 4.25
Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Mazeret İzni Kullanma Nedenleri

Kadın öğretmenler	f	%	Erkek Öğretmenler	f	%
1. Aile yükümlülüğü	56	60.2	1. Aile yükümlülüğü	59	68.6
2. Diğer	31	33.3	2. Diğer	20	23.2
3. Mesleki sorunlar	6	6.4	3. Mesleki sorunlar	7	8.1
TOPLAM	93	100.0		86	100.0

Birinci sırada aile yükümlülüğü, ikinci sırada diğer sorunlar, üçüncü sırada ise mesleki sorunlar gelmektedir. ***Diğer*** sorunların ise, yakınlarının düğünü, nişanı, kaza, hasta ve büyük ziyareti gibi nedenler olduğu belirtilmiştir.

Okul Yöneticilerinin İzin ve Rapor Kullanımına İlişkin Görüşleri

Okul Yöneticileri Görüşme Formunda, okul yöneticilerine, 3. soru olarak ***Görev ve sorumlulukların gereği gibi yerine getirilmesi , kurum içi ilişkilerde genel olarak cinsiyet söz konusu olunca gözlemlerinize göre değerlendirmenizi belirtir misiniz?*** şeklinde yöneltilen soruya verilen yanıtlar ayrıca değerlendirilmiştir.

1 nolu Görüşme Formunda, ***Bayan öğretmenlerde izin ve rapor kullanma daha fazla oluyor. Dolayısıyla görevin yerine getirilmesinde aksama olmaktadır.*** 9 nolu Görüşme Formunda: ..... ***Ayrıca bayan öğretmenlerimizin birçoğu evli ve çocukları olması nedeniyle, ev ve çocuk sorumluluklarını üzerlerinde bulundurmaları okula az zaman ayırmalarına neden olmaktadır.*** 10 nolu Görüşme Formunda: ***Bayan öğretmenler erkeklere göre daha fazla rapor ve izin alma meylindeler, özellikle genç bayanlar doğumlarla ilgili izinlerinde, kurumun işleri oldukça aksamaktadır.*** görüşleri yer almaktadır.

Araştırma sonuçları kısmen okul müdürlerini doğrulamakla birlikte, görevdeki aksamalarda, cinsiyet farkı gözetilmeksizin gerekli önlemleri almak gibi, kendilerinin de temel sorumluluklarının bulunduğu ortadadır.

Öğretmenlerin Çalışmaya Ara Verme Durumu

Öğretmenlere, meslekte çalıştıkları süre içinde ücretsiz izinli / izinsiz çalışmalarına ara verip vermedikleri ve nedenleri (Ek -A, Anket soru no: 40, 41) sorulmuştur. Öğretmenlerin 41' inci soru için birden fazla seçenek

işaretleyebilecekleri de belirtilmiştir. Bu soruya verilen yanıtlar, birden fazla seçenek işaretleyenler de dikkate alınarak, cinsiyet değişkenine göre, analiz edilmiştir.

Öğretmenlerin meslekte çalıştıkları süre içinde, ücretsiz izinli / izinsiz çalışmalarına ara verip vermedikleri Tablo - 4.21 incelendiğinde, kadın öğretmenlerin % 39.7' si, erkeklerin % 30.0' u olmak üzere, öğretmenlerin % 59.7' si çalışmalarına hiç ara vermediklerini belirtmiştir. Kadın öğretmenlerin % 8.5' i, erkeklerin % 12.6' sı olmak üzere % 21.1' i ***2. 1 yıl ve daha az*** seçeneğini, kadınların % 2.2' si, erkeklerin % 3.6' sı olmak üzere % 5.8' i ***3. 1- 2 yıl arasında*** seçeneğini, kadınların % 1.5' i, erkeklerin % 0.2' si olmak üzere % 1.9' u ***4. 2 yıl ve daha fazla*** seçeneğini işaretlemişlerdir. Erkek ve kadın öğretmenlerin oranları 1 yıl ve daha seçeneğinde yoğunlaşmaktadır. Çalışmaya ara veren erkek öğretmenlerin oranının, kadınlarınkinden büyük olduğu gözlenmiştir.

Öğretmenlerin ücretsiz izinli / izinsiz çalışmaya ara verme süreleri, **okul türlerine** göre Tablo - 4.22 incelendiğinde; Çalışmaya ara veren erkek öğretmenlerin oranının, kız teknik liseleri ve ticaret ve turizm liseleri 1yıldan fazla olan ara verme süreleri dışında, diğer okul türlerinde, kadınlarınkinden daha büyük olduğu gözlenmiştir.

Öğretmenler ücretsiz izinli / izinsiz çalışmaya ara verme süreleri **medeni durumlarına** göre Tablo - 4.23 incelendiğinde; tüm ara verme sürelerinde, bekar ve evli erkek öğretmenlerin oranlarının kadınlarınkinden büyük olduğu anlaşılmaktadır.

Öğretmenlerin Çalışmaya Ara Verme Nedenleri

Araştırma kapsamındaki kadın ve erkek öğretmenlerin çalıştıkları süre içinde ücretsiz izinli / izinsiz çalışmalarına ara verme nedenleri Tablo - 4.26' da görülmektedir. Çalışmaya ara veren kadın öğretmenlerin nedenlerini, oran büyüklüğüne göre, % 64.2 oranla çocuk bakımı, % 11.9 oranla eğitim ve % 9.5 oranla evlenme olduğu; erkek öğretmenlerin ise % 73.9 oranla askerlik , % 11.5 oranla eğitim ve % 5.7 oranla yasal zorunluluk olarak belirtmişlerdir. Diğer nedenler tablodan izlenebilir. Çalışmaya ara veren öğretmenlerin ara verme nedenleri cinsiyet rollerine göre farklılık göstermektedir.

Tablo - 4.26
Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre İzinli / İzinsiz Çalışmaya Ara Verme Nedenleri

	Kadın		Erkek	
	f	%	f	%
1. Eğitim	5	11.9	8	11.5
2. Evlenme	4	9.5	2	2.8
3. İşten hoşnut olmama	2	4.7	2	2.8
4. Çocuk bakımı	27	64.2	1	1.4
5. Askerlik (Erkekler için)	-	-	51	73.9
6. Eşin başka bir yere atanması	1	2.3	-	-
7. Eşin isteği üzerine istifa etmek	1	2.3	1	1.4
8. Yasal zorunluluk	1	2.3	4	5.7
9. Diğer	1	2.3	1	1.4
TOPLAM	42	100.0	69	100.0

İşe devam sürecinde devamsızlık durumları ve nedenleri, genel olarak değerlendirildiğinde, cinsiyete dayalı ayırımcılığın % 4.8 oranında öğretmen tarafından algılandığı, bu oran ortaöğretim genel liselerinde, diğer okul türlerine göre, daha fazla kadın öğretmen tarafından algılanmıştır. Öğretmenlerin medeni durumlarına göre ise, en fazla bekar kadın ve evli erkek öğretmenler bu görüşü desteklemektedir. Kadın

öğretmenlerin oranı, tüm sağlık raporu kullanma sürelerinde erkeklerinkinden daha büyük olduğu görülmektedir. Erkek ve kadın öğretmenlerin oranları 10 gün ve daha az sağlık raporu kullanma süresinde yoğunlaşmaktadır. Okul türlerine göre, sağlık raporu kullanan kadın öğretmenlerin oranı , erkek teknik liseleri dışında, diğer okul türlerinde, erkeklerinkinden daha büyüktür. Medeni durum ayırımlarında ve sağlık raporu süresi gruplarında kadınların oranı erkeklerinkinden daha büyüktür. En çok sağlık raporu kullanan grup evli kadın öğretmenlerdir. Öğretmenlerin rapor alma nedenini birinci sırada mevsim hastalıkları oluşturmaktadır. Aynı nedenle rapor alan kadın öğretmenlerin % 53.2' si, erkeklerin % 70.4'ü sağlık raporu kullanmıştır. Kadınların oranı daha büyük olmak üzere, her iki cins için ikinci sırada kronik hastalıklar, üçüncü sırada stres ve depresyon hastalıkları nedeniyle öğretmenlerin sağlık raporu kullandıkları anlaşılmaktadır. Kadın öğretmenlerin, cinsiyet rolleri ile bağdaşan sağlık sorunları ise loğusalık ve gebeliktir. Bu nedenle kadın öğretmenlerin % 9.6' sı sağlık raporu kullanmıştır. Kadın öğretmenlerin sağlık raporu kullanma nedenleri arasında yer alan stres ve depresyon, operasyon gibi nedenler ve evli kadın öğretmenlerin daha çok sağlık raporu kullandığı dikkate alınırsa, bunun cinsiyet rolleriyle ilişkili olduğu söylenebilir. Kadın öğretmenlerin, erkeklere göre, sağlık sorunlarının daha fazla olduğu ve sağlık nedenlerinin % 9.6' sının da doğrudan cinsiyet rolleriyle ilişkili olduğu söylenebilir.

Kadın öğretmenlerin oranı, tüm mazeret izni kullanma sürelerinde, ***2. 4-7 gün arasında*** seçeneği dışında, erkeklerinkinden büyük olduğu gözlenmiştir. Kadın öğretmenlerin, mazeretlerinden dolayı, erkeklere göre daha çok izin kullandıkları anlaşılmaktadır. Erkek ve kadın öğretmenlerin mazeret izni kullanma süreleri 3 gün ve daha az seçeneğinde yoğunlaşmaktadır. Tüm mazeret izni sürelerinde kadın

öğretmenlerin oranının, erkek teknik ve din öğretimi liseleri dışındaki diğer okul türlerinde, erkeklerinkinden daha büyüktür. Evli kadın ve erkek öğretmenlerin daha fazla mazeret izni kullandığı, 3 gün ve daha az süre mazeret izni kullananlarda evli kadın öğretmenlerin, 2- 7 gün arasında mazeret izni kullananlarda evli erkek öğretmenlerin oranı daha büyüktür. Bekar kadın öğretmenlerin bekar erkeklere göre daha fazla mazeret izni kullandığı gözlenmektedir. Erkek ve kadın öğretmenlerin mazeret izni alma nedenleri benzerlik göstermektedir. Birinci sırada aile yükümlülüğü, ikinci sırada diğer sorunlar, üçüncü sırada ise mesleki sorunlar gelmektedir. Diğer sorunların ise, yakınlarının düğünü, nişanı, kaza, hasta ve büyük ziyareti gibi nedenler olduğu belirtilmiştir.

Çalışmaya ara veren erkek öğretmenlerin oranının, kadınlarınkinden büyük olduğu gözlenmiştir. Erkek ve kadın öğretmenlerin oranları 1 yıl ve daha az seçeneğinde yoğunlaşmaktadır. Çalışmaya ara veren erkek öğretmenlerin oranının, kız teknik liseleri ve ticaret ve turizm liseleri 1yıldan fazla olan ara verme süreleri dışında, diğer okul türlerinde, kadınlarınkinden daha büyük olduğu gözlenmiştir. Medeni durumlarına göre incelendiğinde, bekar ve evli erkek öğretmenlerin oranlarının kadınlarınkinden büyük olduğu anlaşılmaktadır. Çalışmaya ara veren kadın öğretmenlerin nedenlerini, oran büyüklüğüne göre, % 64.2 oranla çocuk bakımı, % 11.9 oranla eğitim ve % 9.5 oranla evlenme olduğu; erkek öğretmenlerin ise % 73.9 oranla askerlik ,% 11.5 oranla eğitim ve % 5.7 oranla yasal zorunluluk olduğu anlaşılmıştır. Çalışmaya ara veren öğretmenlerin ara verme nedenleri cinsiyet rollerine göre farklılık göstermektedir.

Hizmet -İçi Eğitim Olanaklarının Sağlanmasında Cinsiyete Dayalı Ayırımcılık

Hizmet-içi eğitim, örgüt amaçları doğrultusunda örgütsel etkililiğin ve verimliliğin artırılması için gerekli olan, bireye, işinin gerektirdiği mesleki bilgi, beceri, tutum kazandırmak için, örgütün politikasını, işlemlerini anlama ve kavrama, yeni teknoloji kullanma ve yeni oluşan iş kollarına uyum sağlama, üst görevlere hazırlama, sorun çözme, ve karar verme yeteneklerinin geliştirilmesini kapsamaktadır (Taymaz, 1981: 5; Aydemir, Ataol, Solakoğlu, 1993: 117).

Hizmet-içi eğitim çalışmalarına kadınların hiç katılmadıkları veya erkeklerden daha az katıldıkları görülmektedir. Bu durum genelde kadınlara ilişkin nedenlere bağlı olarak açıklanmaktadır. Kadınların özellikle çocuk ve aile sorumlulukları nedeniyle hizmet -içi eğitimlere katılmada isteksiz oldukları; hizmet-içi eğitimlerin genelde bulundukları kent dışında olması durumunda katılmalarının çeşitli sorunlar yarattığına ilişkin değerlendirmeler vardır. Bunun yanı sıra yöneticilerin, özellikle geliştirici olan yurt dışı hizmet-içi eğitimlere erkekleri göndermede daha istekli oldukları ileri sürülmektedir (Özdamar ve Diğerleri, 1996: 19).

Bu çerçevede araştırmanın on ikinci alt problemi olarak belirlenen ***-Kadın ve erkek öğretmenlerin yurt içi / dışı hizmet -içi eğitime katılımı çalıştıkları okul türüne göre farklılık göstermekte midir? Okul yöneticilerin hizmet-içi eğitime göndermedeki tutumu cinsiyete ve okul türüne göre farklılık göstermekte midir?-*** sorularına yönelik olarak öğretmenlere hizmet-içi eğitim olanaklarının sağlanmasında cinsiyete dayalı ayırımcılıkla karşılaşıp karşılaşmadıkları, yurt içi/ dışı hizmet-içi eğitime katılıp katılmadıkları, katıldıkları hizmet-içi eğitimin süresi ve hizmet-içi

eğitime göndermede yöneticilerinin tercihlerine ilişkin olarak ankette dört soruya yer verilmiştir (Ek -A, Anket soru no: 24.4, 41, 42, ve 48.1) Araştırma kapsamındaki öğretmenlerin bu sorulara verdikleri yanıtlar, cinsiyet ve okul türü değişkenlerine göre analiz edilmiştir. Her soru için cinsiyet değişkenine göre oluşturulan çapraz tablolar birlikte Tablo - 4.27 de görülmektedir.

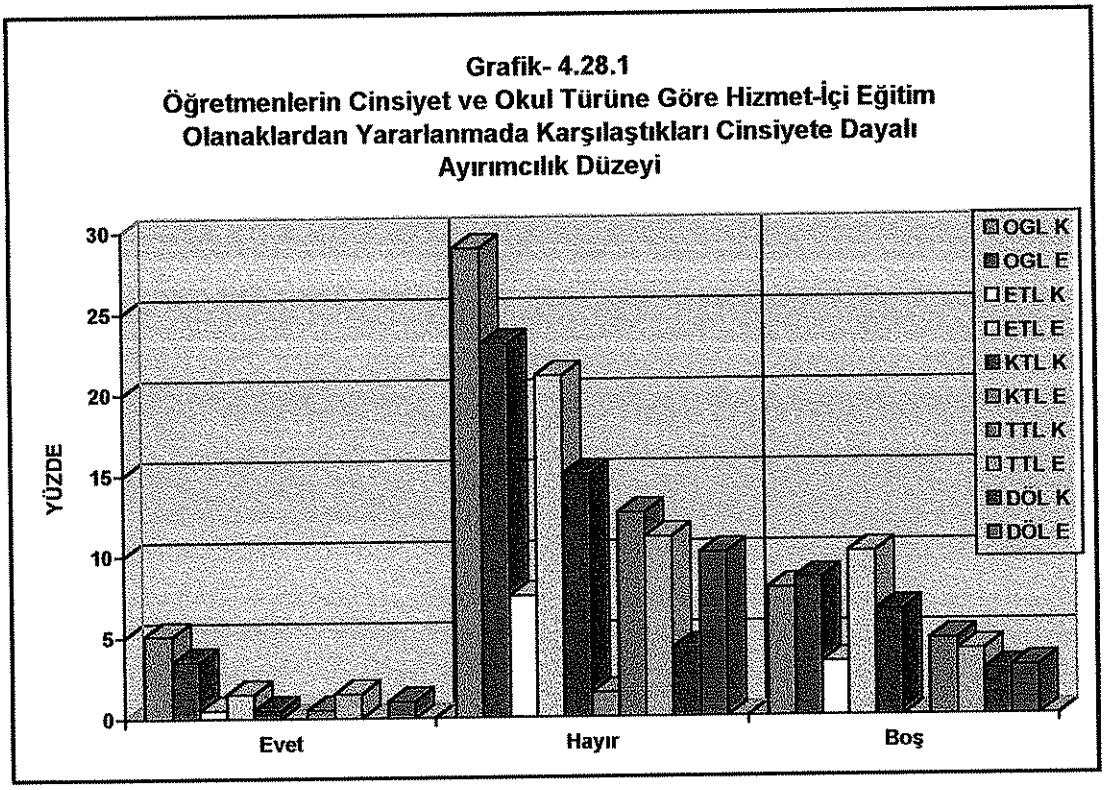
Tablo - 4.27
Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Son Beş Yıldaki Hizmet- İçi Eğitimlerine İlişkin Görüşleri

CİNSİYET / HİZMET- İÇİ EĞİTİM			Kadın		Erkek		Toplam	
			f	%	f	%	f	%
Hizmet-içi Eğitimde CDA Algılama		1.CDA'la karşılaşanlar	14	3,4	15	3,6	29	7,0
		2.CDA'la karşılaşmayanlar	146	35,4	133	32,2	279	67,6
		Boş	54	13,0	51	12,4	105	25,4
		Toplam	214	51,8	199	48,2	413	100,0
Hizmet-içi Eğitime Katılım Sayısı	Yurt içi	1.Hiç katılmayan	127	30,8	109	26,4	236	57,1
		2. 1 kez	52	12,6	45	10,9	97	23,5
		3. 2-3 kez	31	7,5	25	6,1	56	13,6
		4. 4-5 kez ve daha fazla	4	0,9	11	2,9	16	3,9
		Boş	-	-	8	1,9	8	1,9
		Toplam	214	51,8	198	48,2	413	100,0
	Yurt dışı	1.Hiç katılmayan	191	46,2	187	45,3	378	91,5
		2. 1 kez	6	1,5	3	0,8	9	2,2
		3. 2-3 kez	1	0,2	1	0,2	2	0,5
		4. 4-5 kez ve daha fazla	2	0,5	-	-	2	0,5
		Boş	14	3,4	8	1,9	22	5,3
		Toplam	214	51,8	199	48,2	413	100,0
Hizmet-içi Eğitim Süresi	Yurt içi	1. Bir hafta ve daha az	21	5,1	19	4,6	40	9,7
		2. 1 aydan az	40	9,7	37	9,0	77	18,6
		3.1 ay ve3 ay arasında	13	3,1	21	5,1	34	8,2
		4.3 ay ve 6 ay arasında	7	1,7	4	1,0	11	2,7
		5.6 ay ve daha fazla	8	2,0	5	1,2	13	3,2
		Boş	125	30,1	113	27,3	238	57,6
		Toplam	214	51,7	199	48,2	413	100,0
	Yurt dışı	1. Bir hafta ve daha az	1	0,2	-	-	1	0,2
		2. 1 aydan az	1	0,2	3	0,7	4	1,0
		3.1 ay ve3 ay arasında	1	0,2	-	-	1	0,2
		4.3 ay ve 6 ay arasında	3	0,7	1	0,2	4	1,0
		5.6 ay ve daha fazla	1	0,2	2	0,4	3	0,7
		Boş	207	50,3	193	46,9	400	96,9
		Toplam	214	51,8	46,7	48,2	413	100,0
Yöneticilerin Cinsiyet Tercihi		1. Kadın	5	1,2	6	1,5	11	2,7
		2. Erkek	34	8,2	37	9,0	71	17,2
		3. Cinsiyeti dikkate almaz	155	37,6	132	32,0	287	69,5
		Boş	20	4,8	24	5,7	44	10,6
		Toplam	214	51,8	199	48,2	413	100,0

Cinsiyete Dayalı Ayırımcılığın Algılanması

Öğretmenlere hizmet-içi eğitim olanaklarının sağlanmasında cinsiyetlerinden dolayı ayrımcı eylem ve işlemlerle karşılaşıp karşılaşmadıkları sorulmuştur (Ek -A, Anket soru no: 24.4). Genel olarak öğretmenlerin % 7' si (% 3.4 kadın ve % 3.6 erkek) böyle bir ayırımcılıkla karşılaştıklarını, % 67.6' sı (% 35.4 kadın ve % 32.2 erkek) karşılaşmadıklarını belirtmişlerdir. Öğretmenlerin % 25.4' ü bu soruyu yanıtsız bırakmıştır (Tablo-4.27).

Grafik- 4.28.1
Öğretmenlerin Cinsiyet ve Okul Türüne Göre Hizmet-İçi Eğitim Olanaklardan Yararlanmada Karşılaştıkları Cinsiyete Dayalı Ayırımcılık Düzeyi



Cinsiyet ve okul türüne göre, Tablo- 4.28 ve Grafik -4.28.1 incelendiğinde, kadın öğretmenlerin % 5.1' i ortaöğretim genel liselerinde, % 0.5' lik oranlarda erkek ve kız teknik ve Ticaret ve turizm liselerinde olmak üzere kadın öğretmenlerin % 6.5' i; erkeklerin ise % 3.5' i orta öğretim genel liselerinde, % 1.5' lik oranlarla

erkek teknik ve ticaret turizm liselerinde, % 1.0' i de din öğretimi liselerinde olmak üzere, toplam % 7.5' i sadece cinsiyetlerinden dolayı bazı ayırımcı eylem ve işlemlerle karşılaştıklarını belirtmişlerdir.

Hizmet-içi eğitim olanaklarının sağlanmasında, cinsiyetlerinden dolayı ayırımcı eylem ve işlemlerle karşılaştıklarını belirten kadın ve erkek öğretmenlerin ortaöğretim genel liselerinde, diğerlerine göre, daha büyük oranda olduğu görülmektedir. Ortaöğretim genel liselerinde kadın öğretmenlerin, diğerlerinde, kız teknik liseleri dışında, erkek öğretmenlerin oranının fazla olduğu anlaşılmaktadır.

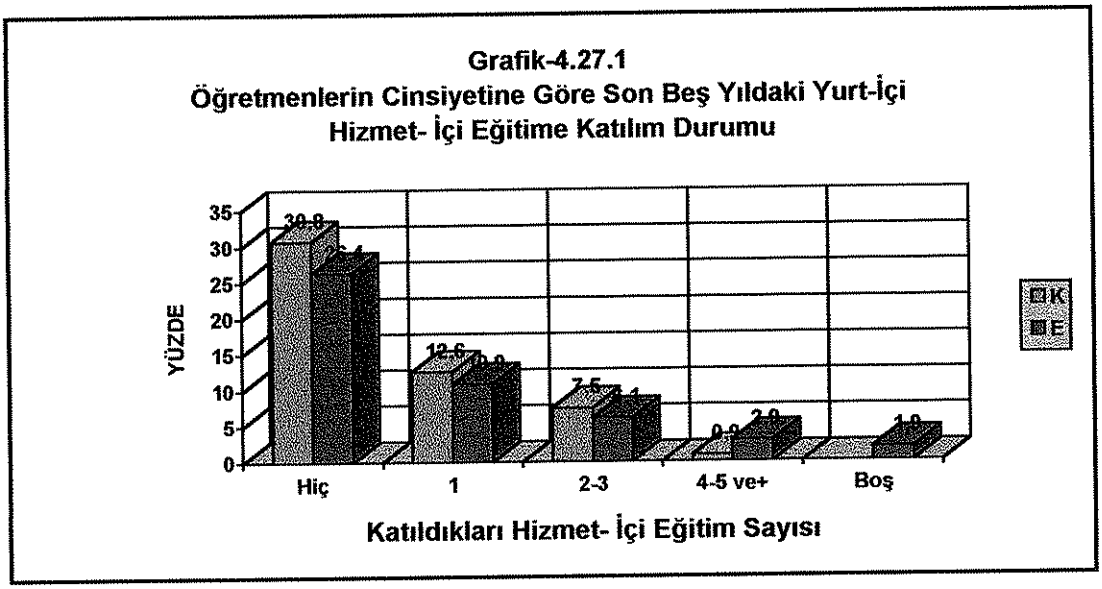
Öğretmenlerin Son Beş Yılda Hizmet- İçi Eğitime Katılım Sayısı

Araştırma kapsamındaki öğretmenlere son beş yılda yurt içi ve dışı hizmet -içi eğitime katılım sayısı ve katılanlar için gördükleri hizmet -içi eğitimin yaklaşık toplam süresi (Ek- A, Anket soru no: 41 ve 42) sorulmuştur. Öğretmenlerin verdikleri yanıtlar cinsiyet değişkenine göre analiz edilmiştir. Tablo - 4.27' de görüldüğü gibi, yurt içi hizmet -içi eğitime, son beş yılda, öğretmenlerin % 23.5' i bir kez, % 13.6' sı iki-üç kez % 3.9' u dört-beş kez ve daha fazla sayıda katıldığını belirtmiştir. Araştırma kapsamındaki öğretmenlerin % 41.0' inin son beş yılda yurt içi hizmet-içi eğitime katıldığı, % 57.1' inin hiç katılmadığı ve % 1.9' unun bu soruyu yanıtsız bıraktığı anlaşılmıştır.

Öğretmenlerin son beş yılda katıldıkları yurt dışı hizmet -içi eğitime katılım sayısı ise % 2.2' si bir kez, % 0.5' i iki- üç kez % 0.5' i dört- beş kez ve daha fazla sayıda katıldığını belirtmiştir. Araştırma kapsamındaki öğretmenlerin son beş yılda

% 3.2' sinin yurt dışı hizmet -içi eğitime katıldığı, % 91.5' inin hiç katılmadığı ve % 5.3' ünün bu soruyu yanıtsız bıraktığı anlaşılmıştır.

Öğretmenlerin son beş yılda yurt içi hizmet -içi eğitime katılım sayıları, cinsiyet değişkenine göre, Tablo - 4.27 ve Grafik -4.27.1 incelendiğinde, kadın öğretmenlerden % 30.8' i hiç katılmadığını, % 12.2' si bir kez, % 7.5' i iki- üç kez, % 0.9' u dört - beş kez ve daha fazla sayıda katıldığını belirtmiştir. Yurt içi hizmet -içi eğitime katılan toplam kadınların oranı ise % 21.0' dir.



Erkek öğretmenlerden ise, % 26.6' sı hiç katılmadığını, % 10.9' u bir kez, % 6.1' i iki- üç kez, % 2.9' u dört - beş kez ve daha fazla sayıda katıldığını belirtmiştir. Yurt içinde hizmet -içi eğitime katılan toplam erkeklerin oranı ise % 19.9' dur. Üç kez ve daha az sayıda yurt içi hizmet -içi eğitime katılan kadınların oranı erkeklerden fazla iken, dört kez ve daha fazla katılanlarda erkeklerden daha azdır.

Son beş yılda yurt dışı hizmet-içi eğitime katılan öğretmenlerin % 2.2' si kadın ve % 1.0' i erkek, hiç katılmadığını belirten öğretmenlerin % 46.2' si kadın, % 45.3' ü erkektir. Görüldüğü gibi hizmet -içi eğitime katılan ve katılmayan kadınların oranı erkeklerinkinden fazla gözükmektedir. Genel olarak, öğretmenlerin son beş yılda yurt dışı hizmet-içi eğitime katıma oranları çok küçük olduğu için okul türü değişkenine göre bir inceleme yapılamamış ve grafikte yer verilememiştir (Tablo - 4.27).

Tablo - 4.28
Öğretmenlerin Cinsiyet ve Okul Türüne Göre Son Beş Yıldaki Yurt İçi Hizmet- İçi Eğitimlerine İlişkin Görüşleri

CİNSİYET ve OKUL TÜRÜ / HİZMET- İÇİ EĞİTİM		Ortaöğretim Genel Liseleri		Erkek Teknik Liseleri		Kız Teknik Liseleri		Ticaret ve Turizm Liseleri		Din Öğretimi Liseleri		TOPLAM	
		K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E
		%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Hizmet-içi Eğitimde CDA Algılama	1.CDA'la karşılaşanlar	5,1	3,5	0,5	1,5	0,5	-	0,5	1,5	-	1,0	6,5	7,5
	2.CDA'la karşılaşmayanlar	29,0	23,1	7,5	21,1	15,0	1,5	12,6	11,1	4,2	10,1	68,2	66,8
	Boş	7,9	8,5	3,3	10,1	6,5	-	4,7	4,0	2,8	3,0	25,3	25,6
	Toplam	42,1	35,2	11,2	32,7	22,0	1,5	17,8	16,6	7,0	14,1	100,0	100,0
Hizmet-içi Eğt. katıma sayısı / Yurt içi	1.Hiç katılmayan	27,6	20,6	7,0	16,6	11,7	1,0	9,3	7,0	3,7	9,6	59,3	54,8
	1kez	8,9	6,0	1,9	7,0	5,6	0,5	5,6	6,5	2,3	2,5	24,3	22,6
	2-3 kez	4,2	5,0	2,3	6,0	4,2	-	2,8	1,0	1,0	0,5	14,5	12,6
	4-5 kez ve daha fazla	1,4	2,0	-	1,5	0,5	-	-	0,5	-	0,5	1,9	6,0
	Boş	-	1,5	-	-	-	-	-	1,5	-	1,0	-	4,0
	Toplam	42,1	35,2	11,2	32,7	22,0	1,5	17,8	16,6	7,0	14,1	100,0	100,0
Hizmet-içi Eğitim Süresi / Yurt içi	1.Bir hafta ve daha az	3,3	2,0	-	2,5	1,9	-	2,8	3,5	1,9	1,5	9,8	9,5
	2. 1 aydan az	8,4	7,5	1,9	5,5	4,2	-	3,3	4,5	0,9	1,0	18,7	18,6
	3.1ay ve 3 ay arasında	2,8	3,0	0,5	5,5	0,9	0,5	1,9	1,0	-	0,5	6,1	10,6
	4.3 ay ve 6 ay arasında	0,9	1,0	1,4	0,5	0,5	-	0,5	0,5	-	-	3,3	2,0
	5.6 ay ve daha fazla	0,9	-	0,5	1,0	1,9	-	-	-	0,5	1,5	3,9	2,5
	Boş	25,7	21,6	7,0	17,6	12,6	1,0	9,3	7,0	3,7	9,5	58,4	56,8
	Toplam	42,1	35,2	11,2	32,7	22,0	1,5	17,8	16,6	7,0	14,1	100,0	100,0
Yönetici Tercihi	1. Kadın	3,3	1,0	-	0,5	1,4	-	0,5	0,5	-	-	2,3	3,0
	2. Erkek	0,5	2,5	2,3	5,0	0,9	0,5	2,8	1,0	1,4	7,0	15,9	18,6
	3. Cinsiyeti dikkate almaz	8,4	26,1	7,5	23,1	17,8	-	13,1	4,0	4,2	5,0	72,4	66,3
	Boş	29,9	5,5	1,4	4,0	1,9	1,0	1,4	11,1	1,4	2,0	9,3	12,1
	Toplam	42,1	35,2	11,2	32,7	22,0	1,5	17,8	16,6	7,0	14,1	100,0	100,0

Öğretmenlerin, son beş yılda, yurt içinde hizmet -içi eğitime katılım sayıları okul türlerine göre Tablo - 4.28' de incelendiğinde, ortaöğretim genel liselerinde % 8.9 kadın ve % 6.0 erkek , erkek teknik liselerinde % 1.9 kadın ve % 7.0 erkek, kız teknik liselerinde % 5.6 kadın ve % 0.5 erkek, ticaret ve turizm liselerinde % 5.6 kadın ve % 6. 5 erkek, din öğretimi liselerinde % 2.3 kadın ve % 2.5 erkek öğretmen bir kez yurt içi hizmet -içi eğitime katıldığını belirtmiştir.

Ortaöğretim genel liselerinde; % 4.2 kadın ve % 5.0 erkek , erkek teknik liselerinde; % 2.3 kadın ve % 6.0 erkek, kız teknik liselerinde; % 4.2 kadın, ticaret ve turizm liselerinde; % 2.8 kadın ve % 1.0 erkek, din öğretimi liselerinde; % 1.0 kadın ve % 0.5 erkek öğretmen iki- üç kez yurt içi hizmet -içi eğitime katıldığını belirtmiştir. Dört beş kez ve daha fazla sayıda katılanların ise, ortaöğretim genel liselerinde; % 1.4 kadın ve % 2.0 erkek, erkek teknik liselerinde; % 1.5 erkek, kız teknik liselerinde; % 0.5 kadın, ticaret ve turizm liselerinde; % 0.5 erkek, din öğretimi liselerinde; % 0.5 erkek öğretmen olduğu görülmektedir.

Genel olarak değerlendirildiğinde bir kez yurt içi hizmet -içi eğitime katılan öğretmenler arasında erkek teknik liselerinde kadınların, kız teknik liselerinde erkeklerin oranlarının düşük olduğu göze çarpmaktadır. Ortaöğretim ve kız teknik liselerinde kadın öğretmenlerin oranı erkeklere göre daha fazla iken, diğer eğitim örgütlerinde erkeklerin oranı kadınlardan daha fazladır.

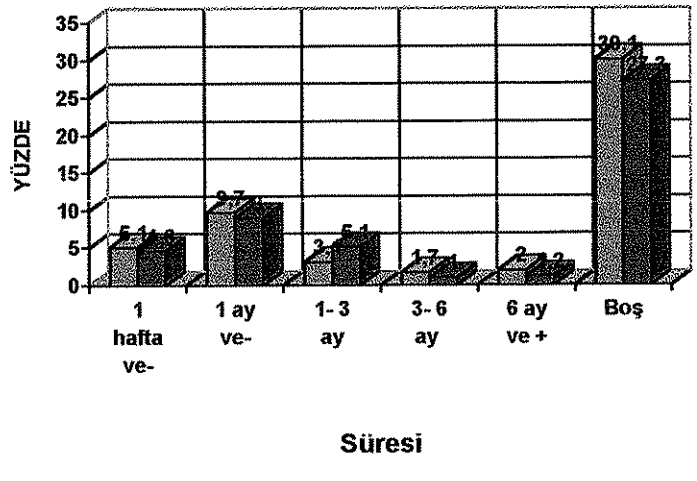
Cinsler arasındaki en az oran faklılığı din öğretimi ve ortaöğretim genel liselerinde, en büyük oran farklılığı ise, kız teknik ve erkek teknik liselerinde görülmektedir. Dört beş kez ve daha çok sayıda katılan öğretmenler arasında ise,

ortaöğretim genel liselerinde kadın ve erkek öğretmenlerin hizmet -içi eğitime katılım sayılarında oranlar farklılık göstermektedir. Kız teknik liselerinde dört beş kez ve daha çok sayıda hizmet -içi eğitime katılan erkek öğretmen, diğer eğitim örgütlerinde ise kadın öğretmen yoktur. Sonuç olarak öğretmenlerin cinsiyet ve okul türlerine göre yurt içinde hizmet -içi eğitime katılım sayıları farklılık göstermektedir.

Öğretmenlerin Son Beş Yılda Hizmet- İçi Eğitime Katılım Süresi

Yurt içi hizmet -içi eğitime katılım süreleri Tablo - 4.27 ve Grafik -4.27.2 incelendiğinde; öğretmenlerin, % 9.7' si (% 5.1 kadın ve % 4.6 erkek) bir hafta ve daha az, % 18.6' sı (% 9.7 kadın ve % 9.0 erkek) bir aydan az, % 8.2' si (% 3.1 kadın ve % 5.1 erkek) bir ay ve üç ay arasında katıldıklarını, % 2.7' si (% 1.7 kadın ve % 1.0 erkek) üç ay ve altı ay arasında katıldıklarını, % 3.2' si (% 2.0 kadın ve % 1.2 erkek) altı ay ve daha fazla katıldıklarını belirtmişlerdir.

Grafik- 4.27.2
Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Son Beş Yılda Yurt İçi Hizmet- İçi Eğitim Programlarına Katılma Süresi



Kadın ve erkek öğretmenlerin yurt içi hizmet-içi eğitime katılım süreleri farklılık göstermektedir. Bir ay ve üç ay arasındaki süre diliminde erkeklerin oranı, diğer süre dilimlerinde ise kadınların oranı fazladır (Grafik - 4.27.2) .

Yurt dışında hizmet-içi eğitim sürelerine bakıldığında, kadınların % 0.6' sının üç ay ve daha az süre dilimlerinde, % 0.7' sinin üç ve altı ay arasında, % 0.2' sinin altı ay ve bir yıl arasında yurt dışı hizmet -içi eğitime katıldıkları, erkeklerin ise, % 0.7' sinin üç ay ve daha az süre dilimlerinde, % 0.2' sinin üç ve altı ay arasında, % 0.4' sinin altı ay ve daha fazla süreyle hizmet-içi eğitime katıldıkları anlaşılmaktadır. Genel olarak, öğretmenlerin son beş yılda yurt dışı hizmet -içi eğitim süreleri oranları çok küçük olduğu için, okul türü değişkenine göre bir inceleme yapılamamış ve grafikte yer verilememiştir (Tablo - 4.27).

Son beş yılda katıldıkları yurt içi hizmet -içi eğitime katılım süreleri okul türlerine göre Tablo - 4.28 incelendiğinde; öğretmenlerin ortaöğretim genel liselerinde % 3.3 kadın ve % 2.0 erkek , erkek teknik liselerinde % 2.5 erkek, kız teknik liselerinde % 1.9 kadın, ticaret ve turizm liselerinde % 2.8 kadın ve % 3.5 erkek, din öğretimi liselerinde % 1.9 kadın ve % 1.5 erkek öğretmen bir hafta ve daha az süreyle yurt içi hizmet -içi eğitime katıldığını belirtmiştir. Ortaöğretim genel liselerinde % 8.4 kadın ve % 7.5 erkek , erkek teknik liselerinde % 1.9 kadın ve % 5.5 erkek, kız teknik liselerinde % 4.2 kadın, ticaret ve turizm liselerinde % 3.3 kadın ve % 4.5 erkek, din öğretimi liselerinde % 0.9 kadın ve % 1.0 erkek öğretmen bir aydan az süreyle yurt içi hizmet -içi eğitime katıldığını belirtmiştir. Bir ay ve üç ay arasında süreyle katılanların oranının ise, ortaöğretim genel liselerinde % 2.8 kadın ve % 3.0 erkek, erkek teknik liselerinde % 0.5 kadın ve % 5.5 erkek, kız teknik liselerinde % 0.9 kadın ve % 0.5

erkek, ticaret ve turizm liselerinde % 1.9 kadın % 1.0 erkek, din öğretimi liselerinde % 0.5 erkek olduğu görülmüştür. Üç ay ve altı ay arasında süreyle katılanlar ise, ortaöğretim genel liselerinde % 0.9 kadın ve % 1.0 erkek, erkek teknik liselerinde % 1.4 kadın ve % 0.5 erkek, kız teknik liselerinde % 0.5 kadın ticaret ve turizm liselerinde % 0.5 kadın % 0.5 erkek öğretmendir. Din öğretimi liselerinde belirtilen sürede hizmet -içi eğitime katılım gözükmemektedir. Altı aydan fazla süreyle katılanlar arasında, ticaret ve turizm liseleri dışında ortaöğretim genel liselerinde % 0.9 kadın, erkek teknik liselerinde % 0.5 kadın ve % 1.0 erkek, kız teknik liselerinde % 1.9 kadın ve din öğretimi liselerinde % 0.5 kadın ve % 1.5 erkek öğretmen yer almaktadır.

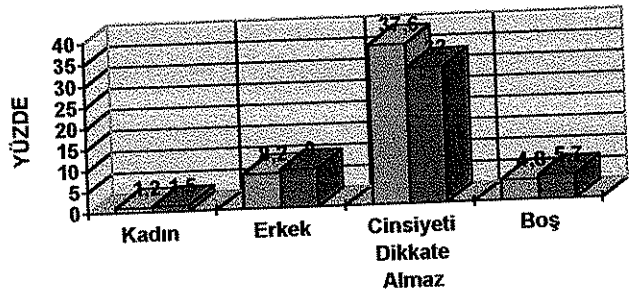
Görüldüğü gibi, öğretmenlerin yurt içi hizmet -içi eğitime katılım süreleri cinsiyet ve okul türü değişkenine göre farklılık göstermektedir. Ancak saptanan farklılıklar belirli bir yönelim izlememektedir.

Yöneticilerin Hizmet İçi Eğitime Göndermedeki Tutumu

Araştırma kapsamındaki öğretmenlere, yöneticilerinin hizmet-içi eğitime göndermedeki cinsiyet tercihleri de sorulmuştur (Ek -A, Anket soru no: 49.1). Hizmet içi eğitime göndermede, öğretmenlerin % 2.7' si (% 1.2 kadın , % 1.5 erkek) yöneticilerinin kadınları tercih ettiğini, % 17.7' si (% 8.2 kadın, % 9.0 erkek) yöneticilerinin erkekleri tercih ettiğini, % 69.5' i ise (% 37.7 kadın, % 32.0 erkek) yöneticilerinin cinsiyeti dikkate almadığını belirtmiştir. Öğretmenlerin % 10.6' sının bu soruyu yanıtsız bıraktığı anlaşılmaktadır.

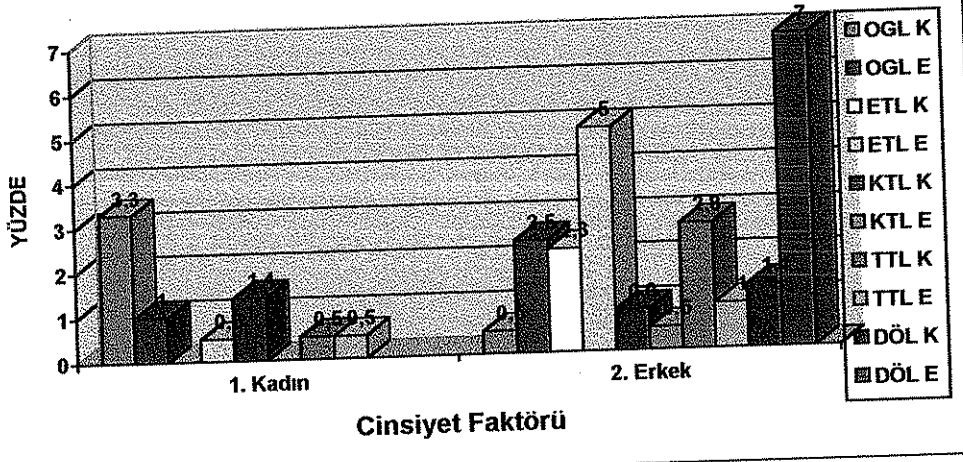
Hizmet içi eğitime göndermede, yöneticilerin tutumuna ilişkin olarak öğretmenlerinin cinsiyetine göre görüşleri, Grafik - 4.27.3' de görüldüğü gibi, farklılık göstermektedir. Kadın ve erkek öğretmenler yöneticilerinin cinsiyeti dikkate almadığı seçeneğinde yoğunluk göstermektedirler. Bu seçenekte, kadınların oranı erkeklerden % 5.6 daha büyüktür. Yöneticilerinin kadın tercihi seçeneğinde erkekler, çok az oran faklılığıyla, kadınlarla aynı görüşü paylaşmaktadırlar.

Grafik- 4.27.3
Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Yöneticilerinin Hizmet İçi Eğitime Göndermedeki Tutumuna İlişkin Görüşleri



Öğretmenleri hizmet-içi eğitime göndermedeki yönetici tutumları okul türlerine göre incelendiğinde, kadınların tercih edildiğini belirtilen grupların % 3.3' ü kadın ve % 0.5' i erkek olmak üzere, orta öğretim genel liselerinde; % 1.4 kadın, kız teknik liseleri, % 0. 5 erkek, erkek teknik liselerinde; % 0.5 kadın ve % 0.5 erkek, ticaret ve turizm liselerinde çalışan öğretmenler olduğu anlaşılmaktadır.

Grafik- 4.28.2
Öğretmenlerin Cinsiyet ve Okul Türüne GöreYöneticilerinin Hizmet içi Eğitime Göndermedeki Cinsiyet Tercihlerine İlişkin Görüşleri



Din öğretimi liselerinde % 7.0 erkek ve % 1.4 kadın, ticaret ve turizm liselerinde %2.8' kadın ve % 1.0 erkek, kız teknik liselerinde % 0.9 kadın ve % 0.5 erkek, erkek teknik liselerinde % 5.0 erkek ve % 2.3 kadın, ortaöğretim genel liselerinde % 0.5 kadın ve % 2.5 erkek öğretmen yöneticilerinin hizmet -içi eğitime göndermede erkek öğretmenleri tercih ettiğini belirtmişlerdir.

Yöneticilerinin hizmet-içi eğitime göndermede orta öğretim genel liselerinde, % 3.3 kadın ve % 1.0 erkek, kadın öğretmenleri tercih ettiğini, % 0.5 kadın ve % 2.5 erkek öğretmen de erkekleri tercih ettiğini belirtmektedir. Ortaöğretim genel liselerinde bir kadın okul yöneticisi bulunmasının bu durumu dengelediği düşünülmektedir. Yönetici cinsiyetinin tutumları etkilediği söylenebilir.

Yöneticilerinin hizmet -içi eğitime göndermede kız teknik liselerinde % 1.4 kadın , kadın öğretmenleri tercih ettiğini ,% 0.9 kadın ve % 0.5 erkek de erkek öğretmenleri tercih ettiğini belirtmektedir. Araştırma kapsamında bu okul türüne giren

% 22 kadın ve % 1.5 erkek öğretmenin çalıştığı bir okul bulunmaktadır (Tablo- 4.28). Okul yöneticisi kadındır. Görüldüğü gibi bu durumda cinsiyete dayalı ayırımcı bir tutumdan söz edilemeyeceği söylenebilir.

Yöneticilerinin hizmet-içi eğitime göndermede erkek teknik liselerinde, % 0.5 erkek, kadın öğretmenleri tercih ettiğini, % 2.3 kadın ve % 5.0 erkek de erkek öğretmenleri tercih ettiğini belirtmektedir. Araştırma kapsamında bu okul türüne giren iki okul bulunmaktadır. Okul yöneticileri erkektir. Cinsiyet tercihinde oranlar arasında büyük fark vardır. Araştırma kapsamındaki öğretmenlerin % 11.2 kadın ve % 32.7 erkek olmak üzere erkek teknik liselerinde çalışmaktadır (Tablo - 4.28). Erkek teknik liseleri erkek yoğun okul durumundadır. Görüldüğü gibi, erkek yoğun okullarda okul yöneticileri hizmet -içi eğitime daha çok erkekleri göndermektedir.

Yöneticilerinin hizmet -içi eğitime göndermede ticaret ve turizm liselerinde % 0.5 kadın ve % 0.5 erkek, kadın öğretmenleri tercih ettiğini; %2.8' kadın ve % 1.0 erkek de erkek öğretmenleri tercih ettiğini belirtmektedir. Araştırma kapsamındaki öğretmenlerin % 17.8' i kadın ve % 16.6' sı erkek olmak üzere ticaret ve turizm liselerinde çalışmaktadır (Tablo -4.28). Bu okul türünde araştırma kapsamında üç okul bulunmaktadır. Okul yöneticileri erkektir. Görüldüğü gibi bu eğitim örgütlerinde de yöneticilerin tercihleri erkek öğretmenlerden yanadır.

Yöneticilerinin hizmet-içi eğitime göndermede din öğretimi liselerinde % 7.0 erkek ve % 1.4 kadın, erkek öğretmenleri tercih ettiğini belirtmektedir. Yöneticilerinin kadın öğretmen tercih ettiğini belirten öğretmen hiç yoktur. Araştırma kapsamındaki öğretmenlerin % 7.0' si kadın ve % 14.1' i erkek olmak üzere bu tür okulda

çalışmaktadırlar (Tablo - 4.28). Okul yöneticileri erkektir. Görüldüğü gibi, bu okul yöneticilerinin tercihleri de erkek öğretmenlerden yanadır. Tüm okul türlerine göre en büyük oranda, % 8.4 erkek öğretmen tercihi yapılan okul türüdür.

Sonuç olarak, yöneticilerin hizmet -içi eğitime göndermede, kız teknik liseleri dışında, erkek öğretmenlerin yoğun olduğu eğitim örgütlerinde başta din öğretimi liseleri olmak üzere, erkek teknik liselerinde, daha düşük oranda ticaret ve turizm liseleri ve orta öğretim genel liselerinde, cinsiyete dayalı ayırımcı yönetici tutumlarının varolduğu belirtilmektedir. Ayrıca, diğer etkenlerin yanında, yönetici cinsiyetinin ayırımcı tutumlarda etkili olabileceği düşünülmektedir.

Genel olarak, kadın ve erkek öğretmenlerin cinsiyet ve okul türlerine göre hizmet-içi eğitime katılım sayısı, süresi ve okul yöneticilerinin hizmet-içi eğitime göndermedeki tutumları farklılık göstermektedir.

Değerlendirme Sürecinde Cinsiyete Dayalı Ayırımcılık

Cinsiyete dayalı ayırımcılığın yöneldiği bir başka boyut ise performans değerlendirmesidir. Çağdaş değerlendirme sisteminde çalışanın performansının yeterlilik derecesinin belirlenmesine önem verilmektedir. Yönetimin insan gücüne ilişkin belli kararlarda, örneğin belli görev yerlerine yapılacak atamalarda, değerlendirme sonuçlarını dikkate alması, değerlendirme sisteminin etkililiğini sağlama bakımından çok önemlidir. Bir değerlendirme sisteminin etkili olabilmesi: Örgütsel amaçların gerçekleştirilmesi konusunda bir isteklendirme (motivasyon), başarı yeteneği ve potansiyeli, görevlerin gerektirdiği nitelikler ve performans standartları

konusunda açıklık olmasını gerektirmektedir. Etkili bir değerlendirme sistemi bireye, yönetime ve örgüte yarar sağlar (Canman, 1993 : 95).

İşte başarının ölçülmesi, genellikle, bu başarının parasal olarak çalışana yansıması şeklinde kendini göstermektedir. İşte başarının temelinde çalışanın yeteneğinin yanında, onun güdülenmesi de (motivasyonu) önemli bir yere sahiptir. Güdülenme araçlarından bir bölümü parasal olanaklar olmakla birlikte; örgüt içi iletişim, güven, takdir, kararlara katılım, yükselme ve örgütte üstlenilen görevin yapılmaya değer iş olarak görülmesi gibi etmenler özendirici ve güdüleyici rol oynarlar. Başarı ve güdülenme, etkileşim içinde, çalışanı olumlu ve / veya olumsuz bir sürece sokabilmektedir (Özdamar ve diğerleri, 1996: 18).

Çalışanlar, iş ilişkilerinde eşit davranış görme istenci içindedirler. Bu istenç motivasyonu etkilemektedir. J. Stary Adams tarafından gerçekleştirilen ***Eşitlik Teorisi'*** ne (Equity Theory) göre, kişinin iş başarısı ve tatmin olma derecesi, çalıştığı ortamla ilgili olarak algıladığı eşitlik veya eşitsizliklere bağlıdır (Luhans, 1986: 197).

Geleneksel bir erkek işinde eşit üretkenlik taşıma koşullarında, erkeğin başarısının yeteneğe bağlanması yönünde bir eğilim var iken, kadının başarısının şans faktörü ile açıklanması söz konusu olabilmektedir. Başarısızlık durumunda ise erkeğinki şanssızlık olarak nitelendirilirken, kadının yetenek veya beceri düzeyinin yetersizliği temel açıklama faktörü olarak kullanılabilmektedir. Bunlara dayanarak, kadın işgörenlerin işlerini başarma yönünde geleceğe dönük olarak düşük potansiyel taşıdıkları inancı ortaya çıkmaktadır (Nieva ve Gutek, 1985).

Ortaöğretim düzeyi eğitim örgütlerinde öğretmenlerin değerlendirilmesi, Devlet Memurları Kanunu ve bu kanuna dayanılarak hazırlanan Devlet Memurları Sicil Yönetmeliği esaslarına ve varsa müfettiş raporlarına göre yapılmaktadır. Yönetmeliğe göre, özlük ve sicil dosyaları, çalışanların yeterliliklerinin tespitinde, kademe ilerlemelerinde, derece yükselmelerinde, emekliye ayırma ve hizmetle ilişkisinin kesilmesinde temel dayanaktır. Kurum değiştirenlerin özlük ve sicil dosyalarının, yeni kurumlarına eksiksiz gönderilmesi zorunludur.

Ortaöğretim düzeyi öğretmenlerin değerlendirilmesiyle ilgili sicil raporlarında kişilik ve mesleki yeterliliklerle ilgili kısımlar bulunmaktadır. Kişilikle ilgili kısımlar betimlenerek, mesleki yeterlilik kısmı ise, notlanarak doldurulur. Öğretmenlerin üç sicil amiri bulunmaktadır. Okul yöneticileri birinci sicil amiridir. İkinci sicil amirleri bulundukları yere göre ilçe ve il milli eğitim yöneticisi, üçüncü sicil amiri ise kaymakam veya validir. Gizli sicil raporları her yıl birinci sicil amirince doldurulup 31 Aralık günü bir üst sicil amirine gönderilir.

Sicil raporlarının doldurulmasında göz önünde bulundurulması gereken esaslar yönetmelik gereği şunlardır: Memurun devlete sadakat ve bağlılığı, memuriyet sıfatının gerektirdiği şeref ve itibar, hizmetlerin süratli ve ekonomik biçimde yürütülmesi, güvenilir ve yetenekli memurların yükseltilmesi, yeteneksiz olanların kamu hizmetlerinden uzaklaştırılmasıdır.

Genel durum ve durumların değerlendirilmesinde, dış görünüş (kılık,kıyafet), zeka derecesi, kavrama yeteneği, azim ve sebatkarlık, dürüstlük, sır saklamada güvenirlik ve insan ilişkilerindeki başarısı, alkol, kumar gibi alışkanlıkları memuriyetle

bağdaşmayacak ölçüde sürdürme veya bu gibi halleri, kişisel çıkarlarını aşırı derecede düşünme, yalan söyleme, dedikodu yapma, kıskançlık, kin tutma gibi kötü huy ve davranışları dikkate alınır. Bu noktalar üzerinde yapılan değerlendirmelerde, sicil döneminde edinilen bilgi ve gözlemlerden yararlanılır. Sicil raporunun Kişilik Değerlendirilmesi bölümüne ayrı ayrı, açıkça betimlenerek, kısa ve ayrıntılı olarak yazılır.

Mesleki yeterlilikler, 100 puan üzerinden, sicil amirince takdir olunan notların aritmetik ortalamasına göre belirlenir. Aldıkları puan 60- 75 puan arası olan memur ve öğretmenler orta, 76- 89 puan arası olan iyi, 90 - 100 puan arası olan pekiyi derecede başarılı sayılır. Birinci ve ikinci sicil amirlerince yapılan değerlendirmeler sonucunda, iki sicil amirinin notları arasında 10 ya da daha fazla fark olması halinde üçüncü sicil amirinin kanaatine başvurulur. Üçüncü sicil amirinin değerlendirilmesi esas alınır.

Ortaöğretim örgütlerinde ayrıca performans ve yeterlilik değerlendirilmesi amacıyla teftiş yapılır. Teftiş yapılırken her branş için kullanılan formlar arasında farklılıklar vardır. Bu formlarda değerlendirme yapmak için belirlenen ölçütler ve karşılarında puanları bulunmaktadır. Müfettiş, yüz puan üzerinden bu ölçütlere göre öğretmeni değerlendirir. Okul yöneticileri müfettişlerin verdiği puanın ancak 10 puan üzerinde veya altında sicil raporu verebilir. Bu fark büyük olursa yeniden teftiş yapılır.

Ortaöğretim düzeyi eğitim örgütlerinde öğretmenlerin kişilik, yeterlik ve performanslarının sicil ve teftişe göre nesnel olarak değerlendirildiğini söylemek olanaklı değildir. Çünkü raporların içeriği ve doldurulması nesnellikten uzaktır.

Ortaöğretim düzeyindeki amaçlar, görev ve sorumluluklar açık seçik ortaya konulmamış, ölçülebilir şekilde tanımlanmamıştır. Ayrıca ikinci ve üçüncü sicil amirlerinin hiç yüzünü bile görmediği kişiler hakkında sicil raporu hazırlaması da oldukça sakıncalıdır.

Araştırmanın on üçüncü alt problemi olarak belirlenen - ***Öğretmenlerin değerlendirilme sürecine ilişkin görüşleri ve onların almış oldukları ceza ve ödüller yönünden cinsiyete göre farklılık var mıdır?-*** şeklindeki soruya yönelik olarak; öğretmenlerin, değerlendirme sürecinde cinsiyete dayalı eylem ve işlemlerle karşılaşıp karşılaşmadıkları ve kadınların performanslarıyla ilgili geleneksel değer yargılarına ne derece katıldıklarına ilişkin görüşlerini almak için ankette dört soruya yer verilmiştir (Ek - A, Anket soru no: 24.5, 43.1, 43.2, 43.3). Ayrıca , okul yöneticilerine görüşme formunda, 1996 - 1997 öğretim yılında okul kayıtlarına göre ceza ve ödül alan öğretmenlerin sayısı ve cinsiyet dağılımı sorulmuştur (Ek- B, Okul Yöneticileri Görüşme Formu soru no: 2). Her soru cinsiyet değişkenine göre değerlendirilmiştir.

Cinsiyete Dayalı Ayırımcılığın Algılanması

Öğretmenlere, değerlendirme (ceza, ödül) sürecinde sadece cinsiyetlerinden dolayı ayırımcı eylem ve işlemlerle karşılaşıp karşılaşmadıkları (Ek -A, Anket soru no: 24.5) sorulmuştur. Bu soruya verilen yanıtlar cinsiyet değişkenine göre analiz edilmiştir. Tablo - 4.29 incelendiğinde % 3.6' sı kadın ve % 6.5'i erkek olmak üzere, öğretmenlerin % 10.6' sı cinsiyetlerinden dolayı ayrımcı eylem ve işlemlerle karşılaştıklarını, % 35.8' i kadın ve % 29.8' i erkek olmak üzere, % 65.6' sı ise karşılaşmadığını belirtmiştir. % 12.3' ü kadın ve % 11.9' u erkek olmak üzere,

öğretmenlerin % 24.2' sinin bu soruyu yanıtlamadığı görülmektedir. Bu soruyu yanıtsız bırakan ve bu tür bir ayırımcılıkla karşılaşmadığını belirten kadın öğretmen sayısı erkeklerden daha fazladır. Değerlendirme sürecinde cinsiyete dayalı ayırımcılığın varlığının daha çok erkek öğretmenler tarafından, % 10.6 oranında algılandığı gözlenmiştir.

Tablo - 4.29
Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Değerlendirme Süreciyle İlgili Görüşleri

CİNSİYETE DAYALI AYIRIMCILIĞIN ALGILANMASI ve KADINLARIN PERFORMANSLARIYLA İLGİLİ OLUMSUZ DEĞER YARGILARI		Kadın		Erkek		Toplam	
		f	%	f	%	f	%
CDA Algılama	1.CDA'la karşılaşanlar	15	3,6	27	6,5	42	10,6
	2.CDA'la karşılaşmayanlar	148	35,8	123	29,8	271	65,6
	Boş	51	12,3	49	11,9	100	24,2
	Toplam	214	51,8	199	48,2	413	100,0
43.1."Bekar kadınların performansı, evli ve çocuklu kadınlara göre daha yüksektir."	1. Tamamen Katılıyorum	48	11,6	54	13,1	102	24,7
	2. Bir ölçüde katılıyorum	80	19,4	70	16,9	150	36,3
	3. Katılmıyorum	80	19,4	63	15,3	143	34,6
	Boş	6	1,5	12	2,6	18	4,4
	Toplam	214	51,8	199	48,2	413	100,0
43.2. "Kadınların performansı düşük olur; çünkü onlar evdeki çocuklarını ve akşam ne pişireceklerini düşünürler."	1. Tamamen Katılıyorum	7	1,7	16	3,9	23	5,6
	2. Bir ölçüde katılıyorum	35	8,5	71	17,2	106	25,7
	3. Katılmıyorum	165	40,0	98	23,7	263	63,6
	Boş	7	1,7	14	3,4	21	5,1
	Toplam	214	51,8	199	48,2	413	100,0
43. 3. "Kadın, kendini ispatlayana kadar tembeldir; erkek tembelliğini ispatlayana kadar çalışkandır. "	1. Tamamen Katılıyorum	12	2,9	7	1,7	19	4,6
	2. Bir ölçüde katılıyorum	14	3,4	10	2,4	24	5,8
	3. Katılmıyorum	176	42,6	159	38,4	335	81,0
	Boş	12	2,9	23	5,6	35	8,5
	Toplam	214	51,8	199	48,2	413	100,0

Öğretmenlerin Kadınların Performanslarıyla İlgili Geleneksel Değer Yargılarına Katılımı

Toplumun değer yargılarının, eğitim örgütlerinin kültüründe de varlık göstereceği yadsınamaz. Kadınların performanslarıyla ilgili geleneksel, çağdaş örgüt kültüründen ayıklanmış olması gereken olumsuz nitelikteki bazı değer yargılarına

öğretmenlerin katılım derecesi örgüt kültüründe, bu değer yargılarının varlığını da ortaya koyacağından, kadınların performanslarının değerlendirilmesi konusunda önem taşımaktadır. Bu nedenle öğretmenlere kadınların performanslarının değerlendirilmesine ilişkin üç geleneksel değer yargısına ne derecede katıldıkları sorulmuştur (Ek-A, Anket soru no: 43.1, 43.2, 43.3) Yanıtlar cinsiyete göre analiz edilmiştir. Çapraz değerler Tablo - 4.29' da görülmektedir.

Bekar kadınların performansı, evli ve çocuklu kadınlara göre daha yüksektir değer yargısına, öğretmenler % 24.7 oranında (% 11.6 kadın, % 13.1 erkek) **tamamen** katıldığını, % 36.3 oranında (% 19.4 kadın, %16.9 erkek) **bir ölçüde** katıldığını ve % 34.6 oranında (% 19.4 kadın, % 15.3 erkek) **katılmadığını** belirtmiştir. Bu geleneksel değer yargısına, bir ölçüde katılan kadın öğretmenlerin oranı fazla olmak üzere, çoğu öğretmen katıldığını belirtmiştir. Kadınların cinsiyet rolleriyle işteki performansları arasında bağlantı kuran bu önyargılı tutuma, katılan kadınların fazla olması, erkeklerle aynı toplumda sosyalizasyon sürecinde, kendileri için olumsuz sonuçlar doğuracak bile olsa geleneksel değerleri kanıksamış olduklarını göstermesi açısından önem taşımaktadır. Ayrıca iş yerlerinde, kadınların cinsiyet rolleriyle ilgili sorunlarının çözümüne yardımcı kurumsal yapılar oluşturulmadığı, kadınların yükleri hafifletilmediği için, bu durum kadınlar tarafından da kabul edilebilir gözükmektedir. Bu sonuçla geleneksel değer yargılarının eğitim örgütlerinin kültürüne de yansıdığını ve bu örgütlerde varolduğu söylenebilir.

Kadınların performansı, düşük olur; çünkü onlar evdeki çocuklarını ve akşam ne pişireceklerini düşünürler değer yargısına, öğretmenler % 5.6 oranında (% 1.7 kadın, % 3.9 erkek) **tamamen** katıldığını, % 25.7 oranında (% 8.5 kadın,

%17.2 erkek) **bir ölçüde** katıldığını ve % 63.6 oranında (% 40.0 kadın, % 23.7 erkek) **katılmadığını** belirtmiştir. Bu geleneksel değer yargısına, tamamen ve bir ölçüde katılan kadın öğretmenlerin oranı erkeklerden daha azdır. Daha çok kadın öğretmen olmak üzere, öğretmenlerin çoğu bu değer yargısına katılmadığını belirtmiştir. Bu değer yargısı, kadınların cinsiyet rolleri temelinde bir bakış açısıyla, iş yaşamıyla ilgilidir ve işlerindeki performanslarının değerlendirilmesinde önemli olduğu söylenebilir. Bu durum, kadının işindeki değerlendirme sürecinde ön yargılı tutumların eğitim örgütlerinde de sürdüğünün bir göstergesidir, de denilebilir.

Kadın, kendini ispatlayana kadar tembeldir; erkek tembelliğini ispatlayana kadar çalışkandır. görüşüne, öğretmenler % 4.6 oranında (% 2.9 kadın, % 1.7 erkek) **tamamen** katıldığını, %5.8 oranında (% 3.4 kadın, %2.4 erkek) **bir ölçüde** katıldığını ve % 81.0 oranında (% 42.6 kadın, % 33.5 erkek) **katılmadığını** belirtmiştir. Bu görüşe, tamamen ve bir ölçüde katılan kadın öğretmenlerin oranı erkeklerden daha fazladır. Daha çok kadın öğretmen olmak üzere, öğretmenlerin çoğu bu görüşe katılmadığını belirtmiştir. Cinsiyet rolleri nedeniyle, erkek ve kadınların başarılarının ön yargılı olarak değerlendirilmesi gibi tutumların eğitim örgütlerinde yine varlığını sürdürdüğü anlaşılmaktadır.

Genel olarak, kadının performansıyla ilgili değerlendirmelerde kadınlar için olumsuz, geleneksel değer yargıları eğitim örgütlerinin kültüründe varlığını sürdürmekte ve bu durum, kadınların nesnel olarak değerlendirilmelerini engelleyici nitelikte görülmektedir.

Öğretmenlerin Almış Oldukları Ceza ve Ödüller

Araştırma kapsamındaki eğitim örgütlerinde, okul yöneticilerine, 1996-1997 öğretim yılında okul kayıtlarına göre, kadın ve erkek öğretmenlerin aldıkları ceza ve ödüller sorulmuştur (Ek -B, Okul Yöneticileri Görüşme Formu soru no: 2). Erkek ve kadın öğretmenlerin almış oldukları ceza ve ödüler Tablo - 4.30' da gösterilmiştir.

Tablo- 4.30
Araştırma Kapsamındaki Eğitim Örgütlerinde 1996-1997 Öğretim Yılında Cinsiyete Göre Öğretmenlerin Aldıkları Ceza ve Ödüller

	Cinsiyet		
Görev ve Sorumluluklar	Kadın f	Erkek f	Toplam f
Ceza			
1. Uyarma	1	1	2
2. Kınama	-	-	-
3. Aylıktan kesme	-	-	-
4. Kademe ilerlemesinin durdurulması	-	-	-
5. Devlet memurluğundan çıkarma			
Toplam	1	1	2
Ödül			
1. Takdirname	4	5	9
2. Bir aylık tutarında para	3	2	5
Toplam	7	7	11

Okul kayıtlarına göre okul yöneticileri ile görüşme formu bilgilerinden yararlanılarak hazırlanmıştır.

Tablo - 4.30' da araştırma kapsamındaki öğretmenlerin almış oldukları cezalar incelendiğinde, sadece 1 kadın ve 1erkek öğretmenin **uyarma cezası** aldığı görülmektedir. Bu durum sevindiricidir. Tablo - 4.30' da öğretmenlerin almış olduğu ödüller incelendiğinde, 4 kadın ve 5 erkek olmak üzere, 9 öğretmenin **takdirname** ve 3 kadın ve 2 erkek olmak üzere, 5 öğretmenin **bir maaş tutarında para** ödülü aldığı

gözlenmektedir. Ceza ve ödüllendirmede erkek ve kadın öğretmenler arasında önemli sayılabilecek farklılık olmadığı görülmektedir. Ancak, genel olarak ödül sisteminin işlerliğinin olmadığı da anlaşılmaktadır.

Anketin açık uçlu sorusu olarak, öğretmenlerin mesleki yaşamlarında karşılaştıkları güçlüklerden, çalışmalarını etkileyen sorun ve davranışlardan önemli gördükleri üçünü yazmaları istenmiştir (Ek -A, Anket soru no: 57). Bunlardan öğretmenlerin belirttiği değerlendirme süreciyle ilgili sorunlara aşağıda yer verilmiştir.

Öğretmenler, yöneticilerle ilgili olarak, ***objektif davranmıyor ; yağcılardan hoşlanıyor, eşit davranmıyorlar; çalışanla çalışmayan bir tutuluyor; siyasi ve dini ayırımcılık yapılıyor; demokratik davranmıyorlar; çifte standart uyguluyorlar.*** biçiminde ifadelerle, 105' i kadın ve 113' ü erkek olmak üzere 218 öğretmen yönetici tutumlarından yakınma şeklinde, sorun ve davranış belirtmiştir.

Yükselme Sürecinde Cinsiyete Dayalı Ayırımcılık

Kadınlar büyük oranda, yönetimin alt kademelerinde yer almakta ve tutumsal ayırımcılık çoğu zaman daha fazla ilerlemelerini engellemektedir (United Nations Department of Public İnformation, 1996: 96.paragraph 161 of the Beijing Platform). Cinsiyete dayalı ayırımcılığın farklı yoğunlukta yaşandığı, dolayısıyla ayrıştırılması gerektiğine işaret eden araştırmaya göre, yükselmedeki ayırımcılık, günlük olarak yaşanan ayırımcılıktan çok farklıdır. Çalışma yaşamının diğer alanlarına yansımaktadır (Snizek ve Neil,1992). Yükselme alanındaki ayırımcılık, ***cam tavan*** kavramının gelişmesine yol açmıştır. ***Cam tavan*** kavramı: Örgütlerin kadın çalışanları için bulunan gayrı- resmi bir terfi sınırıdır. Bu terfi sınırının birçok kuruluşta bulunduğu, ancak, bu

sınırın sektörden sektöre , örgütten örgüte değişebileceği ileri sürülmektedir (Stuart, 1992; Dalton ve Kesner, 1993).

Kadınların yükselme konusunda yıllar içerisinde atmış oldukları adımların yeterince anlam taşımadığı, ***kritik kütle teorisi*** nin kadınların örgüt içinde demokrasiye ulaşmalarında geçerli olmadığı, iddia edilmektedir. ***Kritik Kütle Teorisine*** göre: Kadınların çalışma yaşamı içinde sayıları arttıkça, çalıştıkları örgütlerde daha eşitlikçi bir anlayış hakim olacaktır(Owen ve Todor, 1993). Ancak, teorinin çalışma yaşamındaki kadınlar için geçerli olmadığını iddia eden bir çalışmaya göre; örgüt şemalarında daha üst düzeylere tırmanmakta olan daha fazla sayıdaki kadın çalışanlar önemli bir yol kat etmemişlerdir. Çalışmada, buna neden olarak çeşitli faktörler ele alınmaktadır. Daha fazla eğitim alabilen birçok kadın, üst düzey danışmanlık konumuna gelebilmişlerdir. Ancak, danışmanlık pozisyonunda kişilerin karar verme yetkileri yoktur. Ele alınan ikinci faktör, sayıları artan orta düzey kadın yöneticilerin etkisini yitirmiş bir orta düzey yöneticiliği yapmaya mahkum olduklarıdır. Orta düzey yöneticiliğin etkisini yitirmesine ise, bilgi teknolojilerinin gelişmesi nedeniyle üst düzey yöneticilerin orta düzey yöneticilere eskisi kadar gereksinim duymamalarına neden olmaktadır. Kadın çalışanların örgütlerde fazla bir yol kat edememelerine neden olarak çalışmada ele alınan son faktör ise, çok uluslu şirketlerin yerel örgütlerinin başına getirilen kadınların da karar alma yetkilerinin sınırlı olduğu, çünkü uluslar arası düzeye taşınmış bulunan karar organları içerisinde halen çok az sayıda kadının bulunduğu veya hiç bulunmadığıdır (Savage, 1992).

Kadınların yönetici konuma getirilmelerini önleyen etmenlerden biri de cinsiyetle bağdaştırılan bazı kalıplaşmış ön yargılardır. Araştırmacılar bu tür önyargıları üç grupta toplamışlardır.

- Kadın ve erkekler arasında kişilik farklılıkları olduğu inancından kaynaklanan, cinsiyet özellikleriyle ilgili kalıplaşmış ön yargılar: Örneğin, kadınların daha duygusal ve pasif, buna karşılık erkeklerin daha rasyonel ve daha hırslı olarak düşünülmesi.

- Kadın ve erkeğin toplumdaki rollerinin farklılığı sonucu gelişen, cinsiyet rollerine ilişkin kalıplaşmış ön yargılar: Örneğin, kadınların saldırgan olmaması, erkeklere emir vermemesi, erkeğin kadından emir almaması gerektiği seklindeki inançlar. Bu tür kalıplaşmış ön yargıların toplumsal kurallarla bağlantılı normatif özellikleri vardır.

- Meslekleri cinsiyete göre etkileme eğilimi: Örneğin yöneticiler erkektir, hemşireler kadındır vb..

Bu tür kalıplaşmış ön yargılar, bir çok toplumda kadının çalışma yaşamını olumsuz etkilediği gibi, yönetici konumunda kadın rol modellerinin oluşmasını engellemekte, kadınların bu roller için uygun olabileceği düşüncesini de frenlemektedir (İzraeli ve Diğerleri 1985). Yükselmede kadın çalışanların tercih edilmemelerine gösterilen nedenlerden biri de, kadınların, işlerine ve örgütlerine erkeklerden daha az bağlılık duymalarına yönelik inançtır (Ruble, Cohen ve Ruble,1984).

Eğitim sektöründe yöneticilerin cinsiyet dağılımına ilişkin sağlıklı bilgiler bulunmamaktadır. Milli Eğitim Bakanlığı merkez, taşra ve yurt dışı örgütlerindeki alt, orta, üst düzey yönetim ve denetim kadrolarında kadınlar çok az oranda temsil edilmektedirler. 1994 yılında Merkez Örgütündeki 325 şube müdürünün 52'si, % 16.0' sı, il milli eğitim müdürlüklerindeki 318 şube müdürünün 8' i , % 2.5' i , ilçe milli eğitim müdürlüklerindeki 1378 şube müdürünün 28' i, % 2.0'si kadındır. Türkiye'de il milli eğitim müdürleri ve yardımcılarının % 100'ü erkektir. Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Örgütünde 1 müsteşar , 7 müsteşar yardımcısı, 14 genel müdür, 26 genel müdür yardımcısı, 3 kurul başkanı ve 12 bağımsız daire başkanı, 56 bağımlı daire başkanlığından oluşan üst düzey yönetim kadrosunda kadınlar, 1 genel müdür (Kız Teknik Öğretim), 5 genel müdür yardımcısı ve 5 bağımlı daire başkanlığı kadrolarıyla temsil edilmektedir. Eğitimde denetim görevi yapan 3 012 İlköğretim Müfettişinin 115' i, %3.8' i, 351 Bakanlık Müfettişinin 13'ü, % 3.7'si kadındır (Seçkin, 1992, .64; Tan, 1996: 60).

Ortaöğretim düzeyi, bu düzeydeki okullarda değişik programların uygulanması, çok çeşitli branş öğretmenlerinin bulunması nedeniyle farklılık arz etmektedir. Ortaöğretim düzeyinde, öğretmenlerin yönetim kadrolarındaki cinsiyet dağılımı (Tablo - 1.2) incelendiğinde, toplam 363 kadın okul yöneticisine karşılık 2822 erkek okul yöneticisi bulunduğu görülmektedir. Kadın okul yöneticilerinin erkek okul yöneticilerine oranı % 12' dir. Okul yöneticisi yardımcısı kadrolarında ise 1753 kadın, 8866 erkek öğretmen görev yapmaktadır. Kadın okul yöneticisi yardımcılarının erkek okul yöneticisi yardımcılarına oranı % 20 dir.

Ortaöğretim düzeyinde çalışan öğretmenlerin % 40' nın kadın olmasına rağmen, kız teknik liseleri dışında, kadınlar, bu düzeydeki yönetim görevlerinde çok düşük oranda temsil edilmektedirler. Okulların bağlı bulunduğu yönetsel yapılanmaya göre incelendiğinde, kadın öğretmenler, kız teknik liselerinde okul yöneticisi kadrosunda erkeklerden 23. 55 kat fazla iken, ortaöğretim genel liselerinde kadın yöneticilerin oranı % 3' e, düşmektedir. Erkek teknik liselerinde yöneticilerin % 8' i ticaret ve turizm liselerinde % 3' ü ve din öğretimi liselerinde % 07' si kadındır. Okul yönetici yardımcısı kadrolarında durum buna paraleldir (Tablo - 1.2).

Türk Eğitim Sisteminde, kadınların örgütsel hiyerarşide alt düzey yönetim kadrolarında çok az olan oranları üst düzey kadrolara doğru belirgin şekilde daha da azalmaktadır. Kadın öğretmenlerin yönetim ve denetim kadrolarında mevcut sayıları oranında yer almadıkları görülmektedir.

Bu çerçevede, araştırmanın on dördüncü alt problemi olarak belirlenen ***Kadın ve erkek öğretmenlerin yükselme sürecine ilişkin görüşleri, farklılık göstermekte midir?*** sorusuna yönelik olarak, öğretmenlere, bu sürece ilişkin olarak; cinsiyete dayalı ayırımcı eylem ve işlemlerle karşılaşıp karşılaşmadıkları, eğitim ve diğer sektörlerde yöneticilik görevinde ne kadar süre bulundukları, terfi durumu, çalıştıkları eğitim örgütlerindeki görev ve sorumluluk dağılımı, eğitim süreciyle ilgili kararlara katılımları, yönetici olmada sert katı, otoriter olma özelliklerinin aranıp aranmadığı, yönetici olma istekleri, istediği halde yönetici olamama nedenleri, yönetici olmak istememe nedenleri, yönetici kadrolarda kadınların oranının düşük olma nedenleri, yükselme olanağı olan daha iyi koşullardaki iş teklifine bakışları, yöneticilerinin yükselmeye ilişkin eylem ve işlemlerinde cinsiyet tercihleri ve kadınların

yükselmeleriyle ilgili stereotiplere (olumsuz değer yargıları) ne derecede katıldıkları konusunda görüşlerini almak için ankette on beş soruya yer verilmiştir (Ek- A, Anket soru no: 6.2, 6.3, 24.6, 43.4, 43.5, 43.6, 44, 45, 46, 47, 48.1, 48.2, 48.3, 48.4, 49, 50, 51). Araştırma kapsamındaki öğretmenlerin bu sorulara vermiş oldukları yanıtlar, cinsiyet değişkenine göre analiz edilmiştir. Her soru için değişkene göre çapraz değerleri gösteren tablolar hazırlanmıştır.

Ayrıca okul yöneticileri görüşme formunda, yöneticilik görev ve sorumluluğu içeren görevlerde bulunan öğretmenlerin okul kayıtlarına göre sayısı ve cinsiyet dağılımı sorulmuştur (Ek -B Okul Yöneticileri Görüşme Formu, soru no:1).

Tablo- 4.31
Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Yöneticilik Görevi ve Terfi Durumlarına İlişkin Görüşleri

CİNSİYET / YÖNETCİLİK GÖREVİ VE TERFİ		Kadın		Erkek		Toplam	
		f	%	f	%	f	%
CDA Algılama	1.CDA'la karşılaşanlar	20	4,8	19	4,6	39	9,4
	2.CDA'la karşılaşmayanlar	138	33,4	131	31,7	269	65,1
	Boş	56	13,6	49	11,9	105	25,4
	Toplam	214	51,8	199	48,2	413	100,0
Eğitim Sektörü Yöneticilik	3 yıl ve -	18	4,4	28	6,8	46	11,1
	4 - 7 yıl	9	2,2	33	8,0	42	10,2
	8 - 10 yıl	5	2,1	10	2,4	15	3,6
	11 yıl ve +	3	0,7	13	3,1	16	3,9
	Boş	179	43,3	115	27,8	294	71,2
	Toplam	214	52,8	199	48,2	413	100,0
Diğer Sektörler Yöneticilik	3 yıl ve -	2	0,5	6	1,5	8	1,5
	4 - 7 yıl	3	0,7	5	1,2	8	1,9
	8 - 10 yıl	-	-	3	0,7	3	0,7
	11 yıl ve +	1	0,2	-	-	1	0,2
	Boş	208	50,4	185	44,8	393	95,2
	Toplam	214	51,8	199	48,2	413	100,0
Terfi Durumu	1. Hiç aksamadı.	173	41,9	168	40,7	341	82,6
	2. Evlilik	1	0,2	1	0,2	2	0,5
	3.Çocuk bakımı	13	3,1	1	0,2	14	3,4
	4.Eşimin tayini	2	0,5	1	0,2	3	0,7
	5.Ceza aldım	1	0,2	8	1,9	9	2,2
	6.Diğer	9	2,2	8	1,9	17	4,1
	Boş	15	3,6	12	2,9	27	6,5
	Toplam	214	51,8	199	48,2	413	100,0

Cinsiyete Dayalı Ayırımcılığın Algılaması

Öğretmenlere, yükselme (terfi, kariyer) sürecinde sadece cinsiyetlerinden dolayı ayrımcı eylem ve işlemlerle karşılaşıp karşılaşmadıkları (Ek -A, Anket soru no: 24. 6) sorulmuştur. Bu soruya verilen yanıtlar cinsiyet değişkenine göre analiz edilmiştir. Tablo -4.31 incelendiğinde % 4.8' i kadın ve % 4.6' sı erkek olmak üzere, öğretmenlerin % 9.4' ü cinsiyetlerinden dolayı ayrımcı eylem ve işlemlerle karşılaştıklarını , % 33.4' ü kadın ve % 31.7' si erkek olmak üzere, % 65.1 öğretmen ise karşılaşmadığını belirtmiştir. % 13.6' sı kadın ve % 11.9' u erkek olmak üzere, öğretmenlerin % 25.4' ünün bu soruyu yanıtlamadığı görülmektedir. Bu soruyu yanıtsız bırakan ve karşılaşmadığını belirten kadın öğretmen sayısı erkeklerden daha fazladır. Yükselme sürecinde cinsiyete dayalı ayırımcılığın % 9.4 oranında öğretmen tarafından algılandığı gözlenmiştir.

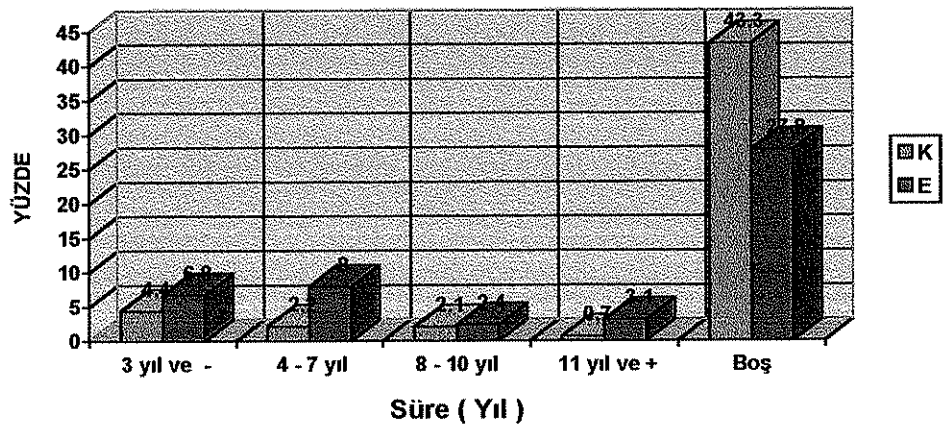
Öğretmenlerin Çalışma Yaşamlarında Yönetici Olma Durumları

Araştırma kapsamındaki öğretmenlere eğitim sektörü ve diğer sektörlerde, varsa yöneticilik yaptıkları süre, sorulmuştur (Ek-A, Anket soru no: 6.2, 6.3). Yanıtlar cinsiyet değişkenine göre analiz edilmiştir. Bu soru, 6. sorunun şıkları durumundadır. 6. soruyu % 0.7 kadın % 0.2 erkek olmak üzere öğretmenlerin % 0.9' u yanıtlamamıştır.

Tablo - 4.31 ve Grafik -4.31.1 incelendiğinde; kadın öğretmenlerin eğitim sektöründe, tüm yöneticilik süresi olarak belirlenen gruplarda, yönetici olma sürelerinin oranlarının erkeklerinkinden daha az olduğu gözlenmektedir. Eğitim sektöründe yöneticilik yapan kadınların oranı % 9,4 iken, erkek öğretmenlerin oranı,

% 20. 4' tür. 6. Soruyu yanıtlamayan kadın ve erkek öğretmenler boş bıraktıkları orandan düşüldüğünde, kadınların % 42.5' i, erkeklerin % 27.6' sı olmak üzere, öğretmenlerin % 70.3' ünün hiç yöneticilik yapmadığı anlaşılmaktadır.

Grafik - 4.31.1
Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Eğitim Sektöründe Yöneticilik Süresi



Eğitim sektörü dışında diğer sektörlerde öğretmenlerin yöneticilik deneyimleri Tablo - 4.31' de incelendiğinde; kadın öğretmenlerin % 1.4' ünün erkek öğretmenlerin % 3.3' ünün yöneticilik yaptığı anlaşılmaktadır.

Eğitim sektörü ve diğer sektörlerde, tüm yöneticilik süresi olarak belirlenen gruplarda, kadın öğretmenlerin oranları erkeklerinkinden daha azdır. Araştırma kapsamındaki kadın öğretmenler yönetici kadrolarında meslekteki varlıkları oranında yer alamamışlardır. Bu durumun, göreve istekli olup olmamanın yanında, hiyerarşik kademelerde kadın öğretmenlerin yeterince varlık gösteremediği ve rekabet gücünün olmadığı anlamını taşıdığı da söylenebilir.

Öğretmenlerin Terfi Durumu

Öğretmenlere, öğretmenlik mesleğinde bulundukları süreçte terfilerinin aksayıp aksamadığı , aksadıysa nedenleri sorulmuştur (Ek -A, Anket soru no: 44). Tablo - 4.31 incelendiğinde; % 41.9 kadın ve % 40.7 erkek olmak üzere % 82.6 öğretmen terfilerinin hiç aksamadığını belirtmiştir. % 6.2 kadın ve % 4.4 erkek öğretmen terfilerinin aksadığını belirtmiştir. Kadın öğretmenler, terfilerinin aksama nedeni olarak, en büyük oranla % 3.1'i (13) çocuk bakımı ve % 2.2' si diğer nedenleri işaretlemişlerdir. Erkek öğretmenler ise, % 1.9' u (8) ceza aldığı için ve % 1.9' u diğer nedenlerle terfilerinin aksadığını belirtmişlerdir. Bu soruyu, öğretmenlerin % 3.6' sı kadın, % 2.9' u erkek olmak üzere, % 6.5' i yanıtlamamıştır.

Öğretmenlerin terfilerinin genellikle düzenli olarak yapıldığı gözlenmiştir. Terfisi aksayan kadın öğretmenlerin oranı, erkeklerinkinden daha fazladır. Erkek ve kadın öğretmenlerin, terfilerinin aksama nedenleri, farklılık göstermektedir. Kadın öğretmenlerin terfilerinin aksama nedeni, daha çok cinsiyet rolleriyle ilişkili olduğu anlaşılmaktadır.

Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Yönetsel Görev ve Sorumlulukları

Öğretmenlerin cinsiyetine göre yönetsel görev ve sorumlulukları Tablo- 4.32' de incelendiğinde; toplam 497 öğretmenin % 48.8' inin kadın, % 51.2' sinin erkek olduğu görülmektedir. % 2.6' sının okul yöneticisi olduğu anlaşılmaktadır. Bunların % 0.6'sı kadın ve % 2.0' si erkektir. Toplam %13.5 oranındaki okul yönetici yardımcısının % 3.0' ü kadın, % 10.5' i erkektir. Toplam % 2.0 oranındaki bölüm

şefinin % 0.4' ü kadın % 1.6' sı erkektir. Toplam % 2.6 oranındaki atölye şefinin % 0.4' ü kadın, % 2.2' si erkektir. Toplam % 15.5 oranındaki zümre başkanlarının dağılımının ise, % 5.0' inin kadın % 10.5' inin erkek olduğu görülmektedir. % 2.6 oranındaki rehber öğretmenlerin %1.6' sı kadın ve % 1.0' i erkektir. Yukarıda belirtilen türde görev ve sorumluluğu olmayan kadın öğretmenlerin oranı % 37.8, erkeklerin ise, % 23.4 tür. Kız teknik lisesinde hepsi kadın olmak üzere, 1 okul yöneticisi, 6 yönetici yardımcısı, 1 bölüm şefi, 1 atölye şefi bulunmaktadır.

Tablo -4.32
1996-1997 Öğretim Yılı 2. Dönem Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre
Yönetsel Görev ve Sorumluluk Dağılımı

	Cinsiyet					
	Kadın		Erkek		Toplam	
Görev ve Sorumluluklar	f	%	f	%	f	%
Okul Yöneticisi*	3	0.6	10	2.0	13	2.6
Okul Yönetici Yardımcısı	15	3.0	52	10.5	67	13.5
Bölüm Şefi	2	0.4	8	1.6	10	2.0
Atölye Şefi	2	0.4	11	2.2	13	2.6
Zümre Başkanı	25	5.0	52	10.5	77	15.5
Rehber öğretmen	8	1.6	5	1.0	13	2.6
Öğretmen	188	37.8	116	23.4	304	61.2
TOPLAM	243	48.8	254	51.2	497	100.0

Okul yöneticileri ile görüşme formu bilgilerden hazırlanmıştır.
*Kız teknik liseleri Kadın :1 Okul Yön., 6 Ok.Yön. Yard., 1 Bölüm Şefi, 2 Atölye Şefi, 1 Rehber Öğr.

Tablo- 4.32' de görüldüğü gibi, araştırma kapsamındaki eğitim örgütlerinde yönetsel görev ve sorumluluğu olan görevlerde kadın öğretmenlerin oranları erkeklerinkinden çok düşüktür. Bu görevler öğretmene statü ve prestij sağlayan görevlerdir. Bu nedenle araştırma kapsamındaki kadın öğretmenlerin hiyerarşik yapıda statülerinin oldukça düşük olması nedeniyle karar mekanizmalarında etkinlik

gösteremediği söylenebilir. Ayrıca, kadın öğretmenlerin bölüm şefi, atölye şefi ve zümre başkanlığı gibi yönetim görevlerinde, kız teknik liseleri dışında, etkinlik gösteremediği anlaşılmaktadır. Bu tür görevler de okul ortamında öğretmeni etkin hale getiren, ona statü ve prestij sağlayan görevlerdir. Bu görevlerde de kadın öğretmenlerin oranlarının erkeklere göre çok düşük olduğu gözlenmiştir.

Sonuç olarak, araştırma kapsamındaki eğitim örgütlerinde, yönetim kadrolarında, kız teknik liseleri dışında, kadın öğretmenlerin görevlerine ilişkin statü ve prestijinin erkeklere göre oldukça düşük olduğu söylenebilir. Kadın öğretmenlerin, farklı nedenlerle de olsa, etkinliği az, gereğince rekabet gücü olmayan grubu oluşturduğu anlaşılmaktadır. Bu da cinsiyete dayalı bir ayırımcılığın göstergelerinden birisidir. Ayrıca, bu ayırımcılığın kadın öğretmenlerin çalışma yaşamının diğer alanlarını da etkileyebileceği, bu araştırmanın çeşitli bulgularında gözlenmektedir.

Öğretmenlerin Eğitim Süreciyle İlgili Kararlara Katılımı

Öğretmenlere eğitim süreciyle ilgili öğretmenler kurulu, sınıf öğretmenler kurulu ve zümre toplantılarında, kararların oluşmasına ne derecede katıldıkları sorulmuştur (Ek- A, Anket soru no: 34.1, 34.2, 34.3). Öğretmenlerin verdiği yanıtlar, cinsiyete göre analiz edilmiştir. Çapraz değerler Tablo - 4.33 gösterilmiştir.

Tablo-4.33 incelendiğinde, erkek ve kadın öğretmenlerin genelde, öğretmenler kurulu, sınıf öğretmenler kurulu ve zümre toplantılarında kararlara katılımlarında, hiç katılmayanlardan daima katılanlar seçeneğine doğru bir artış gözlenmektedir. Öğretmenler, genelde, **bazen** ve **daima** seçeneklerinde yoğunlaşmıştır. Sınıf öğretmenler kurulu kararlarına katılımda kadın öğretmenlerin oranı, **bazen** ve **daima** seçeneklerinde daha büyüktür. Öğretmenler kurulu ve zümre

toplantılarında, erkek öğretmenlerin **daima** seçeneğinde oranlarının daha büyük olduğu görülmektedir.

Tablo - 4.33
Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Eğitim Süreciyle İlgili Kararların Oluşmasına Katılımlarına İlişkin Görüşleri

KARARLARA KATILIM		Kadın		Erkek		Toplam	
		f	%	f	%	f	%
Öğretmenler Kurulu	1. Asla	6	1,5	2	0,5	8	1,9
	2. Nadiren	29	7,0	11	2,7	40	9,7
	3. Bazen	70	16,9	67	16,2	137	33,2
	4. Daima	73	17,7	88	21,3	161	39,0
	Boş	36	8,7	31	7,5	67	16,2
	Toplam	214	51,8	199	48,2	413	100,0
Sınıf Öğretmenler Kurulu	1. Asla	8	1,9	2	0,5	10	2,4
	2. Nadiren	18	4,4	18	4,4	36	8,7
	3. Bazen	56	13,6	53	12,8	109	26,4
	4. Daima	67	16,2	66	16,0	133	32,2
	Boş	65	15,7	60	14,5	125	30,3
	Toplam	214	51,8	199	48,2	413	100,0
Zümre Toplantıları	1. Asla	12	2,9	3	0,7	15	3,6
	2. Nadiren	12	2,9	12	2,9	24	5,8
	3. Bazen	42	10,2	29	7,0	71	17,2
	4. Daima	103	24,9	106	25,7	209	50,6
	Boş	45	10,9	49	11,9	94	22,8
	Toplam	214	51,8	199	48,2	413	100,0

Sonuç olarak, eğitim süreciyle ilgili kararların oluşmasında, sınıf öğretmenler kurulu kararlarına kadın öğretmenlerin, öğretmenler kurulu ve zümre toplantılarına erkek öğretmenlerin daha fazla kararlara katıldığı anlaşılmaktadır. Buna dayalı olarak, normal koşullarda, sınıf öğretmenler kurulunda kadın öğretmenlerin, öğretmenler kurulu ve zümre toplantılarında erkek öğretmenlerin daha etkili olmaları beklenebilir.

Öğretmenlerin Yöneticiliğe Yükselmede Aranan Özelliklere İlişkin Görüşleri

Öğretmenlere yöneticiliğe yükselmede, sert, katı, otoriter olma özelliklerinin aranıp aranmadığı sorulmuştur (Ek-A, Anket soru no: 47). Öğretmenlerin verdiği yanıtlar, cinsiyete göre analiz edilmiştir. Çapraz değerler Tablo-4.34' de incelendiğinde, Öğretmenlerin % 5.3' ü kadın ve % 5.6' sı erkek olmak üzere, % 10.9' u ***1.Evet*** seçeneğini, % 29.1' i kadın ve % 20.8' i erkek olmak üzere, % 49.9' u ***2. Bir ölçüde*** seçeneğini işaretlemiştir. Öğretmenlerin % 60.8' i sert, katı, otoriter olma özelliklerinin arandığına işaret etmektedir. Bu özelliklerin bir ölçüde arandığını belirten kadınların oranı erkeklerinkinden % 8.3 oranında daha fazladır. Bu özelliklerin aranmadığını belirten % 36.8 oranındaki öğretmenin % 16.9' u kadın ve % 19.9' u erkektir. Öğretmenlerin % 2.4' ü bu soruyu yanıtlamamıştır.

Sert, katı, otoriter olma özellikleri erkek egemen toplumun daha çok erkeğe yakıştırdığı özelliklerdir. Bu özelliklerin yöneticiliğe yükselmede hala aranıyor olması, eğitim örgütlerinde yöneticiliğe yükselmede geleneksel tutumların devam ettiğini göstermektedir. Çağdaş örgütlerde, yöneticilerin atamaları veya seçimlerine ilişkin farklı yeterlilik alanları geliştirildiği halde, özellikle kadınlara yakıştırılan yumuşak başlı, duygusal olma özelliklerinin, yöneticiliğe yükselmelerinde kadını dezavantajlı konuma getirdiği söylenebilir.

Tablo -4.34
Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Genel Olarak Yükselme Sürecine ilişkin Görüşleri

CİNSİYET / YÖNETİCİ OLMAYA İLİŞKİN GÖRÜŞLER		Kadın		Erkek		Toplam	
		f	%	f	%	f	%
Yöneticiliğe yükselmede sert,katı otoriter olma özellikleri	1. Evet	22	5,3	23	5,6	45	10,9
	2. Bir ölçüde	120	29,1	86	20,8	206	49,9
	3. Hayır	70	16,9	82	19,9	152	36,8
	Boş	5	0,5	8	1,9	10	2,4
	Toplam	214	51,8	199	48,2	413	100,0
Yönetici Olma İsteği	1. Halen yönetici	20	4,8	43	10,4	63	15,3
	2. Evet	50	12,0	41	10,0	91	22,0
	3. Hayır	118	33,5	102	24,7	220	58,2
	Boş	6	1,5	13	3,1	19	4,6
	Toplam	214	51,8	199	48,2	413	100,0
İstediği Halde Yönetici Olamama Nedenleri	1. Siyasi ayırımcılık yapıldığı için	13	3,1	11	2,7	24	5,8
	2. Cinsiyet ayırımcılığı yapıldığı için	12	2,9	7	1,7	19	4,6
	3. Yerli yabancı ayırımcılığı yapıldığı için	3	0,7	9	2,2	12	2,9
	4. Mesleki kıdemi yeterli olmadığı için	22	5,3	14	3,4	36	8,7
	Boş	164	39,7	158	38,3	322	78,0
	Toplam	214	51,8	199	48,2	413	100,0
Yönetici Olmak İstememe Nedenleri	1. Sorumluluğu fazla	31	7,5	16	3,9	47	11,4
	2. Zaman yönünden bağlayıcı	85	20,6	50	12,1	135	32,7
	3. Ekonomik yönden cazip değil	23	5,6	35	8,5	58	14,0
	4. Kendini yeterli görmeyen	18	4,4	15	3,6	33	8,0
	Boş	57	13,8	83	20,1	140	33,9
	Toplam	214	51,8	199	48,2	413	100,0
Yönetim Kadrolarında Kadınların Oranlarının Düşük Olma Nedenleri	1. Kadının yükselmek istememesi	7	1,7	15	3,6	22	5,3
	2. Kadının kendine Güvenmemesi	6	1,5	9	2,2	15	3,6
	3. Kadının eve ilişkin sor. ağır olması	97	23,5	108	26,2	205	49,6
	4. Kadını yönetimin desteklenmemesi	90	21,8	44	10,7	134	32,4
	5. Diğer	8	1,9	9	2,2	17	4,1
	Boş	6	1,5	14	3,4	20	4,8
	Toplam	214	51,8	199	48,2	413	100,0
Daha İyi Koşullarda İş Teklifine Bakış	1.Evet, hemen kabul ederim.	37	9,0	39	9,4	76	18,4
	2. Kabul etmem.	82	19,9	59	14,3	141	34,1
	3. Düşünürüm.	93	22,5	94	22,8	187	45,3
	Boş	2	0,5	7	1,7	9	2,2
	Toplam	214	51,8	199	48,2	413	100,0

Öğretmenlerin Yöneticiliği İsteme Durumu ve Nedenleri

Öğretmenlere yönetici olmak isteyip istemedikleri ve nedenleri sorulmuştur (Ek- A, Anket soru no : 49, 50, 51,). Öğretmenlerin yanıtları cinsiyet değişkenine göre analiz edilmiştir. Tablo - 4.34 incelendiğinde; % 4.8' i kadın ve % 10.4' ü erkek olmak üzere % 15.3 oranındaki öğretmen halen yönetici olduğunu belirtmiştir. % 12.0' si kadın ve % 10.0' u erkek olmak üzere, öğretmenlerin % 22.0' sinin yöneticiliği istediği; % 33.5' i kadın ve % 24.7' si erkek olmak üzere, % 58.2' sinin istemediği gözlenmiştir. % 1.5' i kadın ve % 3.1' i erkek olmak üzere, öğretmenlerin % 4.6 sı bu soruyu yanıtlamamıştır. Yöneticiliği isteyen ve istemeyen kadınların oranı erkeklerinkinden daha büyüktür.

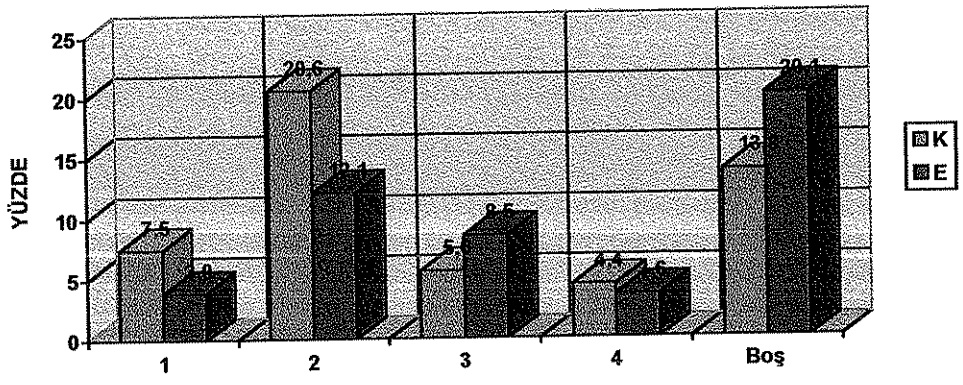
Kadın öğretmenlerin yönetici olamama nedeni olarak sırasıyla % 5.3' ü ***4. Mesleki kıdemi yeterli olmadığı için,*** % 3.1' i ***1.Siyasi ayırımcılık yapıldığı için,*** % 2.9' u ***2. Cinsiyet ayırımı yapıldığı için,*** % 0.7' si ***3. Yerli yabancı ayırımı yapıldığı için*** görülmektedir. Erkek öğretmenlerin ise, % 3.4' ü ***4. Mesleki kıdemi yeterli olmadığı için,*** % 2.7' si ***1.Siyasi ayırımcılık yapıldığı için,*** % 2.2' si ***3. Yerli yabancı ayırımı yapıldığı için,*** % 1.7' si ***2. Cinsiyet ayırımı yapıldığı için*** seçeneklerini istediği halde yönetici olamama nedeni olarak göstermiştir. Kadınlarda 3 . sırada yer alan cinsiyet ayırımcılığı, erkeklerde 4. sıradadır.

Öğretmenlerin yönetici olmak istememe nedenleri 1. ***Sorumluluğu fazla, 2. Zaman yönünden bağlayıcı, 3. Ekonomik yönden cazip değil, 4. Kendini yeterli görmeme*** seçenekleri belirlenerek sorulmuştur (Ek - A, Anket soru no:51). Yanıtlar cinsiyet değişkenine göre analiz edilmiştir. Tablo - 4.34 ve Grafik -4.34.1

incelendiğinde görüldüğü gibi, öğretmenlerin yönetici olmak istememe nedenleri cinsiyete göre belirgin farklılıklar göstermektedir.

Öğretmenlerin yanıtları genel olarak incelendiğinde, % 32.7 (% 20.6 kadın, % 12.1 erkek) oranıyla yöneticilik istememe nedeninin ***2. Zaman yönünden bağlayıcı*** seçeneğinde yoğunlaştığı görülmektedir. Bu seçeneği işaretleyen kadın öğretmenlerin oranı, erkeklerinkinden % 8.6 daha fazladır. Kadının eve ve aileye ilişkin görev ve sorumluluklarının fazla olması, çalışma yaşamında cinsiyet rollerinden kaynaklanan sorunların çözümü için yardımcı kuruluşların bulunmayışı ve bu görevlerini yarine getirmede daha çok zamana gereksinim duyacakları için, kadınların yükselme isteğinden kolaylıkla vazgeçtiği söylenebilir. Erkeklerin oranının da bu seçenekte yoğunluk göstermesi ise, mesleğin getirisinin düşük olmasından kaynaklanabilir. Erkek öğretmenlerin zamanlarını, ikinci uğraşları için kullanabileceği düşünülmektedir.

Gafik - 4.34.1
Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Yönetici Olmak İstememe Nedenleri



Nedenler (Tablo- 4.34 Ek-A, Anket soru no: 51)

Öğretmenler, ikinci sırada; % 14.0 oranla (% 5.6 kadın, % 8. 5 erkek) *3. **Ekonomik yönden cazip değil*** seçeneğini işaretlemişlerdir. Bu seçenekte kadınların oranı erkeklerinkinden daha azdır. Ekonomik getirinin erkekleri daha fazla ilgilendirdiği söylenebilir.

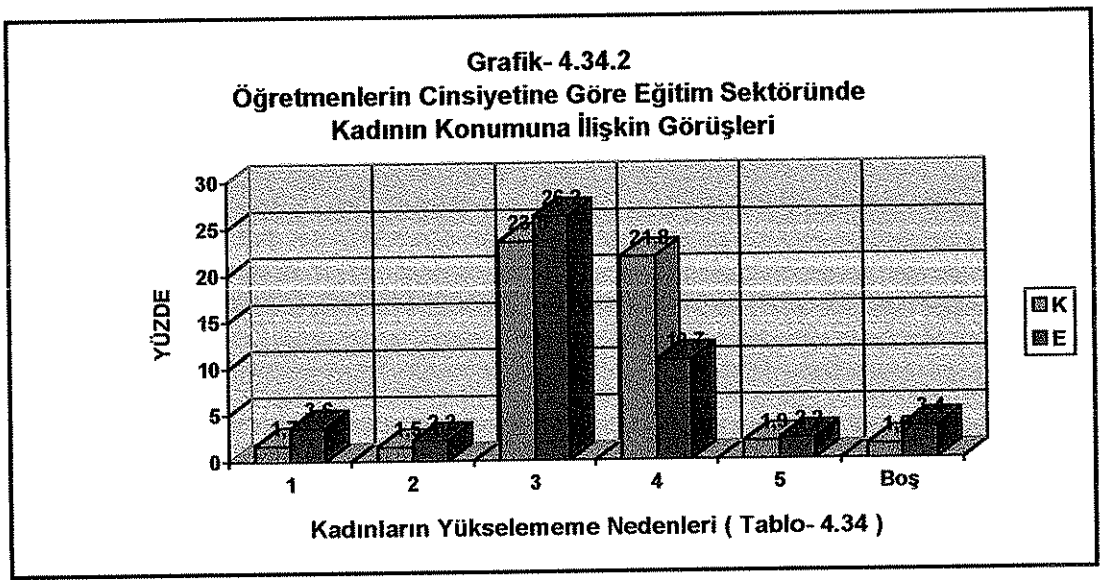
Üçüncü sırada; % 11.4 oranla (% 7.5 kadın, % 3.9 erkek) 1. ***Sorumluluğu fazla*** seçeneği işaretlenmiştir. Burada da kadınların oranı erkeklerinkinden büyüktür. Bu bulgu da cinsiyet rolleriyle ilişkili gözükmektedir. Kadınların özel alanlarında sorumluluklarının fazla olması ek veya daha çok sorumluluk almak istemeyişlerinin nedeni olabilir.

Öğretmenlerin dördüncü sırada; % 8.0 oranla (% 4.4 kadın, % 3.6 erkek) ***4. Kendimi yöneticilik yapacak yeterlikte görmüyorum*** seçeneğini işaretlemiş olmaları, hizmet öncesi ve hizmet-içi eğitimlerinin niteliği veya eksikliği ile ilgili olabilir. Ayrıca, kadın öğretmenlerin 5 yıl ve daha az kıdem süresinde oranlarının erkeklerinkinden daha fazla olduğu dikkate alınırsa, bu seçeneği işaretlemeleri, mesleğe yeni başlamış öğretmenler için, deneyim yetersizliği ile de açıklanabilir. Öğretmenlerin % 8.0' inin kendini yöneticilik yapacak yeterlilikte görmemesi, kendine güvenmemesi, üzerinde durulması gereken önemli bir bulgudur. Nedenlerinin araştırılması başka araştırmaların konusu olabilir. Bu doğrultuda, öğretmen yetiştiren kurumların, programlarını ve işleyişini ve yönetici yetiştirme sürecini gözden geçirmek yararlı olabilir.

Öğretmenlerin Meslekte Kadının Konumuna İlişkin Görüşleri

Öğretmenlere, eğitim sektöründe çalışan kadın sayısı, diğer sektörlere göre daha fazla olmasına rağmen, merkez, taşra, yurt dışı ve okul yönetimlerindeki, kadın yönetici ve özellikle üst düzey yönetici konumundaki kadın oranlarının düşük olma nedenleri sorulmuştur (Ek -A Anket soru no: 45). Öğretmenlerin yanıtları cinsiyet değişkenine göre analiz edilmiştir.

Tablo -4.34 ve Grafik - 4.34.2 incelendiğinde; oran büyüklüğü sırasına göre; öğretmenlerin, % 49.6 oranında (% 23.5 kadın ve % 26.2 erkek) ***3. Kadının eve ve aileye ilişkin sorumluluklarının ağır olması*** seçeneğinde yoğunlaştığı gözlenmiştir. Öğretmenlik, her ne kadar kadının cinsiyet rollerine uygun, yatay meslek ayrışmasına göre **kadın mesleği** durumunda olsa da, ailede eşitliğe dayanan bir işbölümü ve iş yerinde kadına yardımcı kurumsal yapıların oluşturulmaması sonucu, kadın öğretmenler için eşit olmayan, güç çalışma koşulları sürmektedir. Erkeklerle eşit olmayan çalışma standartları, onların, meslekte yükselmelerini engellediği söylenebilir.



Öğretmenler, ikinci sırada, % 32.4 oranında (% 21.8 kadın , % 10.7 erkek) ***4. Kadının yönetim tarafından desteklenmemesi,*** seçeneğini kadının yükselememe nedeni olarak göstermiştir. Bu seçeneği işaretleyen kadınların oranı erkeklerinkinden bir kat daha fazladır. Bu bulgu, yönetimin kadını ikincil konumda kabul ederek, tutumlarında bazı ayırımcı değerlerden hareket ettiğinin, kadına erkekle eşit bir birey olarak yaklaşmadığının ve bu nedenlerle onların yükselmesinde eşit koşulların söz konusu olmadığının bir işareti olabilir. Ayrıca, kadın ve erkek için eşit çalışma koşullarının sağlanmaması yönetimin sorumluluğundadır.

Üçüncü sırada, öğretmenler, % 5.3 oranla (% 1.7 kadın, % 3.6 erkek) ***1. Kadının yükselmek istememesi*** seçeneğini işaretlemişlerdir. Bunun da toplumsal bir gerçeği yansıttığı söylenebilir. Kadının kendini evde, iş yerinde eşit birey olarak algılayacağı ortamın bulunmayışı, onun yükselmek istememesinde etkili olduğu söylenebilir.

Dördüncü sırada, öğretmenler, % 3.6 oranla (% 1.5 kadın, % 2.2 erkek) ***2. Kadının kendine güvenmemesi*** seçeneğini kadının yükselememe nedeni olarak belirtmişlerdir. Bu seçeneği işaretleyen erkek öğretmenlerin oranı, kadınlarınkinden daha büyüktür. Kadınların etkin bireyler olarak çalışma yaşamında yer almamaları, genellikle ast konumunda olmaları, olumsuz değer yargılarının varlığı, iş yaşamında gözlenen eşitsizlikler kadının kendine güvenini azaltmada birer etken olacağı için, güvensizliğe neden olduğu söylenebilir.

Öğretmenler, % 4.1 oranında (% 1.9 kadın, % 2.2 erkek) 5. Diğer seçeneğini işaretlemişlerdir. Bu seçeneği işaretleyen öğretmenler neden belirtmemişlerdir.

Öğretmenlerin İş Teklifine Bakışı

Öğretmenlere, daha yüksek ücret ve ilerleme olanağı sağlayan, fakat daha çok çalışmalarını ve evlerinden uzak kalmalarını gerektirecek bir iş teklifine yaklaşımlarının ne olacağı sorulmuştur. Tablo - 4.34 incelendiğinde öğretmenlerin % 18.4' ü (% 9.0 kadın ve % 9.4 erkek) ***1. Evet, hemen kabul ederim;*** % 34.1' i (% 19.9 kadın, % 14. 3 erkek) ***2. Kabul etmem;*** % 45.1' i de (% 22.5 kadın , % 22.8 erkek) ***3. Düşünürüm*** seçeneğini işaretledikleri gözlenmiştir.

Bu iş teklifini kabul etmeyen kadın öğretmenlerin oranı erkeklerinkinden daha büyüktür. Teklifi hemen kabul eden ve teklife sıcak bakan erkek ve kadın öğretmenlerin oranları biribirine yakın gözükmektedir. Buradan kadın öğretmenlerin % 19.9' unun, sürdürdüğü yaşam tarzını değiştirmek istemediği ve erkek öğretmenlerin % 14.3' ünün de bu görüşü desteklediği anlaşılmaktadır. Üniversite sınavında istediği yere giremeyen % 8.2 kadın ve % 12.3 erkek öğretmen ve çalışma yaşamından hoşnut olmayan toplam %26.9 orandaki öğretmen birlikte düşünüldüğünde öğretmenlerin % 18.4' ünün benzer iş teklifi halinde mesleğinden ayrılmak isteyecekleri söylenebilir. Bu araştırmanın bulgularına göre, çalışma yaşamından hoşnut olmayan çoğu öğretmenin hoşnutsuzluk nedeni, ücret yetersizliği ve yükselme olanağının az olmasıdır. Bu nedenler dikkate alındığında, öğretmenlerin

Öğretmenler, % 4.1 oranında (% 1.9 kadın, % 2.2 erkek) 5. Diğer seçeneğini işaretlemişlerdir. Bu seçeneği işaretleyen öğretmenler neden belirtmemişlerdir.

Öğretmenlerin İş Teklifine Bakışı

Öğretmenlere, daha yüksek ücret ve ilerleme olanağı sağlayan, fakat daha çok çalışmalarını ve evlerinden uzak kalmalarını gerektirecek bir iş teklifine yaklaşımlarının ne olacağı sorulmuştur. Tablo - 4.34 incelendiğinde öğretmenlerin % 18.4' ü (% 9.0 kadın ve % 9.4 erkek) ***1. Evet, hemen kabul ederim;*** % 34.1' i (% 19.9 kadın, % 14. 3 erkek) ***2. Kabul etmem;*** % 45.1' i de (% 22.5 kadın , % 22.8 erkek) ***3. Düşünürüm*** seçeneğini işaretledikleri gözlenmiştir.

Bu iş teklifini kabul etmeyen kadın öğretmenlerin oranı erkeklerinkinden daha büyüktür. Teklifi hemen kabul eden ve teklife sıcak bakan erkek ve kadın öğretmenlerin oranları biribirine yakın gözükmektedir. Buradan kadın öğretmenlerin % 19.9' unun, sürdürdüğü yaşam tarzını değiştirmek istemediği ve erkek öğretmenlerin % 14.3' ünün de bu görüşü desteklediği anlaşılmaktadır. Üniversite sınavında istediği yere giremeyen % 8.2 kadın ve % 12.3 erkek öğretmen ve çalışma yaşamından hoşnut olmayan toplam %26.9 orandaki öğretmen birlikte düşünüldüğünde öğretmenlerin % 18.4' ünün benzer iş teklifi halinde mesleğinden ayrılmak isteyecekleri söylenebilir. Bu araştırmanın bulgularına göre, çalışma yaşamından hoşnut olmayan çoğu öğretmenin hoşnutsuzluk nedeni, ücret yetersizliği ve yükselme olanağının az olmasıdır. Bu nedenler dikkate alındığında, öğretmenlerin

% 45.1' inin yeni bir iş teklifini düşünmesi, onların daha iyi koşullarda çalışmak isteğini göstermektedir.

Sonuç olarak, erkeklere göre, daha çok kadın öğretmen özel ve iş yaşamını aynen sürdürmek istemektedir. Öğretmenlerin çoğuna göre, öğretmenlik mesleği, ücreti düşük, yükselme olanağı az bir meslek olarak algılanmaktadır.

Yöneticilerin Hizmet İçi Eğitime Göndermedeki Tutumu

Araştırma kapsamındaki öğretmenlere, yöneticilerinin hizmet-içi eğitime göndermedeki cinsiyet tercihleri sorulmuştur (Ek - A, Anket soru no: 48.1). Hizmet içi eğitime göndermede, yöneticilerin tutumuna ilişkin olarak öğretmenlerinin cinsiyetine göre görüşleri, ayrıntılı olarak ***Hizmet İçi Eğitim Olanaklarından Yararlanmada Cinsiyete Dayalı Ayırımcılık*** başlığı altında incelenmiştir. (Bkz. s. 229) Yükselmeye olan etkisi nedeniyle, hizmet -içi eğitime burada kısaca yer verilmiştir. Kadın ve erkek öğretmenler, yöneticilerinin hizmet-içi eğitime göndermede, cinsiyeti dikkate almadığı seçeneğinde yoğunluk göstermektedirler. Bu seçenekte, kadınların oranı erkeklerden % 5.6 daha büyüktür. Hizmet- içi eğitime göndermede yöneticilerinin kadın tercihi seçeneğinde erkekler, çok az oran faklılığıyla, kadınlarla aynı görüşü paylaşmaktadırlar. Yöneticilerinin erkek tercihi yaptığı seçenekte kadın ve erkek öğretmenlerin oranları birbirine yakındır. Yöneticilerinin erkek tercihi ettiğini belirten öğretmenlerin oranları, kadın tercihine göre, beş kat daha fazladır. Öğretmenler, hizmet-içi eğitime göndermede, okul yöneticilerinin daha çok erkekleri tercih ettiğini belirtmişlerdir (Tablo- 4.35).

Yöneticilerin Bir Toplantının Yönetilmesi Gerektiğinde Tutumu

Öğretmenlere, yöneticilerinin bir toplantının yönetilmesinde cinsiyet tercihleri sorulmuştur (Ek -A, Anket soru no: 48.2). Cinsiyete göre yanıtlar Tablo - 4.35 incelendiğinde; bir toplantının yönetilmesi gerektiğinde, öğretmenler % 3.9 oranla (% 1.9 kadın , % 1.9 erkek) yöneticilerinin kadınları, % 29.3 oranla (% 16.0 kadın, % 13.3 erkek) erkekleri tercih ettiğini, % 52.5 oranla (% 28.1 kadın, % 24.5 erkek) cinsiyeti dikkate almadığını belirtmiştir. Öğretmenlerin % 14.3' ü, (% 5.8 kadın ve % 8.5) bu soruyu boş bıraktığı anlaşılmaktadır.

Tablo - 4.35
Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Yükselme Sürecinde
Yöneticilerinin Tercihlerine İlişkin Görüşleri

YÖNETİCİ TERCİHLERİ	CİNSİYET	Kadın		Erkek		Toplam	
		f	%	f	%	f	%
Hizmet İçi Eğitime Göndermede	1. Kadın	5	1,2	6	1,5	11	2,7
	2. Erkek	34	8,2	37	9,0	71	17,2
	3. Cinsiyeti dikkate almaz	155	37,6	132	32,0	287	69,5
	Boş	20	4,8	24	5,7	44	10,6
	Toplam	214	51,8	199	48,2	413	100,0
Bir Toplantının Yönetilmesi Gerektiğinde	1. Kadın	8	1,9	8	1,9	16	3,9
	2. Erkek	66	16,0	55	13,3	121	29,3
	3. Cinsiyeti dikkate almaz	116	28,1	101	24,5	217	52,5
	Boş	24	5,8	35	8,5	59	14,3
	Toplam	214	51,8	199	48,2	413	100,0
Yönetim Kadrolarına Vekalet Etmede	1. Kadın	9	2,2	3	0,7	12	2,9
	2. Erkek	62	15,0	67	16,2	129	31,2
	3. Cinsiyeti dikkate almaz	113	27,4	83	20,1	196	47,5
	Boş	30	7,3	46	11,1	76	18,4
	Toplam	214	51,8	199	48,2	413	100,0
Yönetici Yardımcısı Atama Teklifinde	1. Kadın	9	2,2	7	1,7	16	3,9
	2. Erkek	49	11,8	40	9,7	89	21,5
	3. Cinsiyeti dikkate almaz	118	28,6	105	25,4	223	54,0
	Boş	38	9,2	47	11,4	85	20,6
	Toplam	214	51,8	199	48,2	413	100,0

Bir toplantının yönetilmesi gerektiğinde, öğretmenlerin büyük çoğunluğu yöneticilerinin cinsiyeti dikkate almadığını belirtmiştir. Erkek ve kadın öğretmenler birbirine denk oranlarda yöneticilerinin kadın tercihinde görüş birliği içindedirler. Yöneticilerin erkek tercih ettiğini belirten kadınların oranı erkeklerden fazladır. Öğretmenler, yöneticilerin cinsiyet tercihini, daha çok, yedi kat fazla olarak ,erkekler yönünde kullandıklarını belirtmişlerdir.

Yöneticilerin Yönetim Kadrolarına Vekalet Etmek Gerektiğinde Tutumu

Öğretmenlere, yöneticilerinin yönetim kadrolarına vekalet etmek gerektiğinde cinsiyet tercihleri sorulmuştur (Ek -A, Anket soru no: 48.3). Yanıtlar Tablo -4.35 cinsiyete göre incelendiğinde; öğretmenler % 2.9 oranla (% 2.2 kadın , % 0.7 erkek) yöneticilerinin kadınları, % 29.3 oranla (% 15.0 kadın, % 16.2 erkek) erkekleri tercih ettiğini, % 47.5 oranla (% 27.4 kadın, % 20.1 erkek) cinsiyeti dikkate almadığını belirtmiştir. Öğretmenlerin % 18.4' ü, (% 7.3 kadın ve % 11.1 erkek) bu soruyu yanıtlamamıştır.

Öğretmenlerin çoğu, yönetim kadrolarına vekalet etmede, yöneticilerinin cinsiyeti dikkate almadığını belirtmiştir. Cinsiyet söz konusu olunca yöneticilerin, yönetim kadrosuna vekalet etmede, erkek tercihi kadınlara göre on iki kat daha fazladır.

Yöneticilerin Yönetici Yardımcısı Atama Teklifinde Tutumu

Öğretmenlere, yöneticilerinin yönetici yardımcısı atama teklifinde, cinsiyet tercihleri sorulmuştur (Ek - A, Anket soru no: 48.4). Yanıtlar Tablo - 4. 35 cinsiyete göre incelendiğinde; Öğretmenler % 3.9 oranla (% 2.2 kadın , % 1.7 erkek)

yöneticilerinin kadınları, % 21.5 oranla (% 11.8 kadın, % 9.7 erkek) erkekleri tercih ettiğini, % 54.0 oranla (% 28.6 kadın, % 25.4 erkek) cinsiyeti dikkate almadığını belirtmiştir. Öğretmenlerin % 20.6' sı (% 9.2 kadın ve % 11.4 erkek) görüşünü belirtmemiştir.

Öğretmenlerin çoğu, yönetici kadrolarına atama teklifinde, yöneticilerinin cinsiyeti dikkate almadığını belirtmiştir. Yöneticilerin erkekleri tercih ettiğini belirtenlerin oranının kadınları tercih ettiğini belirtenlerinkinden beş kat daha fazla olduğu gözlenmektedir.

Hizmet içi eğitime göndermede, bir toplantının yönetilmesi gerektiğinde, yönetim kadrolarına vekalet etmede, yönetici yardımcısı atama teklifinde yöneticilerin erkekleri kadınlara göre daha çok tercih ettiği anlaşılmaktadır. Bu durumda kadın öğretmenlerin bir tür tutumsal cinsiyet ayırımcılığıyla karşı karşıya oldukları söylenebilir.

Öğretmenlerin Kadınların Yükselmesiyle İlgili Geleneksel Değer Yargılarına Katılımı

Toplumun geleneksel değer yargılarının, eğitim örgütlerinin kültürüne de yansıması doğaldır. Kadınların yükselmesine ilişkin geleneksel, ancak, çağdaş örgüt kültüründe çoktan ayıklanmış olması gereken, bazı olumsuz değer yargılarına öğretmenlerin katılması söz konusu örgüt kültüründe, bu değer yargılarının varlığını da ortaya koyacağından, kadınların yükselmeleri açısından büyük önem taşımaktadır. Bu nedenle öğretmenlere, kadınların yükselmelerine ilişkin üç geleneksel değer

yargısına ne derecede katıldıkları sorulmuştur (Ek-A, Anket soru no: 43.4, 43.5, 43.6) Yanıtlar cinsiyete göre analiz edilmiştir. Çapraz değerler Tablo - 4.36' da görülmektedir.

Kadınlar iyi yönetici olmazlar; çünkü onlar kararlarına duygularını karıştırırlar değer yargısına, öğretmenlerin % 6.1' i (% 1.0 kadın, % 5.1 erkek) **tamamen** katıldığını, % 5.8' i (% 6.3 kadın, % 9.4 erkek) **bir ölçüde** katıldığını ve % 72.4 oranında (% 42.6 kadın, % 29.8 erkek) **katılmadığını** belirtmiştir. Bu geleneksel değer yargısına kadın öğretmenlerin çoğu katılmamıştır. Katılan erkeklerin oranının kadınlarınkinden büyük olduğu gözlenmiştir. Bu durum da bazı geleneksel değer yargılarının, daha çok erkekler tarafından eğitim örgütlerinin kültürüne yansıtıldığı ve kadınlara ilişkin bazı olumsuz değer yargılarının örgüt kültüründe varlığını sürdürdüğü anlaşılmaktadır.

Tablo - 4.36
Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Kadınların Yükselmesine İlişkin Değer Yargılarına Katılma Derecesi

KADINLARIN YÜKSELMESİYLE İLGİLİ OLUMSUZ DEĞER YARGILARI		Kadın		Erkek		Toplam	
		f	%	f	%	f	%
43.4. Kadından iyi yönetici olmazlar; çünkü onlar kararlarına duygularını karıştırırlar.	1. Tamamen Katılıyorum	4	1,0	21	5,1	25	6,1
	2. Bir ölçüde katılıyorum	26	6,3	39	9,4	24	5,8
	3. Katılmıyorum	177	42.6	123	29,8	300	72,4
	Boş	7	1,9	16	3,9	23	5,8
	Toplam	214	51,8	199	48,2	413	100,0
43.5. Bir üst göreve gelmek için, kadınların erkeklerden daha çok çalışması gerekir.	1. Tamamen Katılıyorum	22	5,3	8	1,9	30	7,3
	2. Bir ölçüde katılıyorum	33	8,0	14	3,4	47	11,4
	3. Katılmıyorum	151	36,6	159	38,5	310	75,0
	Boş	8	1,9	18	4,4	26	6,3
	Toplam	214	51,8	199	48,2	413	100,0
43. 6. Kadınların çalışma yaşamında yükselme ve sorumluluk üstlenme gibi bir iddiaları yoktur.	1. Tamamen Katılıyorum	3	0,7	6	1,5	9	2,2
	2. Bir ölçüde katılıyorum	16	3,9	15	3,6	31	7,5
	3. Katılmıyorum	180	46,1	161	39,0	341	85,0
	Boş	5	1,2	17	4,1	22	5,3
	Toplam	214	51,8	199	48,2	413	100,0

Bir üst göreve gelmek için kadınların erkeklerden daha çok çalışmaları gerekir değer yargısına, öğretmenler % 7.3 oranında (% 5.3 kadın, % 1.9 erkek) **tamamen** katıldığını, % 11.4 oranında (% 8.0 kadın, % 3.4 erkek) **bir ölçüde** katıldığını ve % 75.0 oranında (% 36.6 kadın, % 38.5 erkek) **katılmadığını** belirtmiştir. Bu geleneksel değer yargısına öğretmenlerin çoğu katılmamaktadır. Katılan kadın öğretmenlerin oranı erkeklerinkinden daha fazladır. Bu bulgunun kadınların kedini erkeklerle eşit bireyler olarak algılamadığı şeklinde yorumlanabilir. Bir üst göreve gelmenin ölçütleri vardır. Kadın öğretmenlerin bu ölçütlere yeterince uyulduğu kanısında olmadıkları anlaşılmaktadır. Böyle düşünen kadın öğretmenlerin oranının fazla olması, burada belirtilen engellemelerin bir ifadesi olabilir. Ayrıca, ailenin ağır işçisi konumundaki kadın, bir yönüyle çalışma yaşamındaki rolleri ile cinsiyet rolleri arasındaki çatışmanın sonucu, yaşam gerçekliğini yansıtıyor olabilir.

Kadınların çalışma yaşamında yükselme ve sorumluluk üstlenme gibi bir iddiaları yoktur. değer yargısına, öğretmenler % 2.2 oranında (% 0.7 kadın, % 1.5 erkek) **tamamen** katıldığını, % 7.5 oranında (% 3.9 kadın, % 3.6 erkek) **bir ölçüde** katıldığını ve % 85.0 oranında (% 46.1 kadın, % 39.0 erkek) **katılmadığını** belirtmiştir (Tablo - 4.36). Bu geleneksel değer yargısına öğretmenlerin çoğu katılmamaktadır. Bir ölçüde katıldığını belirten kadın ve erkek öğretmenlerin oranı biri birine yakındır. Araştırma kapsamındaki öğretmenlerin % 12.0' si kadın ve % 10.0'nun yönetici olmak istediği dikkate alınırsa yükselme konusunda kadınların erkeklerden daha fazla istekli oldukları anlaşılmaktadır (Tablo - 4.34). Küçük oranda da olsa bu geleneksel değer yargısının da eğitim örgütlerinde kabul gördüğü söylenebilir.

Kadınların yükselmesine ilişkin olumsuz değer yargılarına, araştırma kapsamındaki öğretmenlerin çoğu katılmamakla birlikte, küçük oranlarda da olsa öğretmenler tarafından kabul edildiği gözlenmiştir. Eğitim örgütlerine bu ve benzeri geleneksel değer yargılarının yansıması, hatta bazı kadın öğretmenler tarafından bu olumsuzlukların kanıksanması, kadınların yükselmesi konusunda ayrı birer engel oluşturabilecek niteliktedir.

Ücret ve Diğer Olanaklardan (Parasal ve Parasal Olmayan) Yararlanmada Cinsiyete Dayalı Ayırımcılık

Eşit işe eşit ücret kuralı batı ülkelerinin hemen hepsinde geçerli olmasına rağmen, bu kuralın yine de birçok yerde göz ardı edildiğine dair bulgular vardır (Smeenk, 1992; Palme ve Wright, 1992). Türkiye' de yasalarda ücret ve maaşa ilişkin bir ayırımcılığın yapılamayacağı hükme bağlanmıştır. Ancak, Sosyal Sigortalar Kurumu istatistiklerine bakıldığında sigortalı kadınların ücretlerinin sigortalı erkeklerinkinden % 15 oranında daha düşük olduğu görülmektedir. Sanayi sektöründe bu oranlar % 30 - % 40 arasında değişmektedir. Özel sektörde bu eşitsizliğin daha büyük oranlarda olduğu da söylenebilir (Ekonomi Forumu, 1991).

Eğitim sektöründe de maaş ve ücretler yönünden, kadın ve erkek arasında yasal bir farklılık yoktur. Öğretmenlerin kıdem durumlarının maaşlarındaki farklılığı doğurduğu bilinmektedir. Ancak, erkek işi kadın işi ayrımının branşlaşmaya olan etkisi, işteki pozisyon ve ek ders ücreti ele gecen para miktarını etkilemektedir.

Bu çerçevede araştırmanın on beşinci alt problemi olarak belirlenen -***Kadın ve erkek öğretmenlerin kıdem, branş ve görev kadrosuna göre gelirleri(Maaş, ek***

ders ücreti, resmi ve özel kurs ücreti ve döner sermaye ücreti) arasında farklılık var mıdır?- sorusuna yönelik olarak, öğretmenlere ücret ve diğer olanaklardan yararlanmada sadece cinsiyetlerinden dolayı ayırımcı eylem ve işlemlerle karşılaşıp karşılaşmadıkları, 1996- 1997 öğretim yılı 2. döneminde aylık net yapılan ödemelerle (maaş, ek ders, özel ve resmi kurs ve döner sermaye ücretleri) ilgili ankette beş soruya yer verilmiştir (Ek - A, Anket soru no: 24.7, 52.1, 52.2, 52.3, 52.4). Araştırma kapsamındaki öğretmenlerin sorulara verdikleri yanıtlar, cinsiyet, kıdem, branş, görev kadrosu değişkenlerine göre analiz edilmiştir. Her bir soru ve değişken için çapraz tablolar hazırlanmıştır.

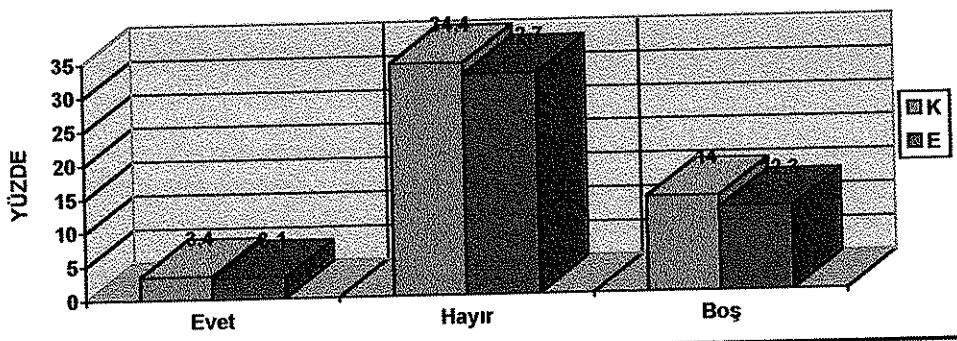
Tablo - 4.37
1996- 1997 Öğretim Yılı 2. Döneminde Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Aylık Net Maaş ve Diğer Gelirlerine İlişkin Görüşleri

CİNSİYET / ÜCRET			Kadın		Erkek		Toplam	
			f	%	f	%	f	%
CDA Algılama		1.CDA'la karşılaşanlar	14	3,4	13	3,1	27	6,5
		2.CDA'la karşılaşmayanlar	142	34,4	135	32,7	277	67,1
		Boş	53	14	51	12,3	109	26,4
		Toplam	214	51,8	199	48,2	413	100,0
Ücret(Milyon T.L.)	Maaş	40 Milyon ve -	147	35,6	79	19,1	226	54,7
		41- 50 Milyon arası	63	15,2	90	21,8	153	37,1
		51 Milyon ve +	-	-	17	4,1	17	4,1
		Boş	4	1,0	13	3,2	17	4,1
		Toplam	214	51,8	199	48,2	413	100
	Ek ders	5 Milyon ve -	129	31,2	84	20,3	213	51,6
		6 - 10 Milyon arası	61	14,8	70	17,0	131	31,7
		11 Milyon ve +	7	1,7	27	6,5	34	8,2
		Boş	17	4,1	18	4,4	35	8,5
		Toplam	214	51,8	199	48,2	413	100,0
	Kurs (özel-resmi)	5 Milyon ve -	14	3,4	15	3,7	29	7,1
		6 - 10 Milyon arası	8	1,9	7	1,7	15	3,6
		11Milyon ve +	3	0,7	5	1,2	8	1,9
		Boş	189	45,8	172	41,6	361	87,4
		Toplam	214	51,8	199	48,2	413	100,0
	Döner Sermaye	5 Milyon ve -	12	2,9	9	2,2	21	5,1
		6 - 10 Milyon arası	7	1,7	8	1,9	15	3,6
		11Milyon ve +	2	0,5	9	2,2	11	2,7
		Boş	193	46,7	173	41,9	366	88,6
		Toplam	**214**	**51,8**	**199**	**48,2**	**413**	**100,0**

Cinsiyete Dayalı Ayırımcılığın Algılanması

Öğretmenlere ücret ve diğer olanaklardan yararlanmada sadece cinsiyetlerinden dolayı ayırımcı eylem ve işlemlerle karşılaşıp karşılaşmadıkları (Ek - A, Anket soru no: 24. 7) sorulmuştur. Bu soruya verilen yanıtlar cinsiyet değişkenine göre analiz edilmiştir. Tablo -4.37 ve Grafik -4.37.1 incelendiğinde; öğretmenlerin, % 3.4' ü kadın ve % 3.1' i erkek olmak üzere, % 6.5' inin cinsiyetlerinden dolayı ayırımcı eylem ve işlemlerle karşılaştıklarını, % 34.4' ü kadın ve % 32.7' si erkek olmak üzere, % 67.1' inin böyle bir ayrımla karşılaşmadıklarını belirtmiş, % 14.0' ü kadın ve % 12.3' ü erkek olmak üzere, % 26.4' ünün de bu soruyu yanıtlamadığı anlaşılmıştır.

Grafik -4.37.1
Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Ücret ve Diğer Olanaklardan Yararlanmada Cinsiyete Dayalı Ayırımcılıkla Karşılaşma Durumu



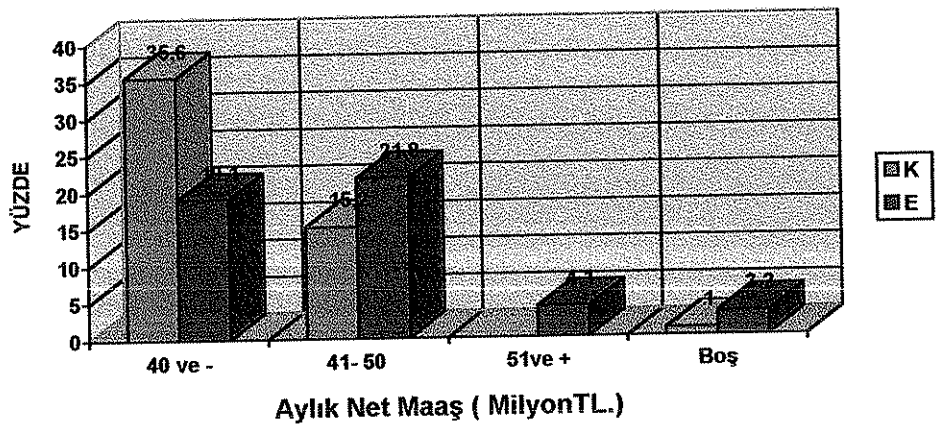
Bu soruyu yanıtsız bırakan, ayırımcılıkla karşılaştığını ve karşılaşmadığını belirten kadın öğretmen oranı, erkeklerinkinden daha büyüktür. Öğretmenlerin % 6.5' i ücret ve diğer olanaklardan yararlanmada, cinsiyete dayalı ayırımcı eylem ve işlemlerle karşılaştığı gözlenmiştir.

Öğretmenlerin Gelirleri

Öğretmenlerin 1996- 1997 öğretim yılı 2. döneminde maaş, ek ders, resmi ve özel kurs ve döner sermaye ücreti gelirleri (Ek -A, Anket soru no: 52.1, 52.2, 52.3, 52.4) cinsiyet, kıdem, branş, görev kadrosu değişkenlerine göre incelenmiştir.

1996 - 1997 Öğretim 2. döneminde öğretmenlerin cinsiyetine göre ellerine geçen **net maaşlarının** yer aldığı gruplar, Tablo - 4.37 ve Grafik - 4.37.2' de incelendiğinde, 40 milyon ve daha az maaş alan grupta kadınların oranı % 35.6, erkeklerinki ise % 19.1 dir. Bu grupta kadın öğretmenlerin oranı erkeklerinkinden % 16.5 daha büyüktür. 41- 50 milyon arasında maaş alan grupta kadınların oranı % 15.2, erkeklerinki ise % 21.8' dir. 51 milyon ve daha fazla maaş alan grupta, kadınların bulunmadığı, erkeklerin oranının ise % 4.1 olduğu gözlenmektedir. Öğretmenlerin % 4.1'i bu soruyu yanıtlamamıştır.

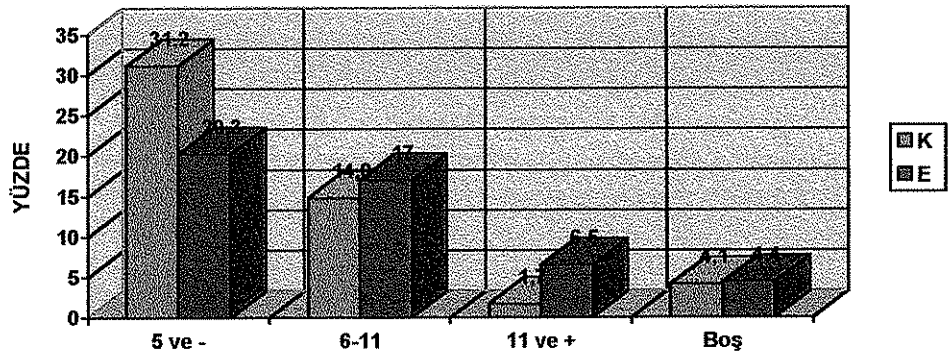
Grafik- 4.37.2
1996-1997 Öğretim Yılı 2. Döneminde Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Aylık Net Maaşlarına İlişkin Görüşleri



40 milyon ve daha az maaş alan grupta kadınların oranı; 41 milyon ve daha fazla maaş alan gruplarda ise erkeklerin oranı büyüktür.

1996 - 1997 öğretim yılı 2. döneminde öğretmenlerin cinsiyetine göre aylık **ek ders ücretlerinin** yer aldığı gruplar, Tablo - 4.37 ve Grafik -4.37.3' de incelendiğinde, 5 milyon ve daha az ek ders ücreti alan grupta kadınların oranı % 31.2 erkeklerinki ise % 20.3 tür. Bu grupta kadın öğretmenlerin oranı erkeklerinkinden % 10.9 daha büyüktür. 6- 10 milyon arasında ek ders ücreti alan grupta kadınların oranı % 14.8, erkeklerinki ise % 17.0' dir. 11 milyon ve daha fazla maaş alan grupta ise, kadınların oranı % 1.7 erkeklerinki % 6.5' tir. Öğretmenlerin % 8.5' i bu soruyu yanıtlamamıştır.

Grafik-4.37.3
1996-1997 Öğretim Yılı 2. Döneminde Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Aylık Ek Ders Ücretlerine İlişkin Görüşleri



5 milyon ve daha az ek ders ücreti alan grupta kadınların oranı, 6 milyon ve daha fazla ek ders ücreti alan gruplarda erkeklerin oranı daha büyüktür. Bu farkın oluşmasında branş farklılıkları, ek ders alma isteği, görev kadrolarının oluşturduğu

farklılıklar ve işlerin dağıtımı sürecinde yöneticilerin tutumu önemli faktörler olarak belirmektedir.

1996 - 1997 öğretim yılı 2.döneminde öğretmenlerin cinsiyetine göre aylık net **özel ve resmi kurs ücretlerinin** yer aldığı gruplar, Tablo - 4.37' de incelendiğinde, tüm gruplarda erkek ve kadın öğretmenler arasında en fazla % 0.5 oranında ve daha az oranlarda farklılık olduğu görülmektedir. Ancak, % 45.8 kadın öğretmen ve % 41.6 erkek öğretmen bu soruyu yanıtlamamıştır.

1996 - 1997 öğretim yılı 2. döneminde öğretmenlerin cinsiyetine göre ***döner sermaye*** ücretlerinin yer aldığı gruplar Tablo- 4.37' de incelendiğinde, 5 milyon ve daha az döner sermaye ücreti alan grupta kadınların oranı % 2.9 erkeklerinki ise % 2.2' dir. 6- 10 milyon arasında döner sermaye ücreti alan grupta kadınların oranı % 1.7 erkeklerinki ise % 1.9' dur. 11 milyon ve daha fazla döner sermaye ücreti alan grupta ise, kadınların oranı % 0.5 erkeklerinki ise % 2.2' dir. 5 milyon ve daha az döner sermaye ücreti alan grupta kadınların oranının, 6 milyon ve daha fazla döner sermaye ücreti alan gruplarda erkeklerin oranının büyük olduğu gözlenmektedir. Ancak, kadın öğretmenlerin % 46.7' si erkek öğretmenlerin % 41.9'unun bu soruyu yanıtlamamıştır.

Özel ve resmi kurs ücreti ve döner sermaye ücretiyle ilgili soruları yanıtlamayan öğretmen sayısı yarıdan fazla olduğu için bu soruları kıdem, branş, görev kadrosu değişkenlerine göre incelemeye gerek görülmemiştir.

1996-1997 öğretim Yılı 2. döneminde kadın ve erkek öğretmenlerin **maaşları kıdemlerine göre** Tablo - 4.38' de incelendiğinde; eline 40 milyon ve daha az maaş geçen grupta, 15 yıl ve daha az olan kıdem gruplarında kadınların oranı, kıdemi 16 yıl ve daha fazla olan gruplarda erkeklerin oranı daha fazladır. 41- 50 milyon arasında maaş alan gruplarda, kıdemi 16-20 yıl arası olan kadın öğretmenler grubu dışında, erkeklerin oranlarının büyük olduğu gözlenmektedir. 51 milyon ve daha fazla maaş alan gruplar, kıdemi 6 yıl ve daha fazla olan kıdem gruplarında erkek öğretmenlerin oranı % 8.5' tir.

Tablo -4.38
1996-1997 Öğretim Yılı 2. Döneminde Öğretmenlerin Cinsiyetine ve Kıdemine Göre Aylık Maaş ve Ek Ders Ücretlerine İlişkin Görüşleri

CİNSİYET ve KIDEM		5 Yıl ve -		6 - 10 Yıl		11- 15 Yıl		16 - 20 Yıl		21 Yıl ve +		Toplam	
		K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E
		%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Maaş	40 Milyon ve -	32,7	10,1	19,9	11,6	10,7	6,5	3,3	6,0	4,7	5,5	68,7	39,7
	41- 50 Milyon arası	1,4	3,5	0,9	4,0	2,3	8,0	14,0	13,1	10,8	16,6	29,4	45,2
	51 Miyon ve +	-	-	-	0,5	-	3,0	-	2,5	-	2,0	-	8,5
	Boş	0,9	1,5	0,5	-	-	1,0	0,5	2,0	-	2,0	1,9	6,5
	Toplam	35,0	15,1	17,3	16,1	13,1	18,6	17,8	23,6	15,4	26,1	100,0	100,0
Ek ders	5 Milyon ve -	22,0	4,5	10,3	7,5	10,5	7,0	9,3	11,1	7,0	12,1	60,3	42,2
	6-10 Milyon arası	9,8	4,5	5,1	4,5	1,9	7,5	7,5	6,5	4,2	11,6	28,5	35,2
	11 Milyon ve +	1,4	4,0	0,5	3,0	0,5	2,5	-	4,0	1,0	-	3,3	13,6
	Boş	1,9	2,0	1,4	1,0	0,5	1,5	1,0	2,0	3,3	2,5	7,9	9,0
	Toplam	35,0	15,1	17,3	16,1	13,1	18,6	17,8	23,6	15,4	26,1	100,0	100,0

Araştırma kapsamındaki erkek öğretmenlerin, 11 yıl ve daha fazla kıdem gruplarında, kadın öğretmenler ise 10 yıl ve daha az kıdem gruplarında yoğunlaşmaktadır. Ayrıca, erkek öğretmenlerin küçük kıdem grubundan büyük kıdem grubuna doğru dağılımlarının düzenli bir artış göstermesinin bu sonucu etkilediği söylenebilir. Erkek öğretmenlerin % 18.6' sının eşinin çalışmadığı dikkate alınırsa, aile yardımı, çocuk parası gibi sosyal yardım ödeneklerinin aile reisine veriliyor olması da farklılığın nedenleri arasında sayılabilir. Maaşlarda **aile reisi** kavramına bağlı olan

cinsiyete dayalı bir ayırımcılık temelinin bulunduğu söylenebilir. Bu durum bazı hallerde, çalışan kadının ekonomik olarak bireysel hareket olanağını sınırlayıcı bir etken olabilecek niteliktedir.

Öğretmenlerin **kıdemlerine göre ek ders ücretleri** Tablo - 4.38' de incelendiğinde; 5 milyon ve daha az ek ders ücreti alan grupta, 15 yıl ve daha az kıdem gruplarında kadın öğretmenlerin, 16 yıl ve daha fazla kıdemi olan gruplarda ise erkek öğretmenlerin oranlarının büyük olduğu gözlenmektedir. Kadınların % 60.3' ü, erkeklerin % 42.2' si 5 milyon ve daha az ek ders ücreti almaktadır. 6 milyon ve daha fazla ücret alan gruplar toplamları yönünden karşılaştırıldığında, (hizmeti 5 yıl ve daha az olan kıdem grubunda bulunan toplam % 35.0 kadın öğretmenin % 11.2' i, toplam % 15.5 erkek öğretmenin % 9.5' i; kıdemi 6- 10 yıl arasında olan grupta bulunan toplam %17.3 kadın öğretmenin % 5.6' sı, toplam % 16.1 erkek öğretmenin % 7.5' i ; kıdemi 11- 15 yıl arasında olan grupta bulunan toplam %13.1 kadın öğretmenin % 2.4' ü, toplam % 18.6 erkek öğretmenin % 10.0' u; kıdemi 16-20 yıl arasında bulunan toplam % 17.8 kadın öğretmenin % 7.5' i, toplam % 23.6 erkek öğretmenin % 10. 5' i; kıdemi 21 yıl ve daha fazla olan grupta bulunan toplam % 15.4 kadın öğretmenin % 5.2' si, toplam % 26.1 erkek öğretmenin % 11.6' sı) erkek öğretmenlerin oranlarının daha büyük olduğu gözlenmektedir. Kadınların % 28.5' i, erkeklerin % 35.2' si 6- 10 milyon arasında ek ders ücreti alan grupta ve kadınların % 3.3' ü erkeklerin % 13.6' sı 11 milyon ve daha fazla ücret alan grupta yer almaktadır.

Kıdem gruplarına göre erkek ve kadın öğretmenlerin ek ders ücretleri farklılık göstermektedir. Kıdemlerine göre kadın öğretmenlerin, erkek öğretmenlere göre daha az ek ders ücreti aldıkları söylenebilir.

Tablo - 4.39
1996- 1997 Öğretim Yılı 2. Döneminde Öğretmenlerin Cinsiyetine ve Branş Alanlarına Göre Aylık Maaş ve Ek Ders Ücretlerine İlişkin Görüşleri

CİNSİYET ve BRANŞ- ALANLARI		Sosyal Bilimler		Temel Fen Bilimleri		Mes.Tek. Bilimler		Güzel San. ve Spor		Diğer Alanlar		Toplam	
		K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E
		%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Maaş	40 Miyon ve -	33,2	19,1	11,7	6,0	9,8	8,0	7,9	4,0	4,7	2,5,	68,7	39,7
	41- 50 Milyon arası	9,3	12,1	5,6	10,6	7,6	14,1	3,3	3,5	4,2	4,5	29,4	45,2
	51 Milyon ve +	-	1,0	-	0,5	-	6,0	-	-	-	1,0	-	8,5
	Boş	0,5	2,5	0,9	2,0	-	0,5	-	0,5	0,5	0,5	1,9	6,5
	Toplam	43,0	34,7	18,2	19,1	16,8	28,6	11,2	8,0	9,3	8,5	100,0	100,0
Ek ders	5 Milyon ve -	25,7	22,6	12,1	9,5	9,8	3,0	7,0	4,5	4,2	2,5	60,3	42,2
	6-10 Milyon arası	12,6	7,5	4,7	7,0	3,7	13,6	3,3	2,0	4,2	4,5	28,5	35,2
	11Milyon ve +	1,4	1,5	0,5	-	0,9	11,1	0,5	-	-	1,0	3,3	13,6
	Boş	3,3	3,0	0,9	2,5	2,3	1,0	0,5	1,5	0,9	0,5	7,9	9,0
	Toplam	43,0	34,7	18,2	19,1	16,8	28,6	11,2	8,0	9,3	8,5	100,0	100,0

Öğretmenlerin **branş alanlarına göre maaşları** Tablo - 4.39' da incelendiğinde; tüm branş alanlarına göre, kadın öğretmenlerin yarıdan fazlasının 40 milyon ve daha az maaş aldıkları anlaşılmaktadır. Tüm branş alanlarında 41- 50 milyon arasında maaş alan erkek öğretmenlerin oranı, kadınlarınkinden büyüktür. 51 milyon ve daha fazla maaş alan grupta hiç kadın öğretmen bulunmazken, % 6.0' sı Mesleki Teknik Bilimler alanında olmak üzere, erkek öğretmenlerin % 8.5' i bu grupta yer almaktadır. Branşları Mesleki Teknik Bilimler alanında yer alan % 16.8 kadın öğretmenin % 7.6' sı 41- 50 milyon arası maaş alan grupta yer almıştır. Diğer branş alanlarıyla karşılaştırıldığında, toplamlarına göre, geliri yüksek olan en büyük kadın öğretmen grubu olduğu anlaşılmaktadır. Ancak bu branş alanı cinsiyet temelinde önemli farklılıkları yansıtmaktadır.

Erkek ve kadın öğretmenlerin branş alanlarına göre, maaşları farklılık göstermektedir. Bu bulgunun, mesleklerdeki yatay cinsiyet ayrışmasının öğretmenlerin branş seçimine yansıması sonucu, kadın öğretmenlerin gelirlerinin, erkeklere göre daha düşük olması sonucunu da beraberinde getirdiği söylenebilir. Özellikle **toplam gelir** yönünden bu eğilim daha belirgindir.

Öğretmenlerin **branş alanlarına göre ek ders ücretleri** Tablo - 4.39' da incelendiğinde; Tüm branş alanlarında 5 milyon ve daha az ek ders ücreti alan gruplarda kadın öğretmenler daha fazladır. Soruyu yanıtlayan kadın öğretmenlerin branş alanlarındaki toplam oranının yarıdan fazlası bu grupta yer almaktadır. Kadın öğretmenlerin % 60.3' ü, erkek öğretmenlerin % 42.2' si bu grupta yoğunlaşmıştır. 6- 10 milyon arası ek ders ücreti alan Sosyal Bilimler ve Güzel Sanatlar alanı dışında kadın öğretmenlerin oranı, erkeklere göre daha küçüktür. 11 milyon ve daha fazla ek ders ücreti alan % 0.9' u kadın ve % 11.1' i erkek olmak üzere, en büyük grubun branşları Mesleki ve Teknik Bilimler alanında yer alan öğretmenler olduğu görülmektedir.

Kadın ve erkek öğretmenlerin ek ders ücretleri branş alanlarına göre farklılık göstermektedir. Tüm alanlarda kadın öğretmenlerin erkeklere göre daha düşük ek ders ücreti aldığı söylenebilir. Diğer alanlara göre, branşları Mesleki Teknik Bilimler alanında yer alan erkek öğretmenlerin, , ek ders ücreti getirisinin gruplar arasında en yüksek düzeyde olduğu anlaşılmaktadır.

Öğretmenlerin **görev kadrolarına göre maaşları** Tablo-4.40' da incelendiğinde; 41- 50 milyon arasındaki yönetici ve öğretmen kadrolarındaki

gruplarda erkeklerin oranları kadınlarınkinden daha fazladır. Kadın öğretmenler, okul yöneticisi grubu dışında, 40 milyon ve daha az maaş alan grupta yoğunlaşmıştır. Rehber öğretmenler dışındaki tüm görev kadrolarında erkek öğretmenlerin toplam oranlarının yarısı, 41 milyon ve daha fazla maaş almaktadır. 51 milyon ve daha fazla maaş alan kadın yönetici ve öğretmen hiç yokken, erkek yöneticilerin % 5.0' i ve erkek öğretmenlerin % 3.5' i bu grupta bulunmaktadır. Bu bulgunun, yönetici görev kadrolarının maaş artışını etkileyecek yönde olduğunu yansıttığı da söylenebilir. Yönetici kadrolarındaki kadınların oranının erkekler göre çok düşük kalması, onların gelirini etkileyeceğinden maaşlarda cinsiyete dayalı bir tür eşitsizliğin varlığı olarak yorumlanabilir.

Tablo - 4.40
1996- 1997 Öğretim Yılı 2. Döneminde Öğretmenlerin Cinsiyetine ve Görev Kadrolarına Göre Aylık Maaş ve Ek Ders Ücretlerine İlişkin Görüşleri

CİNSİYET ve KADRO ÜNVANI		Okul Yön.		Okul Yön.Bş. Yrd.		Okul Yön. Yrd.		Reh. Öğt.		Öğret.		Toplam	
		K	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K	E
		%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Maaş	40 Miyon ve -	0,5	1,0	1,4	1,0	4,2	5,0	2,3	1,0	60,3	31,7	68,7	39,7
	41- 50 Milyon arası	1,0	2,0	0,5	1,5	3,3	5,5	-	0,5	24,8	35,7	29,4	45,3
	51 Milyon ve +	-	1,5	-	1,0	-	2,5	-	-	-	3,5	-	8,5
	Boş	-	-	-	-	-	1,5	-	-	1,9	5,0	1,9	6,5
Ek ders	5 Milyon ve -	-	1,5	1,4	0,5	2,8	5,5	0,9	1,5	55,1	33,2	60,3	42,2
	6-10 Milyon arası	0,9	1,5	-	1,0	4,7	6,0	1,4	-	21,5	26,6	28,5	35,2
	11Milyon ve +	0,5	1,5	0,5	2,0	-	1,5	-	-	2,3	8,5	3,3	13,6
	Boş	-	-	-	-	-	1,5	-	-	7,9	7,5	7,9	9,0
	Toplam	**1,4**	**4,5**	**1,9**	**3,5**	**7,5**	**14,6**	**2,3**	**1,5**	**86,9**	**75,9**	**100,0**	**100,0**

Öğretmenlerin **görev kadrolarına göre ek ders ücretleri** Tablo- 4.40' da incelendiğinde, kadın okul yöneticisi baş yardımcısı grubu dışında, erkek ve kadın yöneticilerle erkek öğretmenlerin (rehber öğretmenler dışında) oranlarının yarısı,

6 milyon ve daha fazla ek ders ücreti alırken, toplam % 86.9 oranındaki kadın öğretmenin % 55.1' i, 5 milyon ve daha az ek ders ücreti almaktadırlar. Yönetici görev kadrolarının ek ders ücretlerini etkileyecek yönde olduğu söylenebilir.

Bilindiği gibi, öğretmen kadrolarına göre, yönetim kadroları yan ödeme ve standart ek ders ücreti alan kadrolardır. Bulgular da bu durumu yansıtmaktadır. Kadın öğretmenlerin yönetici kadrolarındaki oranının erkekler göre çok düşük olması maaşlar ve ek ders ücretlerindeki artışı etkileyeceğinden, kadın öğretmenlerin elde ettiği gelirin düşmesine neden olmaktadır. Bu durum gelir miktarı yönünden cinsiyete dayalı bir tür ayırımcılığın ortaya çıkış biçimi olarak yorumlanabilir.

Öğretmenlerin Sosyal Olanaklardan Yararlanma Durumu

Araştırmanın on altıncı alt problemi olarak belirlenen ***-Kadın ve erkek öğretmenlerin görev kadrosuna göre kurumlarınca sağlanan sosyal olanaklardan yararlanmaları farklılık göstermekte midir?-*** sorusuna yanıt aramak için öğretmenlere, Milli Eğitim Bakanlığı tarafından sağlanan, lojman, çocuk yuvası / kreş, tatil kampları ve öğretmen evi gibi sosyal olanaklardan yararlanıp yararlanmadıkları sorulmuştur (Ek - A, Anket soru no: 53.1, 53.2, 53.3, 53.4,). Öğretmenlerin vermiş olduğu yanıtlar, cinsiyet ve görev kadrolarına göre analiz edilmiştir.

Öğretmenlerin cinsiyete göre sosyal olanaklardan yararlanma durumu Tablo - 4.41' de incelendiğinde; % 2.8' i kadın ve % 7.5' i erkek olmak üzere, öğretmenlerin % 10.4' ünün öğretmen lojmanlarından yararlandıkları, % 41.7' si kadın ve % 32.9' u erkek olmak üzere, % 73.6' sının ise yararlanmadığı belirlenmiştir. % 8.3'ü kadın ve % 7.8' i erkek olmak üzere, % 16.0 öğretmen ise bu soruyu yanıtsız bırakmıştır. Çocuk yuvası veya kreşten; % 2.7' si kadın ve % 1.7' si erkek olmak

üzere, % 4.4 öğretmen yararlandığını, % 40.1' i kadın, % 35.4' ü erkek olmak üzere, % 75.5 öğretmen yararlanmadığını belirtmiştir. % 9.0' u kadın ve % 11.1'i erkek olmak üzere, öğretmenlerin % 20.1' i bu soruyu yanıtlamamıştır.

Tablo - 4.41
Öğretmenlerin Cinsiyete Göre Kurumlarınca Sağlanan Sosyal Olanaklardan Yararlanma Durumu

SOSYAL OLANAKLAR \ CİNSİYET		Kadın		Erkek		Toplam	
		f	%	f	%	f	%
Lojman	Evet	12	2,8	31	7,5	43	10,4
	Hayır	168	40,7	136	32,9	304	73,6
	Boş	34	8,3	32	7,8	66	16,0
	Toplam	214	51,8	199	48,2	413	100,0
Yuva kreş	Evet	11	2,7	7	1,7	18	4,4
	Hayır	166	40,1	146	35,4	312	75,5
	Boş	37	9,0	46	11,1	83	20,1
	Toplam	214	51,8	199	48,2	413	100,0
Kamp	Evet	23	5,6	23	5,6	46	11,1
	Hayır	155	37,5	143	34,6	298	72,2
	Boş	36	8,7	33	8,0	69	16,7
	Toplam	214	51,8	199	48,2	413	100
Öğ.Evi	Evet	109	26,4	87	21,1	196	47,5
	Hayır	89	21,5	88	21,3	177	42,9
	Boş	16	3,9	24	5,8	40	9,6
	Toplam	214	51,8	199	48,2	413	100,0

Tatil kamplarında yararlanma durumu incelendiğinde; % 5.6' sı kadın ve % 5.6' sı erkek olmak üzere, öğretmenlerin % 11.1' i tatil kamplarından yararlandıklarını, % 37.5'i kadın ve % 34.6' sı erkek olmak üzere, % 72.2' si bu kamplardan yararlanmadıklarını belirtmiştir. % 8.7 kadın ve % 8.0 erkek olmak üzere, % 16.7 öğretmen ise bu soruyu yanıtsız bırakmıştır.

Öğretmen evlerinden yararlanma durumu incelendiğinde, % 26.4' ü kadın ve % 21.1' i erkek olmak üzere, % 47.5 öğretmen yararlandığını, % 21.5' i kadın, % 21.3' ü erkek olmak üzere, % 42.9' u yararlanmadığını belirtmiştir. % 3.9' u kadın ve % 5.8' i erkek olmak üzere öğretmenlerin % 9.6' sı bu soruyu yanıtlamamıştır.

Öğretmen evinden yararlanan kadınların oranı, erkeklerinkinden % 5.3 daha büyüktür. Tatil kamplarından yararlanmada ise cinsler arasında denklik görülmektedir. Çocuk yuvası veya kreşten yararlanan kadın öğretmenlerin oranı erkeklerden % 1.0 oranında daha fazladır. Lojmanlardan yararlanma yönünden erkek öğretmenlerin oranı kadınlardan % 4.7 daha fazladır. Öğretmenlerin lojmanlardan, çocuk yuvası ve kreşten yararlanma durumları cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

Tablo - 4.42
Öğretmenlerin Cinsiyetine ve Görev Kadrosuna Göre
Sosyal Olanaklardan Yararlanma Durumu

SOSYAL OLANAKLAR	CİNSİYET ve KADRO ÜNVANI	Okul Yön.		Okul Yön.Bş. Yard.		Okul Yön. Yard.		Rehber Öğret.		Öğretmen		Toplam	
		K %	E %	K %	E %	K %	E %	K %	E %	K %	E %	K %	E %
Lojman	Evet	-	1,0		-	-	2,0	-	-	5,6	12,1	5,6	15,6
	Hayır	0,9	2,5	1,4	0,5	6,5	9,0	1,9	1,5	67,8	52,3	78,5	16,1
	Boş	0,5	1,0	0,5	3,0	0,9	3,5	0,5	-	13,6	11,6	15,9	68,3
Yuva/ kreş	Evet	-	-	-	0,5	0,5	0,5	0,5	-	4,2	2,5	5,1	3,5
	Hayır	0,5	3,0	0,5	3,0	6,1	9,5	1,4	1,5	67,8	56,3	77,6	73,4
	Boş	1,9	1,5	1,9	-	1,0	4,6	0,5	-	15,0	17,1	17,3	23,1
Kamp	Evet	0,5	1,0	-	0,5	0,5	0,5	0,5	-	9,3	9,5	10,7	11,6
	Hayır	0,9	3,0	1,4	3,0	6,1	10,1	1,4	1,5	62,6	54,3	72,4	71,9
	Boş	-	0,5	0,5	-	0,9	4,0	0,5	-	15,0	12,1	16,8	16,6
Öğ.Evi	Evet	0,9	3,0	1,4	1,5	2,3	5,5	1,9	0,5	44,4	33,2	50,9	43,7
	Hayır	-	1,0	0,5	2,0	4,2	7,0	0,5	1,0	36,4	33,2	41,6	44,2
	Boş	0,5	0,5	-	-	0,9	2,0	-	-	6,1	9,5	7,5	12,1
	Toplam	**1,4**	**4,5**	**1,9**	**3,5**	**7,5**	**14,6**	**2,3**	**1,5**	**86,9**	**75,9**	**100,0**	**100,0**

Öğretmenlerin görev kadrolarına göre, sosyal olanaklardan yararlanma durumu Tablo-4.42' de incelendiğinde, % 4.5 erkek okul yönetici, % 3.5 erkek okul yönetici baş yardımcısı, %14. 6 erkek okul yönetici yardımcısı olmak üzere, yönetim kadrosunda buluna toplam % 22.6 erkek yöneticinin, % 3.0' ünün lojmandan, % 1.0' inin yuva veya kreşten, % 2.0' ının kamptan ve % 9.0' unun öğretmen evinden yararlandığı; toplam % 10.8 oranındaki kadın okul yöneticilerinin (% 1.4 okul

yönetici, % 1.9 okul yönetici baş yardımcısı, % 7.5 okul yönetici yardımcısı) ise, lojmandan yararlanmadığı, % 0.5' nin kreşten, % 1.0' nin kamptan ve % 4.6'sının öğretmen evinden yararlandığı gözlenmektedir.

Toplam % 89.2 kadın öğretmenin % 2.3' ü rehber öğretmen olmak üzere, % 5.6' sının lojmandan, % 4.7' sinin yuva veya kreşten, % 9.8 inin kamptan ve % 46.3' ünün öğretmen evinden yararlandığı, toplam % 77.4 oranındaki erkek öğretmenin (% 1.5' i rehber öğretmen) ise, % 12.1' inin lojmandan, %2.5' inin yuva veya kreşten, % 9.5' inin kamptan, % 33.7' sinin öğretmen evinden yararlandığı görülmektedir.

Öğretmenlerin, genel olarak, Milli Eğitim Bakanlığınca sağlanan sosyal olanaklardan yararlanma oranları düşük bulunmuştur. Öğretmenlere sağlanan sosyal olanakların yetersiz olduğu da söylenebilir. Aile bütçesi açısından ve sürekliliği yönünden düşünüldüğünde, en belirgin fark lojmandan yararlanma durumunda ortaya çıkmaktadır. Lojmandan yararlandığını belirten kadın yönetici hiç yokken, erkek yöneticilerin % 3' ü (6), kadın öğretmenlerin % 5.6'sı (12) ve erkek öğretmenlerin % 12.1' i (24) lojmandan yararlandığını belirtmiştir. Lojmandan yararlanan erkek öğretmen sayısı daha fazladır. Tabakalı bir örneklemle görev kadrosuna göre yapılacak araştırma sonucunda, sosyal olanaklardan yararlanma konusunda daha belirgin bulgular elde edilmesi beklenir.

Emeklilik Sürecinde Cinsiyete Dayalı Ayırımcılık

İşten çıkarma ve emeklilik haklarının verilmesinde de ayırımcılık görülmektedir (Nieva ve Gutek, 1985) Emeklilik konusunda kadınla erkeği farklılaştıran yasalar, cinsiyet rollerini temel almaktadır. Kadınların daha kısa sürede emeklilik hakkı elde etmeleri, genelde kadınlar için bir avantaj olarak görülüp onaylanmaktadır. Ancak, kadınlar için olumlu gözüken bu farklılığın kadın çalışan açısından olumsuzlukları vardır. Kadınların erken emekli olmaları kariyer planı yapmalarını ve mesleklerinde yükselmelerini engellemekte, gelecek beklentilerini iş yaşamında değil, özel yaşamlarında tanımlamalarına neden olmaktadır . Bu da sonuçta doğum, çocuk bakımı ev işleri gibi konularda yeni çözümler üretilmesini geciktirmektedir. (Özdamar ve diğerleri, 1996: 25).

Araştırmanın on yedinci alt problemi olarak belirlenen -***Öğretmenlerin emekliliğe ilişkin görüşleri arasında, cinsiyete göre, farklılık var mıdır?***- şeklindeki sorusuna yönelik olarak; işten ayırma veya emeklilik sürecinde cinsiyete dayalı eylem ve işlemlerle karşılaşıp karşılaşmadıkları, kadınlara yirmi, erkeklere yirmi beş yılda emeklilik hakkı tanınması, emeklilik hakkı kazandıklarında hemen emekliye ayrılmayı düşünüp düşünmedikleri, emekliliğin yaşa göre düzenlenmesiyle ilgili yeni yasal düzenlemeye ilişkin görüşlerini kapsayan ankette dört ayrı soruya yer verilmiştir (Ek - A, Anket soru no: 24.8, 54, 55, 56). Her bir soru cinsiyet değişkenine göre analiz edilerek çapraz tablolar hazırlanmıştır.

Cinsiyete Dayalı Ayırımcılığın Algılanması

Öğretmenlere işten çıkarma ve emeklilik sürecinde cinsiyete dayalı ayırımcılığa ilişkin görüşleri (Ek -A, Anket soru no: 24. 8) sorulmuştur. Bu soruya verilen yanıtlar cinsiyet değişkenine göre analiz edilmiştir. Tablo- 4.43 incelendiğinde; öğretmenlerin, % 3.1' i kadın ve % 3.6' sı erkek olmak üzere, % 6.8' inin emeklilik sürecinde cinsiyete dayalı ayırımcı eylem ve işlemlerle karşılaşıldığını, % 34.1' i kadın ve % 34.3' ü erkek olmak üzere, % 64.4' ü, böyle bir ayırımcılıkla karşılaşılmadığını belirtmiş ve % 14.5' i kadın ve % 14.3' ü erkek olmak üzere, % 28.8' i bu soruyu yanıtsız bırakmıştır. Bu süreçte erkeklerin oranı biraz daha büyük olmak üzere, cinsiyete dayalı ayırımcılığın varolduğunun % 6.8 oranında algılandığı söylenebilir.

Tablo - 4.43
Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Emeklilik Sürecinde Cinsiyete Dayalı Ayırımcılık Algıları ve Hakkedince Emekli Olma İsteğine İlişkin Görüşleri

	Kadın		Erkek		Toplam	
	f	%	f	%	f	%
Cinsiyet dayalı ayırımcılık algıları:						
1. Evet	13	3.1	15	3.6	28	6.8
2. Hayır	141	34.1	125	30.3	266	64.4
Boş	60	14.5	59	14.3	119	28.8
TOPLAM	214	51.8	199	48.8	413	100.0
Hakkedince emekli olma isteği:						
1. Evet	144	35.0	129	31.3	273	66.3
2. Hayır	64	15.5	56	13.6	120	29.1
Boş	6	1.5	13	3.2	19	4.6
TOPLAM	214	51.9	198	48.1	412	100.

Öğretmenlere emekliliği hak edince hemen emekliye ayrılmayı düşünüp düşünmedikleri sorulmuştur. (Ek- A, Anket soru no: 55) % 35.0' ü kadın, % 31.3'ü erkek olmak üzere, öğretmenlerin % 66.3' ü ***1.Evet,*** % 15.5' ü kadın,

% 13.6' sı erkek olmak üzere, % 29.1' i ***2.Hayır*** yanıtını vermişlerdir. % 1.5 kadın ve % 3.2 oranındaki erkek öğretmen bu soruyu yanıtsız bırakmıştır. İşe alma sürecinde de, öğretmenlere ileriye yönelik planları sorulurken seçeneklerden biri bu soruyu kontrol niteliğinde konulmuştur. Öğretmenlerin % 41.4' ü kadın ve % 34.9' u erkek öğretmen olmak üzere ***1. Emekliliği hak edinceye kadar*** çalışmayı planladıklarını belirtmişlerdi. Öğretmenlik mesleğine girerken erkeklere göre daha çok kadın emekliliği hedeflemekteydi. Kadın ve erkek öğretmenlerin işe alınma sürecindeki kararlılıklarını sürdürdükleri anlaşılmaktadır. Daha çok kadın öğretmenin gelecek beklentileri iş yaşamından çok, özel yaşamlarına dönük olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin Kadınların Erken Emekliliğine İlişkin Görüşleri

Öğretmenlerin kadınlara yirmi, erkeklere yirmi beş yılda emeklilik hakkı tanınmasına ilişkin görüşleri (Ek- A, Anket soru no: 54) cinsiyet değişkenine göre analiz edilmiştir.

Tablo - 4.44
Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Kadınlara Yirmi, Erkeklere Yirmi Beş Yılda Emeklilik Hakkı Tanınmasına İlişkin Görüşleri

	Kadın		Erkek		Toplam	
	f	%	f	%	f	%
1. Kadınların fiziksel yıpranmasını hesaba katan olumlu bir düzenleme	174	42.1	133	32.2	307	74.3
2. Kadınların ileriye yönelik çalışma yaşamıyla ilgili kariyer planı yapmasını engelleyen olumsuz bir düzenleme	20	4.8	13	3.1	33	8.0
3. Erkekler lehine kadro boşaltma çabası	6	1.5	5	1.2	11	2.7
4. Diğer	5	1.2	29	7.0	34	8.2
BOŞ	9	2.2	19	4.6	28	6.8
TOPLAM	214	51.8	199	48.2	413	100.0

Tablo - 4.44' de çapraz değerler incelendiğinde, % 42.1 kadın ve % 32.2 erkek olmak üzere öğretmenlerin % 74.3' ü ilk sırada ***1. Kadınların fiziksel yıpranmasını hesaba katan olumlu bir düzenleme,*** seçeneğini işaretlemiştir. % 4.8' i kadın, % 3.1' i erkek olmak üzere, öğretmenlerin % 8.0' i ikinci sırada, ***2.Kadınların ileriye yönelik çalışma yaşamıyla ilgili kariyer planı yapmasını engelleyen olumsuz bir düzenleme,*** seçeneğini işaretlemiştir. Öğretmenlerin % 2.7' si üçüncü sırada, ***3. Erkekler lehine kadro boşaltma çabası*** seçeneğini, % 8.2' si ***4. Diğer*** seçeneğini işaretlemiştir. ***Diğer*** seçeneğini işaretleyen kadın öğretmenlerin 2' si ***15 yılda emekli olunmalı*** biçiminde erken emeklilik isteğini, 1' i de ***eşitsizlik*** biçiminde algıladığı görüşünü açıklamıştır. ***Diğer*** seçeneğini işaretleyen erkek öğretmenlerden 12' si ***kadın çalışmamalıdır, beşi eşitsizliktir,*** 9'u ise, ***kadınlar daha erken emekli olmalılar***, şeklinde görüş belirtmişlerdir.

Kadın ve erkeklerin büyük çoğunluğunun bu düzenlemeyi olumlu görmesi, çalışma yaşamıyla kadının annelik rolü arasında denge kurulamadığından, kadının çalışma yaşamını kolaylaştırıcı yardımcı kuruluşların geliştirilemediğinin bir göstergesi olarak da kabul edilebilir. Kadının lehine bir çözüm gibi düşünülen kadınların erken emekliğe ayrılması erkek ve kadın öğretmenlerin çoğu tarafından olumlu karşılanmaktadır. Ancak, ilk bakışta kadının lehine gibi görülen bu durum, dolaylı ayırımcılığa neden olabilecek niteliktedir. Bu uygulamanın bir yönden, kadını edilgenleştiren, hizmet üretiminden alıkoyan, öğretmen ihtiyacının sürekliliğine neden olan, yurt ekonomisini de olumsuz etkileyen bir uygulama olduğu da söylenebilir. Çünkü bu uygulama ile kadının aleyhine bazı olumsuz sonuçların ortaya çıkması söz konusudur. Örneğin, kadınların erken emekli olmaları, kariyer planı yapmalarını ve mesleklerinde yükselmelerini engellediği gibi, gelecek beklentilerini iş yaşamında değil,

özel yaşamlarında tanımlamalarına neden olmaktadır. Ayrıca, kadının çalışma yaşamını kolaylaştırmak için doğum, çocuk bakımı, ev işleri gibi konularda yeni çözümler üretilmesini geciktirmektedir.

Öğretmenlerin Emeklilikle İlgili Yeni Yasal Düzenlemeye İlişkin Görüşleri

Öğretmenlerin yeni yasal düzenlemeyle, emekliliğin yaşa göre; yani kadınlara elli, erkeklere elli beş yaşında emeklilik hakkı tanınmasına ilişkin görüşleri (Ek- A, Anket soru no: 56) cinsiyet değişkenine göre analiz edilmiştir.

Tablo - 4.45
Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre
Emeklilikle İlgili Yeni Yasal Düzenlemeye İlişkin Görüşleri

	Kadın		Erkek		Toplam	
	f	%	f	%	f	%
1. Türkiye açısından genç yaşta emekliliği ortadan kaldıran olumlu bir düzenleme.	62	15.0	80	19.4	142	34.4
2.Türkiye'de yaşam koşulları ağır , bu nedenle olumsuz bir düzenleme	114	27.6	80	19.4	194	47.0
3. Kadınları koruyucu olumlu bir düzenleme	16	3.9	7	1.7	23	5.6
4. Kadın ve erkek çalışanlar arasında eşitsizliğe neden olan olumsuz bir düzenleme	8	1.9	12	2.9	20	4.8
5. Diğer	2	0.5	5	1.2	7	1.7
Boş	12	2.9	15	3.6	27	6.5
TOPLAM	214	51.8	199	48.2	413	100.0

Tablo - 4.45' de görüldüğü gibi, öğretmenlerin % 34.4' ü, % 15.0' i kadın ve % 19.4' ü erkek olmak üzere, yeni yasal düzenlemenin ***1.Türkiye açısından genç yaşta emekliliği ortadan kaldıran olumlu bir düzenleme*** olduğu görüşündedirler. % 27.6 kadın ve %19.4 erkek olmak üzere, % 47.0 öğretmen de ***2. Türkiye'de yaşam koşulları ağır, bu nedenle olumsuz bir düzenleme,*** görüşünü paylaşmaktadır. Kadınların % 3.9' u, erkeklerin % 1.7' si olmak üzere, öğretmenlerin % 5.6' sı bu düzenlemeyi ***3. Kadınları koruyucu olumlu bir düzenleme*** olarak değerlendirmektedir. Kadınların % 1.9' u, erkeklerin % 2.9' u olmak üzere, öğretmenlerin % 4.8' i bu düzenlemenin, ***4. Kadınla erkek çalışan arasında eşitsizliğe neden olan olumsuz bir düzenleme*** olduğu görüşündedir. Öğretmenlerin, % 0.5' i kadın ve % 1.2' si erkek olmak üzere, % 1.7' si ***5. Diğer*** seçeneğini işaretlemiştir. % 1.5' i kadın ve % 3.2' si erkek olmak üzere, % 4.6 öğretmen ise bu soruyu yanıtsız bırakmıştır.

Yeni yasal düzenlemeyle de, uygulamadaki düzenleme gibi, yaşa göre cinsiyet farkı konularak kadını koruyucu uygulama sürdürülmek istenmektedir. Kadınların cinsiyet rollerine ilişkin görev ve sorumluluklarının fazla olması, erkeklerle birlikte standart çalışma koşullarının sağlanamamış olması nedeniyle, cinsiyet farkının yeni yasal düzenlemede de korunmak istendiği söylenebilir. Öğretmenlerin, yeni yasal düzenlemenin ortaya koyduğu cinsiyet farkından çok, emeklilik süresinin uzatılmasıyla ilgili oldukları anlaşılmaktadır. Türkiye açısından erkekler, kadınlara göre, daha büyük oranda düzenlemeyi olumlu bulurken, kadınların, erkeklere göre, daha büyük oranla yeni yasal düzenlemeyi olumsuz bulmaları, ağır olan yaşam koşullarının, kadınlar için daha da ağırlaştığının bir işareti olarak da kabul edilebilir.

Kadın öğretmenlerin çalışma yaşamındaki rol çatışmasının, mesleğe başlangıç yıllarında daha yoğun yaşandığı dikkate alınırsa, çalışma yaşamının sonunda, kadınlara erkeklere göre daha erken emekliliğin yeni yasal düzenlemeyle de ödün olarak verilmesinden, kadının çalışma yaşamına ilişkin sorunların çözümünün zamana bırakıldığı anlamı çıkarılabilir.

Cinsel İstismar ve Taciz

İşyerinde cinsiyete dayalı ayırımcılığın söz konusu olduğu bir diğer alan da cinsel istismar ve tacizdir. Cinsel istismar ve taciz çalışanın saygınlığına hakarettir ve kadınların yetenekleriyle orantılı bir katkıda bulunmalarını önlemektedir. (United Nations Department of Public İnformation, 1996: 96,paragraph 161 of the Beijing Platform).

Cinsel istismar ve taciz: Saldırgan, utandıran, korkutup sindiren, gözdağı veren veya aşağılayıcı olan, istenmeyen veya davet edilmeyen herhangi bir cinsel davranıştır. Cinsel taciz açıktan veya dolaylı yapılabilir. Fiziksel veya sözel nitelik taşıyabilir. (Dokunma, göz süzme, açık saçık fikra anlatma, espri yapma, resim gösterme ve cinsiyetin bir çıkar sağlama aracı olarak kullanılması gibi davranışlar cinsel istismar ve taciz örnekleridir).

Cinsel istismar ve taciz, kadınlar için çalışma yaşamını güçleştiren ve hatta sorun haline getiren; işten kaçırma, yükselme yollarını tıkama gibi bir etmen olabilmektedir. Öte yandan kadınların çalışma yaşamında cinsiyetlerini çıkar sağlama aracı olarak kullandıklarına dair yargı ve imalar da vardır. Kadınların cinsiyetini

istismar etme, hem ***kadın olmanın*** onlara sağladığı yarar, hem de ***kadınlık rollerini*** abartarak, izin ve rapor almada yararlanma bağlamında sıkça dile getirilmektedir (Özdamar ve Diğerleri,1996: 20).

Cinsel tacizin nedenlerini irdeleyen Stockdale'e göre (1991), tacizi yapan karşısındakine ya gücünü ve statüsünü kanıtlamaya çalışmakta veya cinsel isteklerini dışa vurmaktadır. Buna göre erkekler cinsel tacizi daha çok cinsel istekleri için, kadınlar ise onu bir güç oyunu olarak gerçekleştirmektedir.

Los Angeles' da yapılan bir araştırmada kadınların cinselliklerinin, erkeklere kıyasla daha fazla algılandığını, dolayısıyla *cinsel obje* olarak düşünüldükleri için daha fazla cinsel tacize maruz kalabileceklerini belirtmektedir. Ayrıca, cinsel tacize maruz kalan kadınların tacize neden olarak iş yerindeki şartların etkileri yerine sadece taciz edeni ve kendi kendini suçladığı; tacize maruz kalan kadınların genellikle taciz edene herhangi bir karşılık vermedikleri, çünkü zayıf konumda oldukları bulgular arasındadır. Şikayetçi olan kadınlar işten çıkarılma riskiyle karşı karşıya kalabilmektedirler. Gutek' e göre erkeklerin iş yerindeki cinsel davranışları genellikle göze çarpmamaktadır. Çünkü erkeklerin cinsiyet rolleri kapsamındaki cinsellik kadınlarınki kadar açık seçik algılanmamaktadır. Buna karşılık ***erkek özellikleri*** olarak tanımlanan ***rekabetçi, iddiacı, güce yönelik olma*** özellikleri cinsellik yüklü yaklaşımları içerse de dikkat çekmemektedir (Gutek , 1989).

Bu çerçevede, öğretmenlerin cinsel istismar ve tacizle karşılaşma durumu, cinsiyete göre cinsel istismar ve tacizin yönelim durumu, cinsel istismar ve taciz davranışlarıyla karşılaşanların ilk tepkileri ve etkilenme durumlarını incelemek

amacıyla ankette beş soruya yer verilmiştir (Ek- A, Anket soru no: 58, 59, 60, 61, 62). Her bir soru cinsiyet değişkenine göre analiz edilerek, çapraz tablolar hazırlanmıştır.

Ayrıca, öğretmenlerden, cinsel istismar ve taciz konusunda anlatmak istedikleri bir durum ya da olay varsa açıklamaları istenmiştir (Ek-A, Anket soru no: 63). Okul yöneticilerine, yönetimde bulundukları süre içinde, cinsel istismar ve taciz konusunda sözlü ve yazılı olarak şikayet yapılıp yapılmadığı sorulmuştur. Bu tür bir şikayet yapıldıysa konusunu ve sonucunu yazmaları istenmiştir (Ek- B, Okul Yöneticileri Görüşme Formu soru no: 4). Açık uçlu soruların cinsiyet değişkenine göre dökümü yapılmış, önemli görülen açıklamalara yer verilmiştir.

Öğretmenlerin Cinsel İstismar ve Tacizle Karşılaşma Durumu

Araştırmanın on sekizinci alt problemi olarak belirlenen ***-Öğretmenler, cinsiyetlerine göre çalışma yaşamında ve / veya uzantısında kendilerine yönelik ve/ veya tanık oldukları cinsel taciz ve istismar davranışlarıyla karşılaşmışlar mıdır? -*** sorusuna yanıt aramak için ankette yer alan soru (Ek- A, Anket soru no: 58) cinsiyete göre analiz edilmiştir. Çapraz değerler Tablo- 4.46' da görülmektedir.

Tablo - 4.46 incelendiğinde, araştırma kapsamındaki öğretmenler, özel yaşamlarıyla ilgili mahrem sorular sorulması, açık saçık konuşma, telefonla rahatsız edilme, iltifat gibi, sözle cinsel istismar ve taciz davranışlarıyla, % 4.4' ü kadın ve % 2.9 erkek olmak üzere, toplam % 7.3 oranında, kendilerine yönelik olarak

karşılaştıklarını belirtmişlerdir. Kadınların % 8.5' i , erkeklerin % 7.7' si olmak üzere % 16.2 öğretmenin bu tür davranışlara tanık olduğu gözlenmiştir.

Tablo - 4.46
Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Mesleki Yaşamları ve Uzantısında Kendine Yönelik / Tanık Olduğu Cinsel İstismar ve Taciz Davranışlarıyla Karşılaşma Durumu

CİNSİYET / CİNSEL İSTİSMAR ve TACİZ TÜRÜ		Kendine Yönelik				Toplam		Tanık Olduğu				Toplam	
		Kadın		Erkek				Kadın		Erkek			
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Sözle	Evet	18	4,4	12	2,9	30	7,3	35	8,5	32	7,7	67	16,2
	Hayır	162	39,2	143	34,6	305	73,8	126	30,5	112	27,1	108	57,6
	Boş	34	8,2	44	10,7	78	18,9	53	12,8	55	13,3	238	26,2
	Toplam	214	51,8	199	48,2	413	100,0	214	100,0	199	100,0	413	100,0
Gözle	Evet	28	6,8	14	3,4	42	10,2	41	10,1	42	10,2	83	20,3
	Hayır	141	34,1	137	33,2	278	67,3	116	28,1	102	24,7	218	52,8
	Boş	45	10,9	48	11,6	93	22,5	57	13,8	55	13,3	112	27,1
	Toplam	214	51,8	199	48,2	413	100,0	214	51,8	199	48,2	413	100,0
Dokunma Yoluyla	Evet	5	1,2	5	1,2	10	2,4	13	3,1	17	4,1	30	7,3
	Hayır	164	39,7	145	35,1	309	74,8	139	33,7	124	30,0	263	63,7
	Boş	45	10,9	49	11,9	94	22,8	62	15,0	58	14,0	120	29,1
	Toplam	214	51,8	199	48,2	413	100,0	214	51,8	199	48,2	413	100,0
Cinsel Rüşvet	Evet	5	1,2	2	0,5	7	1,7	15	3,6	20	4,8	35	8,5
	Hayır	164	39,7	145	35,1	309	74,8	139	33,7	121	29,3	260	63,0
	Boş	45	10,9	52	12,6	97	23,5	60	14,5	58	14,0	118	28,6
	Toplam	214	51,8	199	48,2	413	100,0	214	51,8	199	48,2	413	100,0

Öğretmenlerin, çapkınca bakma, uzun uzun göz süzme, göz kırpma gibi gözle cinsel taciz davranışlarıyla , % 6.8' i kadın ve % 3.4' ü erkek olmak üzere, % 10.2 oranında kendilerine yönelik olarak, % 10.1' i kadın ve % 10.2' si erkek olmak üzere, toplam % 20.3 oranında tanıklık ederek karşılaştığı gözlenmektedir.

Öğretmenlerin, % 1.2' si kadın ve % 1.2' si erkek olmak üzere, %2.4 oranında, yakın durma, yaklaşma , sarkıntılık, tecavüze uğrama gibi dokunma yoluyla taciz davranışlarıyla kendilerine yönelik olarak karşılaştığını, bu tür davranışlara, % 3.1' i kadın ve % 4.2' si erkek olmak üzere, % 7.3' ü ise tanık olduğunu belirtmiştir.

Öğretmenlerin, % 1.2' si kadın ve % 0.5' i erkek olmak üzere, % 1.7 oranında öğretmen cinselliğin çıkar sağlamak için , cinsel rüşvet olarak kedilerine yönelik kullanıldığını, % 3.6' sı kadın ve % 4.8' i erkek olmak üzere, % 8.5 oranında öğretmen de cinselliğin rüşvet olarak kullanılmasına tanıklık ettiğini belirtmiştir.

Öğretmenlerin kendine yönelik ve tanık oldukları cinsel taciz ve istismar davranış ve/ veya davranışların oranlarının toplamı konunun boyutlarını ortaya koymaktadır. Öğretmenlerin mesleki yaşamları sürecinde; % 23.5 sözle, % 30.5 gözle, % 9.7 dokunma yoluyla, % 10.2 cinselliğin çıkar sağlamak için kullanılması biçiminde, kendilerine yönelik ve/veya tanık oldukları cinsel taciz ve istismar davranışlarıyla, % 73.9 oranında karşılaşma durumundan söz edilebilir. Cinsel istismar ve tacize maruz kalan kadın öğretmenlerin oranı, erkeklerinkine göre daha büyüktür. Sözle, gözle, dokunma yoluyla ve cinsiyetin çıkar sağlamak üzere kullanılması gibi cinsel istismar ve taciz davranışlarına tanıklık eden kadın öğretmenlerin oranı % 24.5, erkeklerinki % 26.2' dir. Sözle cinsel istismar ve taciz davranışları dışında, diğer davranışlara tanıklık eden erkek öğretmenlerin oranlarının daha büyük olduğu gözlenmektedir.

Bu konuda oranların küçük olması, konunun önemini azaltmamaktadır. Çünkü eğitim örgütlerinin olumsuz davranışların düzeltilmesi veya giderilmesi gibi de bir işlevi vardır. Ayrıca, bu kurumların bireyin cinselliğini kontrol edebilmesinin öğrenildiği yer olması, konunun önemini bir kat daha artırmaktadır. Tablo-4.46' da izlenebileceği gibi, görüş belirtmeyen, yani soruları yanıtlamayan öğretmenlerin oranları da oldukça yüksektir. Öğretmenlerin kendine yönelik cinsel taciz ve istismar davranışlarından çok, bu davranışlara tanıklıklarının oranları daha büyüktür. Bu durumun, yaşamın önemli bir yanı olan, cinsellikle ilgi sorunların ortaya

konulmasındaki toplumsal tabuların varlığının henüz öğretmenler tarafından bile yıkılamadığına işaret ettiği söylenebilir.

Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Cinsel İstismar ve Tacizin Yönelim Durumu

Öğretmenlere, araştırmanın on dokuzuncu alt problemi olarak belirlenen ***-Karşılaşılan cinsel taciz ve istismar davranışı ve/ veya davranışları kimden ve/ veya kimlerden kime yönelmektedir?-*** sorusuna yönelik olarak ankette yer alan soru (Ek- A, Anket soru no: 59) cinsiyet değişkenine göre analiz edilmiştir. Sorunun değerlendirilmesinde birden fazla seçeneğin işaretlenmiş olma durumu da dikkate alınmıştır.

Tablo - 4.47
Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Kendine Yönelik ve / veya Tanık Olduğu Cinsel İstismar ve Taciz Davranışlarının Yönelim Durumu

CİNSEL İSTİSMAR ve TACİZ DAVRANIŞLARININ YÖNELİMİ		Kendine Yönelik				Tanık Olan							
						Kadın Öğretmen				Erkek Öğretmen			
		Kadın		Erkek		Kadına		Erkeğe		Kadına		Erkeğe	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Cinsel İstismar ve Taciz Davranışında Bulunan	Kadın Öğretmenlerden			11	2,7			10	2,4			17	4,1
	Erkek Öğretmenlerden	14	3,4			32	7,7			25	6,1		
	Kadın Yöneticilerden			4	0,8			1	0,2			6	1,5
	Erkek Yöneticilerden	17	4,1			15	3,6			12	2,9		
	Kadın Diğer Çalışalardan			3	0,7			2	0,5			8	1,9
	Erkek Diğer Çalışalardan	10	2,4			18	4,4			6	1,5		
	Kız Öğrencilerden			8	1,9			10	2,4			13	3,1
	Erkek Öğrencilerden	10	2,4			18	4,4			5	1,2		
	Toplam	51	12,3	26	6,1	83	20,1	23	3,5	48	11,7	44	10,6

Tablo - 4.47' de görülebileceği gibi, cinsel taciz ve istismar davranışları, tümü erkek olmak üzere, % 3.4' ü öğretmenlerden, % 4.1 yöneticilerden, % 2.4' ü diğer çalışanlardan ve % 2.4 öğrencilerden, % 12.3 oranında kadın öğretmene yönelik

olduğu gözlenmektedir. Erkek öğretmenlere göre bir değerlendirilme yapıldığında, tümü kadın olmak üzere, cinsel taciz ve istismar davranışlarının, % 2.7' si öğretmenlerden, % 0.8'i yöneticilerden, % 0.7' si diğer çalışanlardan ve % 1.9' u öğrencilerden olmak üzere, ancak % 6.1 oranında erkek öğretmene yöneldiği anlaşılmaktadır.

Burada dikkat çeken durum, kadın öğretmenlere yönelik olan, cinsel istismar ve taciz davranışlarının eğitim örgütlerinde en çok yönetici kadrolarında bulunan erkek yöneticilerden kadın öğretmenlere yöneltilmiş olması, üst ast ilişkilerinde güç ve erkin kullanımıyla da ilişkilendirilebilir. Erkek yöneticilerin, bazı hallerde, gücünü ve statüsünü kanıtlamaya çalışmak için cinsel istismara ve tacize baş vurdukları söylenebilir.

Toplam % 20.1 oranında kadın öğretmenin tanık olduğu cinsel istismar ve taciz davranışlarının, tümü erkek olmak üzere, % 7.7' si öğretmenlerden, % 3.6' sı yöneticilerden, % 4.4' ü diğer çalışanlardan ve % 4.4' ü öğrencilerden kadınlara yöneliktir. Toplam % 11.7 oranında erkek öğretmenin tanık olduğu cinsel istismar ve taciz davranışlarının ise, tümü erkek olmak üzere, % 6.1' i öğretmenlerden, % 2..9' u yöneticilerden, % 1.5' i diğer çalışanlardan ve % 1.2' si öğrencilerden kadınlara yönelik olduğu gözlenmiştir. % 20.1' i kadın ve % 11.7' si erkek öğretmenin tanıklık ettiği % 31.8 oranındaki bu tür davranışlar erkeklerden kadınlara yöneltilmiştir.

Toplam % 3.5 oranında kadın öğretmenin tanık olduğu, cinsel istismar ve taciz davranışları, tümü kadın olmak üzere, % 2.4' ü öğretmenlerden, % 0.2' si yöneticilerden, % 0.5' i diğer çalışanlardan ve % 1.2' si öğrencilerden erkeklere

yöneliktir. Toplam % 10.6 oranında erkek öğretmenlerin tanık olduğu, cinsel istismar ve taciz davranışları, tümü kadın olmak üzere, % 4.1' i öğretmenlerden, % 1.5' i yöneticilerden, % 1.9' u diğer çalışanlardan ve % 3.1' i öğrencilerden, erkeklere yönelik olduğu gözlenmiştir. % 3.5' i kadın ve % 10.6' sı erkek öğretmenin tanıklık ettiği % 14.1 oranındaki bu tür davranışlar ise, kadınlardan erkeklere yöneltilmiştir.

Cinsel istismar ve taciz davranışları daha çok erkeklerden kadınlara yönelik olduğu anlaşılmaktadır. Öğrenci öğretmen ilişkisi boyutunda da bazı cinsel istismar ve tacize yönelik davranışların gözlenmiş olması düşündürücüdür. Eğitim örgütlerinde bu boyut üzerinde çalışılması, sorunun nedenlerini ve ortaya çıkış biçimlerinin araştırılmasının yararlı olacağı anlaşılmaktadır.

Öğretmenlerin Cinsel İstismar ve Tacize Karşı İlk Tepkileri

Tablo - 4.48
Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Karşılaştıkları
Cinsel İstismar ve Taciz Davranışlarına İlk Tepkilerine İlişkin Görüşleri

CİNSEL İSTİSMAR ve TACİZE ÖĞRETMENLERİN İLK TEPKİLERİ	Kadın		Erkek		Toplam	
	f	%	f	%	f	%
1. Davranışta bulunan kişiyi uyardım	27	6,2	35	8,1	62	14,3
2. Önemsemedim, kimseye bir şey söylemedim	17	3,9	17	4,0	34	7,9
3. Bazı arkadaşlarıma anlattım	16	3,8	7	1,4	23	5,2
4. Amirine sözlü şikayette bulundum	6	2,2	5	1,0	11	3,2
5. Yazılı şikayette bulundum	2	0,4	-	-	2	0,4
Boş	163	39,5	145	35,1	308	76,4
Toplam	214	51,8	199	48,2	413	100,0

Araştırmanın yirminci alt problemi olarak belirlenen ***-Öğretmenlerin karşılaştıkları cinsel taciz ve istismar davranışlarına karşı ilk tepkileri nasıl olmaktadır?- sorusuna*** yönelik olarak ankette yer alan soru (Ek- A, Anket soru no: 60) cinsiyet değişkenine göre analiz edilmiştir. Sorunun değerlendirilmesinde birden fazla seçeneğin işaretlenmiş olması da dikkate alınmıştır.

Tablo- 4.48 incelendiğinde, öğretmenlerin % 14.3' ü (% 6.2 kadın ve % 8.1 erkek) ***1. Davranışta bulunan kişiyi uyardım*** ; % 7,9' u (% 3.9 kadın ve % 4.0 erkek) ***2. Önemsemedim; kimseye bir şey söylemedim;*** % 5.2' si (% 3.8 kadın ve % 1.4 erkek) ***3. Bazı arkadaşlarıma anlattım ;*** % 3.2' si (% 2.2 kadın ve % 1.0 erkek) ***4. Amirine sözlü şikayette bulundum*** ve % 0.4 kadın öğretmen ***5. Yazılı şikayette bulundum*** seçeneklerini işaretlediği görülmektedir. Kadın ve erkek öğretmenlerin cinsel istismar ve taciz davranışına tepkileri farklı oranlarda aynı seçeneklerde yoğunlaşmaktadır.

Öğretmenlerin Cinsel İstismar ve Tacizden Etkilenme Durumu

Araştırmanın yirmi birinci alt problemi olarak belirlenen - ***Karşılaşılan cinsel istismar ve taciz davranışları öğretmenlerin özel ve mesleki yaşamlarını nasıl etkilemektedir?-*** sorusuna yönelik olarak ankette yer alan sorular (Anket soru no: 61, 62) cinsiyet değişkenine göre analiz edilmiştir. Birden fazla seçeneğin işaretlenmiş olması, soruların değerlendirilmesinde dikkate alınmıştır.

Tablo - 4.49' da görüldüğü gibi, cinsel istismar ve taciz davranışıyla karşılaşan öğretmenler, %5.2' si kadın, % 2.5' i erkek olmak üzere, ***1. Utandım ,***

sinirlendim, korktum seçeneğini ve % 3.2' si kadın , % 1.2' si erkek olmak üzere, ***3. Aşağılandığımı hissettim*** seçeneğini işaretledikleri görülmektedir. % 1.0 ve daha az oranlarda erkek ve kadın öğretmenler, diğer seçeneklere dağılmaktadır. Kadın ve erkek öğretmenler aynı seçeneklerde yoğunlaşmaktadır. Bu durumda kadınların, özel yaşamlarının, erkeklere göre, daha olumsuz biçimde etkilendiği söylenebilir.

Tablo - 4. 49
Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Karşılaştıkları Cinsel İstismar ve Taciz Davranışlarının Özel ve Mesleki Yaşamlarına Etkisine İlişkin Görüşleri

CİNSEL İSTİSMAR ve TACİZİN ÖZEL ve MESLEKİ YAŞAMA ETKİSİ		Kadın		Erkek		Toplam	
		f	%	f	%	f	%
Özel Yaşama Etkisi	1.Utandım, sinilendim, korktum	23	5,2	11	2,5	34	7,7
	2.Depresyon geçirdim	2	0,4	-	-	2	0,4
	3.Aşağılandığımı hissettim	15	3,2	6	1,2	21	4,4
	4.Kendime olan saygım azaldı	2	0,4	-	-	2	0,4
	5.Kendimi suçladım	3	0,6	2	0,4	5	1,0
	6.Cinsel sorunlar yaşamaya başladım	1	0,2	-	-	1	0,2
	7.İntihar etmek istedim	-	-	-	-	-	-
	8.Öç almak istedim	3	0,6	1	0,2	4	0,8
	9.Toplumdan kendimi soyutladım (İzolasyon)	5	1,0	-	-	5	1,0
	10.Diğer	2	0,5	11	2,7	13	3,2
	Boş	176	42,6	174	42,1	350	84,7
	Toplam	214	51,8	199	48,2	413	100,0
Mekleki Etki	1. Mesleğimden soğudum	9	1,8	5	1,2	14	3,0
	2. Yükselmem Engellendi	3	0,6	-	-	3	0,6
	3. Atamam / naklim geciktirildi/ yapılmadı	2	0,5	-	-	2	0,5
	4. Yönetsel çeşitli sorunlar yaşadım	9	1,8	2	0,5	11	2,3
	5. Diğer	6	1,2	7	1,4	13	2,6
	Boş	193	46,7	185	44,8	378	91,5
	Toplam	214	51,8	199	48,2	413	100,0

Kadın ve erkek öğretmenlerin karşılaştıkları cinsel taciz ve istismar davranışlarının mesleki yaşamalarına etkileri, Tablo -4.49' da incelendiğinde, yine aynı seçeneklerde yoğunlaştığı görülmektedir. Cinsel istismar ve taciz davranışıyla karşılaşan öğretmenlerin, % 1.8' i kadın ve % 1.2' si erkek olmak üzere, % 3.0' ü ***1. Mesleğimden soğudum,*** seçeneğini işaretlemiştir. Kadınların % 0.6' sı

2. Yükselmem engellendi, % 0.5' i *3. Atamam, naklim geciktirildi / yapılmadı* seçeneğini işaretlemişlerdir. Bu iki seçenekte hiç erkek öğretmen bulunmamaktadır. Kadınların % 1.8' i , erkeklerin % 0.5' i *4. Yönetsel sorunlar yaşadım* seçeneğini işaretlemişlerdir. Cinsel istismar ve taciz kadın öğretmenlerin mesleki yaşamını, erkeklere göre, daha olumsuz biçimde etkilemektedir.

Öğretmenlerden, cinsel istismar ve taciz konusunda anlatmak istedikleri bir durum ya da olay varsa açıklamaları istenmiştir (Ek-A, Anket soru no: 63). Öğretmenlerin yanıtları incelendiğinde; 23' nolu ankette, *" Bazı kız okullarında erkek öğretmenlerine aşık olma, mektuplaşma, hatta bazı öğretmenlerin taviz vermesi durumunda ise, beraber olma ..."* 118' nolu ankette, *" Yöneticilerin bakış açısından, bekar olmak bir eksikliktir. Bir kadın için yolda bir erkek arkadaşıyla yürümek bile çok şey ifade eder."* 184' nolu ankette, *" Öğrencisine tacizde bulunan erkek öğretmen, okul yönetimine durumun bildirilmesine rağmen ... sonuçta, bir okula müdür yardımcısı olarak atandı."* açıklamalarına yer verilmiştir.

Okul yöneticilerine, yönetimde bulundukları süre içinde, cinsel istismar ve taciz konusunda sözlü ve yazılı olarak şikayet yapılıp yapılmadığı sorulmuştur. Bu tür bir şikayet yapıldıysa konusunu ve sonucunu yazmaları istenmiştir (Ek- B, Okul Yöneticileri Görüşme Formu soru no: 4). Araştırma kapsamındaki 13 okul yöneticisinden 10' u cinsel istismar ve taciz konusunda sözlü ve yazılı olarak şikayet yapılmadığını, 1 erkek okul yöneticisi 8' nolu görüşme formunda *"Ufak tefek şikayetler yapıldı. İkaz ve uyarılar ile gereği yapıldı."* açıklamasında bulunmuştur. 2' sinin bu soruyu yanıtsız bırakmıştır.

Genel olarak, öğretmenler mesleki yaşamları sürecinde, çalışma yaşamında ve / veya uzantısında; % 23.5 sözle, % 30.5 gözle, % 9.7 dokunma yoluyla, % 10.2 cinselliğin çıkar sağlamak için kullanılması gibi cinsel istismar ve taciz davranışlarıyla karşılaştıklarını belirtmişlerdir. % 13.4 kadın öğretmen ve % 8.0 erkek öğretmen kendisine yönelik olarak bu davranışlarla karşılaşmıştır. Cinsel istismar ve taciz davranışlarına tanıklık eden kadın öğretmenlerin oranı % 24.3, erkeklerinki ise, % 26. 8' dir. Cinsel taciz ve istismar davranışları, hepsi erkek olmak üzere, öğretmenlerden, yöneticilerden, diğer çalışanlardan ve öğrencilerden, % 12.3 oranında kadınlara yönelmektedir. Hepsi kadın olmak üzere, öğretmenlerden, yöneticilerden, diğer çalışanlardan ve öğrencilerden % 6.1 oranında erkeklere yöneldiği anlaşılmaktadır. % 20.1' i kadın ve % 11.7' si erkek öğretmenin tanıklık ettiği % 31.8 oranındaki davranış erkeklerden kadınlara yöneltilmiştir. % 3.5 kadın ve % 10.6 erkek öğretmenin tanıklık ettiği % 14.1 oranındaki davranış da kadınlardan erkeklere yöneltilmiştir. Cinsel istismar ve taciz davranışı daha çok kadınlara yöneliktir. Kadınlar cinsel bir obje olarak düşünüldüğü için onların bu davranışlara daha çok maruz kaldığı söylenebilir. Kadın öğretmenlerin, karşılaştıkları cinsel istismar ve taciz davranışına ilk tepkileri, erkeklere göre, çoğunlukla davranışta bulunan kişiyi uyarmak, önemsememek, kimseye bir şey söylememek şeklide olmaktadır. Kadın öğretmenler karşılaştıkları cinsel istismar ve taciz davranışlarından, özel yaşamlarında, çoğunlukla utanma, sinirlenme, korkma ve aşağılandığını hissetme şeklinde etkilenmektedir. Mesleki yaşamların da ise, erkeklerden daha çok meslekten soğuma şeklinde etkilenmektedirler. Bu durumda cinsel istismar ve taciz içerikli davranışların kadın öğretmenlerin özel ve mesleki yaşamlarını daha olumsuz biçimde etkilediği söylenebilir.

BÖLÜM V

SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırma kapsamındaki değişik programlar uygulanan ortaöğretim düzeyindeki eğitim örgütlerinde, erkeklerle aynı işi yapan kadın öğretmenlerle ilgili meslek seçimi ve çalışma yaşamının değişik alanlarında öğretmenlerin - işe alma, işlerin dağıtımı, işe devam, hizmet -içi eğitim, değerlendirme, yükselme, ücret ve diğer olanaklar, emeklilik ve cinsel istismar ve taciz gibi- , cinsiyete dayalı ayırımcılıkla karşılaşma durumu ve ayırımcılığın ortaya çıkış biçimleriyle ilgili olarak elde edilen bulgulardan hareketle varılan sonuçlara ve sonuçlar doğrultusunda geliştirilen önerilere yer verilmiştir.

SONUÇLAR

Araştırmanın sonuçları, alt problemlere göre ve meslek seçimi ve araştırmada belirlenen çalışma yaşamının değişik alanlarına uygun başlıklar altında sıralanmıştır.

Araştırma Kapsamındaki Öğretmenlerin Bireysel Özellikleri

Öğretmenlerin cinsiyetline göre **yaş, medeni durum, çocuk sayısına** ilişkin **demografik** bulgular farklılık göstermektedir. Kadın öğretmenlerin % 42.8' i, erkeklerin % 26.4' ü 40 yaş ve daha küçük yaşlarda, kadınların % 9.0' u, erkeklerin

% 21.8' i 41 yaş ve daha büyük yaşlardadır. 40 yaş ve altında kadın öğretmenlerin, 41 yaş ve üzerinde erkeklerin yoğunlukta olduğu görülmektedir. Araştırma kapsamındaki kadın öğretmenler erkeklerden daha gençtir. Kadınların 20, erkeklerin 25 hizmet yılı sonunda emeklilik hakkı kazanmaları, erkeklerin, 41 ve daha yukarı yaş guruplarında yoğunluk göstermelerine neden olmaktadır. 41 yaş üzerindeki kadınların yüzdesindeki hızlı düşüşün de kadınların erken emekli olma şans ve eğiliminden kaynaklandığı düşünülmektedir. Kadınların daha erken emekliye ayrılma olanaklarının bulunması ve bu olanağın yaygın bir biçimde kullanılması, bu sonuçla ve dolayısıyla Türk Milli Eğitimi' nin istihdam politikalarıyla yakından ilgilidir. Kadınların % 37.5' i , erkeklerin % 42.4' ü, olmak üzere, öğretmenlerin % 79.9' u evlidir. Evli kadın öğretmenlerin oranı , erkeklerden %5.9 daha azdır. Bekar kadın öğretmenlerin oranı ise, erkeklerden % 7.2 daha fazladır. Öğretmenlerin % 1.7' si boşanmış, % 1.9' u duldur ve % 0.5' i eşinden ayrı yaşamaktadır. Üç ve daha fazla çocuğa sahip kadın öğretmen yokken, erkek öğretmenlerin % 7.0'si üç ve daha fazla çocuğa sahiptir. Bir çocuklu kadın öğretmenlerin oranı erkeklerden % 6.2 daha fazladır. İki çocuğa sahip kadın öğretmenlerin oranı erkeklerden % 6.5 daha azdır. Kadın öğretmenler, daha az çocukludur ve doğurganlıklarını en fazla iki çocukla sınırladıkları gözlenmiştir.

Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre **en son öğrenim durumu, branşlarının yer aldığı alanlar, kıdem ve görev kadrolarına** ilişkin **mesleki** bulgular farklılık göstermektedir. Araştırma kapsamındaki kadın öğretmenlerin eğitim düzeyleri erkeklere göre daha yüksektir. Kadınların Sosyal Bilimler, Güzel Sanatlar ve Spor ve Diğer Alanlar olarak belirlenen alanlarda daha yoğun , Teknik Bilimler alanında daha düşük oranda yer almaları mesleğe yönelmede mevcut değer yargıları ve cinsiyetle de ilgili olduğu anlaşılan farklılıkların bir yansıması olarak değerlendirilebilir. Erkeklerin,

küçük kıdem grubundan büyük kıdem grubuna göre dağılımları düzenli bir artış göstermektedir. Erkek öğretmenler 11 yıl ve daha fazla kıdem gruplarında, kadın öğretmenler ise 10 yıl ve daha az kıdem gruplarında yoğunlaşmaktadır. Araştırma kapsamındaki öğretmenlerden yönetim kadrolarında bulunan erkeklerin oranı, kadınların oranının iki katından fazladır. Bu da bize yine, kadın öğretmenlerin meslekteki sayıları oranında yönetim kadrolarında yer almadıklarını göstermektedir. Araştırma kapsamındaki kadın öğretmenlerin, eğitim düzeyleri, en azından öğrenim gördükleri yıl açısından, daha yüksek düzeyde olmasına rağmen, hiyerarşik yapıda rekabet edemeyen grubu oluşturdukları söylenebilir. Öğretmenlerin mesleki özellikleri mesleklerin cinsiyete göre yatay ve dikey ayrışımını yansıtmaktadır.

Öğretmenlerin **eşlerinin çalışma durumu, ailelerinin toplam gelir düzeyi, ebeveynlerinin ekonomik düzeyi ve yetişme yerlerine** ilişkin **ekonomik ve sosyal** özellikleri cinsiyete göre farklılık göstermektedir. Kadın öğretmenlerin % 37.3' ü, erkek öğretmenlerin % 25.4' ü eşlerinin çalıştığını, erkeklerin % 18.6' sı ise eşinin çalışmadığını belirtmiştir. Eşi çalışmayan kadın öğretmen yoktur. Erkek öğretmenlerin eşlerinin % 18.6 oranında çalışmıyor olmasında, Türk toplumunda ***görücü usulü evlenme***, ***erkeklerin çalışmayan eş tercihi*** gibi geleneksel değerlerin erkek öğretmenler tarafından da benimsenmesinin, belli bir oranda rol oynadığı söylenebilir. Erkek öğretmenlerin % 30.8' nin, kadınların % 23.5' nin aylık toplam gelir düzeyi 70 milyon ve altında kalırken, kadın öğretmenlerin % 27.6' sı, erkeklerin % 17.4' ü 71 milyon ve üzerinde gelire sahiptir. Kadın öğretmen ailelerinin aylık toplam gelir düzeyinin erkeklere göre daha yüksek olduğu söylenebilir. Bunun kadınların eşlerinin büyük bir çoğunluğunun daha yüksek gelir getiren, yüksek statülü işlerde çalışıyor olmalarından kaynaklanabileceği düşünülmektedir. Ayrıca, bu sonuç % 18.6

oranındaki erkek öğretmen eşlerinin çalışmıyor olmasıyla da ilgili olabilir. Kadın ve erkek öğretmenler birbirine denk olarak, % 80.8' i, ebeveynlerinin ekonomik düzeyini orta halli olarak belirtmiştir. Ebeveynlerinin ekonomik düzeyi yoksul ve varsıl olan gruplarda cinsiyete göre büyük farklılıklar vardır. Ebeveynlerinin ekonomik düzeyini yoksul olarak değerlendiren öğretmenlerin % 2.7' si kadın, % 6.3' ü erkektir. Ebeveynlerinin ekonomik düzeyini varsıl olarak değerlendiren kadın öğretmenlerin oranı % 8.5 iken, erkeklerin oranı % 1.2 dir. Kadın ve erkek öğretmenler, 0 - 18 yaşlarında en uzun süre bulundukları yer yönünden de farklılık göstermektedir. Erkek öğretmenlerin oranı köyde % 9.7, kasabada % 1.0 kadınlardan daha fazla iken, kentte % 13.8 kadınlardan daha azdır. Araştırma kapsamındaki öğretmenlerin yarıdan çoğunun davranış örüntülerinin kent kültürüyle biçimlendiği; kadın öğretmenlerin erkeklere göre, daha çok kentli davranış örüntülerine; erkek öğretmenlerin ise, kadınlara göre, daha çok geleneksel davranış örüntülerine sahip olduğu söylenebilir. Doğal olarak, bu davranış örüntüleri okullara yansıyacak, örgüt kültürü içinde alt kültür özelliklerini biçimlendirecektir.

Öğretmenlerin cinsiyetine göre demografik, mesleki, ekonomik ve sosyal özelliklerine ilişkin bulgular farklılık göstermektedir.

Öğretmenlerin Çalışma Yaşamına İlişkin Görüşleri

Öğretmenlerin **en önemli çalışma nedenlerine ilişkin görüşleri** incelendiğinde, % 34.1 (% 20.3 kadın , % 13.4 erkek) oranıyla en önemli çalışma nedenlerinin ***5. Üretken olmak (Çalışmayı değer olarak görme ve hoşlanma)*** seçeneğinde yoğunlaştığı görülmektedir. Diğer yanıtların, oranların büyüklük sırasına göre, ikinci sırada; % 24.0 oranla (% 5.3 kadın, % 18.6 erkek) ***1. Aileyi***

geçindirmek veya geçinmek için ; üçüncü sırada; % 18.9 oranla (% 9.0 kadın, % 9.9 erkek) ***4. Alınan eğitimi değerlendirmek;*** dördüncü sırada % 13.6 oranla (% 10.4 kadın, % 3.2 erkek) ***3. Bağımsız olmak (Ekonomik ve toplumsal yönden bireysel bağımsızlık)*** beşinci sırada ise; % 7.3 oranla (% 6.1 kadın, % 1.2 erkek) ***2. Aile geçimine katkıda bulunmak*** seçeneklerinde toplandığı gözlenmiştir.

Toplam % 51.8 oranındaki kadın öğretmenin büyük çoğunluğu % 20.3 oranıyla ***5. Üretken olmak (Çalışmayı değer olarak görme ve hoşlanma)*** seçeneğini en önemli çalışma nedeni olarak işaretlemiştir. Bu seçeneği işaretleyen erkek öğretmenlerin oranı % 13.8 dir. Özellikle kadınların çalışma yaşamına girmesindeki temel nedenin ekonomik zorunluluk olduğu varsayılmaktadır. Kadının, kendisini öncelikle anne ve eş olduğuna koşullandıran toplumsal değerlerin etkisinden az çok sıyrılarak çalışma yaşamına girdiği kabul edilmektedir. Bu bulgu, araştırma kapsamındaki öğretmenlerin toplumsal değerlerinin değiştiğini göstermesi bakımından önem taşımaktadır. Toplumsal koşullanmanın tersine, kadın öğretmenler çalışmayı bir değer olarak görmekte ve çalışmaktan hoşlanmaktadır. Toplam % 48.2 oranındaki erkek öğretmenin büyük çoğunluğu, % 18.6 oranıyla, ***1. Aileyi geçindirmek veya geçinmek için,*** seçeneğini en önemli çalışma nedeni olarak belirtmişlerdir. Bu seçeneği işaretleyen kadın öğretmenlerin oranı ise % 5.3' tür. Ailenin bakım ve geçiminin öncelikle erkek üzerinde olması, yasal ve toplumsal geleneksel değerler dikkate alındığında, bu göstergenin yine mevcut durumla paralellik gösterdiği anlaşılmaktadır. Kadın öğretmenler, % 10.4' lük ikinci büyük oranla, en önemli çalışma nedeni olarak ***3. Bağımsız olmak (Ekonomik ve toplumsal yönden bireysel bağımsızlık)*** seçeneğini işaretlemişlerdir. Bu seçenekteki erkek öğretmenlerin oranı % 3.1' dir. Bu gösterge, kadın öğretmenlerin toplumdaki ikincil konumlarını

değiştirme isteğini göstermesi bakımından önemlidir. Erkek öğretmenler, ikinci büyük oranla, % 13.8, en önemli çalışma nedeni olarak, ***5. Üretken olmak (Çalışmayı değer olarak görme ve hoşlanma)*** seçeneğinde yoğunlaşmaktadır. Üçüncü büyük oranla ***4. Alınan eğitimi değerlendirmek*** seçeneği % 9.0 kadın ve % 9.9 erkek öğretmen tarafından işaretlenmiştir. Bu seçenek, erkek ve kadın öğretmenler arasında en az farkla işaretlenen seçenektir. ***2. Aile geçimine katkıda bulunmak*** seçeneğinin, % 6.1 kadın ve % 1.2 erkek öğretmen tarafından en önemli çalışma nedeni olarak işaretlenmiş olması ise, geleneksel olarak, kadınların çalışmasının aile bütçesine katkı olarak ikincil konumda değerlendirilmesi yargısının eğitim örgütlerine yansıması olarak değerlendirilebilir.

Kadın ve erkek öğretmenlerin **en önemli çalışma nedenleri, ebeveynlerinin ekonomik düzeyine göre farklılık göstermektedir**. Yoksul aileden gelen kadın ve erkek öğretmenlerin en önemli çalışma nedenlerinin farklı oranlarda ***1. Aileyi geçindirmek ya da geçinmek için*** ve ***3. Bağımsız olmak (Ekonomik ve toplumsal yönden bireysel bağımsızlık)*** olarak belirtilen seçeneklerinde yoğunlaştığı gözlenmektedir. Orta halli aileden gelen kadın ve erkek öğretmenlerin çalışma nedenleri farklılık göstermektedir. Kadın öğretmenlerin sırasıyla ***5. Üretken olmak (Çalışmayı değer olarak görme ve hoşlanma), 3. Bağımsız olmak (Ekonomik ve toplumsal yönden bireysel bağımsızlık), 4. Alınan eğitimi değerlendirmek*** seçeneklerinde, erkek öğretmenlerin ise, ***1. Aileyi geçindirmek ya da geçinmek için, 5. Üretken olmak (Çalışmayı değer olarak görme ve hoşlanma) ve 4. Alınan eğitimi değerlendirmek*** seçeneklerinde yoğunlaştıkları saptanmıştır. Ailelerini varsıl olarak tanımlayan kadın ve erkek öğretmenler ***5. Üretken olmak (Çalışmayı değer***

olarak görme ve hoşlanma) seçeneğini en önemli çalışma nedeni olarak belirtmişlerdir. Kadınların ikinci sırada ***3. Bağımsız olmak (Ekonomik ve toplumsal yönden bireysel bağımsızlık)*** seçeneğinde yoğunlaştıkları görülmektedir.

Kadın ve erkek öğretmenlerin **en önemli çalışma nedenleri, yetiştikleri yere göre farklılık göstermektedir**. Kentte ve kasabada yetişen kadın öğretmenlerin belirttiği en önemli çalışma nedenleri toplumsal, köyde yetişen kadın öğretmenlerin çalışma nedeni ise, köyde - kasabada - kentte yetişen erkek öğretmenler gibi, ekonomiktir. Kadın ve erkek öğretmenlerin en önemli çalışma nedenleri, yetiştikleri yere göre farklılık göstermektedir.

Öğretmenlerin **çalışma yaşamından hoşnut olma ve olmama durumları ve nedenleri** cinsiyete göre farklılık göstermektedir. Kadın öğretmenlerin % 41.2' si, erkek öğretmenlerin % 31.5' i çalışma yaşamından **hoşnut** olduklarını belirtmişlerdir. Çalışma yaşamından **hoşnut olmayan** % 26.2 öğretmenin % 10.2'si kadın, % 16.9'u erkektir. Öğretmenlerin çalışma yaşamından **hoşnut olma nedenlerinin** farklı oranlarda, sırasıyla ***2. İşin tatmin edici olması, 1. Kişisel gelir sağlaması, 4. Aile görev ve sorumluluklarıyla çatışmaması*** ve ***6. İş arkadaşlarıyla olumlu ilişkiler*** seçeneklerinde yoğunluk gösterdiği gözlenmiştir. Yine, erkek ve kadın öğretmenlerin çalışma yaşamından **hoşnut olmama nedenlerinin** de farklı oranlarda sırasıyla, ***3. Ücret yeterli değil*** ve ***2.Yükselme olanağı az*** seçeneklerinde yoğunlaştığı ve % 1.0 ve daha az oranlarda diğer seçenekleri işaretledikleri saptanmıştır. Kadın ve erkek öğretmenlerin **hoşnutluk** ve **hoşnutsuzluk nedenleri,** farklı oranlarda aynı seçenekler üzerinde yoğunlaşmaktadır.

Evli ve çocuklu kadının çalışmasına yönelik olarak erkek ve kadın öğretmenlerin görüşleri farklılık göstermektedir. Öğretmenler, ilk sırada, % 30.8 kadın ve % 13.6 erkek öğretmen olmak üzere, % 43.8 oranla ***1.Kadınlar her koşulda evi dışında bir işte çalışmalıdır,*** ikinci olarak, % 12.6 ' sı kadın ve % 20.1' i erkek olmak üzere % 32.7 oranla, ***3. Kadın ailenin ekonomik gereksinimi varsa, evi ve çocukları için dışarıda bir işte çalışmalıdır,*** üçüncü olarak, % 7.5' i kadın ve %8.7'i erkek olmak üzere, toplam % 16.2 öğretmen ***4. Çocuk sahibi kadınlar, çocukları okula gidinceye dek çalışmamalıdır.***; dördüncü olarak % 0.2' i kadın ve % 4.8' i erkek olmak üzere, toplam % 5.1 öğretmen ***2. Kadın evi dışında bir işte çalışmamalıdır*** seçeneğinde yoğunlaşmıştır. Bu bulgular, aydın kesim olarak nitelendirilen kadın ve erkek öğretmenlerin de cinsiyet rollerine koşullandırıldıklarının bir göstergesi sayılabilir. Kadınları daha çok ev kadınlığı ve anneliğe koşullandıran toplumsallaşma sürecinin, meslek rolünü benimsemiş kadın öğretmenlerde bile önemli olduğu ortaya çıkmaktadır. Kadın çalışmasının henüz bir değer haline gelmediği, koşullu çalışma niteliklerinin de sürdüğü anlaşılmaktadır. Buna göre, evli kadının çalışması aileye ek gelir sağlamak, çocuklu bir kadın için ise, çalışma yaşamındaki yetersiz düzenlemelerin yanında, toplumsal koşullandırma ile kutsal annelik ideolojisinin, kadın ve erkek öğretmenlerin kadının çalışmasıyla ilgili görüşlerine yansıdığı anlaşılmaktadır. Aynı zamanda, kadın öğretmenlerin çalışırken annelik görevini yerine getirememe tedirginliği yaşadığı anlaşılmaktadır. Ayırımcı cinsiyetçi yaklaşımların erkek öğretmenler tarafından daha çok benimsendiği ortaya çıkmaktadır. Bu doğrultuda, evli ve çocuklu kadının çalışmasıyla ilgili **erkek - egemen** kültürün daha çok erkek öğretmenlerin görüşlerinde yansımasını bulduğu söylenebilir. Öğretmenlerin bu tür görüşlerinin de öğrencilerini mesleğe yöneltmelerinde etkili olacağı bir gerçektir.

Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre, **öğretmenlik mesleğini seçmedeki en önemli nedenleri** arasında farklılık vardır. Araştırma kapsamındaki kadın öğretmenlerin % 8.2' si, erkek öğretmenlerin % 12.3' ü ***1. Üniversite sınavlarında istediği bir yere giremediği için*** öğretmen olduklarını belirtmişlerdir. Öğretmenlik mesleği açısından, bu oranın önemsenecek derecede yüksek olduğu gözlenmektedir. Başka bir ifadeyle, **öğretmenlik,** araştırma kapsamındaki öğretmenlerin 1/5' inin tercihleri dışında yaptığı bir iştir, denilebilir. Erkek öğretmenler, kadınlara göre % 4.1 oranında bir fazlalıkla tercih etmedikleri halde öğretmenlik mesleğine yönelmiştir. Öğretmenlerin, % 47.2' si en önemli meslek seçme nedeni olarak ***3. Öğretmenliği sevdiği için*** seçeneğini işaretlemiştir. % 24.5' i kadın, % 22.8' i erkek olmak üzere, her iki cinsin bu seçenekte yoğunlaştığı görülmektedir. % 7.0 kadın öğretmen, ***6. Kadınlar için ideal olduğu için,*** % 4.1 kadın ve % 1.5 erkek öğretmen ***2. Çocukları sevdiği için*** öğretmenliği seçtiğini belirtmiştir. Bu iki seçenekte kadın öğretmenlerin oranının yüksek olması, kadın öğretmenlerin, toplumsal geleneksel değerleri içselleştirerek, cinsiyet rollerinin uzantısında meslek seçimlerini yaptıklarını ortaya koymaktadır. Öğretmenlik mesleği ***8. Saygın bir meslek olduğu için*** bu mesleği seçen toplam %10.7 öğretmenin % 4.4' ü kadın ve % 6.3' ü erkektir. Bu oran öğretmenlik mesleğinin saygınlığının azaldığının da bir ifadesi sayılabilir. Burada, erkeklerin oranının daha fazla olması, erkek öğretmenlerin yüksek kıdem gruplarında toplanmış olmasıyla ilişkilendirilebilir.

Öğretmenlerin **en önemli meslek seçme nedenleriyle ebeveynlerin ekonomik düzeyleri** arasında, hem her düzeyin kendi içinde ve hem de diğer düzeylerle karşılaştırıldığında, cinsiyete göre farklılıklar vardır. ***1. Üniversite sınavlarında istediği yere giremediği için*** seçeneğini işaretleyen erkeklerin oranı,

varsıl grup dışında, tüm guruplarda kadınlardan fazladır. *2. Çocukları sevdiği için* öğretmenlik mesleğini seçen kadınların oranı, tüm ekonomik düzeylerde erkeklerden fazladır. *3. Öğretmenliği sevdiği için* seçen öğretmenler arasında ebeveynleri yoksul ve varsıl düzeylerde, erkeklerin oranı kadınlardan az iken, orta halli düzeyde kadınlardan fazladır. *5. İş güvencesi olduğu için* öğretmenlik mesleğini seçenlerden ebeveynlerinin ekonomik düzeyi yoksul ve orta halli olan erkeklerin oranı kadınlardan fazla iken , bu grupta, varsıl düzeyden işaretleyen erkek öğretmen gözlenmemiştir. *6. Kadın için ideal olduğu için* öğretmenliği seçen kadınlar arasında ebeveynleri yoksul düzeyde olan bulunmazken, bu seçeneği işaretleyenler orta halli düzeyde yoğunlaşmış ve varsıl düzeyin çok küçük bir oranda kaldığı anlaşılmaktadır. *8. Saygın bir meslek olduğu için* bu mesleği seçen öğretmenler arasında ebeveynlerinin ekonomik düzeyi yönünden varsıl düzeyde olan erkek hiç yokken, yoksul ve orta halli düzeylerdeki erkek grup oranı kadınlardan büyüktür. Belli ölçütler konularak, en azından aynı büyüklükteki gruplar üzerinde yapılacak araştırmalarla ebeveynlerin ekonomik düzeyiyle öğretmenlerin meslek seçme nedenleri arasındaki ilişki açısından daha ayrıntılı ve anlamlı bulgular elde edilebilir.

Kadın ve erkek öğretmenlerin **yetişme yerine göre en önemli meslek seçme nedenleri** farklılık göstermektedir. *1. Üniversite sınavlarında istediği yere giremediği için* seçeneğini işaretleyen erkeklerin oranı, tüm yetişme yerlerinde kadınlardan daha fazladır. Kadınların oranı, köyden kente doğru, cinsiyete göre artış göstererek, farklılaşmaktadır. *2. Çocukları sevdiği için* öğretmenlik mesleğini seçen köy ve kasabada yetişen erkeklerin oranı kadınlardan daha fazla iken, kentte kadınlardan azdır. Bu seçeneği işaretleyen kadınların oranı, kentte yoğunlaşmaktadır. *3. Öğretmenliği sevdiği için* seçen öğretmenlerden köy ve kasabadaki erkeklerin

oranı, kadınlardan fazla iken kentte ise kadınlardan daha azdır. Bu grupta kadınların oranının köyden kentte doğru katlanarak arttığı gözlenmektedir. ***5. İş güvencesi olduğu için*** öğretmenlik mesleğini seçenlerden köy ve kentte yetişen erkeklerin oranı kadınlardan daha fazladır. Kasabada ise kadınların oranı erkeklerden daha fazladır. 6. ***Kadın için ideal olduğu için*** öğretmenliği seçen kadın öğretmenlerin yetişme yeri kentte yoğunlaşmaktadır. 8. ***Saygın bir meslek olduğu için*** bu mesleği seçen erkek öğretmenler tüm yetişme yerlerinde kadınların oranından daha fazladır. Her iki cins, daha çok kent yetişme yerinde yoğunlaşmıştır. Köyde, kasaba ve kentte yetişen kadın ve erkek öğretmenler farklı oranlarda, birinci sırada en önemli çalışma nedeni olarak ***3.Öğretmenliği sevdiği için*** seçeneğini işaretlemişlerdir. Her iki cinsin oranları köyden kente doğru farklılaşarak artmaktadır. İkinci büyüklükte işaretlenen seçenek ise ***1. Üniversite sınavlarında istediği yere giremediği için*** seçeneğidir. Bu seçeneği işaretleyen -istemeden öğretmenlik yapan- kadınların oranı köyden kente doğru artarak farklılaşmaktadır. Erkekler ise, köy ve kent yetişme yerinde yoğunluk göstermektedir. Üçüncü sıradaki büyük oran olarak ***8. saygın bir meslek olduğu için*** seçeneğini işaretleyen kadın ve erkek öğretmenlerin ise kent yetişme yerinde yoğunlaştığı görülmektedir. ***6. Kadın için ideal olduğu için*** ve ***2. Çocukları sevdiği için*** seçeneklerini işaretleyen kadın öğretmenler de kent yetişme yerinde yoğunlaşmıştır.

Öğretmenlerin cinsiyetine göre **öğretmenlik mesleğini seçmede en çok etkilendikleri kişiler** farklılık göstermektedir. Araştırma kapsamındaki kadın öğretmenlerin % 28.1' i erkek öğretmenlerin % 23. 2' si olmak üzere, öğretmenlerin % 51.8' i ***1. Kimse etkilemedi. Kendim karar verdim***. seçeneğini işaretlemişlerdir. Kadın ve erkek öğretmenler en büyük oranlarla bu seçenekte yoğunlaşmıştır. Kendi

kararı ile öğretmen olan kadın öğretmenlerin oranı erkeklerden daha fazladır. Genel olarak öğretmenlerin yarıdan fazlasının meslek seçiminde kendi kararlarını kendilerinin verdiği anlaşılmaktadır. Kadın öğretmenler meslek seçimi kararlarında % 10.4' i ailelerinin, % 8.0' i öğretmenlerinin ve % 0.2' si akrabalarının etkili olduğunu belirtmişlerdir. Erkek öğretmenlerin ise, % 11.6' sı öğretmenlerinin, % 2.9' u ailelerinin % 0.7' si akrabalarının etkili olduğunu belirtmişlerdir. Kadınların % 4.8' sı ve erkeklerin % 9.2' si olmak üzere öğretmenlerin toplam % 14' ü belirgin bir meslek seçimi kararı söz konusu olmadan -başka bir seçeneği olmadığı için- rastlantı sonucu öğretmen olmuşlardır. Bu bulgular, Türk toplumundaki geleneksel değerlerin öğretmenlerin meslek seçimi kararlarındaki etkisini de göstermektedir. Ailenin kadın öğretmenlerin meslek seçim kararlarındaki etkisi erkek öğretmenlerden daha fazla iken, erkek öğretmenlerin, öğretmenlerinin meslek seçimine ilişkin kararlarını ailelerinden daha fazla etkilediği anlaşılmaktadır. Erkeklerin kadınlara göre daha fazla olmak üzere, çok küçük oranlarda, akrabalarından da etkilendiği gözlenmektedir.

Meslek seçiminde kendi kararlarını kimsenin etkisinde kalmadan alan kadın ve erkek öğretmenin yetişme yerine göre oranları her iki cins için (Köy: % 4.2 kadın ve %12.1 erkek; Kasaba: % 9,8 kadın ve % 13.1 erkek ; kent: % 40.0 kadın ve % 23.1 erkek) köyden kente doğru artış göstermektedir. Bu grupta köyde ve kasabada erkek öğretmenlerin oranları kadınlardan fazla iken, kentte kadın öğretmenlerin oranı erkeklerden daha yüksektir. Kentte yetişen kadın öğretmenlerin, köy ve kasabada yetişenlere göre, kendi kararlarını kendilerinin vermeleri açısından, daha bağımsız olduğu söylenebilir. Meslek seçiminde ailesi etkili olan kadın öğretmenlerin oranı tüm yetişme yerlerinde erkeklerden fazladır. Bu tür karar veren kadınların oranı kentte yoğunlaşmaktadır. Her iki cins için de bu oranlar, köyden kente

doğru bir artış göstermektedir. Ancak, geleneksel değerlerin çarpık kentleşme ortamında da varlığını sürdürdüğü söylenebilir. Ailelerin, kadın öğretmenlerin meslek seçim kararları üzerindeki etkisi kentlerde de süregelmektedir. Meslek seçiminde,kararlarında öğretmenleri etkili olan, erkeklerin oranı tüm yetişme yerlerine göre kadınlardan fazladır. Kadınların oranında köyden kente doğru bir artış gözlenmektedir. Erkeklerin oranı köy ve kentte yoğunlaşmaktadır. Rastlantı sonucu öğretmen olan erkek öğretmenlerin oranı, tüm yetişme yerlerine göre kadınlardan fazladır. Kadınların oranında köyden kente doğru bir artış gözlenmektedir. Erkeklerin oranı köy ve kentte yoğunlaşmaktadır. Araştırma kapsamındaki kadın öğretmenin % 72.9' nun, erkeklerin % 49.7' sinin kentte yetiştiklerini belirttikleri de göz önüne alınırsa, tüm seçeneklerde kadın öğretmenlerin, köyden kente doğru oranlarında gözlenen artış, onların, ortaöğretim düzeyinde eğitim fırsatına ulaşabilirliklerinin yönünü göstermesi açısından da önem taşımaktadır.

Kadın ve erkek öğretmenlerin cinsiyet faktörüne göre öğretmenlik mesleğine ilişkin görüşleri farklılık göstermektedir. Öğretmenlik mesleğini kadınlar için avantajlı olduğunu belirten daha çok kadın öğretmenlerdir. Erkekler için avantajlı olduğunu belirten de daha çok erkek öğretmendir. Her iki cinste öğretmenlik mesleğinde kendilerini avantajlı görmektedir. Öğretmenlerin % 77.5' i (% 40' ı kadın ve % 37.5' i erkek) cinsiyetin belirleyici olmadığını görüşündedirler. Cinsiyetin belirleyici olmadığı seçeneğinde yığılma vardır. Bu seçenekte kadın öğretmenlerin oranı daha büyüktür. Bu araştırmanın sonuçları göstermiştir ki, öğretmenlik mesleği kadın mesleği olmasına rağmen, erkekler yükselme, gelir elde etme ve kurumca sağlanan sosyal olanaklardan yararlanma konusunda daha avantajlıdırlar. Kadınlar açısından yarı zamanlı olması avantaj sağlıyor gözükse de, mesleki yaşamların da

olumsuz sonuçlar doğura bilmektedir. Kadın öğretmenlerin meslekteki etkinliğini azaltma, yükselme istediği zaman göreve bağlılığının sorgulanması gibi. Bu sonuç, öğretmenlerin çalışma yaşamında ayırımcılığı çok az algılayabildikleri ve uygulamada olmasa da öğretmenlerin çoğunun eşitlik anlayışına sahip olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin % 23.5' i (% 8.7' si kadın, % 14.8' i erkek) ise, erkek ve kız öğrenciler için ayrı meslekler önerdiğini belirtmiştir. Kız ve erkek öğrenciler için önerilen meslekler geleneksel, cinsiyet rollerine uygun, toplumdaki kabullenmeler doğrultusunda kadına ve erkeğe yakıştırılan mesleklerdir. Kız öğrenciler için, öğretmen, doktor, hemşire, eczacılık önerilen başat mesleklerdir. Erkek öğrenciler için birinci sırayı, mühendislikler almaktadır. Sonra sırasıyla , hukukçu (Hakim, Avukat), öğretmen, doktor çoğunlukla önerilen mesleklerdir. Burada doktorluk ve öğretmenlik her iki cins için ön sıralarda önerilmiştir. 4 kadın, 24 erkek öğretmen, erkek öğrencilerine öğretmenlik mesleği önerirken 26 kadın, 50 erkek öğretmen de kız öğrencilerine öğretmenlik mesleği önermektedir. Sonuç olarak, % 23.5 oranındaki öğretmenin, öğrencilerini, mesleklerin geleneksel yatay ayırımına göre mesleğe yönelttikleri söylenebilir.

İşe Alma (İlk Açıktan Atama) Sürecinde Cinsiyete Dayalı Ayırımcılık

İşe alma sürecine ilişkin olarak, Milli Eğitim Bakanlığı' nın öğretmen istihdamında farklı politikalar izleyerek, farklı uygulamalarda bulunduğu anlaşılmaktadır. Cinsiyet değişkenine göre şu farklılıklar ortaya çıkmaktadır: Araştırma kapsamındaki % 2.7 kadın, % 2.9 erkek öğretmen cinsiyetlerinden dolayı işe alma sürecinde bazı ayırımcı eylem ve işlemlerle karşılaştıklarını belirtmişlerdir. % 35, 4

kadın ve % 32.0 erkek öğretmenin mesleğe sınavsız girdikleri ve denk oranlarda kadın ve erkek öğretmenin ise, sınavla öğretmenlik mesleğine girdiği anlaşılmaktadır. Çoğunlukla kadın ve erkek öğretmenlerin ilk açıktan atama süreçleri, hiç bir etkide bulunmadan, kendiliğinden gerçekleşmiştir. Öğretmenlerin, ilk atamalarında görev yerlerinin belirlenmesinde, Milli Eğitim Bakanlığı' nın farklı uygulamaları söz konusudur. ***4. Milli Eğitim Bakanlığı'nca belirlenen il' e*** ve ***1. Birinci sırada istediği il' e*** ataması yapılan kadın öğretmenlerin oranı erkeklere göre daha fazla iken, ***3. Kurada çektiği il' e*** ilk ataması yapılan erkek öğretmenlerin oranı kadınlardan daha fazladır. Kadın öğretmenlerin erkeklere göre ilk istediği yer olarak görev yerini belirlemede koruyucu uygulamalarda bulunulduğu anlaşılmaktadır. Kadın öğretmenlerin, ilk açıktan atamalarının daha çok ***eş durumu*** nedeniyle yapılmış olduğunu belirtmiş olmaları, öğretmenlik mesleğinde istihdamın cinsiyet rolleriyle ilişkilendirildiğini göstermektedir. Öğretmenlerin mesleğe girerken, % 41.4' ü kadın ve % 34.9' ü erkek olmak üzere ***1. Emekliliği hak edinceye kadar*** çalışmayı planladığını belirtmiştir. Öğretmenlik mesleğine girerken daha çok kadın erkeklere göre emekliliği hak edince ayrılmayı hedeflemektedir. Kadınların % 5.2' si ve erkeklerin % 8.0' i ***4. Daha iyi bir iş buluncaya kadar*** öğretmenliğe devam edeceklerini belirten seçeneği işaretlemişlerdir. Bu oran meslek seçme nedenleriyle düşünüldüğü zaman, erkeklerin % 12.3' ünün, kadınların % 8.2' sinin üniversite sınavlarında istediği yere giremediği için öğretmen oldukları ve meslek seçimine ilişkin diğer nedenler dikkate alındığında, erkek öğretmenlerin daha iyi bir iş bulunca, öğretmenliği bırakma olasılığının daha yüksek olduğu söylenebilir.

İşlerin Dağıtımı Sürecinde Cinsiyete Dayalı Ayırımcılık

Genel olarak işlerin dağıtımı sürecinde **cinsiyete dayalı ayırımcılığın algılanışı cinsiyet, okul türü ve branş alanları ve yönetici cinsiyetine** göre farklılık göstermektedir. Cinsiyete dayalı ayırımcılığın varlığının genel olarak öğretmenlerin % 14.8' i tarafından algılandığı gözlenmiştir. Bu soruyu yanıtsız bırakan ve bu tür bir ayırımcılıkla karşılaşmadığını belirten kadın öğretmen sayısı erkeklerden daha fazladır. Kadın öğretmenlerin % 13.6' sı erkek öğretmenlerin % 16.1' i cinsiyete dayalı ayırımcılığın varlığını belirtmişlerdir. Okul türüne göre yapılan incelemede, cinsiyete dayalı ayırımcılığın, kız teknik liseleri ve din öğretimi liseleri dışında, kadınlardan daha çok erkek öğretmenler tarafından algılandığı ve ortaöğretim genel liselerinde diğerlerine göre daha çok öğretmenin, cinsiyet temelinde ayırımcı eylem ve işlemlerle karşılaştıkları anlaşılmıştır. Branş alanlarına göre yapılan incelemede ise, Sosyal Bilimler alanındaki kadın öğretmenler erkek öğretmenlere göre cinsiyete dayalı ayırımcılığın varlığını daha çok algılandığı görülmüştür. Diğer alanlarda erkek öğretmenlerin oranı kadınlara göre daha yüksektir. Yöneticileri kadın olan eğitim örgütlerinde erkeklere göre daha çok kadın, yöneticileri erkek olan eğitim örgütlerinde ise, daha çok sayıda erkek öğretmen cinsiyete dayalı ayırımcılıkla karşılaştığını belirtmiştir. Yöneticileri erkek olan eğitim örgütlerinde, kadın yöneticilere göre, daha çok kadın ve erkek öğretmen sadece cinsiyetlerinden dolayı ayırımcı eylem ve işlemlerle karşılaştıklarını belirtmiştir.

Öğretmenlerin **cinsiyet, branş, okul türüne göre maaş karşılığı haftalık ders** yükleri farklılık göstermektedir. Tüm değişkenlere göre maaş karşılığı ders yükünü doldurmayan gruplarda erkek öğretmenler çoğunluktadır. Kadın

öğretmenlerin % 15.9' undan erkek öğretmenlerin % 22.6' sından yeterince yararlanılmadığı, haftalık doldurmakla yükümlü oldukları ders saatini bile doldurmadıkları anlaşılmaktadır. Bu nedenle araştırma kapsamındaki okullarda insan gücü kaynağının etkin kullanılamadığı söylenebilir. Din öğretimi liseleri ve ticaret ve turizm liselerinin 16 - 20 ders saati grubu dışında, diğer okul türlerinde ve 11- 20 ders saati arasındaki gruplarda, kadın öğretmenlerin maaş karşılığı ders yüklerinin, erkek öğretmenlerden daha fazla olduğu anlaşılmaktadır. Mesleki ve Teknik Bilimler alanı dışındaki diğer alanlarda çalışan öğretmenlerin haftalık ders yükleri 11- 15 ders saati arasında yoğunlaşmaktadır. Kadın öğretmenler, tüm branş alanlarında 11- 15 ders saati arasındaki gruplarda yoğunluk göstermektedirler. Mesleki ve Teknik Bilimler alanı dışında kadın öğretmenlerin maaş karşılığı ders yükleri erkek öğretmenlerden daha fazladır.

15 ders saati ve daha az ücretli dersi olan gruplarda kadınlar yoğunlukta iken, 16 ders saati ve daha fazla ücretli dersi olan gruplarda erkeklerin yoğunlukta olduğu gözlenmektedir. En fazla ücretli dersi olan grup, erkek teknik liselerinde çalışan erkek öğretmenlerdir. Branşları Mesleki Teknik Bilimler alanında yer alan öğretmenler 41 ders saati ve daha fazla haftalık ders yükleri varken, diğer branş alanlarındaki öğretmenlerin ders yükleri genelde 30 ders saati ve daha azdır. Kadın öğretmenler , 40 ders saati ve daha az olan gruplarda yoğunluk gösterirken erkek öğretmenler 41 ders saati ve daha fazla olan grupta yoğunluk göstermektedir.

Öğretmenlerin **cinsiyet, okul türü ve branş alanlarına** göre **toplam (maaş karşılığı + ek ders) haftalık ders yükü** değerlendirildiğinde, erkek ve kadın öğretmenler 30 ders saati ve daha az dersi olan gruplarda yoğunluk göstermektedir.

40 ders saati ve daha az dersi olan gruplarda kadınların, 41 ders saati ve daha fazla olan gruplarda erkeklerin oranı daha büyüktür. Okul türlerine göre, 41 ders saati ve da fazla dersi olan grupta ise, kız teknik liseleri dışında, diğer okul türlerinde erkeklerin oranı, kadınlarınkinden daha büyüktür. En fazla haftalık ders yükü olan grup, erkek teknik liselerinde çalışan % 17.1 oranındaki erkek öğretmendir. Branş alanlarına göre yapılan incelemede ise, branşları Mesleki Teknik Bilimler alanında yer alan öğretmenlerin 41 ders saati ve daha fazla haftalık ders yükleri varken, diğer branş alanlarındaki öğretmenlerin ders yükleri 21- 30 ders saati arasında yoğunlaşmaktadır. Kadın öğretmenlerin % 55.6' sı, erkek öğretmenlerin % 46.7' si bu gruptadır. 41 ders saati ve daha fazla dersi olan grupta % 18.6 oranında erkek öğretmen, % 2.3 oranında kadın öğretmen bulunmaktadır. Cinsler arası en büyük farkın bu grupta olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin **cinsiyetine göre dersinin olmadığı boş gün sayısı** incelendiğinde, 1 gün dersi olmayan kadın öğretmenlerin oranının % 45.3, erkeklerinkinin ise, % 24.6 olduğu gözlenmektedir. Kadın öğretmenlerin % 7.5' inin, erkek öğretmenlerin % 6.0' sının 2 gün; kadınların % 0.9' unun, erkeklerin % 1.0' inin de 3 gün derslerinin olmadığı gözlenmiştir. Kadın öğretmenlerin % 40.2'sinin, erkek öğretmenlerin % 58.3' ünün ise her gün derslerinin olduğu anlaşılmaktadır. Öğretmenlerin **okul türüne** göre, haftalık ders programında, **dersinin olmadığı boş gün sayısı** incelendiğinde, din öğretimi liseleri dışında, dersinin olmadığı boş gün sayısı 1 gün olan kadın öğretmenlerin oranı, diğer okul türlerinde erkeklerinkinden daha büyüktür. Ortaöğretim genel ve kız teknik liseleri dışındaki diğer okul türlerinde boş gün sayısı 2 gün olan erkek öğretmenlerin oranı ise, kadınlarınkinden daha büyüktür. Ortaöğretim genel liselerinde çalışan % 0.5 kadın ve

% 1.0 erkek, kız teknik liselerinde çalışan % 0.5 kadın öğretmenin 3 gün boş günü olduğu görülmektedir. Bu öğretmenler için öğretmenliğin bir tür, yarım haftalık veya yarı zamanlı meslek halini aldığı söylenebilir. Öğretmenlerin **branş alanlarına** göre, haftalık ders programında **dersinin olmadığı boş gün sayısı** incelendiğinde, Güzel Sanatlar ve Spor alanı dışında, diğer alanlarda dersinin olmadığı boş gün sayısı 1 gün olan kadın öğretmenlerin oranlarının erkeklerinkinden büyük olduğu gözlenmektedir. Boş günü 2 gün olan Temel Fen Bilimleri ve Mesleki Teknik Bilimler alanlarında erkek öğretmenlerin oranları kadınlarınkinden, diğer alanlarda ise kadınların oranı erkeklerinkinden daha büyüktür. Sosyal Bilimler ve Diğer Alanlar olarak belirtilen alanlarda, erkek ve kadın öğretmenler, birbirine denk % 0.5' lik oranlarda, haftada 3 gün derslerinin olmadığını belirtmişlerdir.

Genel olarak, okul türlerine ve branş alanlarına göre bazı farklılıkların olmasına rağmen, kadın öğretmenlerin oranı, erkeklere göre, derslerinin olmadığı boş gün sayıları yönünden -3 gün dışında- daha büyüktür. Bu bulgular, ilk bakışta kadın öğretmenlerin eve ve aileye ilişkin sorumluluklarının yerine getirilmesinde kolaylık ve rahatlık sağlaması açısından olumlu gözükebilir. Ancak, okul yöneticilerinin bilerek veya bilmeyerek kadın öğretmenin lehine gibi görüp izledikleri bu uygulamanın, onların, ilerideki mesleki yaşamında bazı olumsuz sonuçlar doğurabileceği, en azından meslekte yükselme ve ilerlemelerini olumsuz yönde de etkileyebileceği düşünülebilir. Bu esnekliğin kadın öğretmenleri edilgenleştireceği, onları kariyer planı yapmaktan alıkoyacağı, yükselme isteğinde bulunanların göreve bağlılığının sorgulanacağı, olumsuz değer yargılarının sürmesine neden olacağı ve karşı cinsle rekabet etme gücünü zayıflatacağı söylenebilir. Bu durumda burada, bir tür, dolaylı cinsiyet ayırımcılığından söz edilebilir.

Okul yöneticisi kadın (Müdire) olan eğitim örgütlerinde görev yapan kadın öğretmenlerin oranları maaş karşılığı, ücretli ve toplam bütün gruplarda, erkek öğretmenlerinkinden büyüktür. Okul yöneticisi erkek (Müdür) olan eğitim örgütlerinde görevli öğretmenlerin maaş karşılığı ders yüklerinde 11- 15 ders saati arasında olan grupta kadın öğretmenlerin oranı % 41.1, erkeklerinki ise % 33.7 dir. Ücretli ders yüklerinde, 10 ders saati ve daha az ücretli dersi olan kadın öğretmenlerin oranı % 27.1, erkeklerinki ise % 23.6 dır. Toplam ders yüklerinde ise, haftalık ders yükü 31 - 40 ders saati arasında olan grupta kadınların oranı % 9.8, erkeklerinki ise % 6.0 dır. Konuya öğretmenlerin derslerinin olmadığı günler açısından bakıldığında ise, % 30.4 kadın ve % 21.1 erkek öğretmenin 1 gününün, % 6.1 kadın ve % 6.0 erkek öğretmenin 2 gününün haftalık ders programında boş bırakıldığı anlaşılmaktadır. Görüldüğü gibi, belirtilen bu guruplarda, kadın öğretmenlerin oranı erkeklerinkinden büyüktür. Maaş karşılığı, ücretli ve toplam ders yükü seçenekleri olarak yer alan diğer gruplarda ise, erkek öğretmenlerin oranının kadınlarınkinden büyük olduğu gözlenmektedir. Bu durumda yöneticinin cinsiyet farkının, öğretmenlerin haftalık ders yüklerinin belirlenmesinde oldukça etkili olduğu söylenebilir. Erkek Teknik ve Din öğretimi liseleri dışında özel istekleri hiç dikkate alınmayan kadın öğretmenlerin oranı erkeklerinkinden daha büyüktür. Kız teknik liseleri (% 0.9 kadın, % 0.5 erkek) dışında, özel istekleri biraz dikkate alınan erkek öğretmenlerin oranlarının, diğer okul türlerine göre, kadınların oranından daha büyük olduğu görülmektedir. Kız teknik (% 8.9 kadın, % 1.0 erkek) ve Ticaret ve Turizm (% 7.9 kadın, % 7.0 erkek) liseleri dışında, diğer liselerde, özel istekleri tamamen dikkate alınan erkek öğretmenlerin oranları da kadınlarınkinden daha büyüktür. Her eğitim örgütündeki kadın ve erkek öğretmenlerin toplam oranlarıyla kendi içinde özel isteklerinin dikkate alınma düzeyi karşılaştırıldığında, tüm okul türlerinde, erkek

öğretmenlerin özel isteklerinin, biraz veya tamamen seçenekleri çerçevesinde daha çok dikkate alındığı anlaşılmaktadır.

Hem kadın, hem erkek yöneticiler tarafından, haftalık ders programı yapılırken erkek öğretmenlerin özel isteklerinin, **biraz** veya **tamamen** düzeyinde daha çok dikkate alınması da tutumsal ayırımcılığa bir örnek olarak gösterilebilir. Ayrıca, bu bir tür **erkek egemen** toplumun yaşam tarzının, eğitim örgütlerine yansıması olarak değerlendirilebilir. Bununla birlikte belirtilen ayırımcılıktan söz etmenin ve bunun **erkek egemen** toplumun bir davranış özelliği olduğunu belirtmenin, yerine getirilmesi söz konusu isteklerin tür ve niteliği ile yakından ilişkili olduğunu dikkate almak gerekir.

Genelde erkek öğretmenlerin okul içi gösteri ve tören etkinliklerine, kadın öğretmenlerin ise sergi etkinliklerine daha fazla katıldıkları gözlenmiştir. Okulların toplam öğretmen sayılarıyla, öğretmenlerin tören, gösteri ve sergi etkinliklerine ara sıra ve sık sık katılımı karşılaştırıldığında, ortaöğretim genel liseleri ve kız teknik liseleri dışında, bu tür etkinliklere katılan kadın öğretmenlerin oranlarının daha az olduğu anlaşılmaktadır. Kadın öğretmenler okul içi sosyal etkinliklerde, kız teknik ve ortaöğretim liseleri dışında, daha az görev almaktadır. Öğretmenlerin **branş alanlarına** göre yapılan incelemede, genel olarak Sosyal Bilimler alanındaki kadın öğretmenlerin, sosyal etkinliklere daha etkin, Güzel sanatlar ve Spor alanında kadın ve erkek öğretmenlerin denk olarak, diğer alanlarda ise erkek öğretmenlerin daha etkin biçimde katılımı söz konusudur. Okul yöneticilerinin cinsiyetine göre yapılan incelemede, erkek öğretmenlerin, okul içi sosyal etkinliklere katılım oranlarının kadınlara göre daha büyük olduğu anlaşılmaktadır. Okul yöneticisi erkek olan eğitim

örgütlerinde okul içi sosyal etkinliklere kadın öğretmenlerin katılımının erkeklerden daha az olduğu söylenebilir. Buna göre, kadın öğretmenlerin okul içi sosyal etkinliklere katılımında, yönetici cinsiyetinin ve bu etkinliklere katılma isteğinin daha etkili olduğu söylenebilir. Okul içi sosyal etkinliklere öğretmenlerin nasıl katıldığı incelendiğinde, Kadın ve erkek öğretmenlerin ***3. İstemez, okul yöneticisi görevlendirir*** ve ***5. Branşı gereği görev verilir*** seçeneklerinde yoğunlaştığı gözlenmektedir. Görev isteyip okul yöneticisi tarafından görevlendirilen kadın öğretmenlerin oranı, erkeklerinkinin yarısından azdır. Görev isteyerek ve istemeden öğretmenler kurulu tarafından görevlendirilen kadın öğretmenlerin oranı, erkeklerinkinden büyüktür. Kadın öğretmenlerin çoğunun görevlendirilmesi istek dışıyken erkek öğretmenlerin görevlendirilmesinin kısmen isteğe bağlı olduğu anlaşılmaktadır. Yönetici cinsiyetine göre incelendiğinde, oranların benzer bir durumu yansıtmaktadır. Okul içi sosyal etkinliklere katılım isteği kuşkusuz zaman ayırabilmeyle de ilgilidir. Kadın öğretmenlerin isteksiz olmalarında onların eve ve aileye ilişkin görev ve sorumluluklarının ağır olmasının etkisi olduğu söylenebilir. Ayrıca, kadın öğretmenlerin cinsiyet rolleriyle ilgili sorumluluklarının da okul içi sosyal görevlere etkin katılımlarını engelleyici bir faktör olduğu anlaşılmaktadır.

Kadın ve erkek öğretmenlerin haftalık ders yükü, haftalık ders programının yapılış şekli, okul içi sosyal etkinliklere katılım ve görevlendirilme biçimine ilişkin bulgular; okul türü, branş alanları ve yönetici cinsiyetine göre farklılık göstermektedir. Yatay meslek ayrışımının öğretmelerin branşlarına yansıması sonucu ortaya çıkan cinsiyet ayırımcılığı ders yüklerinin belirlenmesinde etkili olup, kadın öğretmenlerin daha az ek ders ücreti almalarına neden olmaktadır. Ders dağıtımın da tutumsal ayırımcılıktan da söz edilebilir. Erkeklerin özel istekleri daha çok dikkate

alındığı, genellikle öğretmenlerin potansiyellerinden yeterince yararlanılmadığı anlaşılmaktadır. Maaş karşılığını doldurmayan erkek öğretmenlerin oranı daha fazladır. Öğretmenlik, özellikle kadın öğretmenler için, yarı zamanlı bir meslek durumuna gelmiştir. Bu durum kadın öğretmenlerin eve ilişkin görev ve sorumluluklarını kolaylaştırmakla beraber, onların meslekte yükselme isteklerinde dezavantajlı durumlarla karşılaşmalarına neden oluşturabilecek niteliktedir. Bu nedenle, burada bir tür dolaylı ayırımcılıktan söz edilebilir. Öğretmenlerin okul içi sosyal etkinliklere katılımında sergi etkinliği dışında, kadınların etkin katılımı belirtilen değişkenlere göre farklılık göstermektedir. Görev dağılımının belirlenmesinde ve belirleniş şeklinde yönetici cinsiyetinin oldukça etkili olduğu söylenebilir.

İşe Devam Sürecinde Cinsiyete Dayalı Ayırımcılık

İşe devam sürecinde, **devamsızlık durumları ve nedenleri** , genel olarak değerlendirildiğinde, cinsiyete dayalı ayırımcılığın % 4.8 oranında öğretmen tarafından algılandığı, bu oranın ortaöğretim genel liselerinde, diğer okul türlerine göre, kadın öğretmenler yönünden daha yüksek olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin medeni durumlarına göre ise, en fazla bekar kadın ve evli erkek öğretmenler bu görüşü desteklemektedir.

Kadın öğretmenlerin oranının, tüm **sağlık raporu kullanma** sürelerinde erkeklerinkinden daha büyük olduğu görülmektedir. Erkek ve kadın öğretmenlerin oranları daha çok 10 gün ve daha az sağlık raporu kullanma süresinde yoğunlaşmaktadır. Okul türlerine göre, sağlık raporu kullanan kadın öğretmenlerin oranı , erkek teknik liseleri dışında, diğer okul türlerinde, erkeklerinkinden daha

büyüktür. Medeni durumlarına göre, sağlık raporu kullanma süresi olarak belirlenen tüm gruplarda kadınların oranı erkeklerinkinden daha büyüktür. En çok sağlık raporu kullanan grup evli kadın öğretmenlerdir. Öğretmenlerin rapor alma nedenini birinci sırada mevsim hastalıkları oluşturmaktadır. Aynı nedenle rapor alan kadın öğretmenlerin % 53.2' si, erkeklerin % 70.4'ü sağlık raporu kullanmıştır. Kadınların oranı daha büyük olmak üzere, her iki cins için ikinci sırada kronik hastalıklar, üçüncü sırada stres ve depresyon hastalıkları öğretmenlerin sağlık raporu kullanma nedenleri arasında yer almıştır. Kadın öğretmenlerin, cinsiyet rolleri ile bağdaşan sağlık sorunları ise loğusalık ve gebeliktir. Kadın öğretmenlerin % 9.6' sı bu nedenle sağlık raporu kullanmıştır. Evli kadın öğretmenlerin daha çok sağlık raporu kullandığı dikkate alınırsa, kadın öğretmenlerin sağlık raporu kullanma nedenleri arasında yer alan stres, depresyon ve operasyon gibi nedenlerin cinsiyet rolleriyle ilişkili olduğu söylenebilir. Kadın öğretmenlerin, erkeklere göre, sağlık sorunlarının daha fazla olduğu ve sağlık nedenlerinin % 9.6' sının doğrudan cinsiyet rolleriyle ilişkili olduğu söylenebilir.

Kadın öğretmenlerin oranı, tüm **mazeret izni kullanma** sürelerinde, *2. 4-7 gün arasında* seçeneği dışında, erkeklerinkinden büyüktür. Kadın öğretmenlerin, mazeretlerinden dolayı, erkeklere göre daha çok izin kullandıkları anlaşılmaktadır. Erkek ve kadın öğretmenlerin mazeret izni kullanma süreleri 3 gün ve daha az seçeneğinde yoğunlaşmaktadır. Tüm mazeret izni sürelerinde kadın öğretmenlerin oranının, erkek teknik ve din öğretimi liseleri dışındaki diğer okul türlerinde, erkeklerinkinden daha büyüktür. Evli kadın ve erkek öğretmenlerin daha fazla mazeret izni kullandığı, 3 gün ve daha az süre mazeret izni kullananlarda evli kadın öğretmenlerin, 2- 7 gün arasında mazeret izni kullananlarda evli erkek öğretmenlerin oranı daha büyüktür. Bekar kadın öğretmenlerin bekar erkeklere göre

daha fazla mazeret izni kullandığı gözlenmektedir. Erkek ve kadın öğretmenlerin mazeret izni alma nedenleri benzerlik göstermektedir. Birinci sırada aile yükümlülüğü, ikinci sırada diğer sorunlar, üçüncü sırada ise mesleki sorunlar gelmektedir. Diğer sorunların ise, yakınlarının düğünü, nişanı, kaza, hasta ve büyük ziyareti gibi nedenler olduğu belirtilmiştir.

Çalışmaya ara veren erkek öğretmenlerin oranının, kadınlarınkinden büyük olduğu gözlenmiştir. Erkek ve kadın öğretmenlerin oranları 1 yıl ve daha az seçeneğinde yoğunlaşmaktadır. Çalışmaya ara veren erkek öğretmenlerin oranı, kız teknik ve ticaret ve turizm liselerinde 1 yıl ve daha fazla olan ara verme süreleri dışında, diğer okul türlerinde, kadınlarınkinden daha büyüktür. Medeni durumlarına göre incelendiğinde, bekar ve evli erkek öğretmenlerin oranlarının kadınlarınkinden büyük olduğu anlaşılmaktadır. Çalışmaya ara veren kadın öğretmenlerin nedenlerinin, % 64.2 oranla çocuk bakımı, % 11.9 oranla eğitim ve % 9.5 oranla evlenme olduğu; erkek öğretmenler için ise bu nedenlerin % 73.9 oranla askerlik ,% 11.5 oranla eğitim ve % 5.7 oranla yasal zorunluluk olduğu anlaşılmıştır. Çalışmaya ara veren öğretmenlerin ara verme nedenleri cinsiyet rollerine göre farklılık göstermektedir.

Öğretmenlerin sağlık raporu, mazeret izni kullanma ve mesleğe ara verme süreleri; cinsiyet, okul türü, medeni durum değişkenlerine göre farklılık göstermektedir. Sağlık raporu, mazeret izni kullanma ve mesleğe ara vermede bazı nedenlerin cinsiyet rolleriyle ilişkili olduğu gözlenmiştir.

Hizmet İçi Eğitim Olanaklarının Sağlanmasında Cinsiyete Dayalı Ayırımcılık

Genel olarak öğretmenlerin % 7' si **hizmet -içi eğitim olanaklarının sağlanmasında** cinsiyete dayalı ayırımcılığın varlığını algılamaktadır. Cinsiyetlerinden dolayı ayırımcı eylem ve işlemlerle karşılaştıklarını belirten % 3.4' ü kadın ve % 3.6' sı erkek öğretmenin ortaöğretim genel liselerinde diğerlerine göre daha büyük oranda olduğu görülmektedir. Bu grupta ortaöğretim genel liselerinde kadın öğretmenlerin, diğerlerinde, kız teknik liseleri dışında, erkek öğretmenlerin oranının fazla olduğu anlaşılmaktadır. Yurt içi hizmet -içi eğitime katılan toplam kadınların oranı % 21.0' dir. Yurt içinde hizmet -içi eğitime katılan toplam erkeklerin oranı ise % 19.9' dur. Üç kez ve daha az sayıda yurt içi hizmet -içi eğitime katılan kadınların oranı erkeklerden fazla iken, dört kez ve daha fazla katılanlarda erkeklerden daha azdır. Genel olarak, öğretmenlerin son beş yılda yurt dışı hizmet -içi eğitime katıma oranları çok küçüktür.

Okul türlerine göre değerlendirildiğinde bir kez yurt içi hizmet -içi eğitime katılan öğretmenler arasında erkek teknik liselerinde kadınların, kız teknik liselerinde erkeklerin oranlarının düşük olduğu göze çarpmaktadır. Ortaöğretim ve kız teknik liselerinde kadın öğretmenlerin oranı erkeklere göre daha fazla iken, diğer eğitim örgütlerinde erkeklerin oranı kadınlarınkinden daha fazladır. Cinsler arasındaki en düşük oran faklılığı din öğretimi ve ortaöğretim genel liselerinde, en büyük oran farklılığı ise, kız teknik ve erkek teknik liselerinde görülmektedir. Dört beş kez ve daha çok sayıda katılan öğretmenler arasında ise, ortaöğretim genel liselerinde kadın ve erkek öğretmenlerin hizmet -içi eğitime katılım sayılarında oran farklılığı vardır. Kız teknik liselerinde dört beş kez ve daha çok sayıda hizmet -içi eğitime katılan erkek

öğretmen, diğer eğitim örgütlerinde ise kadın öğretmen yoktur. Sonuç olarak öğretmenlerin cinsiyet ve okul türlerine göre yurt içinde hizmet -içi eğitime katılım sayıları farklılık göstermektedir. Öğretmenlerin yurt içi hizmet -içi eğitime katılım süreleri cinsiyet ve okul türü değişkenine göre farklılık göstermektedir. Ancak, saptanan farklılıklar belirli bir yönelim izlememektedir.

Yöneticilerin hizmet -içi eğitime göndermede, erkek öğretmen tercihi, kız teknik liseleri dışında, erkek öğretmenlerin yoğun olduğu eğitim örgütlerinde başta din öğretimi liseleri olmak üzere, erkek teknik liselerinde, daha düşük oranda ticaret ve turizm liseleri ve orta öğretim genel liselerinde, cinsiyete dayalı ayırımcı yönetici tutumlarının varlığından söz edilebilir. Ayrıca, yönetici cinsiyetinin ayırımcı tutumlarda etkili olabileceği söylenebilir. Sonuç olarak, kadın ve erkek öğretmenlerin cinsiyet ve okul türlerine göre hizmet -içi eğitime katılım sayısı, süresi ve okul yöneticilerinin hizmet -içi eğitime göndermedeki tutumları farklılık göstermektedir. Bu süreçte kadın öğretmenlerin hizmet içi eğitime katılma isteklerine ve belli bir oranda yönetici tutumlarına bağlı olarak ortaya çıkan cinsiyete dayalı bir ayırımcıktan söz edilebilir.

Değerlendirme Sürecinde Cinsiyete Dayalı Ayırımcılık

Ortaöğretim düzeyi eğitim örgütlerinde öğretmenlerin kişilik, yeterlik ve performanslarının sicil ve teftişe göre nesnel olarak değerlendirildiğini söylemek olanaklı değildir. Çünkü raporların içeriği ve doldurulması nesnellikten uzaktır. Ortaöğretim düzeyindeki amaçlar görev ve sorumluluklar açık seçik ortaya konulmamış, ölçülebilir şekilde tanımlanmamıştır. Ayrıca, ikinci ve üçüncü sicil amirlerinin hiç yüzünü görmediği kişiler hakkında sicil raporu hazırlaması da oldukça sakıncalıdır.

Değerlendirme sürecinde cinsiyete dayalı ayırımcılığın, % 3.6' sı kadın ve % 6.5'i erkek olmak üzere, % 10.6 oranında öğretmen tarafından algılandığı gözlenmiştir. Kadının performansıyla ilgili değerlendirmelerde kadınlarla ilgili geleneksel değer yargıları eğitim örgütlerinin kültüründe varlığını sürdürmektedir. Bu durumun kadınların nesnel olarak değerlendirilmelerini güçleştireceği söylenebilir.

Öğretmenlerin almış oldukları **cezalar** incelendiğinde, sadece bir kadın ve bir erkek öğretmenin **uyarma cezası** aldığı görülmektedir. Öğretmenlerin almış olduğu **ödüller** incelendiğinde, dört kadın ve beş erkek olmak üzere, dokuz öğretmenin **takdirname** ve üç kadın ve iki erkek olmak üzere, beş öğretmenin **bir maaş tutarında para** ödülü aldığı gözlenmektedir. Ceza ve ödüllendirmede erkek ve kadın öğretmenler arasında önemli sayılabilecek farklılık olmadığını görülmektedir. Ancak, genel olarak ödül sisteminin işlerliğinin olmadığı söylenebilir.

Yükselme Sürecinde Cinsiyete Dayalı Ayırımcılık

Türk Eğitim Sisteminde, kadınların örgütsel hiyerarşide alt düzey yönetim kadrolarında çok az olan oranları, üst düzey kadrolara doğru belirgin şekilde daha da azalmaktadır. Kadın öğretmenlerin yönetim ve denetim kadrolarında mevcut sayıları oranında yer almadıkları saptanmıştır.

Yükselme sürecinde cinsiyete dayalı ayırımcılığın % 4.8' i kadın ve % 4.6' sı erkek olmak üzere % 9.4 oranında algılandığı gözlenmiştir. Eğitim sektörü ve diğer sektörlerde tüm yöneticilik süresi olarak belirlenen gruplarda kadın öğretmenlerin oranları erkeklerinkinden daha azdır.

Araştırma kapsamındaki kadın öğretmenler yönetici kadrolarda meslekteki varlıkları oranında yer alamamışlardır. Bu da hiyerarşik kademelerde kadın öğretmenlerin varlık gösteremediği ve rekabet gücünün olmadığı anlamına gelmektedir. Öğretmenlerin büyük oranının terfilerinin düzenli olarak yapıldığı gözlenmiştir. Terfisi aksayan kadın öğretmenlerin oranı, erkeklerinkinden daha fazladır. Erkek ve kadın öğretmenlerin, terfilerinin aksama nedenleri, farklılık göstermektedir. Kadın öğretmenlerin terfilerinin aksama nedeninin, daha çok cinsiyet rolleriyle ilişkili olduğu anlaşılmaktadır.

Araştırma kapsamındaki eğitim örgütlerinde **yönetsel görev ve sorumluluğu** olan görevlerde kadın öğretmenlerin oranları erkeklerinkinden çok düşüktür. Bu görevler öğretmene statü ve prestij sağlayan görevlerdir. Araştırma kapsamındaki kadın öğretmenlerin hiyerarşik yapıda statülerinin oldukça düşük olduğu ve karar mekanizmalarında yeterince etkinlik gösteremediği söylenebilir. Kadın öğretmenlerin kız teknik liseleri dışında, yönetim görevlerinde etkinlik gösteremediği anlaşılmaktadır. Ayrıca, bölüm şefi, atölye şefi ve zümre başkanlığı gibi görevler okul ortamında öğretmeni etkin hale getiren statü ve prestij sağlayan görevlerdir. Bu görevlerde de kadın öğretmenlerin oranlarının erkeklere göre çok düşük olduğu gözlenmiştir. Bu nedenle, eğitim örgütlerinde kadın öğretmenler, statüsü düşük, etkinliği az, rekabet edemeyen grubu oluşturmaktadır. Bu açıkça gözlenen cinsiyete dayalı bir ayırımcılıktır. Bu ayırımcılık kadın öğretmenlerin çalışma yaşamının diğer alanlarını da etkilediği bu araştırmanın çeşitli bulgularında gözlenebilir.

Eğitim süreciyle ilgili kararların oluşmasında, sınıf öğretmenler kurulu kararlarında kadın öğretmenlerin, öğretmenler kurulu ve zümre toplantılarında erkek öğretmenlerin daha etkin olarak kararlara katıldığı söylenebilir.

Yöneticiliğe yükselmede, sert, katı, otoriter olma özelliklerinin % 10.9' u (%5.3 kadın, % 5.6' erkek) arandığını, % 49.9' u (% 29.1 kadın , % 20.8 erkek)ise, bir ölçüde arandığını belirtmiştir. Sert, katı, otoriter olma özellikleri erkek egemen bir toplumun daha çok erkeğe yakıştırdığı özelliklerdir. Bu özelliklerin yöneticiliğe yükselmede hala aranıyor olması, eğitim örgütlerinde yöneticiliğe yükselmede geleneksel tutumların devam ettiğini göstermektedir. Çağdaş örgütlerde, yöneticilerin atamalarını veya seçimlerini belirleyen yeterlilik alanları belirli olduğu halde, kadınlara yakıştırılan sadece yumuşak başlı, duygusal olma özelliklerinin, yöneticiliğe yükselmelerinde onları dezavantajlı konuma getirdiği söylenebilir.

Öğretmenlere **yönetici olmak isteyip istemedikleri** ve bunun **nedenleri** sorulduğunda; % 4.8' i kadın ve % 10.4' ü erkek olmak üzere % 15.3 oranındaki öğretmen halen yönetici olduğunu belirtmiştir. % 12.0' si kadın ve % 10.0' u erkek olmak üzere, öğretmenlerin % 22.0' sinin yöneticiliği istediği; % 33.5' i kadın ve % 24.7' si erkek olmak üzere % 58.2' sinin istemediği gözlenmiştir. **Yöneticiliği istediği halde yönetici olamama nedenleri**, kadın öğretmenler tarafından sırasıyla % 5.3' ü ***4. Mesleki kıdemi yeterli olmadığı için,*** % 3.1' i ***1.Siyasi ayırımcılık yapıldığı için,*** % 2.9' u ***2. Cinsiyet ayırımı yapıldığı için,*** % 0.7' si ***3. Yerli yabancı ayırımı yapıldığı için*** seçenekleri olarak belirtilmiştir. Erkek öğretmenlerin ise, % 3.4' ü ***4. Mesleki kıdemi yeterli olmadığı için,*** % 2.7' si ***1.Siyasi ayırımcılık yapıldığı için,*** % 2.2' si ***3. Yerli yabancı ayırımı yapıldığı için,*** % 1.7' si ***2. Cinsiyet***

ayırımı yapıldığı için seçeneklerini isteyip de yönetici olamama nedeni olarak göstermiştir. Kadınlarda üçüncü sırada yer alan cinsiyet ayırımcılığı, erkeklerde dördüncü sıradadır. Cinsiyet ayırımcılığı diğer ayırımcılıklarla iç içe girip kolayca görünmez bir hal aldığı için, öğretmenler tarafından algılanmasının zorlaştığı da söylenebilir.

Öğretmenlerin **yönetici olmak istememe nedenleri** ise, % 32.7 oranla (% 20.6 kadın, % 12.1 erkek) ***2. Zaman yönünden bağlayıcı*** seçeneğinde yoğunlaşmıştır. Kadın öğretmenlerin oranı, erkeklerinkinden % 8.6 daha fazladır. Ailede eşit olmayan işbölümü nedeniyle, kadının eve ve aileye ilişkin görev ve sorumluluklarının fazla olması, çalışma yaşamında cinsiyet rollerinden kaynaklanan sorunların çözümü için yardımcı kuruluşların bulunmaması ve daha çok zamana gereksinim duyulacağı için, kadın yükselme isteğinden kolaylıkla vazgeçtiği söylenebilir. Erkeklerin oranının da bu seçenekte yoğunluk göstermesi, mesleğin getirisinin düşük olmasından kaynaklanabilir. Erkek öğretmenlerin zamanlarını, ikinci uğraşları için kullanabileceği düşünülmektedir. Öğretmenler, ikinci sırada; % 14.0 oranla (% 5.6 kadın, % 8. 5 erkek) ***3. Ekonomik yönden cazip değil*** seçeneğini işaretlemişlerdir. Bu seçenekte kadınların oranı erkeklerinkinden daha azdır. Ekonomik getiri erkekleri daha fazla ilgilendirmektedir. Bu durumda cinsiyet rolleriyle ilişkili görülmektedir. Üçüncü sırada; % 11.4 oranla (% 7.5 kadın, % 3.9 erkek) 1. ***Sorumluluğu fazla*** seçeneği işaretlenmiştir. Bu seçenekte kadınların oranı erkeklerinkinden büyüktür. Bu bulgu da cinsiyet rolleriyle ilişkili gözükmektedir. Kadınların özel alanlarında sorumluluklarının fazla olması iş alanında sorumluluk almamalarının nedeni olabilir. Dördüncü sırada % 8.0 oranla (% 4.4 kadın, % 3.6 erkek) ***4. Kendimi yöneticilik yapacak yeterlikte görmüyorum*** seçeneğini

işaretlemiş olmaları, öğretmenlerin hizmet öncesi ve hizmet -içi eğitimlerinin niteliği veya eksikliği ile ilgili olabilir. Ayrıca, kadın öğretmenlerin 5 yıl ve daha az kıdem süresinde oranlarının erkeklerinkinden daha fazla olduğu dikkate alınırsa, mesleğe yeni başlamış öğretmenler için deneyim yetersizliği söz konusu olabilir. Öğretmenlerin % 8.0' inin kendini yöneticilik yapacak yeterlilikte görmemesi, kendine güvenmemesi, önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır.

Öğretmenlerin, eğitim sektöründe çalışan kadın sayısı, diğer sektörlere göre daha fazla olmasın rağmen merkez, taşra, yurt dışı ve okul yönetimlerindeki, **kadın yönetici ve özellikle üst düzey yönetici konumunda kadınların oranının düşük olma nedeni**, olarak ilk sırada, % 49.6 oranında (% 23.5 kadın ve % 26.2 erkek) ***3. Kadının eve ve aileye ilişkin sorumluluklarının ağır olması*** seçeneğinde yoğunluk göstermişlerdir. Öğretmenlik, her ne kadar kadının cinsiyet rollerine uygun, yatay meslek ayrışmasına göre **kadın mesleği** durumunda olsa da, ailede eşitliğe dayanan bir işbölümü yoktur. İş yerinde de kadına yardımcı kurumsal yapıların oluşturulmamıştır. Bu nedenle kadın öğretmenler için eşit olmayan çalışma koşullarının sürmesi onların yükselmelerini engellediği seklinde yorumlanabilir. İkinci sırada öğretmenler, % 32.4 oranında (% 21.8 kadın , % 10.7 erkek) ***4. Kadının yönetim tarafından desteklenmemesi,*** seçeneğini kadının yükselememe nedeni olarak göstermiştir. Bu seçeneği işaretleyen kadınların oranı erkeklerden bir kat daha fazladır. Bu bulgu, yönetimin kadını ikincil konumda kabul ettiği, tutumlarında ayırımcı değerlere dayanarak kadına erkekle eşit konumda bir birey olarak yaklaşılmaması nedeniyle de onun yükselmesinin engellendiğini anlamını ifade edebilir. Ayrıca, kadın ve erkek için eşit çalışma koşullarının sağlanmamasında yönetimin sorumluluğu bulunmaktadır. Üçüncü sırada öğretmenler, % 5.3 oranla

(% 1.7 kadın, % 3.6 erkek) ***1. Kadının yükselmek istememesi*** seçeneğini işaretlemişlerdir. Bu da, bir bakıma, toplumsal bir gerçeği yansıtmaktadır. Kadının kendini evde, iş yerinde eşit birey olarak algılayacağı bir ortamın olmayışının yükselmek istememesinde etkili olduğu söylenebilir.

Yüksek ücret ve ilerleme olanağı sağlayan, fakat daha çok çalışma ve evinden uzak kalmayı gerektirecek bir **iş teklifini** kabul etmeyen kadın öğretmenlerin oranı erkeklerinkinden büyüktür. Teklifi hemen kabul eden ve buna sıcak bakan erkek ve kadın öğretmenlerin oranları bir birine yakın gözükmektedir. Buradan kadın öğretmenlerin % 19.9' unun, işine ve özel yaşamına bağlılığı nedeniyle, sürdürdükleri yaşam tarzını değiştirmek istemediği ve erkek öğretmenlerin de % 14. 3' ünün aynı görüşü desteklediği anlaşılmaktadır. Üniversite sınavında istediği yere giremeyen % 8.2 kadın ve % 12.3 erkek öğretmen ve çalışma yaşamından hoşnut olmayan % 26.9 oranındaki öğretmenle birlikte düşünüldüğünde, öğretmenlerin % 18.4' ünün benzer bir iş teklifinde mesleğinden ayrılacağı söylenebilir. Çalışma yaşamından hoşnut olmayan çoğu öğretmenin hoşnutsuzluk nedeni, bu çalışmada, ücret yetersizliği ve yükselme olanağının az olmasıdır. Bu nedenler dikkate alındığında, öğretmenlerin % 45.1' inin yeni bir iş teklifini düşünmesi, onların daha iyi koşullarda çalışma isteğini göstermektedir. Bu soru şu sonuçları da birlikte getirmektedir. Kadın öğretmenler erkeklere göre daha çok, özel ve çalışma yaşam tarzlarını devan ettirme eğiliminde gözükmektedirler. Öğretmenlerin çoğunun öğretmenlik mesleğini ücreti düşük, yükselme olanağı az bir meslek olarak gördüğü söylenebilir.

Yöneticilerin, hizmet -içi eğitime gönderme, bir toplantının yönetilmesi gerektiğinde, yönetim kadrolarına vekalet etmede, yönetici yardımcısı atama teklifinde bulunma konularında, erkekleri kadınlara göre daha çok tercih ettiği anlaşılmaktadır.

Araştırma kapsamındaki öğretmenlerin çoğu, kadınların yükselmesine ilişkin olumsuz değer yargılarına katılmamaktadır. Ancak, küçük oranlarda bu yargıların kadın öğretmenler tarafından da kabul edildiği, gözlenmiştir.

Ücret ve Diğer Olanaklardan (Parasal ve Parasal Olmayan) Yararlanmada Cinsiyete Dayalı Ayırımcılık

Öğretmenlerin, % 3.4' ü kadın ve % 3.1' i erkek olmak üzere, % 6.5' i ücret ve diğer olanaklardan yararlanmada, cinsiyete dayalı ayırımcı eylem ve işlemlerle karşılaştığını belirtmiştir. 40 milyon ve daha az maaş alan grupta kadınların oranı; 41 milyon ve daha fazla maaş alan gruplarda ise erkeklerin oranı büyüktür. 5 milyon ve daha az ek ders ücreti alan grupta kadınların oranı, 6 milyon ve daha fazla ek ders ücreti alan gruplarda erkeklerin oranı daha büyüktür. Bu farkın oluşmasında branş, kıdem, görev kadrolarının oluşturduğu farklılıkların ve ücretli ders okutma isteği ile işlerin dağıtımı sürecinde kadınların algıladığı gözlenen tutumsal ayırımcılığın da etkili olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin **maaşları kıdemlerine göre** incelendiğinde, eline 40 milyon ve daha az maaş geçen grupta, 15 yıl ve daha az olan kıdem gruplarında kadınların oranı, kıdemi 16 yıl ve daha fazla olan gruplarda erkeklerin oranı daha fazladır. 41- 50 milyon arasında maaş alan gruplarda, kıdemi 16-20 yıl arası olan kadın öğretmenler

grubu dışında, erkeklerin oranlarının büyük olduğu gözlenmektedir. 51 milyon ve daha fazla maaş alan gruplarda, kıdemi 6 yıl ve daha fazla olan kıdem gruplarında erkek öğretmenlerin oranları toplamı % 8.5' dir. Araştırma kapsamındaki erkek öğretmenler, 11 yıl ve daha fazla kıdem gruplarında, kadın öğretmenler ise 10 yıl ve daha az süreli kıdem gruplarında yoğunlaşmaktadır. Ayrıca, erkek öğretmenlerin küçük kıdem grubundan büyük kıdem grubuna doğru dağılımlarının düzenli bir artış göstermesinin bu sonucu etkilediği söylenebilir. Erkek öğretmenlerin % 18.6' sının eşinin çalışmadığı dikkate alınırsa, aile yardımı, çocuk parası gibi sosyal yardım ödeneklerinin aile reisine veriliyor olması da farklılığın nedenleri arasında sayılabilir. Maaş ve ücret ödemelerinde **aile reisi** kavramına bağlı uygulamalar da cinsiyete dayalı bir ayırımcılık örneği sayılabilir. Kıdem gruplarına göre erkek ve kadın öğretmenlerin ek ders ücretleri farklılık göstermektedir. Kıdemlerine göre kadın öğretmenlerin, erkek öğretmenlere göre daha az ek ders ücreti aldıkları gözlenmiştir.

Branşları Mesleki Teknik Bilimler alanında yer alan % 16.8 kadın öğretmenin % 7.6' sı 41- 50 milyon arası maaş alan grupta yer almıştır. Diğer branş alanlarıyla karşılaştırıldığında,bu grubun toplamlarına göre, geliri yüksek olan en büyük kadın öğretmen grubu olduğu anlaşılmaktadır. Ancak, bu branş alanı cinsiyet temelinde önemli farklılıkları yansıtmaktadır. Erkek ve kadın öğretmenlerin branş alanlarına göre, maaşları farklılık göstermektedir. Bu bulgunun, mesleklerdeki yatay cinsiyet ayrışmasının öğretmenlerin branş seçimine yansıması sonucu, kadın öğretmenlerin gelirlerinin, erkeklere göre daha düşük olması sonucunu da beraberinde getirdiği söylenebilir. Çünkü, kadın ve erkek öğretmenlerin ek ders ücretleri de branş alanlarına göre farklılık göstermektedir. Branşlara göre dağılım incelendiğin de ise tüm alanlarda kadın öğretmenlerin erkeklere göre daha düşük ek ders ücreti aldığı söylenebilir. Diğer

alanlara göre, branşları Mesleki Teknik Bilimler alanında yer alan erkek öğretmenlerin, ek ders ücreti getirisinin gruplar arasında en yüksek düzeyde olduğu söylenebilir.

51 milyon ve daha fazla maaş alan kadın yönetici ve öğretmen hiç yokken, erkek yöneticilerin % 5.0' i ve erkek öğretmenlerin % 3.5' i bu grupta bulunmaktadır. Bu bulgu da yönetici görev kadrolarının gelir artışını etkileyecek yönde olduğunu gösterecek niteliktedir. Yönetici kadrolarındaki kadınların oranının erkeklere göre çok düşük kalması, onların gelirini etkileyeceğinden aylık gelir yönünden cinsiyete dayalı bir ayırımcılığın varlığı olarak yorumlanabilir. Bilindiği gibi, öğretmen kadrolarına göre, yönetim kadroları yan ödeme ve standart ek ders ücreti alan kadrolardır. Kadın öğretmenlerin yönetici kadrolarındaki oranının erkeklere göre çok düşük olması, maaşları ve özellikle ek ders ücretlerindeki artışı etkileyeceğinden, kadın öğretmenlerin elde ettiği gelirin düşmesine neden olmaktadır.

Öğretmenlerin cinsiyete göre sosyal olanaklardan yararlanma durumu incelendiğinde; öğretmen evinden yararlanan kadınların oranının, erkeklerinkinden % 5.3 daha büyük olduğu görülmektedir. Tatil kamplarından yararlanmada ise cinsler arasında denklik görülmektedir. Çocuk yuvası veya kreşten yararlanan kadın öğretmenlerin oranı erkeklerden % 1.0 oranında daha fazladır. Lojmanlardan yararlanma yönünden erkek öğretmenlerin oranı kadınlardan % 4.7 daha fazladır. Öğretmenlerin, genel olarak, Milli Eğitim Bakanlığınca sağlanan sosyal olanaklardan yararlanma oranları düşük bulunmuştur. Öğretmenlere sağlanan sosyal olanakların yetersiz olduğu söylenebilir. Aile bütçesi açısından ve sürekliliği yönünden düşünüldüğünde, en belirgin fark lojmandan yararlanma durumunda ortaya çıkmaktadır. Lojmandan yararlandığını belirten kadın yönetici hiç yokken, erkek

yöneticilerin % 3.0' ü, kadın öğretmenlerin % 5.6' sı ve erkek öğretmenlerin % 12.1' i lojmandan yararlanmaktadır. Lojmandan yararlanan erkek öğretmen sayısı daha fazladır.

Emeklilik Sürecinde Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık

Öğretmenlerin, % 3.1' i kadın ve % 3.6' sı erkek olmak üzere, % 6.8' inin emeklilik sürecinde cinsiyete dayalı ayırımcı eylem ve işlemlerin varolduğunu belirtmiştir. Öğretmenlerin % 35.0' ü kadın % 31.3'ü erkek olmak üzere, % 66.3' ü emekliliği hak edince hemen emekliye ayrılmayı düşünmektedir. İşe alma sürecinde de, öğretmenlere ileriye yönelik planları sorulurken seçeneklerden biri bu soruyu kontrol niteliğinde konulmuştur. Öğretmenlerin % 41.4' ü kadın ve % 34.9' u erkek öğretmen olmak üzere ***1. Emekliliği hak edinceye kadar*** çalışmayı planladıklarını belirtmişlerdi. Öğretmenlik mesleğine girerken erkeklere göre daha çok kadın emekliliği hedeflemekteydi. Kadın ve erkek öğretmenlerin işe alınma sürecindeki kararlılıklarını sürdürdükleri söylenebilir. Daha çok kadın öğretmenin gelecek beklentileri iş yaşamından çok, özel yaşamlarına dönük olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin kadınlara yirmi erkeklere yirmi beş yılda emeklilik hakkı tanınmasına ilişkin olarak, % 42.1 kadın ve % 32.2 erkek olmak üzere öğretmenlerin % 74.3' ü ilk sırada ***1. Kadınların fiziksel yıpranmasını hesaba katan olumlu bir düzenleme,*** seçeneğini işaretlemiştir. % 4.8' i kadın, % 3.1' i erkek olmak üzere, öğretmenlerin % 8.0' i ikinci sırada, ***2.Kadınların ileriye yönelik çalışma yaşamıyla ilgili kariyer planı yapmasını engelleyen olumsuz bir düzenleme,*** seçeneğini işaretlemiştir. Öğretmenlerin % 2.7' si üçüncü olarak, ***3. Erkekler lehine kadro***

boşaltma çabası seçeneğini , % 8.2' si ***4. Diğer*** seçeneğini işaretlemiştir. Kadın ve erkeklerin büyük çoğunluğunun bu düzenlemeyi olumlu görmesi, çalışma yaşamıyla kadının annelik rolü arasında denge kurulamadığından, kadının çalışma yaşamını kolaylaştırıcı yardımcı kuruluşların geliştirilemediğinin bir göstergesi olarak da kabul edilebilir. Kadının lehine bir çözüm olarak düşünülen kadınların erken emekliğe ayrılması erkek ve kadın öğretmenlerin çoğu tarafından olumlu karşılanmaktadır. Ancak, ilk bakışta kadının lehine gibi görülen bu durum, uzun dönemde, dolaylı bir ayırımcılığa neden olacak bir nitelikte taşımaktadır. Bu uygulamanın kadını edilgenleştiren, hizmet üretiminden alıkoyan, öğretmen ihtiyacının sürekliliğine neden olan, yurt ekonomisini de olumsuz etkileyen bir uygulama olduğu da söylenebilir. Çünkü bu uygulama ile kadının aleyhine bazı olumsuz sonuçların ortaya çıkması söz konusu olabilir. Örneğin, kadınların erken emekli olmaları, onların kariyer planı yapmalarını ve mesleklerinde yükselmelerini engelleyebileceği gibi, gelecek beklentilerini iş yaşamında değil, özel yaşamlarında tanımlamalarına neden olabilir. Ayrıca, bu yaklaşım kadının çalışma yaşamını kolaylaştırmak için doğum, çocuk bakımı, ev işleri gibi konularda yeni çözümler üretilmesini geciktirici niteliktedir.

Öğretmenler, yaşa göre emekliliği düzenleyen yeni yasal düzenlemeye ilişkin olarak % 34.4 oranla, % 15.0' i kadın ve % 19.4' ü erkek olmak üzere, yeni yasal düzenlemenin ***1. Türkiye açısından genç yaşta emekliliği ortadan kaldıran olumlu bir düzenleme*** olduğu görüşündedirler. % 27.6 kadın ve % 19.4 erkek olmak üzere, % 47.0 öğretmen de ***2. Türkiye'de yaşam koşulları ağır, bu nedenle olumsuz bir düzenleme,*** görüşünü paylaşmaktadır. Kadınların % 3.9' u, erkeklerin % 1.7' si olmak üzere, öğretmenlerin % 5.6' sı bu düzenlemeyi ***3. Kadınları koruyucu olumlu bir düzenleme*** olarak değerlendirmektedir. Kadınların % 1. 9' u, erkeklerin % 2.9' u

olmak üzere, öğretmenlerin % 4.8' i bu düzenlemenin, ***4. Kadınla erkek çalışan arasında eşitsizliğe neden olan olumsuz bir düzenleme*** olduğu görüşündedir. Yeni yasal düzenleme ile de, uygulamadaki düzenleme gibi, yaşa göre cinsiyet farkı konularak kadını koruyucu uygulama sürdürülmek istenmektedir. Kadınların cinsiyet rollerine ilişkin görev ve sorumluluklarının fazla olması, erkeklerle birlikte standart çalışma koşullarının sağlanamamış olması nedeniyle, cinsiyet farkının yeni yasal düzenlemede de korunmak istendiği söylenebilir. Öğretmenlerin, yeni yasal düzenlemenin ortaya koyduğu cinsiyet farkından çok, emeklilik süresinin uzatılmasıyla ilgili oldukları anlaşılmaktadır. Türkiye açısından erkekler, kadınlara göre, daha büyük oranda düzenlemeyi olumlu bulurken, kadınların, erkeklere göre, daha büyük oranla yeni yasal düzenlemeyi olumsuz bulmaları, ağır olan yaşam koşullarının, kadınlar için daha da ağırlaştığının bir işareti olarak da kabul edilebilir. Kadın öğretmenlerin çalışma yaşamındaki rol çatışmasının, mesleğe başlangıç yıllarında daha yoğun yaşandığı dikkate alınırsa, çalışma yaşamının sonunda, kadınlara erkeklere göre daha erken emekliliğin yeni yasal düzenlemeyle de ödün olarak verilmesinden, kadının çalışma yaşamına ilişkin sorunların çözümünün zamana bırakıldığı anlamı çıkarılabilir.

Cinsel Taciz ve İstismar

Öğretmenlerin mesleki yaşamları sürecinde, kendine yönelik ve tanık oldukları cinsel taciz ve istismar davranış ve/ veya davranışların oranlarının toplamı konunun boyutlarını ortaya koymaktadır. Öğretmenlerin mesleki yaşamları sürecinde; % 23.5 sözle, % 30.5 gözle, % 9.7 dokunma yoluyla, % 10.2 cinselliğin çıkar sağlamak için kullanılması biçiminde, kendilerine yönelik veya tanık oldukları cinsel

taciz ve istismar davranışlarıyla, % 73.9 oranında öğretmenin karşılaşma durumundan söz edilebilir. Cinsel istismar ve tacize maruz kaldığını belirten kadın öğretmenlerin oranı % 13.6, erkeklerinki % 8.0' dir. Sözle, gözle, dokunma yoluyla ve cinsiyetin çıkar sağlamak üzere kullanılması gibi cinsel istismar ve taciz davranışlarına tanıklık eden kadın öğretmenlerin oranı % 24.5, erkeklerinki % 26.2' dir. Sözle cinsel istismar ve taciz davranışları dışında, diğer davranışlara tanıklık ettiğini belirten erkek öğretmenlerin oranlarının daha büyük olduğu gözlenmektedir.

Bu konuda oranların küçük olması, konunun önemini azaltmamaktadır. Çünkü eğitim örgütlerinin olumsuz davranışların düzeltilmesi veya giderilmesi gibi de bir işlevi vardır. Ayrıca, bu kurumların bireyin cinselliğini kontrol edebilmesinin öğrenildiği yer olması, konunun önemini bir kat daha artırmaktadır. Öğretmenlerin kendine yönelik cinsel taciz ve istismar davranışlarından çok, bu davranışlara tanıklıklarının oranları daha büyüktür. Bu durumun, yaşamın önemli bir yanı olan, cinsellikle ilgi sorunların ortaya konulmasındaki toplumsal tabuların varlığının henüz öğretmenler tarafından bile yıkılamadığına işaret ettiği söylenebilir.

Cinsel istismar ve taciz davranışları daha çok erkeklerden kadınlara yönelik olduğu anlaşılmaktadır. Öğrenci öğretmen ilişkisi boyutunda da bazı cinsel istismar ve tacize yönelik davranışların varlığının belirtilmesi düşündürücüdür. Kadın öğretmenlere yönelik olan, cinsel istismar ve taciz davranışlarının eğitim örgütlerinde en çok yönetici kadrolarında bulunan erkek yöneticilerden kadın öğretmenlere yöneltilmiş olması, üst ast ilişkilerinde güç ve erkin kullanımıyla da ilişkilendirilebilir. Erkek yöneticilerin, bazı hallerde, gücünü ve statüsünü kanıtlamaya çalışmak için cinsel istismara ve tacize baş vurdukları söylenebilir.

Özetle, cinsiyete göre mesleklerin yatay ayrışması, eğitim örgütlerinde de bir tür **kurumsallaşmış** görünüm arz etmektedir. Toplumda, kadınların cinsiyet rollerine ilişkin olarak genel kabul gören değer yargıları ve beklentilerin, daha çok erkek olmak üzere, öğretmenlerce de kabul gördüğü anlaşılmaktadır. Bu durumun, öğretmenlerin cinsiyete dayalı ayırımcılığı algılamalarını güçleştirdiği söylenebilir. Ayrıca, öğretmenlerin cinsiyet rollerinin uzantısında meslek seçimi, branşlarına yansımakta, haftalık ders yüklerini ve gelirlerini etkilemektedir. Öğretmenler, öğrencilerin meslek seçimi üzerinde de etkili olmakta ve onları, cinsiyet rollerine uygun geleneksel mesleklere yöneltme eğilimindedirler. Kadın öğretmenler, eğitim örgütlerinde, hiyerarşik yapının alt kademelerinde görev yapmakta, kız teknik liseleri dışında, statü ve prestij sağlayan görevlerde erkekler kadar etkinlik gösterememektedir. Bu yönden kadın öğretmenlerin meslek yaşamlarında, **rekabet edemeyen grubu** oluşturduğu söylenebilir. Eğitim örgütlerinde kadınlarla ilgili olumsuz değer yargıları varlığını sürdürmektedir. Bu durum, yöneticilerin erkek cinsini tercih etmelerinde, erkek öğretmenlerin isteklerini dikkate almalarında ve kadınlara karşı koruyucu tutumlar olarak ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle kadın öğretmenlerin **tutumsal ayırımcılıkla** yüz yüze olduğu anlaşılmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre, Cinsel istismar ve taciz daha çok erkek yöneticilerden kadın öğretmenlere yöneliktir. Tacize uğrayan öğretmenlerin ilk tepkileri, kimseye bir şey söylememe, önemsememe, bu tür davranışta bulunan kimseyi uyarma şeklindedir. Bu davranışlardan, özel yaşamlarının, sinirlenme, utanma, korkma ve aşağılandığını hissetme; mesleki yaşamlarının ise, meslekten soğuma şeklinde etkilendiği anlaşılmaktadır. Araştırmada yer alan öğretmenlere göre, öğretmenlik, statüsü düşük, geliri az, yarı zamanlı meslek durumundadır. Erkek öğretmenler için çekiciliğini daha çok yitirmiş görünmektedir.

ÖNERİLER

1. Milli Eğitim Bakanlığı cinsiyet ayırımında istatistik bilgilerden yoksundur. Bu konuda uluslararası ayırımlar dikkate alınarak cinsiyete dayalı veri tabanı oluşturulmalıdır.

2. Cinsiyete dayalı ayırımcılığın ortadan kaldırılması için toplumsal ve yapısal değişime gereksinim vardır. Toplumun cinsiyet rollerine ilişkin genel kabul ve beklentileri eğitim kurumlarına yansımakta ve çeşitlenerek yeniden üretilmektedir. Milli Eğitim Bakanlığı konuya ilişkin uluslararası ve ulusal politikalardan hareketle bir eylem planı hazırlamalıdır.

3. Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde kadın eğitiminden sorumlu bir birim oluşturmalıdır. Bu birimin görevleri, okul öncesi eğitimden yüksek öğretime kadar tüm eğitim düzeyleri için, örgün ve yaygın eğitimde, kız çocukları ve kadınların eğitimiyle ilgili uygulama politikaları oluşturmak, kültürel değişim için, genel ve özellikle yaygın eğitimde, kitle iletişim araçları için paket programlar hazırlamak, cinsel eğitim, evliliğe hazırlık, aile eğitimi, ailede iş bölümü, ana baba eğitimi gibi, kız ve erkek öğrencilere eşitlik bilinci verecek müfredat programları hazırlamak olmalıdır. Okul kitaplarından ve materyallerinden, cinsiyete dayalı rol algılama, belirleme ve kalıplaşmış değer yargılarının çıkarılması ve benzeri etkinlikler de bu birimin işlevleri arasında bulunmalıdır. Kızların da erkekler gibi eğitim fırsat ve olanaklarına ulaşabilirlik düzeyinin yükseltilmesi için konuya ilişkin sorunlar ayrıntılı olarak belirlenmeli, sorunları çözme kararlılığı gösterilmelidir. Yetişkinler eğitimi için de okuma -yazma ve meslek edinme kursları fonksiyonel hale getirilmedir. Kız öğrenciler

için, meslekler gözden geçirilerek sayılarının az olduğu alanlarda ve özellikle yüksek öğretimde kota uygulaması ve benzeri olumlu ayırımcılık politikaları belirlenip izlenmelidir. Kadınların fazla olduğu alanlar için de erkek öğrencilerle ilgili kota ve benzeri bazı olumlu ayırımcılık uygulamalarına gidilmelidir. Örneğin, hemşirelik, okul öncesi eğitim öğretmenliği gibi...

4. Kız ve erkek teknik liseleri cinsiyet rolleri uzantısında eğitim öğretim yaparak, geleneksel olarak mesleklerin yatay ayrışımında sürekliliği sağlamaktadır. Bu haliyle cinsiyete dayalı ayırımcılık Türk Eğitim Sisteminde kurumsallaşmış bir yapı göstermektedir. Ortaöğretim düzeyi eğitim, sistem yaklaşımından uzak, okulların uygulamakta olduğu programların işlev ve fonksiyonuna göre, Kız ve Erkek Teknik Öğretim, Ticaret ve Turizm Öğretimi, Din Öğretimi ve Ortaöğretim Genel Müdürlükleri olarak ayrı ayrı örgütlenerek, yönetilmektedir. Bu anlayış terk edilerek, ortaöğretim tek bir yönetim yapısına kavuşturulmalı, kız ve erkek çocukların her alanda mesleki eğitim görmeleri sağlanmalıdır.

5. Öğretmenlere ve okul yöneticilerine insan hakları, bu hakların ayrılmaz bir parçası olan kadın hakları, toplumsal cinsiyet kavramı, erkek egemen toplum yapısı, mesleğe yöneltme ve meslek seçiminde cinsiyete dayalı ayırımcılık konularında, duyarlılık eğitimi verilmeli böylece cinsiyete dayalı ayırımcı tutum ve davranışların ortadan kaldırılmasına çalışılmalıdır.

6. Özellikle öğretmen, eğitim uzmanı, yöneticisi ve deneticisi yetiştiren kurumların, programlarını cinsiyete dayalı ayırımcılık açısından gözden geçirilmesine ve geliştirilmesine gereksinim vardır.

7. Öğretmenlerin potansiyellerinden yeterince yararlanılamamaktadır. Eş durumundan atama ve nakillerde cinsiyet rolleriyle ilişkilendirilmiş bir uygulama izlemektedir. Milli Eğitim Bakanlığı bu konuya ilişkin Anayasal sorumluluğu diğer kurumlarla paylaşmalıdır. Bu alanda mevcut insan kaynaklarının etkin kullanılabilmesi için, insangücü gereksiniminin durumsal yaklaşımlarla ortaya konulması, gerekli planlamanın yapılması, atama ve nakillerde bu planlamaya uyulması ve bu arada, maaş karşılığı ders saatini doldurmayan öğretmenler de gereksinimi olan okullarda görevlendirilmelidir.

8. Milli Eğitim Bakanlığı öğretmen istihdamında daha tutarlı politikalar izlemeli, işe alma ve değerlendirme uygulamalarını çağdaş insan kaynakları yönetimi düzeyine çekebilmek için, yeniden yapılanmalıdır. Öğretmenler arasındaki öğrenim düzeyi farklılığını ortadan kaldırmak için, tamamlama programlarıyla öğretmenlerin hepsinin lisans düzeyinde eğitim yapmaları sağlanmalıdır. Daha etkin ödül sistemi getirilerek öğretmenlerin motivasyonu artırılmalıdır.

9. Kadın öğretmenlerin çalışma yaşamında yükselmelerini engelleyen en önemli etkenler, doğum ve çocuk bakımı gibi, eve ve aileye ilişkin sorumluluklardır. Bu sorumluluğun anne ve baba arasında eşit biçimde paylaşılmasına, yardımcı kurumların kreş, çocuk yuvası gibi, talebi karşılayacak düzeye getirilmesine gereksinim vardır. Örneğin, doğum izninin anne ve baba tarafından ortak kullanılmasına olanak tanınabilir.

10. Okul yöneticileri, derslerin (maaş karşılığı ve ücretli) eşit dağıtılması için özen ve çaba göstermelidir. Okuldaki iş bölümüne ve okul içi sosyal etkinliklere kadın öğretmenlerin de etkin katılımı sağlanmalıdır.

11. Okul yöneticiliğine atama belirli alanlarda yeterlilik gerektirmektedir. Yöneticiliğin, eğitim sektöründe bir meslek olarak kabul edilip, yeter sayı ve nitelikte yetiştirilmesi uygulamasına geçilmelidir. Okul yönetici yardımcılığından itibaren sınav dahil daha rasyonel ve belirgin ölçütler konulmalıdır. Kadınların sınava girmeleri, yöneticiliğe yönelmeleri özendirilmelidir. Okul yöneticiliği atama veya seçimle yapılacak olsa da adaylarda yöneticiliğe yükselmede başarı belgesi aranmalıdır. Öğretmenler, okullarda siyasi, dini, yerli yabancı ve cinsiyete dayalı ayırımcılık yapıldığı gerekçesiyle yönetici tutumlarından yakınmaktadır. Bunu önlemek için aynı yetki ve sorumluluklarla donatılmış, biri kadın olmak üzere, iki yönetici birden atanabilir. Her türlü ayırımcılığın, eşitsizliklerin, kayırmacılık ve kollamacılığın azaltılmasında bu uygulamanın yardımcı olacağı düşünülmektedir. Böyle bir uygulama başlayıncaya kadar, okul, taşra, merkez ve yurt dışı Milli Eğitim Bakanlığı yönetim ve denetim kadrolarında, erkeklerle kadınlar yönetimde denk düzeye gelinceye kadar, kadın öğretmenlerin yönetici ve denetici olarak atanması için bir uygulama başlatılmalıdır. Bu tür bir uygulamayla kadın öğretmenlerin karar mekanizmalarında etkinliğini artırarak rekabet edebilir durma gelmeleri sağlanabilir.

12. Öğretmenlik mesleği ücreti düşük, yükselme olanağı sınırlı, yarı zamanlı bir meslek olarak görünmektedir. Mesleğin statüsünü arttırıcı önlemler alınmalıdır. Sendikal örgütlenme hakkı da dahil olmak üzere, öğretmenlerin yaşam standartları

yükseltilmelidir. Sosyal olanaklar artırılmalı ve bu olanaklardan her iki cinsin eşit yararlanmaları sağlanmalıdır.

13. Türkiye hükümetlerinin altına imza koyduğu uluslararası sözleşmeler iç hukukla uyumlu hale getirilmelidir. Türk Medeni Kanunu' ndaki kadınların ikincil konumda algılanmasına yol açan ve erkek üstünlüğünü tanıyan maddeler yeniden gözden geçirilmelidir.

14. Özellikle kadın öğretmen ve kız öğrencilerin cinsel istismar ve tacizle karşılaştıklarında, il ve ilçe milli eğitim müdürlükleri bünyesinde, hemen başvurabilecekleri bir merkez oluşturulmalı, başvuruların hemen işleme konulmasını sağlayıcı düzenlemeler yapılmalı, bunun yanı sıra, bu merkez psikolojik destek verebilecek uzman kadrolara da sahip olmalıdır.

15. Eğitim örgütlerinin her düzey ve boyutunda cinsiyete dayalı ayırımcılık konusu incelenmelidir. Bu konuda aşağıdaki araştırmaların yapılması önemli katkılar sağlayabilir.

- Cinsiyete dayalı ayırımcılık konusunda, erkek ve kadın öğretmen ve yöneticilerin, görev kadrolarına, branşlarına ve okul türlerine göre, eşitlenebileceği tabakalı bir örneklem üzerinde çalışma yaşamlarının değişik alanlarıyla ilgili araştırmalarla daha belirgin bulgulara ulaşılabilir.

- Eğitim örgütlerinin her düzey ve boyutunda cinsiyete dayalı ayırımcılığın ortaya çıkış biçimleri ve işleyiş mekanizması odak gruplar üzerinde yapılacak neden- sonuç ilişkisine dayalı niteliksel araştırmalarla ortaya konabilir.

- Konuya ilişkin geliştirilecek tutum ölçekleriyle eğitim örgütlerinde yönetici tutumları ve tutumlardaki değişim saptanabilir.

- Öğretmenlerin sosyalleşme süreçleriyle meslek seçimi arasındaki ilişkiler araştırılmalıdır.

- Eğitim örgütlerinin kültürü, ataerkil toplum yapısından etkilenme ve etkileme yönleriyle niteliksel araştırmalarla sorgulanmalıdır.

- Eğitim örgütlerinde yükselme süreci güç ilişkileri yönünden incelenmelidir.

- Konuya ilişkin geliştirilecek tutum ölçekleriyle öğretmenlerin öğrencilere karşı tutumları ve tutumlarındaki değişim saptanabilir.

- Cinsel istismar ve taciz, öğretmen - öğrenci ilişkileri boyutunda, araştırılmalıdır.

- Okul kitapları ve materyalleri, cinsiyete dayalı rol algılama, belirleme ve kalıplaşmış değer yargıları yönünden incelenmelidir.

KAYNAKLAR

Abadan-Unat, N., 1978. "Ekonomik ve Sosyal Değişmeler Karşısında Türk Kadını" Topçuoğlu H. (der.) , **Türkiye Kadın Yılı Kongresi** , Ayyıldız Matbaası, Ankara.

Abadan-Unat, N., 1979. **Türk Toplumunda Kadın,** Türk Sosyal Bilimler Derneği, Ankara.

Abadan-Unat, N., 1995. " Kadın Araştırmalarının Neden - Amaç ve Kapsamı"; Arat N.(der.), **Her Yönüyle Türkiye' de Kadın Olgusu: Kadın Gerçeğine Yeni Yaklaşımlar,** Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi ve Derneği ile Say Dağıtım Ltd. Şti, İstanbul. ss. 11-24.

Acar, F. Güneş- Ayata, A ve Varoğlu D., 1996. "Cinsiyete Dayalı Ayırımcılık ve Kadın Çalışanlara Karşı Tutumlar: Türkiye' de Eğitim Sektörü Örneği Sonuç Raporu", ODTÜ Kadın Çalışmaları Anabilim Dalı, **Kadın İstihdamının Geliştirilmesi Araştırmaları Son Rapor Özetleri,** Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü (Hizmete Özel), Ankara.

Acar, F., 1983. " Turkish Women in Academia: Roles and Careers", **METU Studies in Development,** 10(4) , 409- 446, Ankara.

Acar, F., 1990. "Role Priorities and Career Patterns: A Cross- Cultural Study of Turkish and Jordanian University Teachers" , S.S. Lie and V.E. O' leary, **Storming the Tower: Women in the Academic World,** New York, Kogan Page, London, Nichols GP Publishing, 129- 143.

Acar, F., 1992. "Türkiye' de Kadın ve Eğitimi: Yükseköğrenimde Kız Öğrencilerin Konumu"; KSSGM (der.), **Kadın ve Sosyo- Ekonomik Gelişme Konulu Konferanta Sunulan Tebliğler**, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayını, Ankara, ss. 11-12.

Acker, J. and Van Hounten, D. R., 1992. " Differential Recruitment and Control: The Sex Structuring of Organizations", A.J. Mills ve P. Tancret, **Gendering Organizational Analysis,** Newbury Park , Sage Publication 14- 30.

Adams, E., 1975. **In-Service Education and Teacher's Centers.** Oxford: Pergamon Press Ltd.

Arat, N., 1991. **Feminizmin ABC' si,** Simavi Yayınları, ABC Dizisi: 6, İstanbul.

Arbak, Y. ve Diğ., 1993. " Women Managers in Turkey: The Impact of Personalities and Leadership Styles" Yayınlanmamış Makale.

Arın, T., 1995. "İktisat Kuramının Kadın Sorununa Bakışı" ; Arat, N. (der.), **Her Yönüyle Türkiye' de Kadın Olgusu: Kadın Gerçeğine Yeni Yaklaşımlar,** Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi ve Derneği ile Say Dağıtım Ltd. Şti, İstanbul. ss. 165-182.

Atabek, E.G., 1994. **The Creer and Role Characteristics of Turkish female Top Managers,** Master's Thesis, METU Political Science and Public Administration, Ankara.

Aydemir, C. , Ataol, A. ve Budak- Solakoğlu, G., 1991. **Personel Yönetimi,** Barış Yayınları, İzmir.

Aykor, G., 1995. "Uluslararası Düzeyde Kadın Sorunu ve Türkiye", Arat, N. (der.), **Türkiye'de Kadın Olmak (Kadın Sorunlarından Kesitler),** Kadın Sorunları

Araştırma ve Uygulama Merkezi ve Derneği ile Say Dağıtım Ltd. Şti, İstanbul. ss. 135-146

Aziz, A., 1995. "Kadın ve Yabancılaşma"; Arat N. (der.), **Her Yönüyle Türkiye' de Kadın Olgusu: Kadın Gerçeğine Yeni Yaklaşımlar,** Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi ve Derneği ile Say Dağıtım Ltd. Şti,. İstanbul, ss. 249-270.

Berberoğlu, G.N. ve Maviş, F., 1990. "Türk Bankalarında Görev Yapan Kadın Yöneticilerle İlgili Bir Durum Değerlendirilmesi", **Prof. Dr. İlhan Cemalcılar' ın Hatırasına Armağan (1933-1989),** Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Eskişehir, ss. 271-285.

Birleşmiş Milletler (BM), 1991. **Dünya Kadınları: Yönelim ve İstatistikler (1970-1990),** Sosyal İstatistik ve Göstergeler Seri K No:8, New York.

Birleşmiş Milletler, 1994. **Nüfus ve Kalkınma: Uluslararası Nüfus ve Kalkınma Konferansında Kabul Edilen Eylem Planı**, Kahire, 5-13 Eylül, İngilizce - Türkçe Birleştirilmiş Doküman.

Bulutay, T., 1995. "İşgücü Piyasalarında Son Yıllardaki Genel Eğilimler (23 Ağustos 1995, Ankara)", **Çalışma İstatistikleri 1995,** Devlet İstatistik Enstitüsü Matbaası, s. 37- 39, Ankara, Haziran 1996.

Burton, C., 1992. "Merit and Gender: Organizations and the Mobilization of Masculine Bias" A.J. Mills ve P. Tancret, **Gendering Organizational Analysis**, Newbury Park , Sage Publication 185-195.

Canman, A. D., 1993. **Personel Değerlendirilmesinde Çağdaş Yaklaşımlar ve Kamu Personelinin Değerlendirilmesi**, TODAİE Yayınları, No: 252, Ankara.

Chafetz, J.S., 1990. **Gender Equity,** California, Sage Publications.

Cindoğdu, D. ve Durakbaşa,A., 1996. **İşyerinde Cinsiyete Dayalı Ayırımcılık ve İşverenlerin Kadın Çalışanlara Karşı Tutumu: Büro ve Mağaza Çalışanlarına Derinlemesine Bir Bakış,** Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü'ne Sunulan Rapor, Tempo Araştırma, İstanbul.

Cochrane,D.B., 1990. **Role Conflict: An Explanation for the Underrepresentation of Women in Educational Administration,** Master' s Thesis, Saint Mary's University, Canada.

Cockburn, C., 1991. **In the Way of Women: Men's Resistance to Sex Equality in Organization,** Macmillan, London.

Collinson, D.L. and Collinson, M. , 1993. " Sexuality in the Workplace: The Domination of Men's Sexuality" J. Hearn, D.L. Sheppard, P Tancred- Sheriff and G. Burrell, **The Sexuality of Organizations,** London, Sage Publications, 91-108.

Crompton, R. and Le Feuvre, N., 1992. " Gender and Bureaucracy: Women in Finance in Britain and France" M. Savage and A. Witz, **Gender and Bureaucracy,** Oxford, Blackwell, 94- 123.

Crompton, R. and Sanderson, K., 1990. **Gendered Jops and Social Change,** Unwin Hyman, London.

Çabuk, S. ve Yalçın, A., 1995. "Üst Düzey Kadın Yöneticilerin Karşılaştıkları Sorunların Tespit ve Analizine Yönelik Bir Alan Çalışması" **Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,** Cilt 5, Sayı 1, Adana.

Çakır, S. ve Akgökçe, N., (der.),**Farklı Feministler Açısından Kadın Araştırmalarında Yöntem,** Sel Yayıncılı: 34, İstanbul.

Çakır, S., 1995. "1980 Sonrasında Türkiye'de Kadın Araştırmaları Bibliyografyası" Arat N. (der.), **Her Yönüyle Türkiye' de Kadın Olgusu: Kadın Gerçeğine Yeni Yaklaşımlar,** . Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi ve Derneği ile Say Dağıtım Ltd. Şti, İstanbul, ss. 291-291.

Çitçi, O., 1974. **"Kadın ve Çalışma" Amme İdaresi Dergisi,** Cilt:7, No.2, ss . 45-76, Ankara.

Çitçi, O., 1982. **Kadın Sorunu ve Türkiye' de Kamu Görevlisi Kadınlar,** TODAİE Yayını No: 20, Ankara.

Çitçi, O., 1992. **"Türk Kamu Yönetimi ve Kadın Çalışması",** KSSGM (der.), **Kadın ve Sosyo-Ekonomik Gelişme: Kadın ve Sosyo- Ekonomik Gelişme Konulu Konferanta Sunulan Tebliğler**, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayını, Ankara, ss. 59-68.

Çulpan, O., Akdağ, F. ve Cindoğdu, D., 1992. **"Women in Banking: A Comparative Perspective on the Integration Myth" International Journal of Manpower,** 13 (1), 33-40.

Dalton D. R. and Kesner, I. F., 1993. **" Cracks in the Glass: The Silent Competence of Women", Business Horizons,** March- April, 6-11.

Dayıoğlu, M., 1995. **Earnings Inequality Between Gender in Turkey,** Yayınlanmamış Doktora Tezi, ODTÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

de Beauvior, S., 1974. **The Second Sex** Çev: H.N. Parsley, New York: Vintage.

Delamont, S., 1990. **Sex Poles and the School ,** London, Routledge.

Department of Economic Development, 1988. **Sex Discrimination: A Guide to the Sex Discrimination (Northern Ireland) Orders 1976 and 1988**, Belfast, Department of Economic Development.

DİE, 1990. **Genel Nüfus Sayımı.** T.C. Başbakanlık DİE Yayın No: 1616. Ankara.

DİE, 1990. **İstatistiklerle Kadın 1927- 1990,**T.C. Başbakanlık DİE Yayın No: 1520, Ankara.

DİE, 1994. **Bölgesel Kadın İstatistikleri 1990** DİE İstatistik ve Ekonometrik Yorumlar Dairesi Başkanlığı Toplumsal Yapı ve Kadın İstatistikleri Şubesi, Ankara, Eylül.

DİE, 1994.**Temel Kadın Göstergeleri 1978-1993, IV. Dünya Konferansı, Ulusal Hazırlık Komitesi Toplantısı (16-18 Nisan),** T.C. Başbakanlık DİE. Ankara.

DİE, 1995. **İstatistiklerle Kadın 1927-1992,** T.C. Başbakanlık DİE Yayın No: 1712, Ankara.

DİE, 1995. **Milli Eğitim İstatistikleri, Örgün Eğitim,** 1993-1994, T.C. Başbakanlık DİE Yayını , Ankara.

DİE, 1995. **Türkiye İstatistik Yıllığı,** T.C. Başbakanlık DİE Yayın No: 1845, Ankara.

DİE, 1996. **1990'lı Yıllarda Türkiye'de Kadın: Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi Birleştirilmiş İkinci ve Üçüncü Raporların Hazırlık Toplantısı (8-9 Temmuz 1996),** DİE İstatistik

ve Ekonometrik Yorumlar Dairesi Başkanlığı Toplumsal Yapı ve Kadın İstatistikleri Şubesi, Ankara.

DİE, 1996. **Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları Ekim 1996.** T.C. Başbakanlık DİE Yayın No: 1876. Ankara.

DİE, 1996. **Seçilmiş Ülkeler İçin Ekonomik ve Sosyal Göstergeler** , Devlet İstatistik Enstitüsü Yayın No: 1878, Ankara, Temmuz.

DİE, 1996.**Çalışma İstatistikleri 1995,** Devlet İstatistik Enstitüsü Matbaası, Ankara, s. 37- 39.

Ditomaso, N., 1989. "Sexuality in the Workplace: Discrimination and Harassment" in Hearn et. al. , **The Sexuality of Organization,** California, Sage Publication Inc.

Doltaş, D., 1995. "Batıdaki Feminist Kuramlar ve 1990 Sonrası Türk Feminizmi"; Arat, N. (der.), **Her Yönüyle Türkiye' de Kadın Olgusu: Kadın Gerçeğine Yeni Yaklaşımlar,** Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi ve Derneği ile Say Dağıtım Ltd. Şti, 2. Basım, İstanbul.

DPB., 1993. **657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu**, Devlet Personel Dairesi Başkanlığı Yayın No: 160, Ankara,

DPT, 1994 , " Kamu Yönetimi ve Karar Mekanizmalarında Kadın Çalışma Grubu Raporu" ; **Kadın, Çocuk ve Gençlik Özel İhtisas Komisyonu Kadın Alt Komisyonu Raporu**, Yayın No: DPT: 2358- ÖİK : 426, Ankara, Ekim. 57-73.

DPT, 1994. **İşgücü Piyasası , İstihdam ve İşsizlik: Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı Özel İhtisas Komisyonu Raporu**, Yayın No: DPT: 2371- ÖİK : 437, Ankara. Aralık.

DPT, 1994. " Eğitim ve Kadın Çalışma Grubu Raporu"; **Kadın, Çocuk ve Gençlik Özel İhtisas Komisyonu Kadın Alt Komisyonu Raporu**, Yayın No: DPT: 2358- ÖİK : 426, Ankara, Ekim. 3-8

DPT, 1994. " Hukuk ve Kadın Çalışma Grubu Raporu" ; **Kadın, Çocuk ve Gençlik Özel İhtisas Komisyonu Kadın Alt Komisyonu Raporu**, Yayın No: DPT: 2358- ÖİK : 426, Ankara, Ekim. 40- 56.

DPT, 1994. " İstihdam ve Kadın Çalışma Grubu Raporu"; **Kadın, Çocuk ve Gençlik Özel İhtisas Komisyonu Kadın Alt Komisyonu Raporu**, Yayın No: DPT: 2358- ÖİK : 426, Ankara, Ekim. 9- 39.

DPT, 1994. **Nüfus ve Nüfusun Yapısı: Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı Özel İhtisas Komisyonu Raporu**, Yayın No: DPT: 2369- ÖİK : 435, Ankara. Aralık.

DPT,1994. **Eğitim ve İnsangücü Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı Özel İhtisas Komisyonu Raporu,** Ankara.

DPT,1995. **Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Temel Yapısal Değişim Projeleri Komite Raporları,** Ankara, Mart.

DPT. 1991. **Eğitim ve İnsangücü Özel İhtisas Komisyonu Taslak Raporu,** Ankara.

Ecevit, Y., 1992. " Türkiye Sanayinde Kadın İşgücü : Saptamalar ve Öneriler"; KSSGM (der), **Kadın ve Sosyo - Ekonomik Gelişme Konulu Konferansta Sunulan Tebliğler,** Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayını, Ankara. ss. 30-40.

Ekonomi Forumu, 1989. "Kentli Kadınların İş yaşamındaki Sorunları ve Çözüm Önerileri" ; **Ekonomi Forumu,** 21.12.1991.

Eraydın A. ve Erendil, A., 1996. **Dış Pazarlara Açılan Konfeksiyon Sanayinde Yeni Üretim Süreçleri ve Kadın İşgücünün Bu Süreçlere Katılım Biçimleri,** Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü'ne Sunulan Rapor, Türk Sosyal Bilimler Derneği, İstanbul.

Ergüder, Ü. , Esmer, Y. ve Kalaycıoğlu, E., 1991. **Türk Toplumunun Değerleri,** TÜSİAD, İstanbul.

Ertürk, S., 1979. **Eğitimde Program Geliştirme**, Yelkentepe Yayınları, 3. Baskı, Ankara.

Fukada , H., Fukada, S and Hıcks, J., 1993. "Stereotypical Attitudes toward Gender - Based Grade - Level Assignment of Japanese Elementary School Teachers"; **The Journal of Psychology,** 127 (3), 345-351

Gannon, M., 1979. **Organizational Behavior, A Managerial and Organizational Perspective; Little**, Brown and Company.

Gutek, B. A., 1989."Sexuality in the Workplace: Key Issues Social Research and Organizational Practice"; **The Sexuality of Organizations,** San Francisco, California, Jossey- Bass.

Guy, M.E. and Duke, L.L., 1991. "Career Advancement and Behavioral Style Among Alabama's Public Managers: A Comparison by Sex" **Review of Public Personnel Administration,** 11(3), 1 - 16.

Günlük-Şenesen, G., 1992. "An Economic Development Model of Female Participation In University Administration: The Case of Turkey"; **International**

Conference on Business and Economic Development in Middle Eastern And Mediterranean Countries, Sunulmuş Bildiri, Malta.

Helvacıoğlu, F., 1996. **Ders Kitaplarında Cinsiyetçilik**. Kaynak Yayınları No: 179, İstanbul,

ILO, 1995. **World Employment : An ILO Report,** Geneva, International Labour Office, Printed in Switzerland.

ILO, 1996. **More & Better Jobs For Women an Action Guide: An ILO Follow - up to Fourth World Conference on Women and the World Summit for Social Development,** Geneva, International Labour Office, Printed in Switzerland.

İş ve İşçi Bulma Kurumu, 1992. **II. İstihdam Haftası Tebliğleri,** İş ve İşçi Bulma Kurumu Yayın No: 276, Ankara.

İş ve İşçi Bulma Kurumu, 1992. **İstihdam Seminerleri 1,** İş ve İşçi Bulma Kurumu Yayın No: 272, Ankara.

İş ve İşçi Bulma Kurumu, 1992. **İstihdam Seminerleri 2,** İş ve İşçi Bulma Kurumu Yayın No: 273, Ankara.

Kabasakal, H., 1993. " Türkiye'de Üst Düzey Kadın Yöneticilerinin Profili ", **Türkiye'de Yönetim Kongresi**, Sunulmuş Bildiri, İstanbul.

Karasar, N., 1991. Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar, İlkeler, Teknikler. Ankara: Bahçelievler PK 33.

Kışlalı, A. T., 1996. "Ulusal Egemenlik ve Siyasette Kadın" **Türkiye'de Kadın Olmak (Kadın Sorunlarından Kesitler)** Yayına Hazırlayan: Arat N. , Kadın

Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi ve Derneği ile Say Dağıtım Ltd. Şti, İstanbul, 2.Basım.

Koray, M., 1992. "Kadın- Siyaset - Kota" Arat, N. (der.), **Her Yönüyle Türkiye' de Kadın Olgusu: Kadın Gerçeğine Yeni Yaklaşımlar,** Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi ve Derneği ile Say Dağıtım Ltd. Şti, İstanbul. ss. 119-244.

Koray, M., 1993. " Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri" **Amme İdaresi Dergisi,** 25 (1), Mart, 93- 122.

Köker, E.D., 1988. **Türkiye'de Kadın, Eğitim ve Siyaset: Yüksek Öğrenim Kurumlarında Kadının Durumu Üzerine Bir İnceleme.** Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

KSSGM, 1993. **Kadına Yönelik Uluslararası Sözleşme ve Kararlar**, KSSGM Eğitim Servisi, Yayın No:75, Ankara.

KSSGM, 1994. **Kadına Karşı Her Türlü Ayırımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi Uyarınca Hazırlanan Türkiye Raporu 1993**, KSSGM Yayın No:79, Ankara.

KSSGM, 1994. **Türkiye' de Kadının Durumu: Dördüncü Dünya Kadınlar Konferansı Türkiye Ulusal Raporu,** Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü , Mayıs.

KSSGM, 1996. **Kadın İstihdamının Geliştirilmesi Araştırmaları Son Rapor Özetleri,** Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü (Hizmete Özel), Ankara. Kasım.

KSSGM, 1997. **Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi Komitesine (CEDAW) Sunulan 2. ve 3. Birleştirilmiş Dönemsel**

Ülke Raporu: Sunumu, Savunması ve Komitenin Değerlendirmeleri, (17 Ocak, New York), Takav Matbaacılık - Yayıncılık A.Ş., Ankara.

Lindsay, C.P. ve Pasquali, J..M., 1993 " The Wounded Feminine: From Organizational Abuse to Personal Healing" **Business Horizons** March- April, 35-41.

Luthans, F., 1981. **Organizational Behavior,** 3rd Edition, Mc Graw Hill.

Mc Donald, F.J., 1973. **"The Educative Process." Instructional Planning in the Secondary School.** New York: David Mc Kay Company. Inc.

MEB, 1990, 1991, 1992, 1993, 1994, 1995, 1996. **Milli Eğitimle İlgili Bilgiler.** MEB Araştırma, Planlama ve Koordinasyon Kurulu Başkanlığı, Ankara.

MEB, 1992. **Türkiye' de Kadın Eğitimi Birinci Uluslararası Konseyi Görüşmeleri 23-26 Haziran 1992,** MEB Kız Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü, Ankara.

MEB, 1992. **Türkiye' de Kadın Eğitimi Birinci Uluslararası Konseyi Bildiriler 23-26 Haziran 1992,** MEB , Ankara.

MEB, **1996 Yılı Bütçe Raporu,** Ankara.

Mutaf- Tulun, A. Bekata- Mardin, N. ve Pervizat, L., 1996. **Sağlık Sektöründe Kadınlara Yönelik Tutum ve Davranışlar: Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık (CDA),** Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü'ne Sunulan Rapor, ALFA Pazar Araştırma ve Danışmanlık Ltd. Şti., Ankara. Eylül.

Nieva ,V. F. and Gutek, B. A., 1985. " **Sex Effects on Evaluation** " , B. A. Stead, **Women in Management,** Englewood Cliffs, New Jersey, Prentice- Hall, Inc., 111-128.

Odewahn , C. A. and Ezell, H. F., 1992." **Attitudes toward Women Managers in Human Service Agencies: Are They Changing?" , Administration in Social Work,** 16(2) 45-60.

Oktay, A., 1984. **Hizmet İçi Eğitim Yoluyla İlköğretim Müfettişi Yetiştirilmesi,** Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

Osborne, K., 1993. "Women' s Work Is Never Done" in J. Firth- Cozens & M. A. West, **Women at Work**, Milton Keynes Philadelphia Open University Press, s. 3-12.

Owen, C. L. and Todor, W. D., 1993. " **Attitudes toward Women as Managers: Still the Same", Business Horizons,** March - , 12-16.

Özdamar, S. ve Diğerleri., 1996. **Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık -Bankacılık Sektöründe Örnek Olay İncelemesi-,** Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü'ne Sunulan Rapor, Milli Prodüktivite Merkezi, Ankara.

Özkalp, E., 1990. " **Kamu Hizmet Sektöründe Çalışan Kadınların Çalışma Nedenleri ve Sorunları" Prof. Dr. İlhan Cemalcılar' ın Hatırasına Armağan (1933- 1989),** Anadolu Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Eskişehir.

Özsoy, Z., 1993. **Gender Differences in Career Development A Case Study in Banking Sector,** Master's Thesis, METU Graduate School of Social Sciences. Ankara.

Palme M.O. and Wright, R.E., 1992. **"Gender Discrimination and Compensating Differential in Sweden" Applied Economics,** 24 (7), July, 751-759.

Phelan, C., 1992. **" Sexual Harassment Solutions at Work Profiles on Successful Policy and Practice" Wider Opportunities for Women.**

Plut, R. R., 1991. The Relationship of Job Turnover to Job Satisfaction and Perception About the Job for Men and Women Teachers in Different Career Stages, Doctora Thesis, The Pennsylvania State University.

Pool, K.P., 1991.**UNCG Educational Administration Doctoral Graduates: A Study of The Factors Affecting the Women Educational Administrative Candidates' Career Progress as Compared to Their Male Educational Administrative Cohorts,** Doktora Tezi, The University of North Carolina at Greensboro.

Powell, G.N., 1993.**Women and Man in Management**, Nawbury Park, California, Sage Publications.

Pur, N., " Türkiye' de Kadın İşgücü ve Sorunları", **Kadın ve Sosyo- Ekonomik Gelişme Konulu Konferansta Sunulan Tebliğler.** Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayını, Ankara, 1991.

Ramsay, K. and Parker, M., **" Gender, Bureaucracy and Organizational Culture",** M. Savage, and A. Witz, **Gender and Bureaucracy,** Oxford, Blackwell, 253-276, 1992.

Ruble, T.L., Cohen, R. and Ruble, D.N. **"Sex Stereotypes" American Behavioral Scientist,** 27 (3) October / November , 339-356, 1984.

Sabah Gazetesi, 31.2.1992.

Sallan, S., Acuner, S. **"Türk Kamu Yönetiminde Yönetici Kadınlar" Amme İdaresi Dergisi,** Devlet İstatistik Enstitüsü Matbaası, Ankara, 1992.

Savage, M. and Witz, A. ve " The Gender of Organizations ", M. Savage and A. Witz, **Gender and Bureaucracy,** Oxford, Blackwell Publishers, 3-16, 1992.

Seçkin, N., **"Yönetim Alanında Kadın"** Türkiye'de Kadın Eğitimi Birinci Uluslararası Konseyi (23-26 Haziran 1992) Sunulmuş Bildiri; MEB,Ankara, 1992.

Senizek, W.E. and Neil, C.C., " **Job Characteristics, Gender Stereotypes Perceived Gender Discrimination in the Workplace", Organization Studies,** 13 (3), 403- 427, 1992.

Serin, N. **Eğitim Ekonomisi,** AÜ Eğitim Fakültesi Yayınları No: 77, Ankara, 1979.

Smeenk, B.P., " **Pay Equity Laws in Canada", Benefits and Compensation International** , 22(3), Ekim, 17-19, 1992.

Stockdale, J. E., 1993. " Sexual Harassment at Work" J. Firth- Cozens & M. A. West, **Women at Work**, Milton Keynes Philadelphia Open University Press, s. 53-65

Stuart, P., 1992. **" What Does the Glass Ceiling Cost You?" Personnel Journal,** November, 70-80.

Sutton, C.D. and Moore, K. K., 1985. **" Executive Women - 20 Years Later", Harvard Business Review,** September- October 42-66.

Tan, M., 1996. "Bir Kadın Mesleği: Öğretmenlik" Arat, N. (der.), **Kadın Gerçeklikleri,** Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi ve Derneği ile Say Dağıtım Ltd. Şti, İstanbul.

Taymaz, H., 1971. **Hizmet İçi Eğitim,** A.Ü. Eğitim Fakültesi Yayınları, No: 94, Ankara.

Tipi, İ., 1993. " İşyeri Tecavüzleri" **Hürriyet Gazetesi**. 12 Mayıs, s.5.

UNDP, 1995 a. **Human Development Report 1995 Turkey**, Printed in Ankara, May.

Unicef Türkiye Temsilciliği, 1991. **Türkiye' de Anne ve Çocuğun Durumu Analizi,** T.C. Hükümeti- UNICEF İş Birliği Programı: Ülke Programı 1991-1995, Ankara, Nisan.

UNICEF, 1990. **Herkes İçin Eğitim Dünya Beyannamesi ve Temel Öğrenme İhtiyaçlarının Karşılanması İçin Hareket Çerçevesi, Temel Öğrenme İhtiyaçlarının Karşılanması Herkes İçin Eğitim Dünya Konferansı Tarafından kabul edilmiştir. Jomtien, Tayland 5-9 Mart 1990,** Çev: N. Okman, New York. Nisan.

United Nations Department of Public Information, 1996. **Fourth World Conference on Women Beijing, China 4 -15 September 1995, Women: Platform for Action and Beijing Declaration,** United Nations, New York.

United Nations Populations Fund (UNFPA), 1996. **The State of World Populations,** New York, Advance Press Copy.

United Nations, 1995 . **The World' s Women 1995, Trends and Statistics,** Social Statistics and Indicators Series K No: 12, New York, UN. Publication.

Woodhall, M. **"İnsan Sermayesi Kavramı"**; Çev: Y. Kavak, ve B. Burgaz, **Eğitim Ekonomisi Seçilmiş Yazılar,** Personel Geliştirme Merkezi Yayın No: 14 Ankara, 1994.

World Bank, 1996. **From Plan to Market, World Development Report**, New York, Published by Oxford University Press.

Yılmaz, F., 1995. " Evli Kadınların Yarısı Şiddet Kurbanı" **Cumhuriyet Gazetesi,** Mart.

YÖK, 1996. **Türk Yükseköğretiminin Bugünkü Durumu, Sorunları ve Çözüm Önerileri,** 23 Mart.

Yüksel, Ş. 1995. " Cinsel Taciz Nedir, Ne Değildir, Nasıl Karşı Çıkılır?" Pazartesi, **Kadınlara Mahsus Gazete,** Haziran.

EK-A

EĞİTİM ÖRGÜTLERİNDE CİNSİYETE DAYALI AYIRIMCILIK SORU FORMU

Aygül OKTAY

Danışman: Prof. Dr. Kemal GÜÇLÜOL
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı

BOLU
Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü

Sayın Meslektaşım,

Bu araştırmanın amacı, değişik programlar uygulanan ortaöğretim düzeyindeki eğitim örgütlerinde çalışan öğretmenlerin meslek seçimi ve çalışma yaşamının çeşitli alanlarında cinsiyet temelinde farklı uygulamalarla karşılaşıp karşılaşmadıklarını görgül verilere dayalı olarak ortaya koymaktır. Araştırmanın bulguları eğitim ve istihdamın uyumlaştırılması, mesleğe yönlendirme, cinsiyet eşitsizliklerinin giderilmesi için politika ve stratejilerin oluşturulması, personel rejimiyle ilgili düzenlemelerin yapılması, ayırımcı olmayan eğitim ve öğretimin geliştirilmesi ve okulların demokratik kurumlar haline getirilmesinde katkı sağlayacağı beklenmektedir.

Bu soru formu üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde: bireysel özelliklerinize; ikinci bölümde: meslek seçimi ve çalışma yaşamınızın değişik alanlarına; üçüncü bölümde ise cinsel taciz ve cinsiyet istismarıyla ilgi kapalı ve açık uçlu sorulara yer verilmiştir.

Veri toplamak amacıyla hazırlanmış olan **bu anketteki soruların her birini dikkatlice okuyarak araştırmanın amacına yönelik olarak içtenlikle yanıtlamakla** çalışmama önemli ölçüde katkıda bulunmuş olacaksınız. Yanıtlarınız bireysel olarak ele alınmayıp tümü birlikte değerlendirileceğinden kimliğinizi belirtmeyiniz. Bu çalışma tümüyle akademik amaçlı olup vereceğiniz yanıtlar araştırma dışında hiç bir maksatla kullanılmayacaktır.

İlgi ve katkılarınıza teşekkür eder, saygılar sunarım.

Arş. Gör. Aygül OKTAY
A.İ.B.Ü Sosyal Bilimler Enstitüsü

BÖLÜM-1

Bu bölümde bireysel özelliklerinizle ilgili sorular yer almaktadır. Durumunuza uygun seçeneğe X işareti koyarak boşlukları (.....) doldurunuz . Soruların seçeneklerinin başındaki rakamlar verilerin kodlanmasıyla ilgilidir. Her bir seçenek aynı değerdedir.

1. Cinsiyetiniz:
□1. Kadın
□2. Erkek

2. Yaşınızın hangi grupta yer aldığını belirtiniz.
□1. 21 - 30
□2. 31 - 40
□3. 41 - 50
□4. 51 ve daha fazla

3. Medeni durumunuz:
□1. Bekar
□2. Evli
□3. Boşanmış
□4. Dul (eşi ölmüş)
□5. Ayrı yaşıyor.(Resmen evli fiilen ayrı)

4. Çocuklarınız varsa, sayısını belirtiniz:
□1. Çocuğum yok
□2. 1 çocuk
□3. 2 çocuk
□4. 3 çocuk
□5. 4 çocuk ve daha fazla

5. Kadro unvanınız :
□1. Okul Müdürü/Müdire
□2. Okul Müdür/ Müdire Baş Yardımcısı
□3. Okul Müdür/ Müdire Yardımcısı
□4. Rehber öğretmen
□5. Öğretmen

6. Kıdeminiz (Çalıştığınız süre):

1.Toplam kıdeminiz:	2.Eğitim sektörü		3. Diğer sektörler
	Öğretmenlik	Yöneticilik	Yöneticilik
□1. 5 yıl ve daha az	□1. 5 yıl ve daha az	□1. 3 yıl ve daha az	□1. 3 yıl ve daha az
□2. 6-10 yıl	□2. 6-10 yıl	□2. 4 - 7 yıl	□2. 4 - 7 yıl
□3. 11-15 yıl	□3. 11-15 yıl	□3. 8-10 yıl	□3. 8-10 yıl
□4. 16-20 yıl	□4. 16-20 yıl	□4. 11yıl ve daha fazla	□4. 11yıl ve daha fazla
□5. 21 yıl ve daha fazla	□5. 21 ve daha fazla		

7. En son öğrenim durumunuz:
□1. Eğitim enstitüsü (İki ve üç yıllık , meslek yüksek okulu)
□2. Fakülte
□3. Lisans üstü eğitim (yüksek lisans, doktora)

8. Halen Çalıştığınız okul türü:
□1. Ortaöğretim genel Liseleri (Akşam, Güzel sanatlar v.b)
□2. Erkek Teknik Liseleri
□3. Kız Teknik Liseleri
□4. Ticaret ve Turizm Liseleri
□5. Din öğretimi Liseleri

9. Okul yöneticinizin cinsiyeti:
□1. Kadın
□2. Erkek

10. Branşınız aşağıdaki alanların hangisine girmektedir?
□1. Sosyal Bilimler (Türk Dili ve Ed., Yabancı Diller ,Felsefe, Sos. Bil. vb.)
□2. Temel Fen Bilimleri (Fizik, Kimya, Matematik vb.)
□3. Meslekî Teknik Bilimler (Teknik resim, Bilgisayar ,Tesviye vb.)
□4. Güzel sanatlar ve spor(Resim, Müzik, , Beden Eğt. vb.)
□5. Diğer Alanlar (belirtiniz: .....

11. Evli iseniz, eşiniz çalışıyor mu? (Ölmüş veya emekliye ayrılmış olsa da belirtiniz)
□1. Evet
□2. Hayır

12. Şu an ailenizin toplam aylık gelir düzeyi :
□1. 40 Milyon ve daha az
□2. 41 - 50 Milyon arası
□3. 51 - 70 Milyon arası
□4. 71 - 100 Milyon arası
□5. 101 Milyon ve daha fazla

13. Yüksek öğretime başlayıncaya kadar ebeveynlerinizle birlikte yaşadığınız aileniz; bulunduğunuz ortamda zamanın koşullarına göre; ekonomik olarak nasıl değerlendirildiğini belirtir misiniz?
□1. Yoksul
□2. Orta halli
□3. Varsıl

14. 0-18 yaşları arasında en uzun süre bulunduğunuz yer:
□1. Köy
□2. Kasaba
□3. Kent

BÖLÜM - 2

Aşağıda meslek seçimi ve çalışma yaşamınızın çeşitli alanlarıyla ilgili sorulara yer verilmiştir. Herhangi bir açıklama yapılmayan sorularda sizin için **en uygun tek** seçeneği (X) işaretleyiniz. Sizin için **uygun seçenek yoksa, diğer** seçeneğini işaretleyip uygun olan seçeneğinizi yazınız.

15. **En önemli** çalışma nedeninizi belirtir misiniz ?
□1. Aile geçindirmek ya da geçinmek için
□2. Aile geçimine katkıda bulunmak için
□3. Bağımsız olmak için (Ekonomik ve toplumsal yönden bireysel bağımsızlık)
□4. Alınan eğitimi değerlendirmek için
□5. Üretken olmak için (Çalışmayı değer olarak görme ve hoşlanma)
□6. Diğer (belirtiniz : .....

16. Öğretmenlik mesleğini seçmenizde **en önemli** nedeninizi belirtir misiniz?
□1. Üniversite sınavlarında istediğim yere giremediğim için
□2. Çocukları sevdiğim için
□3. Öğretmenliği sevdiğim için
□4. İş bulmak kolay olduğu için
□5. İş güvencesi olduğu için
□6. Kadın için ideal olduğu için
□7. Genelde yarım gün ve tatilleri fazla olduğu için
□8. Saygın bir meslek olduğu için
□9. Geliri bazı mesleklerden daha fazla olduğu için
□10. Diğer (belirtiniz : .....

17. Öğretmenlik mesleğini seçmenizde sizi etkileyen oldu mu ? **En çok kim/kimlerden** etkilendiniz?
□1. Kimse etkilemedi, kendim karar verdim.
□2. Ailem etkili oldu.
□3. Öğretmenlerim etkili oldu.
□4. Akrabalarım etkili oldu.
□5. Başka bir seçeneğim yoktu. (Başka bir okula gitme şansım yasal olarak yoktu. Rastlantı.)

18. Deneyim ve gözlemlerinize dayanarak size göre öğretmenlik mesleğinde aşağıdakilerden hangisi söz konusudur.
□1. Kadın öğretmenler daha avantajlıdır.
□2. Erkekler öğretmenler daha avantajlıdır.
□3. Cinsiyetin belirleyici olmadığını düşünüyorum.

19. Mesleğe yöneltmede kız ve erkek öğrencileriniz için **ayrı** meslekler öneriyor musunuz? Ayrı meslekler öneriyorsanız Türk toplumunda geçerliliği olan kız ve erkek öğrencilerinize önerebileceğiniz üç meslek adı yazar mısınız?
□1. Kız ve erkek öğrencilerime ayrı meslekler önermiyorum.
□2. Kız öğrenci 1. ..... 2. ..... 3. .....
□3. Erkek öğrenci 1. ..... 2. ..... 3. .....

20. Evli ve çocuklu kadınların evi dışında bir işte çalışmaları konusundaki düşüncenizi belirtir misiniz?
□1. Kadınlar her koşulda evi dışında bir işte çalışmalıdır.
□2. Kadın evi dışında bir işte çalışmamalıdır.
□3. Kadın ailenin ekonomik gereksinimi varsa, evi ve çocukları için dışarıda bir işte çalışmalıdır .
□4. Çocuk sahibi kadınlar, çocukları okula gidinceye dek çalışmamalıdırlar.

21. Çalışma yaşamınızdan hoşnut musunuz?
□1. Evet
□2. Hayır 23. soruya geçiniz

22. Çalışma yaşamınızdan hoşnutsanız bunun **en önemli** nedeni aşağıdakilerden hangisidir?
□1. Kişisel gelir sağlaması
□2. İşin tatmin edici olması
□3. Yükselme olanağının çok olması
□4. Aile görev ve sorumluluklarıyla çatışmaması
□5. Yeni çevre edinmeye olanak sağlaması
□6. İş arkadaşlarıyla olumlu ilişkiler
□7. Diğer (belirtiniz: .....

23. Çalışma yaşamınızdan hoşnut değilseniz bunun **en önemli** nedeni aşağıdakilerden hangisidir?
□1. Çalışma yaşamı aile görev ve sorumluluklarıyla çatışıyor.
□2. Yükselme olanağı az
□3. Ücret yeterli değil
□4. İş arkadaşlarıyla olumsuz ilişkiler
□5. Çalışma yaşamı yorucu
□6. Diğer (belirtiniz: .....

24. Çalışma yaşamınızın bütününü göz önüne alarak aşağıda belirtilen alanlarda sadece cinsiyetinizden dolayı ayırımcı eylem ve işlemlerle karşılaştınız mı?

	1. Evet	2. Hayır
1. İşe almada (Atama)	□	□
2. İşlerin dağıtımında	□	□
3. İşe devamın sağlanmasında	□	□
4. Hizmet içi eğitim olanaklarının sağlanmasında	□	□
5. Değerlendirmede (ceza ve ödüllendirme)	□	□
6. İşte yükselmede (terfi, kariyer)	□	□
7. Ücret ve diğer olanaklardan (parasal ve parasal olmayan) yararlanmada	□	□
8. İşten ayırma veya emeklilikte	□	□

25. Öğretmenlik mesleğine ilk atanmanızda sınava girdiniz mi?
□1. Evet
□2. Hayır

26.İlk açıktan atama süreciniz nasıl gerçekleşti?
□1. Normal süreç kendiliğinden işleyerek gerçekleşti.
□2. Bizzat işlemleri takip ettim.
□3. Akrabam işlemleri takip etti.
□4. Eş-dost yardımcı oldu.
□5. Politikacı yardımı ile atamam gerçekleşti.
□6. Diğer (belirtiniz : .....

27. İlk atamam:
□1. Birici sırada istediğim il'e yapıldı.
□2. Diğer istediğim illerden birine yapıldı.
□3. Kurada çektiğim il'e yapıldı.
□4. Milli Eğitim Bakanlığı'nca belirlenen il'e yapıldı.

28. Öğretmenlik mesleğine girerken ne kadar süre çalışmayı düşünüyordunuz?
□1. Emekliliği hak edinceye kadar
□2. Evleninceye kadar
□3. Çocuk sahibi oluncaya kadar
□4. Daha iyi bir iş buluncaya kadar
□5. Diğer (belirtiniz: .....

29. Haftalık ders yükünüzü belirtir misiniz?

1. Maaş karşılığı	2. Ücretli (Ek ders)	3. Maaş karşılığı + ücretli Toplamı
□1.10 ders saati ve daha az	□1.10 ders saati ve daha az	□1.20 ders saati ve daha az
□2.11- 15 ders saati	□2.11- 15 ders saati	□2.21- 30 ders saati
□3.16- 20 ders saati	□3.16- 20 ders saati	□3.31- 40 ders saati
	□4.21 ders saati ve daha fazla	□4.41- ders saati ve daha fazla

30. Haftalık ders programı yapılırken özel istekleriniz dikkate alınır mı?
□1. Hiç dikkate alınmaz.
□2. Özel isteklerim bir ölçüde dikkate alınır.
□4. Özel isteklerim tamamen dikkate alınır.

31.Dersinizin olmadığı boş gün / günleri belirtir misiniz?
□1.Boş günüm yok.
□2.1gün boş
□3.2 gün boş
□4.3 gün boş

32. Okul içi sosyal etkinliklerde ne sıklıkta görevlendirildiğinizi belirtir misiniz?

	Sık sık	Ara sıra	Hiç
	3	2	1
1. Tören	□	□	□
2. Gösteri	□	□	□
3. Sergi	□	□	□

33. Okul içi sosyal etkinliklerde genellikle nasıl görev alırsınız?
□1. Kendim görev almak isterim, okul yöneticisi görevlendirir.
□2. Kendim görev almak isterim, öğretmenler kurulunda belirlenir.
□3. Görev talebinde bulunmam, okul yöneticisi görevlendirir.
□4. Görev talebinde bulunmam, öğretmenler kurulunda belirlenir.
□5. Branşım gereği istesem de istemesem de uygun görevleri üstlenirim.

34. Eğitim süreciyle ilgili kararların oluşmasında ne derece kararlara kalıyorsunuz?

	daima	bazen	nadiren	asla
	4	3	2	1
1.Öğretmenler kurulu	□	□	□	□
2.Sınıf öğretmenleri kurulu	□	□	□	□
3.Zümre Toplantıları	□	□	□	□

35. Bu öğretim yılında (1996- 1997) kullandığınız toplam sağlık raporu süresini belirtir misiniz ?
□1. Hiç sağlık raporu kullanmadım. 37. soruya geçiniz
□2. 10 ve daha az
□3. 11 - 20 gün arasında
□4. 21-45 gün arasında
□5. 46 ve daha fazla

36. Sağlık raporu kullandıysanız nedenlerinizi belirtir misiniz ?
□1. Mevsim hastalıkları
□2. Bulaşıcı hastalıklar
□3. Stres ve depresyon
□4. Kronik hastalıklar
□5. Operasyon
□6. Loğusalık ve gebelik (Kadınlar için)

Birden fazla seçenek işaretlenebilir.

37. Bu öğretim yılında (1996- 1997) kullandığınız toplam mazeret izni süresini belirtir misiniz?
☐1. Hiç mazeret izni kullanmadım.
☐2. 3 gün ve daha az
☐3. 4- 7 gün
☐4. 8-10 gün

39. soruya geçiniz

38. Mazeret izni kullandıysanız nedenlerinizi belirtir misiniz?
☐1. Aile yükümlülüğü
☐2. Mesleki sorunlar
☐3. Diğer(belirtiniz:.....

Birden fazla seçenek işaretlenebilir.

39. Öğretmenlik mesleğinde çalıştığınız süre içinde ücretsiz izinli / izinsiz çalışmanıza ara verdiniz mi? Ara verdiğiniz toplam süreyi belirtir misiniz?
☐1. Çalışmama ara vermedim
☐2. 1 yıl ve daha az
☐3. 1-2 yıl arasında
☐4. 2 yıl ve daha fazla

. 41. soruya geçiniz

40. Ara verdiyseniz nedenlerinizi belirtiniz misiniz?
☐1. Eğitim
☐2. Evlenme
☐3. İşten hoşnut olmama
☐4. Çocuk bakımı
☐5. Askerlik
☐6. Eşin başka bir yere atanması
☐7. Eşimin isteği üzerine istifa ettim.
☐8. Yasal zorunluluk
☐9. Diğer (belirtiniz : .....

Birden fazla seçenek işaretlenebilir.

41. Son beş yılda kaç defa yurt içi / dışı hizmet içi eğitim seminer ve / veya kursuna katıldığınızı belirtiniz?

	1. Yurt içi	2. Yurt dışı
1. Hiç katılmadım.	☐	☐
2. 1 kez	☐	☐
3. 2- 3 kez	☐	☐
4. 4 - 5 kez ve daha fazla	☐	☐

43. soruya geçiniz

42. Son beş yılda katıldığınız toplam hizmet içi eğitim süresini yaklaşık belirtir misiniz?

	1. Yurt içi	2. Yurt dışı
1. Bir hafta ve daha az	☐	☐
2. Yaklaşık 1 ay	☐	☐
3. 1 - 3 ay arasında	☐	☐
4. 3 - 6 ay arasında	☐	☐
5. 6 ay ve daha fazla	☐	☐

43. Aşağıdaki görüşlere ne derecede katıldığınızı belirtir misiniz?

	Tamamen katılıyorum 3	Bir ölçüde katılıyorum 2	Hiç katılmıyorum 1
1."Bekar kadınların performansları, evli ve özellikle çocuklu kadınlara göre daha yüksektir."	☐	☐	☐
2."Kadınların performansı düşük olur; çünkü onlar evdeki çocuklarını ve akşam ne pişireceklerini düşünürler."	☐	☐	☐
3."Kadın kendini ispatlayana kadar tembeldir;erkek tembelliğini ispatlayana kadar çalışkandır."	☐	☐	☐
4."Kadınlar iyi yönetici olmazlar; çünkü onlar kararlarına duygularını karıştırırlar."	☐	☐	☐
5."Bir üst göreve gelmek için kadınların erkeklerden daha çok çalışmaları gerekir."	☐	☐	☐
6."Kadınların çalışma yaşamında yükselme ve sorumluluk üstlenme gibi bir iddiaları yoktur."	☐	☐	☐

44. Öğretmenlik yaşamınız boyunca terfiniz hiç aksadı mı? Aksadıysa nedenini belirtiniz.
☐1. Hiç aksamadı.
☐2. Evlilik
☐3. Çocuk bakımı
☐4. Eşimin tayini
☐5. Ceza aldım.
☐6. Diğer (belirtiniz: .....

Birden fazla seçenek işaretlenebilir.

45. Eğitim sektöründe çalışan kadın sayısı diğer sektörlere göre daha fazla olmasına rağmen merkez, taşra, yurt dışı ve okul yönetimlerindeki kadın yönetici ve özellikle üst kademe yönetici düzeyinde kadınların oranı oldukça düşüktür. Sizce bunun nedeni ne olabilir?
☐1. Kadının yükselmek istememesi
☐2. Kadının kendine güvenmemesi
☐3. Kadının evle ilgili sorumluluklarının ağır basması
☐4. Kadının yönetim tarafından desteklenmemesi
☐5. Diğer (belirtiniz: .....

46. Daha yüksek ücret ve ilerleme olanağı sağlayan , fakat daha çok çalışmanızı ve evinizden uzak kalmanızı gerektirecek bir iş teklifi alsanız kabul eder misiniz?
☐1. Evet, hemen kabul ederim.
☐2. Kabul etmem.
☐3. Düşünürüm.

47.Sizce, yöneticiliğe yükselmede sert, katı, otoriter olma özellikleri aranıyor mu?
☐1. Evet
☐2. Bir ölçüde
☐3. Hayır

48. Okul yöneticiniz, aşağıda belirtilen durumlarda aynı niteliklere sahip bir kadın ve bir erkek öğretmenden hangisini tercih eder?

	Kadın	Erkek	Cinsiyeti dikkate almaz.
	1	2	3
1. Hizmet içi eğitime gönderme	☐	☐	☐
2. Bir toplantının yönetilmesi gerektiğinde	☐	☐	☐
3. Okul müdürü / müdire ve yardımcılarına vekalet etmek gerektiğinde	☐	☐	☐
4. Müdür/müdire yardımcısı atama teklifinde	☐	☐	☐.

49. Yönetici olmak ister misiniz?
☐1. Halen yöneticiyim. → 52. soruya geçiniz
☐2. Evet
☐3. Hayır → 51. soruya geçiniz

50. 49. soruya yanıtınız ' **evet** ' ise, istediğiniz halde neden yönetici olamadınız?
☐1. Siyasi ayırımcılık yapıldığı için
☐2. Cinsiyet ayırımcılığı yapıldığı için
☐3. Yerli yabancı ayırımı yapıldığı için.
☐4. Mesleki kıdemim yeterli olmadığı için

51. 49. soruya yanıtınız ' **hayır** ' ise, niçin yönetici olmak iste miyorsunuz ?
☐1. Sorumluluğu fazla
☐2. Zaman yönünden bağlayıcı
☐3. Ekonomik yönden çekici (cazip) değil
☐4. Kendimi yöneticilik yapacak yeterlikte görmüyorum.

52. Aylık elinize net olarak geçen maaş+ek ders , varsa kurs ve özel ders ücretini belirtir misiniz?

1.Maaş (milyon)	2.Ek ders ücreti (milyon)	3. Resmi ve özel kurs ücreti(milyon)	4.Döner sermaye
☐1.40ve -	☐1.5 ve -	☐1. 5 ve -	☐1.5 ve -
☐2.41- 50	☐2.6-10	☐2. 6 -10	☐2.6- 10
☐3.51 ve +	☐3.11 ve +	☐3.11 ve +	☐3.11ve +

53. Milli Eğitim Bakanlığı'nın öğretmenlere sağladığı aşağıda belirtilen sosyal olanaklardan yararlandınız mı ?

	Evet	Hayır
	1	2
1. Öğretmen lojmanlarından	☐	☐
2. Çocuk yuvası / kreş	☐	☐
3. Tatil kapları	☐	☐
4. Öğretmen Evi	☐	☐

54. Kadınlara yirmi, erkeklere yirmi beş yılda emeklilik hakkı tanınmasıyla ilgili düşüncenizi belirtir misiniz?
☐1. Kadınların fiziksel yıpranmasını hesaba katan olumlu bir düzenleme
☐2. Kadınların ileriye yönelik çalışma yaşamıyla ilgili kariyer planı yapmasını engelleyen olumsuz bir düzenleme
☐3. Erkekler lehine kadro boşaltma çabası
☐4. Diğer (belirtiniz: .....

55. Emeklilik hakkını kazandığınızda hemen emekliye ayrılmayı düşünüyor musunuz?
☐1. Evet
☐2. Hayır

56. Emekliliğin yaşa göre; yani kadınlara 50 erkeklere 55 yaşında emeklilik hakkı verilmesiyle ilgili yapılmak istenen yeni yasal düzenlemeyle ilgili görüşünüzü belirtir misiniz ?
□1. Türkiye açısından genç yaşta emekliliği ortadan kaldıran olumlu bir düzenleme.
□2. Türkiye'de yaşam koşulları ağır , bu nedenle olumsuz bir düzenleme.
□3. Kadınları koruyucu olumlu bir düzenleme.
□4. Kadın ve erkek çalışanlar arasında eşitsizliğe neden olan olumsuz bir düzenleme.
□5. Diğer (belirtiniz : .....

57. Mesleki yaşamınızda ne tür zorluklarla karşılaştınız? Çalışmalarınızı etkileyen sorun ve davranışlardan üçünü kısaca yazar mısınsız ?
1. .....

BÖLÜM-3

Aşağıdaki sorular cinsiyet istismarı ve cinsel tacizle ilgilidir. Çalışma yaşamınızın bütününü göz önüne alarak uygun seçeneği (X) işaretleyiniz.

"Cinsel istismar ve taciz: Saldırgan, utandıran, korkutup sindiren, gözdağı veren veya aşağılayıcı olan, istenmeyen veya davet edilmeyen herhangi bir cinsel davranıştır. Cinsel taciz açıktan veya dolaylı yapılabilir. Fiziksel veya sözel nitelik taşıyabilir.(Dokunma, göz süzme, açık saçık fıkra anlatma, espri yapma, resim gösterme ve Cinsiyetin bir çıkar sağlama aracı olarak kullanılması gibi davranışlar cinsel taciz örnekleridir). "

58. Yukarıdaki tanımlar kapsamında mesleki yaşamınızda ve ya uzantısında Milli Eğitim Bakanlığı merkez/ taşra / yurt dışı ,okul yöneticisi ve çalışanları, meslektaşlarınız ve öğrencileriniz tarafından kendinize yönelik ve tanıklık ettiğiniz aşağıda belirtilen cinsel taciz ve istismar davranışlarıyla karşılaştınız mı?

	1. Kendinize Yönelik		2. Tanık olduğunuz	
	1.Evet	2.Hayır	1.Evet	2.Hayır
1.Sözle cinsel taciz: (Özel yaşamınızla ilgili mahrem sorular sorması, açık- saçık konuşma, fıkralar anlatma, iltifat etme , telefonla rahatsız edilme v.b)	□	□	□	□
2.Gözle cinsel taciz: (Çapkınca bakma, uzun uzun göz süzme, göz kırpma v.b)	□	□	□	□
3.Dokunma yoluyla cinsel taciz : (Yakın durma/ yaklaşma, sarkıntılık, tecavüze uğrama)	□	□	□	□
4. Cinsel istismar : (Cinselliğin çıkar sağlamak için kullanılması, cinsel rüşvet)	□	□	□	□

(Aşağıdaki sorular 58. **sorunun herhangi bir seçeneğe "Evet"** diyenler içindir.)

59.Yukarıda belirtilen cinsel davranış /davranışlar kimlerden size yönelikti? Tanık olduğunuz kişi varsa cinsiyetini belirterek kimlerden ona yönelik olduğunu belirtiniz.

Birden fazla seçenek işaretlenebilir.

	1. Kendinize Yönelik		2. Tanık olduğunuz (cinsiyeti , Görevi) □1. K adın (.....) □2.Erkek (.....)			
1. Öğretmenlerden	□K	□E	□K	□E	□K	□E
2. Yöneticilerden (merkez, taşra, yurt dışı ,okul)	□K	□E	□K	□E	□K	□E
3. Diğer çalışanlar	□K	□E	□K	□E	□K	□E
4. Öğrenciler	□K	□E	□K	□E	□K	□E

60. Karşılaştığınız cinsel davranış/davranışlara nasıl tepkide bulundunuz?
□1. Davranışta bulunan kişiyi uyardım.
□2. Önemsemedim; kimseye birşey söylemedim.
□3. Bazı arkadaşlarıma anlattım.
□4. Amirine sözlü şikayette bulundum.
□5. Yazılı şikayette bulundum.

Birden fazla seçenek işaretlenebilir.

61. Karşılaştığınız cinsel davranış / davranışlardan nasıl etkilendiniz?
□1. Utandım, sinirlendim, korktum.
□2. Depresyon geçirdim.
□3. Aşağılandığımı hissettim.
□4. Kendime olan saygım azaldı.
□5. Kendimi suçladım.
□6. Cinsel sorunlar yaşamaya başladım.
□7. İntihar etmek istedim.
□8. Öç almak istedim.
□9. Toplumdan kendimi soyutladım(izolasyon).
□10. Diğer (belirtiniz : .....

Birden fazla seçenek işaretlenebilir.

62. Karşılaştığınız cinsel davranış / davranışlar mesleki yaşamınızı nasıl etkiledi?
□1. Mesleğimden soğudum.
□2. Yükselmem engellendi.
□3. Atamam / naklim geciktirildi /yapılmadı.
□4. Yönetsel sorunlar yaşadım.
□5. Diğer (belirtiniz : .....

Birden fazla seçenek işaretlenebilir.

63. Yukarıdaki sorular dışında bu konuda eklemek istediğiniz ya da anlatmak istediğiniz bir olay / durum varsa lütfen yazınız.

Teşekkür ederim.

EK-B

OKUL YÖNETİCİLERİ ile GÖRÜŞME FORMU

1. Okulunuzda, aşağıdaki görev ve sorumlulukları üstlenen öğretmenlerin, cinsiyetini ve sayısını belirtir misiniz?

	Cinsiyeti ve sayısı
Okul müdürü / müdire yardımcısı	( ) K ..... ( ) E .....
Bölüm Şefi	( ) K ..... ( ) E .....
Atölye Şefi	( ) K ..... ( ) E .....
Zümre Başkanı	( ) K ..... ( ) E .....
Rehber öğretmen	( ) K ..... ( ) E .....
Öğretmen	( ) K ..... ( ) E .....

2. 1996-1997 Öğretim yılında aşağıda belirtilen ceza ve ödülleri alan öğretmenlerin kayıtlarınıza göre cinsiyetlerini ve sayısını belirtir misiniz?

	Cinsiyeti ve sayısı
Ceza	
1. Uyarma	( ) K ..... ( ) E .....
2. Kınama	( ) K ..... ( ) E .....
3. Aylıktan kesme	( ) K ..... ( ) E .....
4. Kademe ilerlemesinin durdurulması	( ) K ..... ( ) E .....
5. Devlet memurluğundan çıkarma	( ) K ..... ( ) E .....
Ödül	
1. Takdirname	( ) K ..... ( ) E .....
2. Bir aylık tutarında para	( ) K ..... ( ) E .....

3. Görev ve sorumlulukların gereği gibi yerine getirilmesi , kurum içi ilişkilerde genel olarak cinsiyet söz konusu olunca, gözlemlerinize göre, değerlendirmenizi belirtir misiniz?

4. Okul yöneticiliğiniz süresince, okulunuzda cinsel taciz ve istismar kapsamına girebilecek sözlü ve yazılı olarak size herhangi bir şikayet yapıldı mı? Yapıldıysa, lütfen, şikayetin konusunu ve sonucunu kısaca yazınız.

Gerekirse arka sayfayı kullanabilir , sayfa ekleyebilirsiniz.
Teşekkür ederim.

EK- C

Sayın, ...
Öğretim Üyesi

Bolu - Merkez ortaöğretim düzeyi okullarda çalışan 450 kadın ve erkek öğretmeni " Eğitim Örgütlerinde Cinsiyete Dayalı Ayırımcılık" konulu doktora tezimle ilgili geliştirmeye çalıştığım anketin kapsam geçerliliği için; görüşleriniz önem taşımaktadır. Araştırmanın problemi, amacı, alt problemleri, soru formu (anket) ve okul yöneticileriyle görüşme formu taslağı ve genel değerlendirmeniz için uzman kanısı formu Ek' te sunulmuştur. Eleştiri ve önerilerinizi anket ve görüşme formu taslağı üzerinde belirterek olabildiğince kısa bir sürede bildirmeniz çalışmama önemli ölçüde katkı sağlayacaktır.

Zaman ayırma inceliğiniz ve katkılarınız için teşekkür etmeyi borç bilir, saygılarımı sunarım.

23.02. 1997

Arş. Gör. Aygül OKTAY

(Dönüt)

Uzman Kanısı Formu

Anket ve okul yöneticileri görüşme formu taslağını genel olarak değerlendirir misiniz?

1. Soruların araştırma amaçlarına uygunluğu;

Uygun — Uygun değil

5 4 3 2 1

( ) Uygun olmayanların yerine önerildi.

2. Soruların veri toplamada yeterli olup olmadığı;

Yeterli — Yeterli değil

5 4 3 2 1

( ) Ekleme yapıldı.

( ) Bazı sorular çıkarıldı.

3. Yanıt seçeneklerinin soru köküne ve ölçmeye uygunluğu;

Uygun — Uygun değil

5 4 3 2 1

( ) Uygun olmayanların yerine önerildi.

4. Anketin bölümleriyle ilgili açıklamaların anlatım bakımından açıklığı ve anlaşırlığı;

açık ve anlaşılır — açık ve anlaşılır değil

5 4 3 2 1

( ) Uygun olmayanların yerine önerildi.

Genel Görüşünüz:

Teşekkür ederim.

T.C.
BOLU VALİLİĞİ
MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ

Sayı : B.08.4.MEM.4.14. 00.03.510/ 6828
Konu : Uygulama.

BOLU

VALİLİK MAKAMINA
BOLU

Ahant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı Doktora öğrencisi Aygül Oktay'ın İlimiz ve Düzce çevresindeki Ortaöğretim düzeyindeki okullarda görevli öğretmenlere anket uygulaması yapmasını teklif eden Enstitü Müdürlüğünün 20.3.1997 tarih ve 124 sayılı yazıları ile Anket ekte sunulmuştur.

Adıgeçen Enstitü Müdürlüğünün Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı doktora öğrencisi Aygül Oktay'ın hazırladığı anketi İlimiz ve Düzce çevresindeki ortaöğretim düzeyindeki okullardaki öğretmenlere uygulaması Müdürlüğümüzce uygun mütalâa edilmektedir.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü taktirde Âlurlarınıza arz ederim.

imza

Cemalettin DİDİREYOĞLU
Milli Eğitim Müdürü

O L U R
..../03/1997

imza

Tahir Galip SERATLI
Vali a.
Vali Yardımcısı

UYGUNDUR.
01.04.1997
[illegible] M. GÖREN

Verilecek cevaplarda yazımızın tarih ve sayısının bildirilmesi.

EK- E

BAŞBAKANLIK
DEVLET İSTATASTİK ENSTİTÜSÜ
BAŞKANLIĞI

Sayı : B.02.1.DİE.I4.00.02/906-7c
Konu : Anket Uygulama İsteği

Ankara
07.04.1997

BOLU İZZET BAYSAL ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM FAKÜLTESİ ARAŞTIRMA GÖREVLİSİ
(Sayın, Aygül OKTAY)

Doktara çalışmanız çerçevesinde hazırladığınız "Eğitim Sektöründe Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık " konulu araştırmanızın soru formu tarafımızdan incelenmiştir.

Ekteki düzeltmeler yapıldıktan sonra anketi uygulamanızda teknik açıdan bir sakınca görülmemektedir.

Bilgilerinize rica ederim.

Sühendan EKNİ

Enstitü Başkan Yardımcısı

- Bütün soruların şıkları prekodlu olarak düzenlenmelidir.

1) ☐ **1.Kadın**

☐ **2.Erkek**

- 2.bölüm 11. ve 12. soruların şıklarında başka (belirtiniz) ..... olanları, diğer (belirtiniz) ..... olarak düzenlenmelidir.

- 2. bölüm 25. soruya , 24. soruya evet cevabını verenler, 26. soruya 24. soruya hayır cevabını verenlere sorulacak diye belirtilmelidir.

ÖZGEÇMİŞ

Ad, Soyad: Aygül Oktay

Sürekli Adres: Kızılarık Mah. 1151. Sk. No: 28 / ANTALYA

Son aldığı derece ve yılı: Doktora, 27.03. 1998

Doğum Yeri ve Yılı: Çeltikçi, 24. 06. 1956

Ortaöğretim: Kütahya Kız Öğretmen Lisesi 1975

Üniversite Öğretimi	Yıllar	Aldığı Derece	Dereceyi Aldığı Yıl
Gazi Eğitim Enstitüsü	1976- 1980	Ön lisans	1980
A.Ü. Eğitim Fakültesi E Y PT Bölümü	1980- 1981	Lisans	1981
A.Ü. Eğitim Fakültesi Eğitim Yönetimi ve Planlaması Anabilim Dalı	1981- 1984	Yüksek Lisans	1984

Anabilim Dalı: Eğitim Yönetimi ve Denetimi

Yayınları: -

Çalışma Hayatı: 22 yıllık hizmetim sürecinde aşağıda belirtmiş olduğum görevlerde bulundum.

* Çeşitli köy ilkokullarında yaklaşık 4 yıl ilkokul öğretmenliği
* MEB Merkez Örgütünde yaklaşık 3 yıl Şube Md. Yrd.
* Çeşitli ortaöğretim okullarında 11 yıl Türkçe öğretmenliği (Liselerde Türk Dili ve Edebiyatı , Türk Dili, Edebiyat Bilgileri, Güzel Konuşma ve Yazma dersleri verdim.)
* Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi 3.5 yıl araştırma görevliliği
* Halen AİBÜ Eğitim Fakültesi'nde öğretim görevlisiyim.