

146850

T.C.  
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
KADIN ÇALIŞMALARI ANA BİLİM DALI

146850

ÖĞRETMENLİK MESLEĞİNDE  
CİNSİYETE DAYALI AYRIMCILIK:  
TÜRKİYE VE GÜNEY KORE KARŞILAŞTIRMASI  
YÜKSEK LİSANS TEZİ

HYUN JOO PARK

2501010566

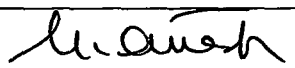
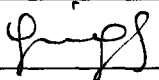

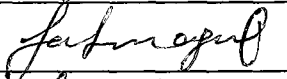
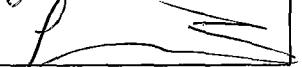
TEZ DANIŞMANI:

PROF. DR. Gülay Günlük ŞENESEN

İSTANBUL 2004

TEZ ONAYI

KADIN ÇALIŞMALARI Bilim Dalında 2501010566 numaralı HYUN JOO PARK'IN hazırladığı "ÖĞRETMENLİK MESLEĞİNDE CİNSİYETE DAYALI AYIRIMCILIK: TÜRKİYE VE GÜNEY KORE KARŞILAŞTIRMASI" konulu YÜKSEK LİSANS / DOKTORA TEZİ ile ilgili TEZ SAVUNMA SINAVI, Lisansüstü Öğretim Yönetmeliği'nin 10. Maddesi uyarınca 14.07.2004 ÇARŞAMBA günü saat..13.00.'de yapılmış, sorulara alınan cevaplar sonunda adayın tezinin ..k..b..l....."ne\* OYBİRLİĞİ / OYÇOKLUĞUYLA karar verilmiştir.

JÜRİ ÜYESİ	KANAATİ(*)	İMZA
PROF.DR.NECLA ARAT	Kabul	
PROF.DR.GÜLAY GÜNLÜK ŞENESEN	Kabul	
PROF.DR.TÜRKEL MİNİBAŞ	Kabul	
PROF.DR.FATMAGÜL BERKTAY	Kabul	
YRD.DOÇ.DR.SERPİL ÇAKIR	Kabul	

## İÇİNDEKİLER

	SAYFA No.
İÇİNDEKİLER.....	iii
ÖZ ve ABSTRACT.....	v
ÖNSÖZ.....	vi
TABLoların LİSTESİ.....	viii
GİRİŞ.....	1

### BİRİNCİ BÖLÜM

1. ÖĞRETMENLİK MESLEĞİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ.....	4
1. 1. Öğretmenlik Mesleğinin Gelişim Süreçleri.....	4
1.1.1. Türkiye.....	4
1.1.2. G. Kore.....	8
1.1.3. Değerlendirme.....	11
1. 2. Öğretmenlerin Günümüzdeki Ekonomik ve Sosyal Koşulları.....	13
1.2.1. Türkiye.....	13
1.2.2. G. Kore.....	15
1.2.3. Değerlendirme.....	17

### İKİNCİ BÖLÜM

2. CİNSİYETE DAYALI AYRIMCILIK.....	20
2.1. Cinsiyet Kavramının Tanımı.....	20
2. 2. Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık.....	21
2. 3. Öğretmenlik Mesleğinde Cinsiyete Dayanan Ayrımcılık.....	24
2.3.1. Kadın Öğretmenlerin Çalışma Koşulları.....	27
2.3.2. Öğretim Kademelerine Göre Kadın Öğretmenler.....	30
2.3.2.1. Türkiye.....	30
2.3.2.2. G. Kore.....	31
2.3.2.3. Değerlendirme.....	32

2.3.3. Kadın Öğretmenlerin Meslekte Yükselmeleri.....	34
2.3.3.1. Türkiye.....	35
2.3.3.2. G. Kore .....	36
2.3.3.3. Değerlendirme .....	37
2.3.4. Toplumda ve Ailede Kadın Öğretmenlere Bakış .....	38

### ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. ÖĞRETMENLERLE YAPILAN ANKET SONUÇLARI.....	40
3.1. Cinsiyete Göre Öğretmenlerin Özellikleri .....	41
3.2. Öğretim .....	49
3.3. Cinsiyet Ayrımı.....	58

### DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. ÖZET BULGULAR VE DEĞERLENDİRME .....	65
4.1. Öğretmenlerin Kişisel Özellikleri .....	65
4.2. Aile İçinde Ev İşlerinin Paylaşımı .....	66
4.3. Kendi Çocuklarının Öğretmen Mesleğine Teşvik Etme .....	67
4.4. Öğretmenlerin Mesleki Yaşamları .....	68
4.5. Öğretmenlerin Mesleklerinden Memnuniyet Derecesi .....	69
4.6. Yükselmeler .....	70
4.7. Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık .....	72
SONUÇ ve ÖNERİLER.....	74

### EKLER

EK 1 MİLLİ EĞİTİM ADANA İL MÜDÜRLÜĞÜ'N DEN ALINAN İZİN BELGESİ.....	76
EK 2 -1ÖĞRETMENLERLE YAPILAN ANKET FORMU .....	77
2-2 KORE'DEKİ ÖĞRETMENLERLE YAPILAN ANKET FORMU .....	80
KAYNAKÇA.....	83

## ÖZ

Araştırma konusu “Öğretmenlik mesleğinde cinsiyete dayalı ayrımcılık: Türkiye ve Güney Kore karşılaştırması” üzerindedir.

Amaç, iki ülke arasında öğretmenlik mesleğinde de kültürel farklılığa rağmen, kadın öğretmenlere uygulanan cinsiyete dayalı ayrımcılığı ortaya koyup çözüm yolları geliştirmektir. Türkiye’de 100 (51 kadın, 49 erkek) ve G. Kore’de 100 (46 kadın, 54 erkek) toplam 200 öğretmen üzerinde anket uygulanmıştır.

Türkiye ve G. Kore’deki öğretmenlik mesleğinde cinsiyete dayanan ayrımcılık ile ilgili yapılan anket araştırmasında şu sonuçlara ulaşılmıştır:

Türkiye ve G. Kore’de eğitim, mesleğe giriş, çalışma koşulları yönünden pek çok farklılıklar bulunmasına rağmen, her iki ülkede de ataerkil toplum yapısı devam ettiğinden cinsiyete dayalı ayrımcılık konusunda anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Öğretmenlik, iki ülkede de kadınlar için geleneksel role uygun olduğundan aile tarafından çok kabul edilen bir meslektir.

## ABSTRACT

The subject of the research is “The discrimination based on sexuality in teaching profession : comparison of Turkey and South Korea”

The purpose of this research is to bring up the discrimination based on sexuality which is practiced on female teachers and to develop solutions for this problem in spite of cultural differences between these two countries in teaching profession. This poll has been taken with total 200 teachers, 100 (51 female & 49 male) in Turkey and 100 (46 female & 54 male) in South Korea.

The results of this research on discrimination based on sexuality in teaching profession both in Turkey and S.Korea are as following;

Although there are many differences in the education system, going in the profession, and work conditions between Turkey and S.Korea, there is no any distinctive difference on the subject of the discrimination based on sexuality. Because patriarchal social structure is still effective in both countries.

The teaching profession is a highly accepted profession by the families, because it is very suitable traditional role for women in both countries.

## ÖNSÖZ

Öğretmenlik mesleğinde cinsiyet dağılımı ve cinsiyete dayalı sorunların tespiti ve iki ülke arasında karşılaştırılması amacıyla Türkiye ve G. Kore'deki ortaöğretim öğretmenleri arasında anket yapılmıştır.

Araştırmanın ilk aşamasında konu ile ilgili kaynakça bulma, bilgi toplama , ve kuramsal çalışmalar yapılmıştır. - Bunun için G. Kore'deki G. Kore Devlet Merkez Kütüphanesi, G. Kore Devlet Digital Kütüphanesi, İstanbul Üniversitesi Merkez Kütüphanesi, İstanbul Üniversitesi Kadın Çalışmaları Kütüphanesi, Kadın Eserleri Kütüphanesi, Çukurova Üniversitesi Kütüphanesinden ve İnternette yararlanılmıştır.

İkinci aşamada Türkiye'de toplam 200 öğretmen üzerinde anket uygulanmıştır. Uygulama aşaması, Türkiye'den ilgili yerlerden izin alınarak okullara gidilip okul müdürlerinin yardımlar ile gönüllü olarak katılmak isteyen öğretmenlere dağıtılıp geri alınması şeklinde yapılmıştır. G. Kore'de ise aile ve arkadaş yardımı ile aynı yöntemle anket uygulanmıştır.

Araştırmamda karşılaştığım çeşitli güçlüklerde, özellikle Adana'da oturmama rağmen her araştırma aşamasında beni yalnız bırakmayan Tez Danışmanım değerli hocam Prof. Dr. Gülay Günlük Şenesen'e çok teşekkür ederim. Kadın çalışmalarının yeni bakış açısı sağlaması bakımından öğrenim fırsatı verildiği için Kadın Çalışmaları Ana Bilim Dalının tüm hocalarına teşekkürlerimi sunarım. Araştırmaya katılan tüm öğretmen ve yardım eden değerli arkadaşlarıma teşekkür ediyorum. Ayrıca bana her türlü desteği veren eşime ve kızlarım Mimi ile Nana'ya teşekkür ederim.

## TABLULARIN LİSTESİ

- Tablo 1. Seçilen 10 Ülkede Öğretmen Maaşı
- Tablo 2. Türkiye’de Kadın Öğretmen Oranı
- Tablo 3. G. Kore’de Kadın Öğretmen Oranı
- Tablo 4. Seçilmiş Ülkelerde Kadın Öğretmen Oranı
- Tablo 5. Türkiye’de Kadın İdareci Oranı
- Tablo 6. G. Kore’de Kadın İdareci Oranı
- Tablo 7. Cinsiyete Göre Dağılımı.
- Tablo 8. Cinsiyetine Göre Yaş Dağılımı
- Tablo 9. Cinsiyetine Göre Kıdem Durumu
- Tablo 10. Mezun Olduğu Okul Seviyesi
- Tablo 11. Cinsiyetine Göre Branş
- Tablo 12. Medeni Hali
- Tablo 13. Çocuk Sayısı
- Tablo 14. Ev İşleri Paylaşımı
- Tablo 15. Çocuk Bakımı Paylaşımı
- Tablo 16. Kendi Çocukların Öğretmen Mesleğine Yönlendirme
- Tablo 17. Memnuniyet Derecesi
- Tablo 18. En çok Memnuniyet Nedeni
- Tablo 19. Memnuniyeti Olumsuz Yönde Etkileyen Etkenler
- Tablo 20. Ne Zamana Kadar Öğretmenlik Mesleğini Yapacaksınız?
- Tablo 21. Yüksek Ücretli Bir İş Teklifi
- Tablo 22. İşte Yükselme
- Tablo 23. İdareci veya Müfettiş Olmak İster Misiniz? Neden?
- Tablo 24. Okuldaki İşinizi Bitiremediğiniz Zaman Ne Yaparsınız?
- Tablo 25. Okul İşleri Yüzünden
- Tablo 26. İşe Alma
- Tablo 27. Ders ve Sınıf Hocasını Atarken
- Tablo 28. İşlerin Dağıtımında

**Tablo 30. Ücret ve Diğer Olanaklardan (Parasal ve Parasal Olmayan)**

**Tablo 31. Ders Dışındaki Okul Faaliyetlerinde**

**Tablo 32. Hizmet İçi Eğitim Olanaklarının Sağlanmasında**

**Tablo 33. Meslekte Yükselmeye**

**Tablo 34. Değerlendirmede**

**Tablo 35. İşten Ayırma**



## GİRİŞ

Bütün uluslararası belgeler ile Anayasalarda ve kanunlarda “cinsiyetler arası eşitlik ilkesi” esas alınmıştır. Günümüzde Türkiye Anayasası kanunlarında da eşitlik ilkesi'nin esas alınmıştır. G. Kore'de ise ataerkil toplum yapısının hakim olmasına karşın, boşanmış olan kadınların haklarının sağlanması için girişimlerde bulunmaktadır. Tüm insanların, özellikle de kadınlar ve erkeklerin eşit olması gerekir. Fakat, eşitlik konusu, kadınlara değer veren en uygar ve gelişmiş ülkelerde bile sürekli olarak gündemdedir, çünkü kadın erkek eşitliği genellikle sözde kalmakta ve bazı haklar, Anayasalarda var olduğu halde pozitif hukukta kadınlara tanınmamaktadır.

Doğuştan dişi ve erkek olarak dünyaya gelen cinsler, kadın ve erkek olarak toplumsal kategorilere ayrılmakta, içinde doğdukları sosyal ve kültürel çevrede toplumsal cinsiyet rol ve kimlikleri edinmektedirler. Toplumsal cinsiyet, kadın ve erkek arasında, biyolojik değil, toplumsal siyasi ve ekonomik koşullar çerçevesinde belirlenmiş roller ve ilişkiler olarak tanımlanmaktadır. Kadın erkek eşitsizliğini anlamak ve ortadan kaldırmak açısından eğitim kurumlarının çok özel bir yeri vardır. Gelecek nesillere daha demokratik ve eşitlikçi değerlerin aktarılmasında, rol modellerinin sunulmasında eğitim kurumlarının çok büyük önemi vardır.

Türkiye ve G. Kore'de eğitim sisteminin geleneksel olarak merkezîyetçi bir yönetim yapısı olduğundan tüm eğitim sistemi devlet denetiminde olup yönetimde en üst makam Milli Eğitim Bakanlığıdır. Eğitim sistemi, hem örgütsel yapısından, hem de sosyal işlevleri açısından her ülkede en önemli sosyal yapılarından birini oluşturmaktadır. Öğretmenler eğitimin temel taşlarından biridir. Öğretmenlerin öğrencilere cinsiyet kavramını öğretmesi son derece önemlidir. Öğretmenlerin, okul ortamında bilimli veya bilinçsiz yaptıkları ve öğrencilere yansıttıkları birçok ayrımcılık ifade eden davranışların varlığı gözlenmektedir.

Bu denli önemli olan öğretmenlik mesleği, Türkiye’de olduğu gibi G. Kore’de de kadınların iş alanına açıldıkları öncü bir meslek olmuştur. Kadınların çok uzun yıllardır çalıştığı ve sayıca çok yoğun olduğu öğretmenlik mesleğinde bile var olan kadınlara yönelik cinsiyete dayalı ayrımcılık ve kadın öğretmenlere karşı ayrımcı davranışlar vardır.

Araştırmada iki ülke arasında öğretmenlik mesleğinde de gözlenen kültürel ortam farklılığına rağmen, kadın öğretmenlere uygulanan cinsiyete dayalı ayrımcılığın benzerliğini ortaya koyulup çözüm yolları üzerinde durulacaktır.

Araştırma kapsamında ilk, giriş olarak Araştırmanın amacı ve önemi ortaya konmaktadır.

Birinci bölümde, öğretmenlik mesleğinin tarihsel gelişimi, öğretmenlerin ekonomik ve sosyal durumlarına ilişkin bilgiler Türkiye ve G. Kore arasında karşılaştırılıp incelenmektedir.

İkinci bölümde, cinsiyet kavramının tanımı, cinsiyete dayalı ayrımcılık, öğretmenlik mesleğinde cinsiyete dayalı ayrımcılık ilgili açıklamalar verilerek, çeşitli verilerle ele alınmaktadır.

Üçüncü bölüm, öğretmenlik mesleğinde cinsiyete dayanan ayrımcılık ile ilgili yapılan anket sonuçlarını, istatistiksel verileri ve açıklamalarını içermektedir.

Dördüncü bölümde, araştırma bağlamında ele alınan cinsiyete göre analiz sonuçlarının bulunduğu bulgular ve değerlendirmeleri sunulmaktadır.

Son bölüm ise sonuç ve öneriler yer almaktadır.

## **Araştırmanın Amacı ve Önemi**

Türkiye ve G. Kore’de öğretmenlik mesleğinde çalışan kadın öğretmenlerin iş hayatında, toplumda, aile içindeki yeri ve görevlerinde, iki ülke arasında pek çok açıdan farklılıklar gözlenmektedir. Bunun yanı sıra, cinsiyete dayalı ayrımcılığın düzeyi, uygulamalarının boyutu ve türlerinin ciddi farklar gösterdiği düşünülebilir. Öğretmenlik mesleğinde cinsiyet dağılımı ve cinsiyete dayalı sorunların tespiti ve iki ülke arasında karşılaştırılması amacıyla Türkiye ve G. Kore’deki ortaöğretim öğretmenleri arasında anket yapılmıştır.

Amaç, iki ülke arasında öğretmenlik mesleğinde de kültürel farklılığa rağmen, kadın öğretmenlere uygulanan cinsiyete dayalı ayrımcılığı ortaya koyup çözüm yolları geliştirmektir.

## **Araştırmanın Kapsam ve Sınırları**

Araştırma kapsamında anket grubunu Türkiye’de 100 (51 kadın, 49 erkek) ve G. Kore’de 100 (46 kadın, 54 erkek) olmak üzere toplam 200 öğretmen oluşturmaktadır. İki ülke arası okul sistemi, okulların kademe ve tiplerine göre çok farklı olması nedeniyle 2003-2004 öğretim yılında ortaöğretimdeki genel liselerde görev yapan öğretmenlerle sınırlandırılarak anket uygulanmıştır.

Araştırmanın bir diğer sınırlılığı, örneklenen grubun Türkiye’de Adana ilinden seçilmiş iki genel lise, G. Kore’de ise Seul ilinden seçilmiş olan üç genel liseden olmasıdır. Çalışmanın, boyutları gereği temsili bir örnekleme oluşturulamadığından, istatistik çözümleme yapılmayacaktır.

## BİRİNCİ BÖLÜM.

### ÖĞRETMENLİK MESLEĞİNİN TARİSEL GELİŞİMİ.

#### 1. 1. Öğretmenlik Mesleğinin Gelişim Süreçleri

##### 1.1.1. Türkiye

Türkiye’de öğretmen geçmişi baktığımızda Selçuklu Devleti’nden, Cumhuriyet dönemine kadar olan süreyi değerlendirmek gerekir. Selçuklu ve Osmanlı Devleti tarihinde eğitim, mektep ve medreselerde yapılmıştır. Ancak, Osmanlı Devletinde Tanzimat’ın ilanından sonra mevcut eğitim sisteminde bir takım değişiklikler olmuştur. Osmanlı, batılılaşmaya yönelik giriştiği reformlarda eğitim içinde yeni kurumlar açılmış ancak; Cumhuriyet Dönemi’ne dek bazı kurumlar kapanarak tekrar açılmış ya da tamamen kapatılmıştır.<sup>1</sup>

Türk eğitim tarihinde örgün eğitim çalışması yapan ilk öğretmenlerin sıbyan mekteplerinde öğretim yapan muallimler, medreselerde ise müderrisler olduğu görülür. Muallimler ve müderrisler, medrese sisteminden yetişirken sadece din alanında uzman oldukları için erkek öğrencilere genelde din eğitimi verirlerdi.

Türkiye’de Cumhuriyet’in ilanında sonra yapılan eğitim reformları sonucunda öğretmen ve okul ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası’nın 42. Maddesinde “Kimse, eğitim ve öğretim hakkından yoksun bırakılamaz. İlköğretim kız ve erkek bütün vatandaşlar için zorunludur” denilmektedir.<sup>2</sup> Cumhuriyetten önce, kadınların okuma yazma oranı çok düşük olan Türkiye’de, Cumhuriyet sonrasında zorunlu 5 yıllık eğitimle birlikte kadınlar eğitim ortamına alınmış ve okuma yazma oranı yükselmeye başlamıştır.

<sup>1</sup> Leyla Küçükahmet, Öğretmenlik Mesleğine Giriş, “Türkiye’de Öğretmenlik Mesleği Kazandırmanın Tarihi Gelişimi”, Alkım yay. 1999. s. 31.

<sup>2</sup> Hasan Erçelebi, “2000’li Yıllara Sınıf Öğretmeni Yetiştirme Planı”, Milli Eğitim, Eğitim Kültür Sanat sayı 141, 1999, s.27.

Cumhuriyet döneminde öğretmenlik, kadınlara da açık olan bir meslek haline getirilmiştir. 1924 tarih ve 439 sayılı kanun “Muallimlik, devletin umumi hizmetlerinde talim ve terbiye vazifesini üzerine alan müstakil sınıf ve derecelere ayrılan bir meslektir” denilmektedir. Bu kanunun yayımından itibaren öğretmen yetiştirme konusundaki çabalar arttırılmış ve her yıl daha fazla sayıda okul açılarak, daha çok sayıda mezun vermeye çalışılmıştır.<sup>3</sup>

İlk öğretmen okulları 1924 yılında faaliyete geçerek 1973 yılına kadar ilkokullara öğretmen yetiştirme işlevi görmüştür. Ancak hızla artan Türkiye nüfusuna ilköğretim okullarında yetişen öğretmen sayısı da yetmemiştir. Özellikle kırsal kesimlerdeki gençlerin meslek sahibi olması ve bu kesimlerin kalkınması amacıyla 1930’lu yıllarda Köy Enstitüleri açılmıştır. Fakat Köy Enstitüleri 1954 yılına kadar tümüyle kaldırılmış ve yerlerine 6 yıllık ilk öğretmen okulları açılmıştır.<sup>4</sup>

1973 yılında çıkarılan 1739 yasa ile ortaöğretim mezununu ilköğretim öğretmeni yetiştirme işi, lise düzeyinde öğretmen yetiştiren üç yıllık Eğitim Enstitüsüleri 1982 yılına kadar öğretmen yetiştirmeye devam etmişlerdir.<sup>5</sup>

1982 yılında 2547 sayılı kanunun yürürlüğe girmesiyle, öğretmen yetiştiren tüm kurumlar üniversitelerin eğitim fakültelerine bağlanmıştır. 1989 yılında YÖK kararı ile, öğretmenlerin en az lisans mezunu olmaları şartı getirilmiştir. 1990 yılında Eğitim Yüksekokullarının öğretim süresi iki ve üç yıldan dört yıla çıkarılmıştır.<sup>6</sup> 1998-1999 yılında yeniden düzenleme ile Eğitim Fakültelerindeki

<sup>3</sup> Leyla Küçükahmet, a.g.m, s. 36.

<sup>4</sup> Aydın Çivilidağı, Anadolu Lisesi ve Özel Lise Öğretmenlerinin İş Tatmini, İş Stresi ve Algılanan Sosyal Destek Düzeylerin Karşılaştırılmasına Yönelik Bir Analiz, İstanbul Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, 2003 .s. 8-9.

<sup>5</sup> Gülsün Atanur Başkan, “Öğretmenlik Mesleği ve Öğretmen Yetiştirmede Yeniden Yapılanma”, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi sayı 20, 2001.s.17.

<sup>6</sup> Mehmet Gültekin, “Eğitim Fakülteleri Öğretmen Yetiştirme Programlarının Yeniden Düzenlenmesi Kapsamında İlköğretime Öğretmen Yetiştirme”, Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, cilt :12, sayı 1-2, 2002, s. 49-53.

bölüm yapılanması, sınıf öğretmenlerinin yanı sıra, branş öğretmenlerinin de ilköğretime yönelik olarak yetiştirilmesine başlanmıştır.<sup>7</sup>

Türkiye’de Ortaokullara öğretmen yetiştirme görevini 1982’ye kadar Eğitim Enstitüleri üstlenmiştir. Ancak Eğitim fakülteleri, artan öğretmen ihtiyacını karşılayamadığında, Milli Eğitim Bakanlığı, öğretmenlik formasyonuna sahip fen-edebiyat fakültesi mezunlarını da öğretmen ihtiyacını giderene kadar görevlendirmiştir.<sup>8</sup>

1998-1999 öğretim yılında yürürlüğe giren son düzenleme ile ortaöğretim branş öğretmenlerin iki kademelili olarak yeniden yapılandırılmıştır.<sup>9</sup> İlköğretim, özel eğitim, yabancı diller, güzel sanatlar eğitimi, beden eğitimi, bilgisayar ve öğretim teknolojileri öğretmenlerini, Eğitim Fakülteleri 4 yıllık eğitim ile doğrudan kendisi yetiştirecektir. Bu branşların dışında kalıp da Eğitim Fakültelerini tercih eden öğretmen adayları ise; alan dersleri ve genel kültür derslerini Fen veya Edebiyat Fakültelerinden alıp yedinci yarıyılın sonunda başarılı olurlarsa öğretmenlik bilgi, beceri ve tutumlarını kazandıracak dersleri, eğitim fakültelerinden alarak toplam 4,5 yıllık eğitimden sonra öğretmen olabileceklerdir.

Diğer bir öğretmen yetiştirme modeli de öğretmenlerin “tezsiz yüksek lisans” yoluyla yetiştirilmesidir. Bu programlar Eğitim Bilimleri Enstitüsü tarafından yürütülmektedir. Türkiye’de beş adet eğitim bilimleri enstitüsü vardır. Eğitim Bilimleri Enstitüsü bulunmayan üniversitelerde tezsiz yüksek lisans yoluyla öğretmen yetiştirme işi, sosyal bilimler ve fen bilimleri enstitüleri aracılığıyla yürütülmektedir.<sup>10</sup>

<sup>7</sup> Mehmet Gültekin, a.g.e., s. 53.

<sup>8</sup> Gülsün Atanur Başkan, a.g.e., s. 17-20.

<sup>9</sup> Leyla Küçükahmet, a.g.m., s. 55.

<sup>10</sup> Coşkun Bayrak, “Modern Eğitim Öğretmen Profili”, Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, cilt :9, sayı 1-2 Güz 1999, s.10.

Bugün Türkiye’de öğretmen istihdamına kaynaklık eden 77 üniversiteye bağlı 65 eğitim fakültesi bulunmaktadır.<sup>11</sup> Sınıf öğretmeni yetiştiren 34 üniversitenin toplam 72 biriminde sınıf öğretmeni yetiştirilmektedir.<sup>12</sup> Uygulamalı eğitim süresi 220 saatlik programdan aşağı olmamak üzere iki aydan az, beş aydan çok olmamalıdır.<sup>13</sup>

Türkiye genelinde öğretmen yetiştiren kurumlar arasında yeterli bir ilişki ve standardizasyon olmadığından 1992 yılına kadar, öğretmen atamalarında Yeterlilik Sınavı uygulanmakta ve buna göre atamalar yapılmaktaydı.<sup>14</sup> 1999 yılından itibaren, yeni öğretmen seçme sınav sistemi uygulanmaktadır. Bununla Türkiye’de öğretmen yetiştiren tüm kurumların eğitim fakülteleri arasındaki nitelik farklılıklarının en aza indirilmesi hedeflenmektedir.<sup>15</sup> Kamu Personeli Seçme Sınavı (KPSS) sisteme öğretmenlerde dahil edip KPSS sonucuna göre Bakanlıkça alanlara ve kontenjanlara göre belirlenecek taban puanının üstünde puan alanlar arasından puan üstünlüğü ve tercihleri dikkate alınarak atanma yapmaktadır.<sup>16</sup> Öğretmen olarak atanacakların atama döneminin içinde bulunduğu yılın son günü itibariyle 40 yaşından gün almamış olmalıdır.<sup>17</sup>

Görüldüğü üzere atanacak öğretmenlerin kalitesini yükseltmek amacıyla bugüne değin pek çok yöntem uygulanmıştır.

<sup>11</sup> İsmail Bircan, “Öğretmen Yetiştirme ve İstihdamı” Eğitim Sen (Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası) Sempozyumu, Eğitim sen yay. 09.2003 s. 134.

<sup>12</sup> Leyla Küçükahmet, a.g.e., s.41.

<sup>13</sup> Tebliğler Dergisi (Talim ve Terbiye Kurulu 4 sayılı kararı) 31.03. 2003 Yayın : 30/01/1995 - 2423

<sup>14</sup> Cemalettin Şahin, “Öğretmen Yetiştirme İle İlgili Görüşle”r, Milli Eğitim, Eğitim Kültür Sanat sayı. 137, 1998.s.28.

<sup>15</sup> İsmail Bircan, a.g.e., s.135.

<sup>16</sup> Tebliğler Dergisi(Talim ve Terbiye Kurulu 4 sayılı karar) 31.03.2003 yayım: 01/4/2003- 2547

<sup>17</sup> <http://www.kpss.gov.tr> 31. 03.2004.

### 1.1.2. G. Kore

G. Kore’de öğretmenlik mesleğinin geçmişine baktığımızda 1875’de günümüz okul sistemi şeklinde (örgün eğitim) eğitim sistemine başlanılmıştır. Bu tarihten itibaren öğretmen yetiştirilmeye başlanmış ve sadece öğretmenlik okulu mezunu olanlar öğretmen olarak görev yapıyordu.<sup>18</sup> Fakat 1910’da Japon sömürmesine giren G. Kore’de öğretmenlerin büyük bir baskı altında olması, eğitim sisteminde karanlık bir dönem oluşturmuştur.

1945’de G. Kore’nin Japon sömürgesinden kurtulup bağımsızlığını ilan etmesiyle G. Kore’de tekrar öğretmenlik okulları açılmaya başlandı.<sup>19</sup> 1948 yılında G. Kore Eğitim Kanunu çıkarılmıştır. Bu eğitim kanunu öğretmenlerin bütün haklarını içeriyordu. Bu kanuna göre emeklilik, maaş, sigorta, statü devlet güvencesi altında idi. Öğretmenlere öğretmenlik sertifikası verilmekteydi. Böylece, öğretmenlik mesleğinin de daha düzenli ve disiplinli olması sağlanmıştır.

1953’de savaş bittikten sonra aşırı nüfus artışı olmuştur. Bunun sonucu olarak da savaştan kısa bir süre sonra ilkokul çağına ulaşmış, eğitime ihtiyaç duyan çocukların sayısında büyük artış olmuştur. Bu nedenle 1960’larda ilkokul öğretmeni açığı ortaya çıktı. İlköğretimdeki bu açık daha sonra Ortaokullar için açık oluşturuyordu. Bunun için Üniversitede okuyan herkese 4 ve 6 ay staj görüp öğretmen olabilme imkanı tanındı.<sup>20</sup>

1962 yılına kadar ancak lise seviyesinde bir eğitimin öngörüldüğü ilkokul öğretmenlerine Yüksek Öğretim zorunluluğu getirilince, bu okullar önce iki yıla, sonra bir eğitim kanunu değişikliği ile 1981 yılında dört yıla çıkarılmıştır.<sup>21</sup>

<sup>18</sup> Seong Yea Pae, Öğretmenlik Mesleğine Giriş, Çev., Hj.Park, Seul, G Kore yay. 1987, s. 107.

<sup>19</sup> Sang Young Jung, A Study on Problem and Improvement of Secondary School Teacher’s Appointment, Çev., Hj.Park, Suwon University Yüksek Lisans Tezi. 1999. s.11-12.

<sup>20</sup> Chang Ho Lee, Orta Öğretmen Atama Sistemi Araştırılması, Çev., Hj.Park, Kore Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi 1992, S.21.

<sup>21</sup> G Kore Seul ilköğretim üniversite ev sayfa. <http://www.scoul-e.ac.kr>, 08. 01. 2004.

G. Kore’de ilköğretim öğretmenliği eğitimi ile Ortaöğretim öğretmenliği eğitimi farklı yapılmaktadır. Şöyle ki; İlköğretim öğretmenleri, 1 tane G. Kore Öğretmen Üniversitesi, her eyalette birer tane olan 11 İlk Öğretmen Fakültesi ve 1 tane özel üniversite ilköğretim Ana Bilim Dalındaki toplam 13 tane okulda eğitim almaktadır<sup>22</sup>. İlköğretim öğretmenliği profesyonel ve kurumsallaşmış bir sistemle sınırlı sayıda yetiştirildiğinden okullar arası eğitim öğretim farklılığı az oranda görülmektedir.

Ortaöğretim öğretmenliği ise, İlköğretim öğretmenliği gibi kurumsallaşmış değildir. Bütün üniversitelerin Eğitim Fakültesi ve buna bağlı olan Eğitim Ana Bilim Dalı, Eğitim Yüksek Lisansından mezun olanlar ve üniversitedeki programlara paralel pedagojik formasyon program dersleri alıp öğretmenlik sertifikası sahibi olanlara Ortaöğretim öğretmenliği olabilme imkanı tanınmıştır.<sup>23</sup> Dolayısıyla her üniversitelerin eğitiminden kaynaklanan farklılıklar görülmektedir.

Ancak öğretmen fazlası olduğundan 1980’lerden sonra yetişen öğretmenlerin kalitesini arttırmak adına birtakım değişiklikler yapılmıştır. Üniversitedeki programlara paralel olarak öğretmen eğitimine yönelik program dersi alabilme koşulu getirilmiştir. Önceden 1. ve 2. sınıf ortalaması % 70 olan öğrenciye pedagojik formasyon program dersleri alabilmek hakkı tanınırken, bu ortalama, yapılan değişiklik sonucu % 80’e çıkarılmıştır.<sup>24</sup>

Milli Eğitim Bakanlığı okullara öğretmen atama yaparken, devlet üniversitesinden mezun olanlara öncelik tanır, açık kontenjan olması halinde özel üniversitelerden atama yapılırdı. Pedagojik formasyon program dersleri almayı zorlaştırmasına rağmen atamalarda yine devlet üniversitesi mezunlarına öncelik vermeye devam edilmiştir. 1990’a kadar devlet üniversitesinden mezun olan ve

<sup>22</sup> \_\_\_\_\_, Education in Korea 200-2003, Ministry of Education & Human Resouse Development, Çev., Hj.Park., G. Kore yay., 2004. s.65

<sup>23</sup> Sun Hee Kim, A Comparative Study on The Concept of Teaching Profession and Teacher Policy in G. Korea and China on Primary and Secondary School Teachers. Çev., Hj.Park, Yeon Se University Yüksek lisans Tezi, 2000. s. 13-15.

<sup>24</sup> \_\_\_\_\_, Education in Korea 200-2003, Eğitim Kanunu madde. 507., 06.23. 1982. Çev., Hj.Park, a.g.e. s. 63.

öğretmenlik sertifikasına sahip olanlar her zaman öncelikli olmuştur. Bunu protesto eden özel üniversiteler devlete dava açmıştır. Dava sonucunda 31.12.1990 yılında kanun tekrar değişmiştir. Yeni çıkarılan eğitim kanuna göre ilk öğretim ve orta öğretime yönelik öğretmen adayları, özel veya devlet üniversitesi farkı aranmaksızın öğretmen seçme sınavına girmek zorundadır. Bu sistem halen devam etmektedir.<sup>25</sup> Seçme sınavlarına katılmak için iki şart gerekmektedir. Bunlardan ilki 40 yaşının altında olmak, ikincisi ise öğretmenlik sertifikaya sahip olmaktır.<sup>26</sup>

İlköğretim öğretmenliğinde son yıllarda kadınların sayılarında bir artış görülmektedir. 2000 yılından bu yana İlköğretim Öğretmenliği fakültesi öğrencileri için seçme sınavında açıklanan kontenjan sayılarında kadın veya erkek sayısı için % 75 sınırlaması getirilmiştir.<sup>27</sup> Bir cinsten % 75'den fazla alınmayacağı açıklamasının kız öğrencilere haksızlık olduğunu söyleyebiliriz. Milli Eğitim Bakanlığı'nın yaptığı bu uygulama öğrencilere kadın-erkek eşitliğini vurgulamak içindir. Ama yapılan bu uygulamanın bu defa da öğrenciler arasında eşitsizliğe sebep olduğunu düşünebiliriz, Ayrıca ilköğretimde görevli erkek öğretmen sayısını arttırabilmek için G. Kore'de tüm erkeklere mecburi olan asker yükümlülüğü, üniversitelerin ilköğretim öğretmeni yetiştiren bölümlerinde öğrenim gören erkek öğrenciler için kaldırılmıştır.<sup>28</sup>

G. Kore'de kamu görevleri arasında öğretmenlik mesleği kanunda belirtilen hakları itibariyle iyi bir yere sahiptir. Bu nedenle 1980'lerden bu yana öğretmenlik mesleğine yoğun talep olmuştur. Ancak talebe karşılık yüksek sayıda kalan öğretmen sayısı arttığı için öğretmenlik sertifikası almak zorlaştırılmakta ve hatta sertifika aldıktan sonra mesleğe başlamak için seçme sınavları düzenlenmektedir. G. Kore'deki en büyük mücadelelerden biri, özel okullarda çalışan veya özel okullardan mezun öğretmenlerin çabaları olmuştur. Son çıkan kanunla birlikte tüm öğretmenlere kanundaki haklarından eşit olarak yararlanma veya aynı koşullarla göreve getirilme hakları verilmiştir.

<sup>25</sup> \_\_\_\_\_, *Education in Korea*, a.g.e s.62.

<sup>26</sup> Chang Sun Yun, a.g.e., ss. 65-66.

<sup>27</sup> G. Kore Seul Eğitim Fakültesi ev sayfası. <http://www.seoul-e.ac.kr> 12. 1. 2004.

<sup>28</sup> G. Kore Seul Eğitim Fakültesi ev sayfası. <http://www.seoul-e.ac.kr> 12. 1. 2004.

### 1.1.3. Değerlendirme

Öğretmenlik mesleğinin, tarih içinde politika, yönetim şekli, halkın ihtiyaçlarıyla iç-içe olduğunu görmekteyiz. Türkiye ve G. Kore’de öğretmenlik mesleğinin gelişmesi, uygulanması ve öğretmenlerin yetiştirilmesinde bu faktörlerin büyük ölçüde etkileri olmuştur.

Türkiye’de Cumhuriyet Dönemi öncesinde, öğretmenlik mesleğine kadınların katkısı azdır. Devlet tarafından din eğitimi yapılması amacıyla açılan okullarda genelde erkek öğretmenler görev yapmaktaydı. G. Kore’de ise Japonya sömürgecinin altında kalan öğrenciler için Japon öğretmenlerin temin edildiğini ve G. Kore öğretmenlerinin neredeyse işsiz kaldıklarını söyleyebiliriz.

Türkiye’de Cumhuriyet’in ilanından sonra her bölgede yaşayan gençleri eğitebilmek için politikalar geliştirilmiş ve yasalar çıkarılmıştır. Öğretmen yetiştirmek üzere bir takım kurumlar açılmıştır. Ancak bu yeni kurumlar, öğretmen açığını karşılamaya yeterli olmamıştır. Zaman içinde geliştirilen yeni politikalarla birlikte öğretmen yetiştiren kurumların değiştiği ve yeterli miktarda öğretmenin bu kurumlardan mezun ediliyor olduğu söylenebilir.

G. Kore’de ise Cumhuriyet Dönemi sonrasında eğitim kanunu çıkarılmış ve Japon baskısı altında görevlerini icra edemeyen öğretmenler devlet güvencesi altına alınmıştır. Savaş sonrasında oluşan öğretmen açığını gidermek üzere politikalar geliştirilmiştir. Ancak öğretmen gereksinimini karşılamaya yönelik öğretmenlik formasyon program dersleri alınmaksızın öğretmen olabilme imkanı tanıyan bu alternatif geçmiş, hiç kuşkusuz öğretmenliğin meslekleşmesini olumsuz yönde etkileyen bir faktör olmuştur.

Türkiye’de 1990 yılında G. Kore’de ise 1981 yılında tüm öğretmenlerin en az lisans mezun olmaları şartı getirilmiştir. Öğretmen yetiştirme zorlaştırılırken daha kaliteli hale getirilmeye çalışılmıştır. Öğretmenliğinin lisans düzeyine çıkarılması öğretmenlerin daha nitelikli olarak yetiştirmeleri bakımından önemli bir adım olmuş ve

20.yüzyılda yükselen eğitim seviyesinde çocukların daha bilgili ve yetkin öğretmenler tarafından eğitilmelerine imkan sağlanmıştır.

Son yıllarda Türkiye’de öğretmen açığını kapatmak amacıyla farklı meslek dallarından mezun gençler öğretmenlik kadrosuna alınmıştır. Bu uygulamaları öğretmenliğin meslek olarak gelişmesini, G. Kore’de olduğu gibi olumsuz yönde etkilediği söylenebilir. Ancak öğretmenlerin kalitesinin belli standartta olmasının sağlanması amacıyla 1999 yılında bu yana uygulanan KPSS sistemi ile öğretmen yetiştiren kurumların arasındaki nitelik farklılıklarının en aza indirilmesi hedeflenmiştir.

G. Kore’de ise Türkiye’den farklı olarak ilköğretim öğretmeni yetiştirilmesinde gerekli standardizasyon sağlanmıştır. İlköğretim öğretmenlerinin eğitimi aynı sistemle işleyen aynı yüksek öğrenim kurumunca verilmektedir. Ancak orta öğretim öğretmenlerin eğitiminde böyle bir standardizasyon olmadığından, aynı kalitedeki öğretmenlerin atamalarının gerçekleştirilmesi amacıyla sertifika programları geliştirilmekte ve öğretmen seçme sınav uygulanmaktadır. Türkiye ve G. Kore’de öğretmen olabilmek için 40 yaş altında olmak ve seçme sınavında başarılı olmak gerekmektedir.

Türkiye’deki üniversitelerin bütün öğretmenlik branş bölümlerine alınacak öğrenciler arasında kadın – erkek sayısı açısından herhangi bir sınırlama yoktur. G. Kore’de ise üniversitelerde ilköğretim öğretmenliği branşı için belirtilen kontenjan sayılarında % 75 cinsiyet sınırlaması getirilmiştir. Öğretmenliğin cinsiyete bağlı bir meslek olmadığını savunarak, sadece profesyonel olmasının yeterli olduğunu vurgulayabiliriz. Bununla ilgili Cinsiyete Dayanan ayrımcılık konusu, İkinci Bölümün de daha ayrıntılı olarak ele alınmaktadır.

## 1. 2. Öğretmenlerin Günümüzdeki Ekonomik ve Sosyal Koşulları

### 1.2.1. Türkiye

Türkiye’de öğretmenlik mesleği, 1973’te çıkarılan 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu’nda yeniden ele alınarak şöyle tanımlanmıştır. “Öğretmenlik, devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan bir ihtisas mesleğidir”.<sup>29</sup> Bu Kanun’ da belirtildiği gibi yeniden öğretmenlik, devamlı gelişme halinde olması gereken, alan bilgisi, öğretme becerisi, genel kültür ve evrensel olarak kesintisiz beslenmesi gerekli olan çok özel bir ihtisas mesleğidir.

Öğretmenler, bu görevlerini Türk Milli Eğitim temel ilkelerine ve amaçlarına uygun olarak yerine getirmekle yükümlüdürler. Adı geçen yasada “hangi kademedede olursa olsun öğretmen adaylarının yüksek öğretimden geçmeleri esastır ve öğretmenlik mesleğine hazırlık genel kültür, özel alan eğitimi ve pedagojik formasyonla sağlanır” hükümleriyle öğretmen adaylarının yetiştirme ölçütleri de belirlenmiştir.<sup>30</sup> Türkiye’de öğretmenlik mesleğinin Milli Eğitim Temel Kanunu’nda tanımlandığı gibi devlet memuru olduklarından dolayı Türkiye Cumhuriyeti’ne karşı görev ve sorumlulukları olan çocukları iyi yetiştirmekle yükümlüdür.

Türkiye’de öğretmenliğin özellikle son yıllarda ciddi statü kaybına uğradığını gösteren araştırmalar vardır.<sup>31</sup> Bunun nedenleri arasında, öğretmen yetiştirme sistemindeki eksiklikleri, öğretmenlerin ekonomik yetersizliklerini ve öğretmenliğe atanma ölçütlerinin sık sık öğretmenlik mesleğinin niteliğine zarar veren olumsuz değişikliklerini vurgulanmaktadır. Öğretmenlik mesleğinin ve öğretmenlerin toplumsal statü ve rolleri konusundaki kaynak araştırmaları ise, öğretmenliğin her toplumda profesyonel bir meslek olarak alındığını ve öğretmenliğin toplumsal

<sup>29</sup> Resmi Gazete ile Neşir ve ilanı:24 Haziran 1973 sayı :14574. Kanun no. 1793.

<sup>30</sup> İlhan Oktar, Sıdıka Bulduk, “Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Öğretmenlik Davranışlarının Değerlendirilmesi”, Milli Eğitim, Eğitim Kültür Sanat sayı 142, 1999,a.g.e., s. 66.

<sup>31</sup> Süleyman S. Seferoğlu, “Sınıf Öğretmenlerinin Kendi Mesleki Gelişimleriyle İlgili Görüşleri, Beklentileri ve Önerileri”, Milli Eğitim, Eğitim Kültür Sanat sayı 149, 2001, s. 14. ; Aydın Çivilidağı, a.g.e, s. 13-15.

statüsünün zaman içinde dalgalanmalar gösterdiğini vurgulamaktadır.<sup>32</sup> Bu çalışmalarında öğretmenlerin mesleklerinde en çok rahatsız oldukları husus ekonomik yetersizlik olduğuna göre, öğretmenlerin maddi açıdan sıkıntı içinde olduklarını düşünebiliriz

25.06.2001'de Anayasa' da yapılan değişiklikle, öğretmenler de sorunlarının çözümü için sendika ve konfederasyon haklarını yeniden elde etmişlerdir.<sup>33</sup> Konfederasyon ve sendika hakkı verilmeyen zamanlarda öğretmenler, yaşadıkları sorunlarını ya meslekten ayrılarak ya da 657 sayılı devlet memuru kanununa aykırı yaparak çözmeye çalışmışlardır. Örneğin; ders saatleri dışında garsonluk, şoförlük, tezgahçılık, gişe memurluğu gibi işlerde çalışarak ek gelir sağlamak zorunda bırakılmışlardır. Bu işler öğretmenlikle doğrudan bağdaşmadığı gibi toplumda da öğretmenin sosyal statüsüne önemli ölçüde zarar vermekte, öğretmenin itibarını sarsmaktadır.<sup>34</sup>

Türkiye'de yasalarda ücret ve maaşa ilişkin bir ayrımcılığın yapılamayacağı belirtilmiş bulunmaktadır. Ancak emeklilik konusunda kadınla erkeği farklılaştıran yasalar, cinsiyet rollerini temel almaktadır. Türkiye'de 1999 yılında Emekli Sandığı Kanunu değişikliğine göre kadın ise 58, erkek ise 60 yaşını dolduranların istekleri üzerine, kadınlara yirmi, erkeklere yirmi beş yılda emeklilik hakkı tanınmaktadır.<sup>35</sup> Kadınların daha kısa sürede emeklilik hakkı elde etmeleri, genelde kadınlar için bir avantaj olarak görülüp onaylanmaktadır. Kadınlar için olumlu gözükse de bu farklılığın çalışan kadın açısından olumsuzlukları vardır. Kadınların erken emekli olmaları kariyer planı yapmalarını ve yükselmelerini engellemekte, gelecek beklentilerini iş yaşamında değil, özel yaşamlarında tamamlamalarına neden olmaktadır.<sup>36</sup>

<sup>32</sup> Yeşim Çapa, Nesrin Çil, "Öğretmen Adaylarının Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumlarının Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi", *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* sayı 18, 2000.

<sup>33</sup> T.C. Resmi Gazete, Kamu Görevlileri Sendikaları kanunu, 25.06. 2001, Kanun no.4688. sayı: 24460., s. 2.

<sup>34</sup> Tezcan Mahmut, *Eğitim Sosyolojisi*, Ankara, 1998, s. 377.

<sup>35</sup> T.C. Resmi Gazete, Türkiye Emekli Sandığı Kanunu, 25.8.1999 Madde. 39, sayı 7235.

<sup>36</sup> Özdamar Demet, *Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık – Bankacılık Sektöründe Örnek Olay İncelemesi*- KSSGM, Ankara, 1996, S.25.

### 1.2.2. G. Kore

G. Kore öğretmeninin statüsü, devlet memurudur. Öğretmenlerin durumu hakkında Eğitim Temel Kanununun 14. Maddesinde düzenleme vardır.<sup>37</sup> G. Kore Öğretmenleri devlet memurları kanunun tanıdığı güvenceli statüye sahiptirler. Öğretmenlere Eğitim Temel Kanununun koyduğu kurallar ölçüsünde davranmalıdır.

#### **Öğretmenlere iki tane hak tanınmaktadır:**

1. Öğretmenin Eğitim ve Öğretim yaparken eğitim hürriyetini kendisinin koruma hakkı, öğretmenin görevleri üzerine aktif faaliyetler sağlamaktan daha iyi şartlarda eğitim ve öğretim yapabilmesi için sosyal refah ve sosyal sigortaya sahip olması gerekmektedir. Bu hakları Temel Eğitim öğretmenlere sunmaktadır. Bunların öğretmenlerin daha iyi eğitim, öğretim yapabilmeleri için, maddi durumlarının devlet tarafından garanti altına alınması öğretmenlerin mesleklerinde daha başarılı olmalarını sağlamakla birlikte eğitimi de olumlu yönde etkiler.

2. Devlet, öğretmenlerin hukuksal açıdan, kimliğini garanti altına almaktadır ve öğretmenin görevleri üzerine söylediği söz hakkında dokunulmazlık hakkı tanımaktadır. Bu hakların Eğitim Temel Kanunu, Eğitim ve Öğretim Memurları Kanunu, Özel Okul Kanununda ifade etmektedir.<sup>38</sup>

Devletin Öğretmenlere tanıdığı haklar karşısında, öğretmenin görevini eksiksiz ve gerektiği gibi yapması gerekmektedir. Öğretmen, aynı zamanda düşüncesi, tutumu, davranışı ve kişiliğiyle de insanlara örnek olmalıdır. Bunların dışında öğretmenlerin siyasete katılmaması ve tarafsız olması gerekmektedir.(Eğitim Temel Kanunu Madde 6)

Öğretmenlerin parasal iş yapması yasaktır. Ancak parasal olmayan işleri Eğitim Bakanlığından izin alması şartı ile yapabilmektedir. Sağlığı elverdikçe 62

<sup>37</sup> \_\_\_\_\_, *Education in Korea*, a.g.e., s.62-70.

<sup>38</sup> Chang Sun Yun, a.g.e., s. 7.

yaşına kadar çalışabilir. Kadın ve erkek eşit tutularak, emeklilik hakkı olarak tanınan süre her ikisi için de 20 yıldır.<sup>39</sup> G. Kore’de bu yasaların konmasına olanak sağlayan etkenler arasında; maaş, sosyal güvenlik ve hukuksal güvence altında olmalarını gösterebiliriz.

G. Kore’de eskiden beri yaygınlaşmış bir anlayışa vardır : “Kral, anne-baba ve öğretmen aynı statüye sahiptir.” Bu da G. Kore’de öğretmenliğin ne kadar kutsal olduğunu gösteriyor. Toplum içinde belli bir saygınlığı olan öğretmenlik mesleğinin günümüzde bu saygınlığa uygun koşullarda gerçekleştirilebildiğini söylemek oldukça güçtür. Günümüz de öğretmenlerin toplumdaki bu statülerini yitirdikleri düşünülüyor.

Öğretmenlerin sosyal ve ekonomik statüsü hakkında G. Kore’de üniversite öğrencileri arasında yapılan anketten çıkan sonucuna göre, 26 çeşit meslek grubundan oluşan listede; topluma en çok katkıda bulunan meslekler belirlenmiştir. İlköğretim öğretmenleri 5. sırada, ortaöğretim öğretmenleri 4. sırada yer almaktadır. Bu meslekler sosyal statüye göre listelendiğinde; ilköğretim öğretmenleri 17. sırada, ortaöğretim öğretmenleri 11. sırada yer almaktadır. Ekonomik statüleri başlığı altında sıralandıklarında ise ilköğretim öğretmenleri 20. , ortaöğretim öğretmenleri 19. sıradadır.<sup>40</sup>

Yapılan bu araştırmaların sonucuna göre öğretmenlerin sosyal ve ekonomik statülerinin düşük olması, işlerindeki verimliliklerinin de düşmesine sebep olmaktadır. Bu durum öğretmenlik mesleğin kalitesini düşürmektedir. Bunun sebebi olarak, ülkede toplumdaki eğitim düzeyi yükselmesi ve Kapitalizmin hakim olması gösteriliyor. Bu yüzden iyi niteliklere sahip olan erkekler daha statülü ve kazançlı mesleklere yöneliyorlar. Eğitim alanında meydana gelen istihdam boşluğunu kadınlar dolduruyor. Ülkede öğretmenlik, kadın mesleği gibi görülüyor.

<sup>39</sup> www.moe.go.kr , 01.12. 2003.

<sup>40</sup> Sang Young Jung, a.g.e., s.42.

### 1.2.3. Değerlendirme

Türkiye ve G. Kore’de eğitim sisteminin geleneksel olarak merkeziyetçi bir yönetim yapısı olduğundan tüm eğitim sistemi devlet denetiminde olup yönetimde en üst makam Milli Eğitim Bakanlığıdır. Resmi ve özel okulların tümü bakanlığa bağlıdır ve tüm okullar bakanlık tarafından hazırlanan mevzuat hükümlerine uymak zorundadırlar.

Görüldüğü üzere, öğretmenlere ekonomik açıdan bakıldığında, hem Türkiye hem G. Kore’de önemli ölçüde yıpratıldığı söylenebilir. Özellikle son yıllarda yaşanan gerçekler, mesleğin içinden ve dışından elde edilen veriler, öğretmenlik mesleğinin ve öğretmenin kendisinin giderek toplumsal anlamda etkisiz ve işlevsiz duruma geldiğini ve mesleğin ciddi bir saygınlık aşınması yaşadığını ortaya çıkarmaktadır. Günümüzdeki durum incelendiğinde, öğretmenlerin toplumdaki statüsünü belirleyen faktörlerin; öğretmenin yetişmesi, öğretmenlere sağlanan olanaklar ve ekonomik koşullar olduğu göze çarpmaktadır.

Öğretmenin toplumsal statü ve rollerine karar verilmesi açısından en önemli unsurun, öğretmenin aldığı maaş olduğunu düşünüyoruz.

Öğretmenlerin mesleklerinde daha nitelikli ve verimli olabilmeleri, emeklerine karşılık aldıkları ücretle doğru orantılıdır. Türkiye’deki öğretmenlerin aldığı ücret, dünyanın başka ülkelerindeki meslektaşlarıyla karşılaştırıldığında ne kadar az ücretle çalıştıkları görülüyor. Eğitim – Sen’ in yaptığı araştırmalar da, öğretmenlerin aldığı maaşların ekonomik açıdan ne kadar güçlük çektiklerini ortaya koyar<sup>41</sup>.

2003’te açıklanan OECD üyelerinden seçilen 10 ülkede öğretmenlere ödenen maaşları görmekteyiz.

<sup>41</sup> Eğitim - Sen Dergisi, Eğitim - Sen yayın Bürosu, Ankara, 01.2004. s. 20.

**Tablo 1. Seçilen 10 Ülkede Öğretmen Maaşı** (\$) 2001 yıl

Ülke	15 yıllık Öğretmen Maaşı	En Üst Kademedeki Ö.M.
G. Kore	39 bin 921	66 bin 269
Japonya	41 bin 225	54 bin 465
İsviçre	60 bin 514	68 bin 829
Tayland	15 bin 759	42 bin 867
İspanya	34 bin 547	44 bin 533
Belçika	35 bin 986	43 bin 448
Lübnan	11 bin 594	26 bin 917
Filipinler	8 bin 382	12 bin 408
Uruguay	6 bin 872	8 bin 295
Türkiye	6 bin 608	8 bin 640

Kaynak Eğitim Sen Dergisi 01.2004. s. 20

Türkiye ve G. Kore’de devlet memuru olan öğretmenlerin maaşlarını karşılaştıracak olursak; Türkiye’deki öğretmenin aldığı maaş G. Kore’deki öğretmenin aldığından yaklaşık olarak yedi de biri (1/7) kadardır. Araştırmaların yapıldığı 2001 yılındaki milli gelire bakıldığında, G. Kore’de kişi başına 10.890 dolar<sup>42</sup> milli gelir düşmekte iken, Türkiye’de kişi başına 2.108 dolar düşmektedir.<sup>43</sup> G. Kore’deki bir öğretmen kişi başına düşen milli gelirin yaklaşık üç buçuk katı kadar maaş alırken Türkiye’deki öğretmen ise milli gelirin üç kat fazlasını aldığından milli gelir hesabına göre çok faklı olmadığı anlaşılmaktadır.

Türkiye’de öğretmenle ilgili düzenlenen 657 sayılı yasa incelediğinde, öğretmenlerin meslekleriyle ilgili yapmaları ve yapmamaları gerekeler hususunda bilgi ve kısıtlamalar, disiplin suçları belirtilmişken, G. Kore’de ise öğretmenlerin görevlerini icra ederken eğitim hürriyetini kendisinin koruma hakkı ve hukuksal açıdan kimliğini garanti altına alma gibi çok önemli ayrıcalıklar öğretmenlere tanınmıştır.

<sup>42</sup> G. Kore Munwa Gzitesi, Çev., Hj.Park, 03.03. 2003.

<sup>43</sup> Türkiye Sabah Gazetesi, 01. 04. 2004.

Türkiye ve G. Kore’de öğretmen maaşlarının az olması öğretmenlerin hem sosyal hayatını hem de hayat statüsünün gelişmesini kısıtlamaktadır. Bunu gören iyi nitelikli gençler öğretmenlik mesleğini tercih etmiyorlar. Bunun sebebi olarak Türkiye ve G. Kore’de hatta tüm dünyada Kapitalizmin hakim olması gösteriliyor. Tüm bu olumsuzluklar öğretmenlik mesleğine olan saygınlığın azalmasına ve eğitim kalitesinin düşmesine, öğretmenlere verilen toplumsal önemin azalmasına neden olmuştur.

Bir başka konu ise; öğretmenlerin emeklilik yaşları ve çalışma süreleri arasındaki farktır. G. Kore’de emeklilik yaşı kadınlarda ve erkeklerde aynı olup 62 yaşında ve çalışma süresi ise en az 20 yıldır. Bu da kadın ve erkek arasındaki eşitliğin söz konusu olduğunu gösteriyor. Türkiye’de ise; Kadın ise 58, erkek ise 60 yaşını dolduranların istekleri üzerine, kadınların çalışma süresi 20 yıl, erkeklerin çalışma süresi 25 yıl olarak belirlenmiştir. Türkiye’de bir çok meslekte olduğu gibi öğretmenlikte de gerekli cinsiyet eşitliğinin sağlanmadığı açıkça görülüyor.

## İKİNCİ BÖLÜM

### CİNSİYETE DAYALI AYRIMCILIK

#### 2.1. Cinsiyet Kavramı ve Tanımı

Günümüzde cinsiyet, renk, ırk, dil, din, mezhep, inanç, düşünce farkı gözetilmeden tüm insanlar için vazgeçilmez temel haklar vardır. Bu temel haklar çeşitli nedenlerle erkek ve kadın arasında ayırım yapıldığını veya tanınan haklardan kadınların uygulamada yeterince veya hiç yararlanamadıklarını göstermektedir.<sup>44</sup>

Öncelikle, uzun bir süreden beri kullanılmakla birlikte, neyi ifade ettiği çok açık anlaşılamayan “cinsiyet” kavramını açmakta yarar görmekteyiz.

Bilimsel olarak biyolojik anlamda Cinsiyet(Sex), toplumsal anlamda Cinsellik(Gender) şeklinde kullanılmaktadır.<sup>45</sup> Ancak toplumların bazı düzenlemeleri sonucu cinsiyet olgusu değişikliğe uğrar. Bu değişiklikler insanların birbirleriyle olan ilişkilerinde toplumsal anlamda cinsiyet kavramını oluşturur.<sup>46</sup> Toplumsal cinsiyeti, kadın ve erkek arasında, biyolojik değil, toplumsal siyasi ve ekonomik koşullar çerçevesinde belirlenmiş roller ve ilişkiler olarak tanımlayabiliriz.

Diğer bir deyişle, biyolojik cinsiyetimiz doğuştan gelirken, toplumsal cinsiyeti, kısaca, toplumsal ve kültürel etkilerle “inşa edilmiş” kimlik olarak tanımlamak mümkündür. Doğuştan dişi ve erkek olarak dünyaya gelen cinsler, kadın ve erkek toplumsal kategorilerine ayrılmakta, içinde doğdukları sosyal ve kültürel çevrede toplumsal cinsiyet rol ve kimlikleri edinmektedirler.<sup>47</sup>

<sup>44</sup> Demet Özdamar, Türk Hukukunda Özellikle Türk Medeni Kanunu Hükümleri Karşısında Kadının Hukuki Durumu, seçkin yay. Nisan. 2002. s.35.

<sup>45</sup> Necla Arat, Kadın Çalışmaları Girişi Ders notlarından. 2002.

<sup>46</sup> Aygül Oktay, Eğitim Örgütlerinde Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık(Bolu Merkez Ortaöğretim Düzeyi Örneği), Abant İzzet Üniversitesi Doktora Tezi, 1998, s. 49.

<sup>47</sup> Erhan Erkan, Türkiye'de Kadının Eğitimi, TKD. Ankara şubesi, Ankara, 1998, s. 6.

Bu noktada tüm olayları toplumsal cinsiyet bakış açısı ile değerlendirmenin önemine dikkat çekmek istiyoruz.

Toplumsal cinsiyet bakış açısını kazanmak, biyolojik ve doğal olan ile toplumsal ve kültürel etkilerle inşa edilen kimlik arasındaki farkı fark etmek, anlamak ve analiz etmek ile başlar. Öyleyse, açıkça görülüyor ki toplumsal cinsiyet kavramı “öğrenilir”. Toplum tarafından kendilerine atfedilen bu rollere uygun kişilik özellikleri yansımaktadır. Kadın ve erkek arasındaki bu kişilik farklılıkları, dişillik – erillik (femininity – masculinity) biçiminde kavramsallaştırılmaktadır.<sup>48</sup>

Burada yazar Simon de Beauvoire'nin çok önemli saptamasının hatırlanmasında yarar olacaktır: “Kadın doğulmaz; kadın olunur”.<sup>49</sup> Bu saptama, cinsiyet rollerinin yaşam süreci boyunca kültürel geleneksel, toplumsal, ekonomik, siyasi koşullar çerçevesinde öğrenildiğini çok güzel bir şekilde açıklamaktadır düşüncesindeyiz.

**ÖĞRENMEK!** O halde öğretmenlerin öğrencilere cinsiyet kavramını öğretmesinin son derece önemli olduğunu düşünüyoruz. Öğretmenlerimiz cinsiyet kavramını ne denli doğru olarak öğretmektedirler? Öğretmenlerimize verilen eğitim ile içinde buldukları toplum içinde doğru olarak cinsiyet kavramını öğrenmeleri sağlanabilmekte midir?

---

<sup>48</sup> Şükrü Özen, “Türkiye’de Kadın ve Erkek Kamu Yöneticilerinin Yönetim Tarzı Açısından Farklılaşması ve Eriş Erkek- Dişil Kadın Varsayımının Geçerliliği”, 20. Yüzyılın Sorunda Kadınlar ve Gelecek, TODAİE, 1998, s. 217.

<sup>49</sup> Simon de Beauvoire, Kadın “İkinci Cins”, çev., Bertan Onaran, Payel yay, 7.basım, 1993 ,s.231.

## 2.2. Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık

Günlük yaşamın hemen her alanında açık bir biçimde gözlenebilen cinsiyete dayalı ayrımcılık, çağdaşlaşma ve demokratikleşme savlarına ve iyi niyetli çabalara karşın, toplumsal dokumuzun ve kültürel kimliğimizin olağan rengi, doğal davranış biçimi gibi benimsenmektedir. Ayrıca, cinsiyete dayalı ayrımcılık konusu sadece dünün ve bugünün değil, yarının sorunlarının fark edilmesi bakımından da önemlidir.<sup>50</sup>

Biz bunun üzerinde biraz daha duracak olursak,<sup>51</sup> : Bir kişinin bir kadına, cinsiyetine dayalı olarak bir erkeğe davrandığı veya davranacağından daha olumsuz ya da daha az olumlu davranması “*dolaysız ayrımcılık*” olarak tanımlanmaktadır. Dolaysız ayrımcılık 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 ayrımcılık, bir kişinin, kendisinden herhangi bir şey isteyen bir kadına, istenen şeyi vermeyi belli bir koşula bağlaması durumunda da ortaya çıkabilmektedir. Biçimsel olarak eşitlikçi gözükken davranış veya uygulamaların sonradan kadın üzerinde ayrımcı etkiler yaratması ise “*dolaylı ayrımcılık*” olarak tanımlanmıştır. Örneğin, bir işveren, bütün çalışanlarının boylarının 175cm üzerinde olmasını şart koşuyorsa, dolaylı ayrımcılık yapıyordur.

Cinsiyete dayalı ayrımcılık, toplumun hemen her kesiminde yer alan kişi ve kurumların yanında temelde anne-babaların, yakın akraba ve komşuların kız çocuklarına küçük yaşlardan itibaren erkek çocuklarına olduğundan farklı yaklaşımları ile başlamaktadır. Örneğin, kız çocuklarının canları yandığında

<sup>50</sup> Erhan Erkan, a.g.e.,s.6.

<sup>51</sup> Department of Economic Development, Sex. Discrimination: A Guide to the Sex Discrimination (Northern Ireland) Orders 1976 and 1988), Belfast, 1988:3-4.’dan aktaran Feride Acar, Ayşe Güneş Ayata, Demet Varoğlu, Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık (Türkiye’de Eğitim Sektörü), Kadın Statüsü ve Sorunların Genel Müdürlüğü, 1999, s.5-6.

ağlamalarına göz yumulurken, aynı davranışı gösteren erkek çocuğunki bastırılır, kabul görmez. Erkek çocukların, araba ve tabanca-tüfek gibi oyuncaklarla oynamaları beklenirken kız çocukların bebeklerle evcilik oynamaları uygun görülmektedir. Ayrıca, kılık-kıyafet konusunda da kız ve erkek çocuklar farklı yönlendirilmektedirler. Kız çocukların daha süslü olmaları, cicili-bicili giysiler giymeleri beklenir. Erkek çocuklar genelde takım kurup maç yapmaya özendirilirken aynı teşvikin kız çocuklara verilmeme eğilimi söz konusudur.

Kadın ve erkeğin temel farklılıklarından kaynaklanan ve geçmişı çok eskilere dayanan cinsiyet ayrımcılığı hem Türkiye’de hem G. Kore’de ve hatta tüm dünyada doğal bir yaklaşımın gibi kabul edilmektedir.

İnsanın çocukluğundan itibaren hayatının tüm kademelerinde cinsiyet ayrımcılığı kavramıyla yaşaması, kişinin ebeveynleri ile öğretmenlerinin de cinsiyet kavramını doğru öğrenemediğini ve ayrımcı düşüncelerle nesillerin yetiştirildiğini göstermektedir. Çocukken oyuncaklarla başlatılan cinsiyet ayrımcılığı kavramı, yetişken birey olurken meslek seçimiyle, iş yaşamında çalışma ortamı, kariyer, maaş farklılıkları ile evliliğimizde bir çok ayrımcı davranışlarla devam ettirilmektedir. Yani, cinsiyet ayrımcılığı ile hayatımızın her aşaması iç içe sokulmakta ve artık doğal bir yaklaşımın gibi kabul görmemiz ve bu anlayışla yaşamamız sağlanmıştır.

Tüm Dünya’da cinsiyet ayrımcılığı yaklaşımının yaşanması, dünya insanların belli kalıplardan çıkmaksızın yaşayarak, çocuklarını yetiştirildiğini ve hatalı fikirlerin eğitimle yeterli ölçüde çözülemediğini göstermektedir.

### 2.3. Öğretmenlik Mesleğinde Cinsiyet Ayrımcılığı

Kadının iş hayatına atılmasına öncülük etmiş mesleklerden biri olan öğretmenlik mesleğinde, toplum gibi öğretmenlerimizce de kabul görmüş, cinsiyet ayrımcılığının nesiller üzerindeki etkisi büyüktür. Kadın ve erkek öğretmenlerin toplumsal cinsiyet rolleri ile ilgili algılamaları onların öğrencilerine ve çocuklarına yönelik tutum ve davranışları ile onların başarılarını değerlendirme biçimlerine de yansımaktadır.<sup>52</sup>

Cinsiyet rolleri, toplumda bireylerin yerine getirmeleri gereken görevlerin cinsiyetler arasında dağılımını belirlemektedir. Daha açık bir ifadeyle, bazı meslekler veya pozisyonlar kadın işi olarak tanımlanırken bazıları ise erkek işi olarak tanımlanmaktadır. Dolayısıyla, cinsiyete dayalı ayrımcılık en yaygın olarak iş ve çalışma yaşamı ile bu yaşama başlama koşullarının geliştirildiği eğitim ortamlarında tartışılmaktadır.<sup>53</sup>

Bir araştırmada göre, erkek ve kadın öğretmenlerin öğrencilerini mesleğe yönlendirirken cinsiyet farklılıklarını göz önüne alarak öğrencilerini yönlendirdikleri görülmüştür. Bu yönlendirmede kız öğrenciler için öğretmenlik birinci sırada yer alırken, erkek öğrencilerin ise mühendisliklere yönlendirildiği belirlenmiştir.<sup>54</sup> Bu bulgular, öğretmenliğin genelde bir kadın mesleği olarak tanımlandığını destekler niteliktedir. Nitekim, kadınlar öğretmen olduklarında kendilerinden beklenen birtakım kişilik özelliklerine sahiptirler.

Kadın ve erkek çalışanlara farklı tutum ve davranış gösterilmesi, çalışanların çalışma ortamı ile ilgili farklı algılamalarına da yol açabilmektedir. Ancak, kadın ve erkek öğretmenler üzerinde yapılan bir tez çalışması, kadın ve erkek öğretmenlerin çalışma ortamı ile ilgili algılamalarının farklılaşmadığını, kadın

<sup>52</sup> Saadet Erbaş, Öğretmenlerin Öğrencilere İlişkin Cinsiyet Rollerine İlişkin Kalıp Yargılarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi, Çukurova Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, 1995, s. 67.

<sup>53</sup> Feride Acar, Ayşe Güneş Ayata, Demet Varoğlu, Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık (Türkiye’de Eğitim Sektörü), Kadın Statüsü ve Sorunların Genel Müdürlüğü, 1999, a.g.e., s.6

<sup>54</sup> Feride Acar, Ayşe Güneş Ayata, Demet Varoğlu, a.g.e., s.6.

öğretmenlerin tatmin düzeylerinin anlamlı derecede erkek öğretmenlerinkinden fazla olduğu bulgulanmıştır.<sup>55</sup>

Öğretmen adayları arasında yapılan bir araştırmaya göre, kadın öğretmen adayların kadın öğretmenlerden sıcak bir yaklaşım ve öğretmenlik mesleğinin bir kadın mesleği olarak görüldüğü ve kadınların bu meslekte daha başarılı olabileceklerine ilişkin yaygın bir görüşünü ortaya koymuştur.<sup>56</sup>

G. Kore'deki bir araştırmaya göre ; özellikle kadın çalışanların öğretmenlik mesleğini tercih etmelerinin nedenleri ortaya konmuştur. Sebepleri şöyle sıralayabiliriz:

1. Eğitim düzeyinin yükselmesi, kadınların toplumda yaratılan eğitim olanaklarından gerektiği şekilde yararlanmaları, onların işgücü piyasası istihdamına katkıda bulunmaktadır.

2. Ekonominin kalkınması nedeniyle eskiden öğretmenlik yapan erkekler, başka alanlara yöneldiler ve boşalan öğretmenlik mesleğindeki bölümlere kadınlar yerleştiler.

3. Kadınların kendi çocuklarının sayıları azaldığı için boş kalan vakitlerini çalışarak değerlendirebiliyorlardı.

4. Öğretmenlik mesleğinde diğer işlere karşı maaş ve çalışma şartları bakımından cinsiyet ayrımcılığı yapamıyorlardı.<sup>57</sup>

Kadınların bakışı açısından öğretmenliğin toplumdaki yerini devlet garanti ediyor, garanti ettiği için daha iyi eğitim almış kadınlar öğretmenliği tercih ediyordu. Öğretmenlik mesleğinin tatil günlerinin fazla olmasından dolayı kendi çocuklarının bakımına ve ev işlerine daha fazla vakit ayırabiliyorlardı.

<sup>55</sup> Gül Uyan, Öğretmenlerin İş Değerleri, Kişilik Özellikleri ve İş Tatminleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: MEB'na Bağlı Resmi ve Özel Eğitim Kurumlarında Gerçekleştirilen Bir Araştırma, İstanbul Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, 2002

<sup>56</sup> Yeşim Çapa, Nesrin Çil, a.g.e., s. 72.

<sup>57</sup> Kim In Hye, Study on Sexism Among Teachers and The Recognition – Centered on Academic High School in Seoul , Çev., Hj.Park, Ehwa University Yüksek Lisans Tezi, 2002. s. 14

Öğretmenlik mesleği dünyada da olduğu gibi Türkiye’de ve G. Kore’de kadınların kamu alanına açıldıkları öncü meslek olmuştur. Uğraş alanı çocuk ve genç yoğun olduğu, annelik rolü ile kolay bağdaştırıldığı, diğer işlere karşı maaş ve çalışma şartları bakımından müsait olarak düşünüldüğü için öğretmenlik, özellikle de ilkökul ve ortaokul öğretmenliği çok erken dönemlerden beri kadınlara açık olmuştur. Özellikler gerektiren ve kadının geleneksel rollerini aksatmadan sürdürebildiği bir meslek olarak görülmekte ve kadınlara “yakıştırılmaktadır”

ABD’de kadın öğretmenlerin okullarda yönetici pozisyonlarına çok az sayıda yükseltmelerini açıklamak üzere birtakım varsayımlar ileri sürülmüştür. Bunlar sırasıyla aşağıda belirtilmektedir:

1. Ekmek parası kazanan kişiler olarak erkekler daha fazla para kazanma gereksinimi taşımaktadırlar. Halbuki, eve ek kazanç sağlayan kadınlar için böyle bir gereksinim yoktur.
2. Erkekler daha iyi iş arayışında ailenin kendileri ile birlikte başka yerlere taşınmasını bekleyebilirler. Ancak, kadınlar böyle bir şeyi yapmaz, yapamaz veya yapmamalıdır.
3. Kadınlarla karşılaştırıldığında erkekler, daha öz güvenli, daha hırslı, iyi işlere başvurmada daha sebatkardırlar.
4. Erkekler terfi etmeyi ister. Kadınlar ise idarecilikten ziyade sınıf öğretmenliği yapmayı tercih ederler.
5. Kadınlar erkeklerden daha az niteliklidirler.
6. Kadın öğretmenler aynı yaş grubundaki erkek öğretmenlerden daha az deneyime sahiptirler.
7. Kadınlar daima çocuk doğurmak için işten uzaklaşırlar.
8. Kadınlar uygun olmayan mazeretlerinden ötürü çalışma yaşamlarında daha sık devamsızlık gösterirler.
9. Erkekler daha iyi öğretmendirler ve öğrenciler de erkekler öğretmenleri tercih ederler.
10. İdareciler ile tayin ve atamalarından sorumlu yetkililer, erkeklerin lehine kadınların ise aleyhine ayrımcılık yapmaktadırlar.

ABD öğretim mesleğinde kadınların yönetimde daha az temsil edilmelerini açıklamak üzere yapılan bir tez çalışmasında, kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlerle karşılaştırıldığında; kadın öğretmenlerin öğrenim düzeylerin daha düşük olduğu, çocuk ve ev bakımı ile diğer kişisel işleri için daha fazla zaman harcadıkları belirlenmiştir. Yöneticilik pozisyonlarına getirilme ile yakın ilişkili olan 'daha yüksek öğrenim' ve 'işe daha fazla zaman ayırabilme' doğal olarak bu durumda kadın öğretmenlerin dezavantajlı konumlarını ortaya koymaktadır.<sup>58</sup>

### 2.3.1. Kadın Öğretmenlerin Çalışma Koşulları

Öğretmenlik mesleğinde kadınların sayısında artış olması, eğitimde kadın öğretmenin rolü öne çıkmaya başlamıştır. Bunun için kadın öğretmenin özelliklerini inceleyeceğiz.

Kadın öğretmenler erkek öğretmenlerle eğitimde aynı işi yapıyorlar. Yani, kıdem ve kadro eşitliği halinde maaş yönünden kadın ve erkek arasında Türkiye ve G. Kore'de yasal bir farklılık olmadığı önceki bölümde görülmüştür. Ancak eğitim – öğretim dışında bilgi beceri çalışmaları ve okul dışındaki faaliyetlerde kadın öğretmenlerin, erkek öğretmenlerinden daha sınırlı olduğunu bir tez çalışmasında bulgulandı.<sup>59</sup>

Bir diğer çalışmasında kadın öğretmenler için okul idaresi tarafından belirlenen genel şikayetler kadın öğretmenin özellikle, hamilelik dönemlerinde, çocuk doğumundan sonra mesleğinden çok ev hayatının ön plana çıkması olduğundan idareciler tarafından eksik bulunuyorlardı. Öğretmen açığı bulunan bir okula, öğretmen alınırken aynı şartlardaki kadın ve erkek öğretmenin başvurusunda, daha erkek öğretmen tercih edilmekteydi.<sup>60</sup> Bunlarla ilgili yapılan bir çalışmalar

<sup>58</sup> Feride Acar, Ayşe Güneş Ayata, Demet Varoğlu, a.g.e., s. 22.

<sup>59</sup> In Hye Kim, a.g.e. s. 21.

<sup>60</sup> Jin Sun Choi, Kadın Öğretmen Atamalarında Olan Sorunları, Çev., Hj,Park, Ehwa University Yüksek lisans Tezi , 1989, s. 14.

sonucunda, sınırlı sayıdaki iş olanağına eleman almada önceliğin erkek adaylara verilmesi gerektiği düşünülmektedir.<sup>61</sup>

Okul idarecileri, okuldaki öğretmenlere değerlendirme yaparken cinsiyet ayrımı yapmaktadır. Kadın öğretmenin görevlerini yeteri kadar iyi yapmadıkları düşünülüyor ve terfi etme imkanları zor bulunuyor. Erkek öğretmenler idarecilik için daha yatkın görülüyor. Bu sebepten dolayı kadın öğretmenlerin idarecilik yapmaları engelleniyor. Kadın öğretmenlerin çoğunluğu okul müdürü veya idari bölümlerde çalışmaları çok zordur.<sup>62</sup> Bu çalışmalardan da anlaşılacağı gibi, Türk ve G. Kore toplumunun geneline bakıldığında ayrımcı değerler hakimdir.

G. Kore’de geleneksel kurallar gereği kız ve erkeklerin 7 yaşından sonra birlikte aynı ortamda bulunmaları yasaktı. Bu yasak yasaların değil, toplumsal kuralların getirdiği bir yasaktı. Ancak toplumsal baskı, eğitim kurumlarında da kendisi hissettirdiğinden karma okul sayısı çok az, kız orta okulu, kız lisesi daha yaygın olmuştur. Hatta okullar karma olsa bile sınıflar cinsiyete göre ayrılmakta idi.

80’li yıllardan sonra insan hakları ve kadın hakları konusundaki gelişmelerle evrensel kabul edilen sözleşmelerin de etkisiyle G. Kore MEB’nın “eşitlik okuldan başlıyor” sloganı ile başlattığı çalışmalarla, okul ortamında “eşitlik” yaşatılarak öğretilmeye başlandı. Ancak yasal kurallar, toplumsal kurallar karşısında kolayca etkili olamamaktadır. Toplumsal kuralların ve kalıpların değişmesi çok uzun zaman almaktadır.

Bu nedenle G. Kore’de Milli Eğitim Bakanlığı tarafında okullara her eğitim-öğretim dönemi başlangıcında yeni bir genelge gönderilmektedir. Bu genelgenin cinsiyet ayrımcılığı yapılmasını önlemek amaçlanmaktadır.

<sup>61</sup> Feride Acar, Ayşe Güneş Ayata, Demet Varoğlu , a.g.e., s. 8.

<sup>62</sup> Jin Sun Choi, a.g.e., s. 14.

### Cinsiyet Ayrımcılığının Önlemesine İlişkin Genelgesi :<sup>63</sup>

1. Eğitim yapılacak kişilere cinsiyet ayrımı yaparak sayı kısıtlaması getirilmeyecek.
2. Yurt içi ve yurt dışı eğitimlerde cinsiyet ayrımı yapılmaksızın eşit imkanlar sağlanacaktır.
3. Hizmet içi eğitimde ücretlendirme ve görevlendirmede cinsiyet ayrımı yapılamaz.
4. Cinsiyet özellikleri göz önünde bulundurularak eğitim yapılamaz, yapılacak eğitim cinsiyete göre belirlenemez.
5. Kamu kurumları ve özel işyerlerinde çalışma cinsiyet esasına dayalı olarak belirlenemez.
6. Eğitim hedefleri belirlenirken konulacak hedefler cinsiyet ayrımcılığını amaçlamaz ve ayrımcılığa yol açacak bilgi beceri çalışmaları yapılamaz.
7. Milli Eğitim Bakanlığı cinsiyete dayalı faaliyet sınırlaması yapamaz
8. Branşlaşmada cinsiyet ayrımı gözetilemez.
9. Öğretmenlerin mesleki değerlendirmelerinde cinsiyet ayrımcılığı gözetilemez.
10. Haklı bir neden olmaksızın eğitimde kadın ve erkek ayrımcılığı yapılamaz.

Görüldüğü gibi bu genelge cinsiyet ayrımcılığı yapmaması için bir adım olduğunu söyleyebiliriz. Fakat 10.maddesine de katılım oldukça yüksek gözükmektedir. Bu “haklı sebep” kişiye göre değişiklik gösterebilen bir kavramdır. Yani son derece ayrımcı bir madde. Yoruma açık bir ifadedir. Herkes kendine göre bir “haklı sebep” sunabilir. Kişiden kişiye değişen böyle bir kavramla insanları yargılama hakkı kime verilebilir? Birine doğru görünen bir olay, bir söz bir davranış bir başkasına yanlış gelebilir. Altına sınırlama yapılmayan bu “haklı sebep” ifadesi kimilerini hatalı çıkarırken, kimilerini de hataları belirleyen kişi konumuna getirebilir. Bu da eğitim sistemi içinde, G. Kore de hakim olan patriarkal, erkek egemen sisteminin de ne kadar derin bir şekilde yansıdığını göstermektedir.

<sup>63</sup> G. Kore Milli Eğitim Bakanlığı'nın Genelge, sayı 17121., Çev., Hj.Park, 29.01. 2001.

### 2.3.2. Öğretim Kademelerine Göre Kadın öğretmenler

Türkiye ve G. Kore'deki eğitim sistemi ile eğitim kurumları kısaca göz atmakta yarar görülmektedir. Düünden bugüne Türkiye ve G. Kore'deki bazı Eğitim Kurumlarındaki kadın öğretmenlerin istatistiki durumları göreceğiz.

#### 2.3.2.1. Türkiye

Türkiye'de eğitim sistemi, 1950'lerden 8 yıllık zorunlu eğitime geçilen 1997 yılına kadar, ilköğretim (5 yıllık ilkokullar) ve ortaöğretim (ortaokul ve liseler) olarak yapılandırılmıştı. 1997'den sonra bu yapılanma, yerini ilköğretim(8 yıllık okullar) ve ortaöğretim (liseler) olmak üzere, ortaokul dönemini ilkokullarla birleştiren bir yapıya bırakmıştır.<sup>64</sup>

Tablo 2 Türkiye'de kadın öğretmen oranındaki azalış-çoğalmayı 1970-2003 yılları arasındaki durum göstermektedir. Tablodan görülmekte 1990-1991 yıllarında % 99.0 olan Anaokulundaki kadın öğretmen oranı, 2002-2003 yıllarında biraz azalış %95.1 olarak kalmıştır. İlkokul ve ortaokulda 1970-2003 yılları arasında yüzdeler rakamların az olsa bile sürekli arttığını göstermektedir. Liselerde ise 1970-2003 yılları arasındaki 33 yıllık süreçte bu oranlarda bir değişiklik olmadığı göstermektedir. Ancak ilköğretim ve ortaöğretimde kadın öğretmen oranının % 50'nin altında olması göze çarpmaktadır.

<sup>64</sup> Gülsün Atanur Başkan ,a.g.e., s.17.

**Tablo 2. Türkiye’de Kadın Öğretmen Oranı (%)**

Yıl	Ana okul	İlköğretim		Ortaöğretim
		İlkokul	Ortaokul	Lise
1970-1971		34.0	36.4	39.6
1980-1981		40.1	34.3	37.5
1990-1991	99.0	42.4	35.1	34.9
1995-1996	99.5	43.6	41.3	43.3
1996-1997	99.5	43.6	43.4	40.5
2000-2001	98.9	43.8		40.4
* 2002-2003	95.1	44.1		40.0

Kaynak DİE 2003 ss. 54-66.<sup>65</sup>

\* MEB Milli Eğitim Sayısal Veriler Ankara., 2003 s. 19.

### 2.3.2.2. G. Kore

G. Kore eğitim sistemi ilk okul 6 yıllık, orta okul 3 yıllık, lise 3 yıllık, üniversite 4 yıllık sürelerle verilmektedir. İlk okullar İlköğretim olarak, ortaokul ve liseler Ortaöğretim olarak yapılandırılmıştır.<sup>66</sup> 1948 yılında, G.Kore Cumhuriyetinin ilanı ile 6 yıllık zorunlu eğitim kabul edilmiştir. 1985 yılında, önce köylerde 9 yıla çıkarılıp 2004 yılında ülkemizin tamamında 9 yıla çıkarılmıştır.<sup>67</sup>

Tablo 3, G. Kore’de kadın öğretmen oranının yıldan yıla azalıp-çoğalma oranını göstermektedir. G. Kore’de kadın öğretmen oranının son 30 yılda devamlı olarak arttığı görülmektedir. Okullardaki kadın öğretmen oranı yıldan yıla artmaktadır. Anaokullarındaki kadın öğretmen sayısı 1970 yılında % 74.7 iken 2003 yılında % 98.2 olmuştur. Yani son yıllarda kadın öğretmen oranının yüksek oranda artış olmuştur. İlkokulda ise 1970 yılında % 29.1 iken 2003 yılında % 69.9 olmuştur. Bu artışın yüksek olduğu kabul edilebilir.

<sup>65</sup> DİE, *İstatistik Göstergeler*, 1923-2002, Ankara, 12,2003.

<sup>66</sup> Chul woo Yang, *G. Kore Eğitim Kanunu*, Çev., Hj.Park, G. Kore Kyo Hak yay., 2000, ss. 13-14.

<sup>67</sup> Chang Sun Yun, a.g.e., ss. 14 -16.

**Tablo 3. G. Kore’de Kadın Öğretmen Oranı (%)**

Yıl	Ana okul	İlkokul	Ortaokul	Lise
1970	74.7	29.1	18.6	9.0
1980	85.2	36.8	32.8	17.1
1990	93.5	50.2	46.5	22.9
1995	95.4	55.6	49.8	23.9
2000	97.6	66.4	57.6	29.7
2001	97.9	67.6	58.8	31.1
2002	98.0	68.2	59.7	35.2
2003	98.2	69.9	65.9	41.6

Kaynak: <http://www.stat.go.kr> 11.12.2003.

1970 yılında Ortaokulda % 18.6 – 2003’de % 65.9, lisede % 9.0 – 2003’de % 41.6 gibi ciddi bir artış meydana gelmiştir. Aynı şekilde ortaokul ve lisede de kadın öğretmen çok yüksek oranda artış olmuştur. Ancak daha üst seviye eğitim kurumu olarak kabul edilen lise öğretmenliğinde kadınların %50’den az oluşu, dikkat çekicidir. Bu durum sadece G. Kore’de değil, değerlendirmede tüm dünyada olduğunu OECD 2003 açıklamasında, kadın öğretmen oranı göreceğiz.

### **2.3.2.3. Değerlendirme**

Türkiye ve G. Kore’nin eğitim sistemi birbirinden farklıdır. Türkiye’de 8 yıllık ilköğretim olan zorunlu eğitim ardından 3 yıllık lise ve üniversite eğitimi yapılır. G. Kore’de ise ilkokul 6 yıllık, ortaokul 3 yıllık olan 9 yıllık zorunlu eğitimi ardından 3 yıllık lise ve üniversite eğitimi yapılır.

Türkiye ve G. Kore’de çocuk yaşta öğrencilerin yetiştirilmesinde kadınların daha aktif rol aldığı veya toplumların kadınların küçük yaştaki çocuklarla ilgilenmesini daha uygun ve yerinde bulduğu söylenebilir. 70’li yıllardan sonra her iki ülkede de ilkokul öğretmenliğinde kadınların çalışmalarının yüksek olduğu söylenebilir. G. Kore’de ilkokul öğretmenliğindeki kadın öğretmenlerin çalışma

oranlarının daha yüksek olduğu söylenebilir. Orta okul öğretmenliğinde de 70’li yıllardan sonraki kadın çalışmaları için aynı sonuca varılabilir. Ancak, Türkiye’de ilk ve orta okul öğretmenliğindeki kadın çalışmaların oranının % 50’yi bulmaması dikkat çekicidir. G. Kore’de ise kadın çalışmaları aynı seviye okul kurumlarında daha yüksektir. Türkiye ve G. Kore’de dikkati çeken ortalık nokta lise öğretmenliğinde kadın çalışmalarının % 50’yi hiç bir zaman bulamamasıdır. G. Kore’de lise öğretmenliğindeki kadın oranı Türkiye’den de düşüktür.

OECD 2003 Açıklamasında, 2001 yılındaki kadın öğretmen oranı görülmektedir. Bu istatistiki bilgilerin Türkiye ve G. Kore koşulları da dikkate alınarak incelenmesinin önemli olduğu düşünülmektedir

**Tablo 4. Seçilmiş Ülkelerde Kadın Öğretmen Oranı (%) 2001**

Ülke	Ana okul	İlkokul	Ortaokul	Lise
G. Kore	97.9	67.6	58.8	31.1
Almanya	95.0	82.0	59.2	40.3
İngiltere	97.2	81.8	59.4	59.2
Japon	98.0	65.0	40.0	24.6
A.B.D	94.7	86.5	60.3	50.8
Türkiye	98.9	43.8		40.4

Kaynak OECD Education at a Glance 2003 Açıklamasından 2001yılında<sup>68</sup>

Görüldüğü üzere gelişmiş ülkeler kadın öğretmenlerin çoğunlukta olduğu görülmektedir. Avrupa ve A.B.D’ de de kadın öğretmen oranı oldukça yüksektir. ABD’de tüm öğretmenlerin % 65.8’i, ilkokul öğretmenlerinin ise % 86.5’i kadındır. Eğitim sosyolojisi literatüründe bu olguya öğretmenlik mesleğinin feminizasyonu denilmektedir.<sup>69</sup> Fakat tüm ülkelerde öğrenim düzey yükseldikçe kadın öğretmen oranının önemli oranlarda bir azalma söz konusudur.

<sup>68</sup> www. teachiworld.com, Çev., Hf.Park, 12.11.2003.

<sup>69</sup> Newman, j. America’s Teacher: An Introduction to Education, New York: Longman, 1990.dan aktaran Feride Acar, Ayşe Güneş Ayata, Demet Varoğlu , a.g.e., s. 8.

### 2.3.3. Kadın Öğretmenlerin Meslekte Yükselmeleri

Öğretmenlik mesleğinde yoğun olarak kadınların yer almasına karşın, bu meslekte de idarecilik büyük oranda erkekler tarafından yürütülmektedir. Kadınların organizasyonların üst yönetim düzeylerine ilerlemelerini durduran engeller cam tavanlar(glass ceiling) olarak adlandırılmıştır.<sup>70</sup> Kadın çalışanların örgütlerde uğradıkları cinsiyete dayalı ayrımcılığın en fazla bilinen konularından biri olan terfi konusundaki ayrımcılık, “şeffaf tavan” kavramının geliştirilmesine yol açmıştır.<sup>71</sup> “Glass ceiling” kelimesi Türkçe’ye çevrildiğinde “cam tavan” yada “şeffaf tavan” veya “saydam tavan” anlamına gelmektedir. Bu konuda “şeffaf tavan” kelimeyi kullanılacaktır.

Şeffaf tavan kavramı ilk olarak 1986 Wall Street Journal’da “Corporate Women” köşesinde iki yazar tarafından kadınların ilerlemelerini engelleyen görünmeyen engelleri tanımlamak için kullanılmıştır. Şeffaf tavanlar kavramı ile kadınlar ile üst yönetim düzeyleri arasında yer alan ve onların başarılarına ve liyakatlerine bakmaksızın ilerlemelerini engelleyen, görünmeyen, şeffaf ve aynı zamanda da geçilemeyen engeller tanımlanmaya çalışılmaktadır. Kadınların bireysel olarak ilerlemelerinin daha üst düzeyde bir işi başaramayacakları kuşkusuyla değil, sadece kadın oldukları için engellendiği öne sürülmüştür.<sup>72</sup>

Devlet işlerinin müdürlük, milletvekilliği, müfettişlik, bakanlık gibi önemli kademelerine genelde erkeklerin hakim olması “şeffaf tavan” anlayışının devlet yönetiminde de olduğunu göstermektedir. Bu bağlamda okullarda kadının idari görev alması da son derece güç olmaktadır. Türkiye ve G. Kore’de öğretmen mesleğinde kadın idarecilerin istatistiki durumlarını inceleyeceğiz.

<sup>70</sup> Gary N.Powell ve anthony Butterfield, “Inversting the “Glass Ceiling” Phenomenon; An Empirical study of Actual Promotion to Top Management”. *Akademy of Management Journal*. Vol.37. No1. 1994, s. 68’den aktaran Aysel Günindi-Ersöz, “Kamu Yönetiminde Yönetici olarak Çalışan Kadınların Geleneksel ve Çalışan Kadın Rollerine İlişkin Beklentileri”, *20.Yüzyılın Sorunda Kadınlar ve Gelecek*, TODAİE, 1998. s.423.

<sup>71</sup> Feride Acar, Ayşe Güneş Ayata, Demet Varoğlu, a.g.e. s. 11

<sup>72</sup> N. Aylın Ataay,” Kadın Yöneticilerin Kariyer Boyutları ve Etmeleri”, *20.Yüzyılın Sorunda Kadınlar ve Gelecek*, TODAİE, 1998, S.244-245

### 2.3.3.1. Türkiye

**Tablo 5 Türkiye’de Kadın İdareci Oranı (%)**

Öğretim yıl	İlköğretim	Ortaöğretim
2003-2004	2.9	3.0

Kaynak MEB yayınlanmayan geçici sayısal veriler 2004.

Tablo’da Türkiye’deki okullarda görev yapan kadın idareci oranı ile ilgili sadece 2003-2004 yıllarında kayıt vardır. Ancak kaydedilen istatistikler ışığında, çok azını kadın idarecilerin oluşturduğu söylenebilir. Bu nedenler MEB merkez örgütü yöneticileri arasındaki kadınların sayısını incelenmesine gereksinim duymaktadır.

Türkiye’de, okul yöneticiliğinin kaynağı öğretmenlik olmasına rağmen, müfettişler, okul müdürleri ve MEB merkez örgütü yöneticileri arasında kadınların sayısı çok azdır. MEB merkez örgütünde görevli üst düzey yöneticiler dikkate alındığında, Kasım 2000 itibariyle, müsteşar, genel müdür ve daire başkanı ile bu konumların yardımcılarında oluşan toplam 104 yöneticiden yalnızca 17’si (% 1.2) kadındır. Müsteşar ve müsteşar yardımcılarının hiçbiri kadın değildir. Toplam 14 genel müdürden üçü(% 2.1), 24 genel müdür yardımcısından ikisi ve 61 daire başkanından sadece 12’si kadındır.

İlköğretim düzeyinde toplam 324 835 öğretmen çalışmaktadır ve bunların 142 342’si (% 43.8’i) kadındır. MEB Genel Müdürlüğünden Temmuz 2001 itibariyle alınan bilgilere göre, ilköğretim düzeyindeki 20 597 yöneticinin (müdür ve müdür yardımcısı olarak) % 37’si, müdürlerin ise yalnızca % 3.15’i kadındır. Böylece, öğretmenlerin % 43.8’ini oluşturan kadın öğretmenler, okul müdürlerinin ancak % 3.15’ini oluşturabilmektedirler. İlköğretim müfettişleriyle ilgili istatistikler de bunlarla paralellik göstermektedir. Toplam 3011 ilköğretim müfettişinden 144’ü, yani % 0.48’i kadındır.<sup>73</sup>

<sup>73</sup> L. Işıl Ünal İlköğretim Okullarında "Demokratik Okul Ortamının" Oluşturulmasına Kadın

### 2.3.3.2. G. Kore

**Tablo 6. G. Kore’de Kadın İdareci Oranı (%)**

Yıl	İlkokul		Ortaokul		Lise	
	Müdür	M. Yard.	Müdür	M. Yard	Müdür	M.Yard
1970	1.8	0.8	3.7	3.7	2.6	5.8
1980	4.0	1.8	5.8	3.8	1.7	4.7
1990	4.4	2.5	5.6	6.3	1.5	4.0
1999	7.1	5.6	7.3	7.5	2.0	4.3
2003	9.6		13.5		3.9	

Kaynak <http://www.stat.go.kr> 11.1.2004.

Tablo 6, G. Kore’deki okullarda görev yapan kadın idareci oranı ile ilgili 1970-2003 yılları arasındaki yüzdeler verilmiştir. Yıllara göre idarecilik yapan kadın oranında artış görülmektedir. İlkokul düzeyinde idarecilik yapan kadınlarda; 1970 yılında müdür olarak % 1.8 , müdür yardımcısı olarak ise % 0.8 iken 2003 yılında % 9.6 artış olmuştur. Bu sonuçlar da son 33 yıl içinde G. Kore’deki kadınların öğretmenlik mesleğinde kariyerlerinde yükseldiklerini göstermektedir.

Ortaokulda idarecilik yapan kadınların oranında 1970 yılında müdür ve müdür yardımcısı oranı %3.7 ile eşittir. 2003 yılında ise % 13.5 olmuştur. Ortaokul idaresinde son 33 yılda kadınların aktifliğinin arttığı görülür. Liselerde ise yıllara göre değişkenlik göstermemektedir. G. Kore’deki okullarda idarecilik yapan kadınlar yeteri kadar fazla bulunmamaktadır. Liselerdeki kadın idareci oranının düşüklüğünden de bu durum açıkça ortaya konmaktadır.

### 2.3.3.3. Değerlendirme

İstatistikler, öğretmenlerin meslekte yükselmeleri, eğitim sisteminde kadın-erkek eşitsizliğinin boyutlarını belli ölçüde göstermektedir.

Görüldüğü üzere, öğretmenlikte kariyerin derecesi arttıkça “Şeffaf tavan” kavramı da keskin çizgilerle kendini göstermektedir. Son yıllarda G. Kore’de okullarda görev yapan kadın idarecilerin oranında artış olduğu istatistiklerden anlaşılrsa da bu artış, erkek idareci oranının yanında son derece düşüktür. Özellikle okulların dereceleri yükseldikçe kadın idareci oranları da hem Türkiye’de hem G. Kore’de büyük oranda düştüğü görülür.

Bu istatistikler, büyük oranda kadınların da görev yaptığı ve başarı gösterdiği öğretmenlik alanında dahi cinsiyet ayrımcılığının yansımalarını açıkça ortaya koymaktadır. Dolayısıyla neredeyse erkeklerle eşit oranını kadınların oluşturduğu öğretmenlik mesleğine kadınlar egemen olamamıştır. Kadınların çok uzun yıllardır çalıştığı ve çok yoğun olduğu eğitim alanının eşitsiz uygulamalardan arındırılmamış olması ise ; kadınlara karşı cinsiyetçi ayrımcılık uygulamalarının her daim gündemde olmasındandır.

Kadın ile erkek arasındaki eşitsizlik ve bunun temelini oluşturan ataerkil kültür, eşitsizliği haklı gösteren değerler bütününe dayanır. Eğitimin temel işlevlerinden biri, yaşadığımız toplumdaki egemen değerleri yeniden üretmek, yani bunları yeni kuşaklara aktarmaktır. Yeni kuşakların belirtilen yönde toplumsallaştırılması yalnızca ders programları ve ders materyalleriyle değil, okul ortamında “yaşayarak” gerçekleşir.<sup>74</sup>

Türkiye ve G. Kore’de de kadın ve erkek öğretmenlerin eşit şartlarda görevlerini yapmadıkları sonucuna varılmaktadır. Kadınlara idarecilikte sayısal olarak çok az yer verilmektedir.

<sup>74</sup> L. Işıl Ünal, a.g.m, <http://www.egitimsen.org.tr/>, 10.02. 2004.

#### 2.3.4. Toplumda ve Ailede Kadın Öğretmenlere Bakış

Ataerkil düşünce yapısının yaygın olduğu Türkiye ve G. Kore’de kadın, iş hayatında olsa bile kadının ev işlerindeki ve çocukların bakımındaki sorumluluklarını da büyük ölçüde yüklenmeleri istenir.

Bir çok meslekte kadın ve erkek aynı görevde olup aynı emeği de verseler kadınların kariyer yapması ve erkeklerle aynı maaşı alması cinsiyet ayrımcılığı yaklaşımıyla engellenirken, öğretmenlik mesleği ise, devlet garantisi altında aynı emeği veren öğretmenlerin eşit maaş ve haklardan yararlandıkları meslek alanı olmuştur. Bu da ataerkil düşünce yapısının yaygın olduğu ülkelerde kadınları öğretmenlik mesleğine yönelten en önemli etkenlerden biri olmuştur.

G. Kore’de evlenme danışman bir şirketten(www.duonet.com) 20 yaş üzerindeki bekar kadın ve erkeklere yapılan bir araştırmaya 2578 kişi katılmıştır. Bunların 1200’ü erkek, 1378’i kadındır. Araştırmada, eş seçiminde eşinizin hangi mesleği yapmasını istersiniz sorusuna erkeklerin birinci sırada % 53.1’i öğretmen, ikinci sırada %36.8’i devlet memuru cevabını vermiştir. Kadınların ise birinci sırada % 42.0’i devlet memuru, ikinci sırada % 41.2’si doktor ve eczacı yanıtını tercih etmiştir.<sup>75</sup>

G. Kore’de kadın öğretmenlerin artışından dolayı çıkan sorunları araştırmaya göre; eğitim kalitesini düşürdüğü ve erkek öğrencilerin kadın kişiliğini benimsediği savunuluyor.<sup>76</sup> Eğitim kalitesinin düşmesi sorunu, kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlerden daha iyi öğretememelerinden değil, kadın özelliğinden olan biyolojik farklılıklara veya çocukluklarında geçirdikleri sosyalleşme sürecinin sonucunu ortaya çıkan farklılıklara odaklanmıştır.<sup>77</sup>

<sup>75</sup> www.duonet.com. Çev., Hj.Park, 29.03.2004.

<sup>76</sup> In Hye Kim, a.g.e. s. 14.

<sup>77</sup> N. Aylin Ataay, a.g.e., s. 245.

İlköğretim okullarında görevli kadın öğretmenler çoğaldıkça erkek öğrencilerin, kız gibi yetiştirildikleri düşünüldüğü için, erkek çocuğu anne babaları çocuklarının kadın öğretmende okumalarını istememektedirler. Bu nedenle G. Kore Milli Eğitim Bakanlığı'nın, ilköğretimde erkek öğretmen sayısında arttırmak için pek çok yöntem uygulanmaktadır.

Gelişmiş, çağdaş ülke insanları kadın öğretmenlerin çoğunluğunu kabul ettiğinden, erkek çocuklarının kız gibi yetiştirilmediğini düşünmemektedirler. Halbuki kız öğrencilerin erkek öğretmenlerinin kişiliğini benimsediğini kimse söylememiştir ama şuan kadın öğretmenlerin erkek öğrencileri kadın kişiliğine yönlendirdiğini söylüyorlar.

Türkiye'de öğretmenlik mesleği, toplum tarafından genellikle yüksek değer atfedilen, önem verilen bir meslek görünümüne sahip olmasına rağmen, gerçeklikte öğretmenlerin düşük gelir elde etmeleri ve mesleğin örgütlenme de dahil yaşadığı bir dizi sorun bu mesleğin alt ve orta tabakalarda yer alan ailelerin çocuklarının yönelmesine neden olmaktadır.

Öğretmenlik mesleğine yönelme ve meslek seçimi üzerinde sosyal, ekonomik ve psikolojik etkenler rol oynamaktadır. Bu değişkenler, öğrenciler, akademik etkenler, iş avantajları, öğretmenliğin sosyal değeri ve öğretmenlerin etkisidir.<sup>78</sup> Kadınlara eğitim düzeyinin yükselmesi, aile yapılarında meydana gelen değişimler de etkilemiştir.

<sup>78</sup> Yaşar Erjem, "Öğretmenlik Mesleğine Yönelmede Ailenin İşlevi" (Öğretmenlik Meslek Bilgisi Programına Katılan Öğrenciler Üzerine Bir Araştırma), Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, sayı 19, 2000. s. 71

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### ÖĞRETMENLERE YAPILAN ANKETİN SONUÇLARI

Öğretmenlik mesleğinde cinsiyet dağılımı ve cinsiyete dayalı sorunların tespiti ve karşılaştırılması amacıyla Türkiye ve G. Kore'deki ortaöğretim öğretmenleri arasında anket yapılmıştır. İki ülke arası okul sistemi, okulların kademe ve tiplerine göre çok farklı olması nedeniyle ortaöğretim lisesinde görev yapan öğretmenleriyle sınırlandırılarak anket uygulanmıştır. Anket formunda, 3 kategoride toplam 31 soru olup, bunların 11 tanesi genel sorular, 10 tanesi öğretimle ilgili sorular, 10 tanesi ise cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili sorulardır. Ankette yer alan her bir sorunun kapalı şekilde bir tane yanıt seçeneği, soru köklerine uygun olarak hazırlanmıştır.

Anket formunun uygulanması için, Adana İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden izin alındıktan sonra Türkiye'de 2003-2004 yılında görev yapan genel lise öğretmenleri ile anket yapılmıştır. Türkiye'de Adana İl Milli Eğitim Müdürlüğüne belirlenen iki genel liseye gidildiğinde okul yöneticilerine araştırmanın içeriği anlatılmış, yöneticilerin yardımı ile 110 tane anket dağıtılmış, iki gün sonra okula gidip geri dönen 100 anket alınmıştır.

G. Kore'de ise arkadaş yardımıyla Seul ilinde seçilmiş üç genel liseye 150 tane anket dağıtılmış, 113 anket geri dönmüştür. Anketlerde soru sayısının yarısından bir fazlasına yanıt verilmemiş olan 13 tanesi değerlendirme dışı tutulmuştur. Türkiye'deki 100 tane G. Kore'deki 100 tane olmak üzere toplam 200 tane anket sonuçlar kodlanarak İstatistik programları kullanılarak analiz edilmiştir. Cinsiyet değişkenine göre hazırlanan çapraz tablolarda yüzde oranları yer almaktadır.

Bu anketle öngörülen öğretmenlerin her iki ülkedeki cinsiyet dağılımı, bunun değişkenliği bağlamında ne denli farklılaştığının ya da benzeştiğinin yanı sıra, her iki ülkedeki cinsiyet ayrımcılığı konusundaki farkları da göz önüne sermektedir.

### 3.1 Cinsiyetine Göre Öğretmenlerin Özellikleri

Araştırmaya toplam 200 öğretmen katıldı. Bunların 100 tanesi Türkiye'den (51 kadın, 49 erkek), 100 tanesi G. Kore'dendir (46 kadın , 54 erkek). Araştırmaya katılan 200 öğretmenden 97 tanesi kadın, 103 tanesi erkektir. Rakamlar arasında ciddi bir fark görülmezken, G. Kore'de erkek öğretmenler, Türkiye'de kadın öğretmenler birkaç kişi daha fazladır. (Tablo 7).

**Tablo 7. Öğretmenlerin Cinsiyete Göre Dağılım**

Cinsiyet	Türkiye	G. Kore	Toplam
Kadın	51(%53.19)	46 (%46.81)	97 (%49.50)
Erkek	49 (%46.23)	54 (%53.73)	103 (%50.50)
Toplam	100(%100.00)	100(%100.00)	200(%100.00)

**Tablo 8. Cinsiyetine Göre Yaş Dağılımı (%)**

Yaş	Türkiye			G. Kore		
	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
21-30	15.69	16.33	16.00	36.36	12.50	23.00
31-40	56.86	40.82	49.00	29.55	35.71	33.00
41-50	27.45	36.73	32.00	34.09	48.21	42.00
50 +	0.00	6.12	3.00	0.00	3.57	2.00
Toplam	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Tablo 8' Türkiye ve G. Kore arasındaki yaş dağılımına bakıldığında, Türkiye'de kadın öğretmenlerin % 56.86'sının ve erkek öğretmenlerin % 40.82'si gibi en fazla oranın 31-40 yaş grubunda olduğu gözlenmektedir. G. Kore'de ise kadın öğretmenler % 36.36 oranıyla 21-30 yaş grubunda, erkek öğretmenler de % 48.21 oranıyla 41-50 yaş grubunda yüksek yoğunlukta olduğu gözlenmektedir.

50 ve üzeri yaş grubundaki öğretmenlerin cinsiyetine göre yaş dağılımı incelendiğinde, en dikkat çekici olan, bu grupta Türkiye ve G. Kore'de de araştırmaya katılan kadın öğretmenin olmamasıdır.

Tablo 8'den anlaşılacağı üzere, cinsiyete göre yaş gruplarında farklılık gözlenmekte, iki ülkede de kadın öğretmenlerin, erkek öğretmenlerden daha genç olduğu görülmektedir. Bunun sebeplerinden biri olarak, kadınların daha erken emekliye ayrılma olanaklarının bulunması ve bu uygulamanın yaygın bir biçimde kullanılmasıdır.

**Tablo 9. Cinsiyetine Göre Kıdem Durumu (%)**

Kıdem	Türkiye			G. Kore		
	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
0 – 5	9.80	6.12	8.00	36.36	25.00	30.00
6 – 10	49.02	34.69	42.00	20.45	16.07	18.00
11 – 15	15.69	24.49	20.00	22.73	25.00	24.00
16 – 20	13.73	14.29	14.00	20.45	26.79	24.00
21 +	11.76	20.41	16.00	0.00	7.14	4.00
Toplam	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Türkiye'de kadın öğretmen yoğunluğunun 6-10 yıldır öğretmenlik yapanlarda olduğu görülmektedir. G. Kore'de ise 0-5 yıldır öğretmenlik yapan kadın öğretmen oranı % 36.36'sı oranıyla en büyük grubu oluşturmaktadır.

Bu sonuç son yıllarda G. Kore'de kadınlar tarafından tercih edilen bir meslek olduğunu gösteren bir bulgudur. Dikkat çekici olan ise 20 ve üzeri yıllarda öğretmenlik yapan kadın öğretmen bulunmamasıdır.

Cinsiyetler arasındaki en anlamlı mesleği icra etme farkı 21 yıl ve üzerinde olduğu görülmektedir. Bu da kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre iş yaşamını daha erken yaşta terk ettiklerine işaret etmektedir.

**Tablo 10 . Eğitim Düzeyleri (%)**

Okul seviyesi	Türkiye			G. Kore		
	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
Lisans	80.39	93.88	87.00	52.27	51.79	52.00
Y.lisans	11.76	4.08	8.00	47.73	48.21	48.00
A.Öğretim	7.84	2.04	5.00	0.00	0.00	0.00
Toplam	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Mezun olduğu okul seviyesine baktığımızda, cinsiyetlerine göre Türkiye ve G. Kore'de de anlamlı bir fark olmadığını görüyoruz. Ancak, Türkiye'de kadın öğretmenlerin erkeklere göre yüksek lisans ve açık öğretim mezunlarının fazla olduğu anlaşılıyor.

Fakat iki ülke karşılaştırıldığında bir çok farklılıklar görülmektedir. G. Kore'deki öğretmenlerin eğitim düzeylerinin, Türkiye'deki öğretmenlere göre daha yüksek olduğu gözlenmektedir. Türkiye'de yüksek lisans mezunu öğretmenlerin oranı % 8.00 iken, G. Kore'de % 48.00 olduğu gözlenmektedir.

**Tablo 11. Cinsiyete Göre Branş (%)**

Okutan Branş	Türkiye			G. Kore		
	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
Sosyal B.	39.22	36.73	38.00	34.09	42.86	39.00
T. Fen B.	33.33	32.65	33.00	27.27	25.00	26.00
M.Tek.B	0.00	0.00	0.00	6.82	5.36	6.00
G. Sanatlar	1.96	4.08	3.00	6.82	5.36	6.00
Spor	0.00	6.12	3.00	4.55	5.36	5.00
Diğer Alan.	25.49	20.41	23.00	20.45	16.07	18.00
Toplam	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Tablo 11’ da Öğretmenlerin çalıştıkları branşlar incelendiğinde, diğer alanlarda görev yapan öğretmenlerin Türkiye ve G. Kore’de çoğu Yabancı Dil branşları olarak açıklanmaktadır.

İki ülke arasındaki farklara bakıldığında, Türkiye’de kadın öğretmenlerin en yoğun olduğu branşın Sosyal Bilimler Bölümü iken G. Kore’de ise erkek öğretmen daha yoğun olduğu görülmektedir. Ayrıca, Türkiye’de spor dalında kadın öğretmen olmadığı gibi, Mesleki ve Teknik Bilimler bölümünden de araştırmaya katılan öğretmen yoktur. Cinsiyete göre Türkiye ve G. Kore’de çoğu bölümlerde denkleğin sağlanmış olduğu görülüyor. (Tablo 11)

**Tablo 12. Medeni Hali (%)**

Medeni Hali	Türkiye			G. Kore		
	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
Bekar	21.57	14.29	18.00	40.91	19.64	29.00
Evli	70.59	79.59	75.00	59.09	76.79	69.00
Dul	1.96	2.04	2.00	0.00	3.57	2.00
Boşanmış	5.88	4.08	5.00	0.00	0.00	0.00
Toplam	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Türkiye’de ankete katılan öğretmenlerin % 18.00’i bekar , % 75.00’i evlidir. Dul olanların oranı % 2.00’, boşanmış olanların oranı da % 5.00’tir. G. Kore’de ise ankete katılan öğretmenlerden bekar kadın öğretmen oranının, bekar erkek öğretmen oranından daha fazla olduğu dikkat çekicidir.

İki ülke arasında karşılaştırma yapıldığında, iki ülkede de bekar olan kadın öğretmen oranının, bekar erkek oranından daha fazla olduğu ve evli öğretmen oranının Türkiye’de daha yüksek olmak üzere % 75, G. Kore’de ise % 69 olduğu görülmektedir.

**Tablo 13. Çocuk Sayısı (%)**

Çocuk Sayısı	Türkiye			G. Kore		
	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
Yok	5.88	8.16	7.00	15.91	5.36	10.00
Bir.	19.61	40.82	30.00	13.64	14.92	14.00
İki	41.18	32.65	37.00	25.00	58.93	44.00
Üç +	5.88	6.12	6.00	0.00	1.79	1.00
Hamile	3.92	0.00	2.00	4.55	0.00	2.00
Boş.(Bekar)	23.53	12.24	18.00	40.91	19.64	29.00
Toplam	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Çocuk sahibi olma durumunda da cinsiyete göre farklılıklar gözlenmektedir. Türkiye’de, % 41.18 oranı ile kadın öğretmenler, iki çocuk sahibi grubunda en yüksek orandadır. Erkeklerde de, % 40.82 oranıyla bir çocuk sahibi grubunda en yüksek oranda olduğu görülmektedir. G. Kore’de ise bekar kadın öğretmenlerin oranı en yüksek olup, erkek öğretmenlerin en yüksek oranını iki çocuk sahibi olanlar oluşturmaktadır.

İki ülke karşılaştırıldığında Türkiye ve G. Kore’de ankete katılanların en yüksek oranını iki çocuk sahibi öğretmenler oluşturmaktadır. Üçten fazla çocuk sahibi öğretmenlerin oranı her iki ülkede de çok düşmekte, G. Kore’de kadın öğretmenlerden üç ve daha fazla çocuk sahibi olanın çıkmaması dikkat çekicidir.

**Tablo 14. Ev İşleri Paylaşımı (%)**

Ev işlerin paylaşımı	Türkiye			G. Kore		
	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
Eşimle yarı yarıya	23.53	34.69	29.00	15.91	7.14	11.00
Ben üstleniyorum.	45.10	2.04	24.00	38.64	3.57	19.00
Eşim üstleniyor.	0.00	44.90	22.00	0.00	69.64	39.00
Yardımcı var	7.84	6.12	7.00	4.55	0.00	2.00
Boş(Bekar)	23.53	12.24	18.00	40.91	19.64	29.00
Toplam	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Araştırmanın ev işleri ile ilgili bölümü, dört maddeden oluşmaktadır. Bekar olan öğretmenler bu bölüme yanıt vermediğinden tabloda boş maddesi de yer almaktadır.

Türkiye’de ev işlerini “eşimle yarı yarıya” paylaşan öğretmenlerin oranının en yüksek olduğu halde, kadın öğretmenlerin % 45.10’u ev işlerini kendisinin üstlendiğini belirtmiştir. Erkek öğretmenler de ev işlerini daha çok eşlerinin üstlendiğini belirtmişlerdir. G. Kore’de ise erkek öğretmenlerin de en fazla tercih ettikleri yanıt, “evde işleri eşim üstleniyor” maddesidir. Kadın öğretmenlerin çoğunluğunun tercih ettiği şık ise “ev işlerini ben yaparım” seçeneğidir. Burada en dikkat çekici Türkiye ve G. Kore’de “ev işlerini eşim üstleniyor” yanıtını tercih eden kadın öğretmen olmamasıdır.

İki ülke karşılaştırıldığında, Türkiye ve G. Kore’ de kadın öğretmen kendisinin ev işlerini daha fazla üstlendiğini, erkek öğretmen ise eşlerinin daha fazla üstlendiğini belirtmiştir. Ancak Türkiye’de araştırmaya katılan öğretmenler, G. Koreli öğretmenlere göre “ev işlerini eşimle yarı yarıya yapıyoruz” maddesini tercih edenlerin oranı daha fazla olduğunu sonucu çıkmaktadır.

**Tablo 15. Çocuk Bakımı Paylaşımı (%)**

Çocuk Bakımı paylaşımı	Türkiye			G. Kore		
	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
Eşimle yarı yarıya	27.45	38.78	33.00	6.82	8.93	8.00
Ben üstleniyorum.	27.45	0.00	14.00	25.00	0.00	11.00
Eşim üstleniyor.	1.96	30.61	16.00	0.00	58.93	33.00
Yardımcı var	9.80	10.20	10.00	9.09	5.36	7.00
Boş	33.33	20.41	27.00	59.09	26.79	41.00
Toplam	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Çocuk bakımı ile ilgili soru dört şıktan oluşmaktadır. Bekar veya çocuk sahibi olmayanlar soruyu yanıtız bıraktığı için tabloya boş bölümü de eklenmiştir.

Türkiye'deki kadın öğretmenlerin, en fazla tercih ettikleri şıkkın "çocuk bakımını ben üstleniyorum" ve "eşimle yarı yarıya paylaşımı" maddeleri olduğu, en az tercih ettikleri şıkkın ise "çocuk bakımını eşim üstleniyor" şıkkı olduğu görülmektedir. Erkek öğretmenlerin yoğunlukla tercih ettikleri şık "çocuk bakımını eşimle yarı yarıya yaparız" seçeneği, "Ben üstleniyorum" yanıtını seçen erkek öğretmen yoktur.

G. Kore'de ise kadın öğretmenlerin en fazla tercih ettikleri seçenek "çocuk bakımını ben yapıyorum" olup "eşim üstleniyor" şıkkını seçen yoktur. Erkek öğretmenlerin en fazla tercih ettikleri seçenek "çocuk bakımını eşim üstleniyor" yanıtıdır. "Çocuk bakımını ben yapıyorum" maddesini tercih eden erkek öğretmen yoktur.

İki ülke karşılaştırıldığında, Türkiye'de çocuk bakımının eşlerce daha fazla yarı yarıya paylaşıldığı görülmektedir. En dikkat çekici olan Türkiye ve G. Kore'de erkek öğretmenlerin hiç birinin çocuk bakımını üstlenmediğini belirtmeleridir.

**Tablo 16. Kendi Çocukların Öğretmen Mesleğine Yönlendirme (%)**

Çocukların Ö.Mesleğine yönlendirme		Türkiye			G. Kore		
		Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
Kız	Evet	29.41	36.73	33.00	29.55	46.43	39.00
	Hayır	25.49	16.33	21.00	2.27	25.00	15.00
	Boş	45.10	46.94	46.00	68.18	28.57	46.00
	Toplam	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
Erkek	Evet	7.84	24.49	16.00	11.36	19.64	16.00
	Hayır	33.35	28.57	31.00	15.91	41.06	30.00
	Boş	58.82	46.94	53.00	72.73	39.29	54.00
	Toplam	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Boş maddesinin kız veya erkek çocuk sahibi olmayanlar için seçenektir.

Araştırmaya Türkiye'den katılan kadın öğretmenlerin % 29.41'i kız çocuklarını öğretmenlik yapmaya teşvik edebileceklerini belirtmektedir. Erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre daha yüksek oranında kız çocuklarını öğretmenliğe yönlendirmek istemektedir. Erkek çocuklarını öğretmenliğe yönlendirmeyi düşünen öğretmenlerin oranı ise daha düşüktür. G. Kore'de ise kadın ve erkek öğretmenlerin büyük bir bölümü kız çocuklarını öğretmenlik yapmaya yönlendirebileceklerini belirtmektedir. Erkek çocuklarını öğretmenliğe yönlendirmek isteyenlerin oranı ise daha düşüktür. Kız çocuklarının öğretmenlik yapmasını isteyen erkek öğretmenlerin oranı kadın öğretmenlerden fazladır.

Cinsiyete göre karşılaştırıldığında, Türkiye ve G. Kore'de erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre kız ve erkek çocuklarını öğretmenliğe yönlendirmek isteyenlerin daha fazla olması dikkat çekicidir.

### 3.2. ÖĞRETİM

Tablo 17. Memnuniyet Derecesi (%)

Memnuniyet Derecesi	Türkiye			G. Kore		
	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
Hiç memnun değil	3.92	8.16	6.00	0.00	1.79	1.00
Memnun değil	9.80	16.33	13.00	2.27	5.36	4.00
Kararsız.	15.69	12.24	14.00	22.73	21.43	22.00
Memnun	54.90	55.10	55.00	65.91	60.71	63.00
Çok memnun	15.69	8.16	12.00	9.09	10.71	10.00
Toplam	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Türkiye’de araştırmaya katılan öğretmenlerin en fazla tercih ettikleri seçenek, “mesleğimden memnunum”dur. Bu seçeneği tercih edenlerin % 54.90’ı kadın, % 55.10’u erkektir. Mesleğinden memnun olmayanların oranı ise oldukça düşüktür. G. Kore’de de öğretmenlerin en çok tercih ettikleri seçenek “mesleğimden memnunum”dur ve bu yanıtı verenlerin % 65.91’i kadın, % 60.71’i erkektir. En az seçilen şık ise “öğretmenlik yapmaktan hiç memnun değilim” seçeneğidir. Bu şıkkı seçenlerin de % 0.00’ı kadın, % 1.79’u erkektir.

Türkiye ve G. Kore’de kadın, erkek öğretmenlerin en fazla tercih ettikleri seçenek, “mesleğimden memnunum” şıkkıdır. En az seçilen şık ise “öğretmenlik yapmaktan hiç memnun değilim” yanıtıdır. İşinden hiç memnun veya memnun olmayanların oranı Türkiye’de, G. Kore’dekinden daha fazladır.

**Tablo 18. En Çok Memnuniyet Nedeni (%)**

En Çok Memnun Eden	Türkiye			G. Kore		
	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
Tatil çok oluşu	0.00	14.29	7.00	9.09	1.79	5.00
Mesai saatlerinden	29.41	12.24	21.00	11.36	1.79	6.00
Saygın bir meslekten	29.41	24.49	26.00	15.91	10.71	13.00
Çalışma ortamından	17.65	12.24	16.00	47.73	67.86	59.00
İş Güvencesinden	17.65	24.49	22.00	15.91	14.29	15.00
Ekonomik bakımdan	0.00	0.00	0.00	0.00	1.79	1.00
Diğer	5.88	12.24	8.00	0.00	1.79	1.00
Toplam	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Türkiye'deki kadın ve erkek öğretmenlerin mesleğinde en fazla memnun olduğu konu öğretmenliğin saygın bir meslek oluşudur. Ekonomik bakımdan öğretmenlik yapmaktan memnun olan yoktur. G. Kore'de ise kadın ve erkek öğretmenler arasında en fazla memnuniyet duyulan konu çalışma ortamının iyi olmasıdır. Öğretmenlerin en az tercih ettikleri memnuniyet konusu ise, ekonomik şartlardır.

Türkiye'de görev yapan öğretmenler arasında tatil çok olduğu için işinden memnun olduğunu söyleyenler arasında kadınlar bulunmazken, erkeklerde yanıt veren % 14.29'dur. Kadınların bu yanıtı seçmemesi çok dikkat çekicidir. G. Kore'de ise kadın öğretmenler arasında ekonomik yönden mesleğinden memnun olan yoktur.

**Tablo 19. Memnuniyeti Olumsuz Yönde Etkileyen Etkenler (%)**

En Çok Memnun Olmadıkları	Türkiye			G. Kore		
	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
Çocuklar bakımından	27.45	10.20	18.00	25.00	1.79	12.00
Ekonomik bakımdan	52.94	81.63	67.00	9.09	26.79	19.00
Meşgul olduğundan	5.88	0.00	3.00	31.82	41.07	37.00
İşin çok çıkması	11.76	2.04	7.00	31.82	30.36	31.00
Diğer	1.96	6.12	5.00	2.27	0.00	1.00
Toplam	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Araştırmada, öğretmenlerin mesleklerinden memnun olmadıkları önemli seçenekleri içeren soruda;

Türkiye'deki öğretmenlerin mesleklerinde yoğunlukla rahatsızlık duydukları konu ekonomik bakımdan tatmin edici olmamasıdır. Mesleğinden memnuniyet duymayan öğretmenler arasında her zaman çok meşgul olduğu için dinlenmeye vakit ayıramamaktan rahatsız olma seçeneğini erkekler tercih etmemiştir.

G. Kore'de öğretmenlerin mesleklerinde en çok rahatsızlık duydukları konu, işleri ile ilgilenmekten kendilerine ayıracak vakit bulamamalarıdır. Ardından yakın orandaki, işin özel veya aile arası problemlerden daha önde olması konusu gelmektedir.

**Tablo 20. Ne Zamana Kadar Öğretmenlik Mesleğini Yapacaklar (%)**

Ne Zamana Kadar	Türkiye			G. Kore		
	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
Emekliliği hak edince	64.71	79.59	72.00	59.09	67.86	63.00
Daha iyi iş bulunca	15.69	12.24	14.00	2.27	17.85	11.00
Evleninceye	0.00	0.00	0.00	4.55	0.00	2.00
Çocuk sahibi olunca	0.00	0.00	0.00	4.55	0.00	2.00
İdareci oluncaya	0.00	0.00	0.00	4.55	8.93	7.00
Diğer	19.61	8.16	14.00	20.45	5.36	15.00
Toplam	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Araştırmada öğretmenlere yöneltilen sorulardan biri de; öğretmenliği ne kadar zaman yapmayı düşündükleri ile ilgilidir. Öğretmenlerin meslekleri ile ilgili planlarını, yaptıkları işten beklentilerini gösteren seçenekler altı bölümden oluşmaktadır. Diğer maddesini seçenlerin çoğu, şimdilik devam edeceğini ve istediği zaman öğretmenliği bırakacağı şeklinde açıklama yapmışlardır.

Türkiye ve G. Kore’de de öğretmenlerin en çok tercih ettikleri madde emekliliği hak edinceye kadar öğretmenlik yapmaktır. Türkiye ve G. Kore’de evlenene kadar, çocuk sahibi olunca mesleğini bırakmayı düşünen erkek öğretmenlerden yanıt veren olmamıştır. En dikkat çekici, daha iyi bir iş buluncaya kadar öğretmenliğe devam edeceklerini belirten seçeneği Türkiye’de kadın öğretmenlerin, G. Kore’de ise erkek öğretmenlerin daha fazla oranda seçmesidir.

**Tablo 21. Yüksek Ücretli Bir İş Teklifine Yaklaşımı (%)**

Yüksek Ücret	Türkiye			G. Kore		
	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
Evet	43.14	53.06	48.00	77.27	82.14	80.00
Hayır	56.86	46.94	52.00	22.73	17.86	20.00
Toplam	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Araştırmaya katılan öğretmenlere, “daha yüksek ücret sağlayacak ve eve daha az zaman ayırmayı gerektirecek bir iş teklifi aldıklarında kabul ederler mi” diye sorulmaktadır.

İki ülke karşılaştırıldığında, G. Kore’deki öğretmenlerin Türkiye’den daha yüksek oranda, iş teklifini kabul edeceği gözlenmektedir. Cinsiyete göre bakıldığında Türkiye ve G. Kore’de kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre iş teklifine hayır yanıtını yüksek oranda vermektedir.

**Tablo 22. İdareci Olma Eğilimi (%)**

İdareci Olma Eğilimi	Türkiye			G. Kore		
	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
Evet	9.80	26.53	18.00	22.73	41.07	33.00
Hayır	90.20	73.47	82.00	77.27	58.93	67.00
Toplam	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Türkiye ve G. Kore’deki öğretmenler arasında idarecilik yapmak isteyenlerin oranı oldukça düşüktür. İdareciliği istemeyen kadınların oranı erkeklerinkinden daha büyüktür. Tercih edip etmeme sebepleri Tablo 23’te gösterilmiştir:

**Tablo 23. İdareci veya Müfettiş Olmak İster Misin? Neden? (%)**

İdareci Olmak İster Misin? Neden?		Türkiye			G. Kore		
		Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
Evet	Siyasi ayırım	3.92	12.24	8.00	0.00	1.79	1.00
	Cinsiyet ayırım	1.96	2.04	2.00	9.09	0.00	4.00
	Mesleki kıdem	0.00	2.04	1.00	13.64	30.36	23.00
	Diğer	3.92	10.04	7.00	0.00	8.95	5.00
	Boş(Hayır)	90.20	73.47	82.00	77.27	58.93	67.00
	Toplam	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
Hayır	Sorumluluğu	37.27	24.49	31.00	34.09	30.36	32.00
	Zaman yönün	29.41	36.73	33.00	22.73	23.21	23.00
	Ekonomik	9.80	6.12	8.00	0.00	1.79	1.00
	Yeterlilik	7.84	0.00	4.00	11.36	3.57	7.00
	Diğer	5.88	6.12	6.00	9.09	0.00	4.00
	Boş(Evet)	9.80	26.53	18.00	22.73	41.07	33.00
Toplam	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	

İdareci olmayı isteyenlere, neden yönetici olamadıkları sorulmuştur. Araştırmaya katılan öğretmenlerden idarecilik yapmak isteyenlerin, neden bu isteklerini gerçekleştiremedikleri ile ilgili bilgi veren bölümde; siyasi ayrımcılık yapıldığı için, cinsiyet ayrımı olduğu için, mesleği icra etme sürem yeterli olmadığı için ve diğer başlıklı seçenekler vardır. Türkiye’de diğer seçenlerden biri “torpil olmadığı için” idareci olamadığını açıklanması çok dikkat çekicidir.

Öğretmenler arasında idareciliği istediği halde idareci olamama nedenleri cinsiyete göre iki ülke arasında karşılaştırıldığında şu sonuçlara varılmaktadır:

Türkiye’de kadın öğretmenlerin istedikleri halde idareci olamamalarının nedeni olarak belirttikleri ilk sebep siyasi ayrımcılık, ikinci neden ise cinsiyet ayrımcılığı yapılmasıdır. Erkek öğretmenlerde ise, ilk neden siyasi ayrımcılık,

ikinci neden cinsiyet ayrımcılığı, üçüncü neden de mesleki kıdemi yeterli olmadığıdır. Kore’de idarecilik isteyen kadın öğretmenlerin, idareci olamamalarına gösterdikleri sebeplerin birincisi mesleki kıdemi yeterli olmadığı, ikincisi cinsiyet ayrımcılığıdır. İdarecilik isteyen erkek öğretmenlerin çoğunluğu ise, mesleki kıdemi yeterli olmadığı için idareci olamadıklarını neden olarak belirtmiştir .

Görüldüğü üzere çok anlamlı fark gözlenmektedir. Türkiye’deki öğretmen G. Kore’dekine göre idareci olmak isteyenler arasında açık fark vardır. İdareci olamama nedenleri de oldukça ilginçtir. Türkiye’de birinci sırada siyasi ayrımcılık yapıldığı için, G. Kore’de ise büyük oranda mesleki kıdemi yeterli olmadığı için idareciliği istediği halde olamadığı belirtilmiştir.

Araştırmada, idareci olmak istemeyen öğretmenler meslekte yükselme ile ilgili bölüme “hayır” seçeneğini işaretlemelerinin sebeplerini düzenlenen şıkları seçerek belirtmişlerdir. İki ülke arasında idareciliğin istenmemesinin nedenleri cinsiyete göre karşılaştırılmış ve şu bulgular elde edilmiştir:

Türkiye’de bu şıkları en çok tercih edilenden, en az tercih edilene göre sıraladığımızda, % 90.20 oranında idareci olmak istemeyen kadın öğretmenler, sorumluluğu fazla, zaman yönünden bağlayıcı, ekonomik, kendini yöneticilik yapacak düzeyde görmedikleri gibi nedenlerle idareciliği istemediklerini belirtmişlerdir. % 73.47 oranında erkek öğretmen idareci olmak istememiş ve bunun nedenlerini sırasıyla, zaman yönünden bağlayıcı, sorumluluğu fazla olduğu, ekonomik şıklarıyla açıklamıştır.

G. Kore’de ise kadın öğretmenlerin işaretledikleri şıklar sırasıyla, sorumluluğu fazla, zaman yönünden bağlayıcı, kendimi yöneticilik yapacak düzeyde görmüyorum yanıtlarıdır. Erkek öğretmenlerin seçtikleri şıklar da sırasıyla, sorumluluğu fazla, zaman yönünden bağlayıcı, ekonomik , kendimi yöneticilik yapacak düzeyde görmüyorum yanıtlarıdır

Görüldüğü üzere, Türkiye'deki idareci olmak istemeyen kadın öğretmen oranı, G. Kore'dekine göre yüksektir. İdareci olmanın istenmemesinin nedenleri olarak Türkiye ve G. Kore'de birinci sırada sorumluluğu fazla olduğundan istenmediği görülüyor.

**Tablo 24. Okuldaki İşinizi Bitiremediğiniz Zaman Ne Yaparsınız? (%)**

Okuldaki İşini Bitiremedin de...	Türkiye			G. Kore		
	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
Geç saate kadar....	5.88	0.00	3.00	43.00	50.00	47.00
Ertesi gün....	7.84	12.24	10.00	20.45	14.29	17.00
Eve götürür	64.71	75.51	70.00	25.00	19.64	22.00
Okul işi okul saatler	17.65	12.24	15.00	11.36	16.07	14.00
Diğer	3.92	0.00	2.00	0.00	0.00	0.00
Toplam	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Okul işleri bitirilemediğinde öğretmenlerin hangi yöntemle sorunu çözdüklerini anlatan soru beş maddeye ayrılmıştır. Bunlar; geç saate kadar okulda kalıp bitiririm, ertesi gün daha erken gelirim, eve götürürüm, okul işi okul saatleri içinde yapılır ve diğer şeklinde sıralanmaktadır.

Türkiye'de araştırmaya katılan kadın ve erkek öğretmenler arasında çoğunluğun seçimi çalışmalarını eve taşıyarak daha seri olarak tamamlamaktır. G. Kore'de ise kadın ve erkek öğretmenlerin en fazla tercih ettikleri madde ise işlerin geç saate kalarak okulda bitirilmesidir.

Bu farklı sonuçlar, iki ülke arasında iş hayatında çalışma tarzlarının çok farklılıklar olduğunu göstermektedir.

**Tablo25. Çalışma Sürelerinin Uzatılmasına Aile Bireylerinin Tepkileri (%)**

Okul İşleri Yüzünden	Türkiye			G. Kore		
	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
Yardım ediliyor	3.92	4.08	4.00	54.55	35.71	44.00
Anlayışla	62.75	53.06	58.00	34.09	51.79	44.00
Tepkisiz	3.92	20.41	12.00	4.55	5.36	5.00
Hoş karşılanmıyor	15.69	14.29	15.00	6.82	3.57	5.00
Diğer	13.73	8.16	11.00	0.00	3.57	2.00
Toplam	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Bu bölümde, okul çalışmaları nedeniyle eve normal saatten daha geç gitmeleri karşısında ailelerinden nasıl bir tepki gördükleri araştırılmaktadır. “Diğer” maddesinden çoğu aile dışında “tek başına oturduğu” açıklanmaktadır.

Okul işleri yüzünden eve geç gitmeleri karşısında Türkiye’de bu hususun ailelerince anlayışla karşılandığını belirtenlerin çoğunluğunu kadın öğretmenler oluşturmaktadır. G. Kore’de ailelerinden yardım gördüğünü belirtenlerin çoğunluğunu kadın öğretmenler oluştururken, erkek öğretmenlerin çoğunluğu anlayışla karşılandığını belirtmişlerdir.

Eve geç kalınmasında aile tarafından hoş karşılanmaması hususu iki ülke arasındaki istatistik sonuçlara göre çok farklı olduğu görülmektedir. Türkiye’de kadın öğretmenlerin % 15.69’u, erkek öğretmenlerin % 14.29’u hoş karşılanmadığını belirtirken, G. Kore’de ise kadın öğretmenlerin % 6.82’si, erkek öğretmenlerin % 3.57’si aynı yanıtı vermektedir. Türkiye’de, G. Kore’dekinden daha fazla hoş karşılanmadığı sonucuna varmaktayız. Türkiye’de kadın öğretmenler, öğretmenlik yaparken kendilerini en çok memnun eden madde olarak mesai saatlerine işaret etmiştir. Bu sonucuna göre mesai saatleri nedeniyle evdeki sorumluluklara daha fazla zaman ayırabildiklerinden, ataerkil aile yapısı içinde aileler tarafından kadın için daha çok kabul gören mesleğin öğretmenlik olduğu düşünülebilir.

### 3.3. Cinsiyet Ayrımı

Araştırmanın son bölümünde öğretmenlere, çalışma hayatlarının bütününe göz önüne alarak cinsiyetlerinden dolayı belirtilen konularda ayrımcı eylem veya işlemle karşılaşmışlar karşılaşmadıkları sorulmuştur. Öğretmenlerin çalışma yaşamına girişinden işten ayrılmaya kadar, çalışma yaşamında görev yaparken karşılaşılabilen cinsiyete dayanan ayrımcılıkla ilgili sorunun yanıtı on farklı maddelerden oluşmaktadır. İşe almada, ders ve sınıf hocası atarken, işlerin dağıtımında, izin alma sürelerinde, ücret ve diğer olanaklardan yararlanmada, ders dışındaki okul faaliyetlerinde, hizmet içi eğitim olanaklarının sağlanmasında, işte yükselmede(terfi, kariyer), değerlendirmede(ceza ve ödüllendirme), işten ayırma veya emeklilikte şeklindeki maddelerden oluşmaktadır.

**Tablo 26. İşe Almada Cinsiyet Ayrımı (%)**

Karşılaştı mı ?	Türkiye			G. Kore		
	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
Evet	0.00	0.00	0.00	2.27	0.00	1.00
Hayır	100.00	100.00	100.00	97.73	100.00	99.00
Toplam	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Türkiye’de ankete katılan öğretmenlerin tümü kendilerinin göreve atanması konusunda ayrımla karşılaşmadığını düşünmektedirler. G. Kore’de ise bu hususta cinsiyet ayrımı yapıldığını düşünenlerin oranı % 1.00’dir. Türkiye’de ve G. Kore’de göreve atama konusunda bir kadın öğretmen cinsiyete dayalı ayrımcılıkla karşılaştığı cevabını verirken, erkek öğretmenlerin ise tamamı karşılaşmadığını belirtmiştir.

Konuyla ilgili öğretmenlik mesleğine yönelik tarihsel gelişimde görüldüğü üzere G. Kore’de 1991 yılından, Türkiye’de ise 1999 yılından beri KPSS sınavının uygulanmasından dolayı o tarihlerden itibaren göreve atama hususunda kadın erkek eşitliğinin sağlandığı düşünülebilir.

**Tablo 27. Ders Dağılımı ve Sınıf Hocası Atmada Cinsiyet Ayrımı (%)**

Karşılaştı mı ?	Türkiye			G. Kore		
	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
Evet	1.96	14.29	8.00	38.64	39.29	39.00
Hayır	98.04	85.71	92.00	61.36	60.71	61.00
Toplam	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Türkiye’de ders ve sınıf hocası ataması konusunda kendisine cinsiyet ayrımı yapıldığını düşünen erkek öğretmenlerin oranı kadın öğretmenlere göre çok fazla yüksektir. G. Kore’de ise cinsiyet ile ilgili bir ayrıma maruz kaldığını belirten erkek öğretmenlerin oranı kadın öğretmenlerle anlamlı bir farkı bulunmamaktadır. Bu cevaplarla, Türkiye’de ders ve sınıf hocası atanması konusunda ayrımcılıkla karşılaştığını belirten öğretmen yüzdesinin daha büyük olduğu görülmektedir.

Görüldüğü üzere Türkiye ve G. Kore’de de erkekler, bu konuda kendilerinin daha fazla ayrımcılık gördüğünü belirtmişlerdir. Japon ilkokullarında yapılan bir araştırmaya göre bir çok müdür ve müdür yardımcısı, kadın öğretmenlerin alt sınıflara (birinci ve ikinci sınıf), erkek öğretmenlerin ise üst sınıflara (beşinci ve altıncı sınıf) ders vermelerinin daha uygun olduğunu düşündüğüne dair bulgular KSSGM’in yapıldığı araştırmada rastlanmaktadır.<sup>79</sup>

Bunun gibi Dünya’dan elde edilen veriler göstermektedir ki okullarda kadın öğretmenlere yapılan cinsiyete dayalı ayrımcılık, büyük ölçüde görev dağılımında da ortaya çıkmaktadır.

<sup>79</sup> Feride Acar, Ayşe Güneş Ayata, Demet Varoğlu, a.g.e.s.21

**Tablo 28. Görev Dağıtımında Cinsiyet Ayrımı (%)**

Karşılaştı mı ?	Türkiye			G. Kore		
	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
Evet	21.57	22.45	22.00	15.91	41.07	30.00
Hayır	78.43	77.55	78.00	84.09	58.93	70.00
Toplam	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Görüldüğü üzere, Türkiye’de işlerin dağılımı konusunda cinsiyet ayrımını kadın ve erkek öğretmenlerin % 22’sinin algıladığı gözlenmiştir. G. Kore’de ise kendilerine farklı bir tutum sergilendiğini belirten erkek öğretmenlerin oranı, kadın öğretmenlerden çok yüksektir.

İki ülke karşılaştırıldığında, G. Kore’de kadınların % 15.91’i, erkeklerin ise % 41.07’si cinsiyetlerinden dolayı ayrımcılığın varlığıyla Türkiye’den daha fazla karşılaştıklarını belirtmişlerdir.

**Tablo 29. İzin Alma Sürelerinde Cinsiyet Ayrımı (%)**

Karşılaştı mı ?	Türkiye			G. Kore		
	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
Evet	9.80	14.29	12.00	11.36	12.50	12.00
Hayır	90.20	85.71	88.00	88.64	87.50	88.00
Toplam	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Bu soruya verilen yanıtlara göre, Türkiye ve G. Kore’de izin alma ile ilgili cinsiyete göre ayrımcılık olduğunu düşünen öğretmenlerin oranının %12 olduğu ve bu oranın her iki ülkede denk olduğu gözlenmektedir.

**Tablo 30. Ücret ve Diğer Olanaklarda (Parasal ve Parasal Olmayan)%**

Karşılaştı mı ?	Türkiye			G. Kore		
	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
Evet	5.88	4.08	5.00	20.45	3.57	11.00
Hayır	94.12	95.92	95.00	79.55	96.43	89.00
Toplam	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Türkiye’de kadın ve erkek öğretmenlerin çoğunluk ücretler ve diğer olanaklar konusunda cinsiyetine dayalı bir ayrımla karşılaşmadığını düşünüyor.

G. Kore’de de parasal veya parasal olmayan konulardan dolayı cinsiyete dayalı ayrımcılıkla karşılaştığını düşünen kadın öğretmenlerin oranı, erkek öğretmenlerden çok fazla yüksektir. Bu istatistiki sonuçlardan kadınlarla erkeklerin yanıtlarında anlamlı fark olduğu anlaşılmaktadır.

Uluslararası Çalışma Konferansı, 1951 yılında kabul ettiği 100 sayılı antlaşma ile, eşit değerde bir işi yapan erkek ve kadın işçiler arasında ücret farkı yaratılmayacağı esasını koymuştur.<sup>80</sup> Türkiye ve G. Kore’de öğretmenlik mesleğinde kıdem ve kadro eşitliği halinde maaş yönünden kadın ve erkek arasında yasal bir farklılık yoktur. Fakat Türkiye’den daha çok G. Kore’de kadın öğretmenlerin bu konuda cinsiyetine dayalı bir ayrımla karşılaştığını belirtmişlerdir. Bunun sebebi olarak işteki pozisyonun, maaş dışında, ele geçen parasal veya parasal olmayan miktarında etkileyici ayrımcılık olduğunu düşünebiliriz.

<sup>80</sup> Demet Özdamar, a.g.e., s. 83

**Tablo 31. Ders Dışındaki Okul Faaliyetlerinde Cinsiyet Ayrımı (%)**

Karşılaştı mı ?	Türkiye			G. Kore		
	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
Evet	15.69	16.33	16.00	52.27	48.21	50.00
Hayır	84.31	83.67	84.00	47.73	51.79	50.00
Toplam	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Türkiye’de ders dışındaki okul faaliyetleri konusunda cinsiyet ayrımı yapıldığını düşünen erkek öğretmenlerin oranı, kadın öğretmenlerden anlamlı bir fark yoktur. G. Kore’de ise derslerin dışında kalan okul faaliyetlerinde cinsiyet ayrımı konusunda farklı davranışlar olduğunu belirten kadın öğretmenlerin oranı, erkek öğretmenlerle hemen hemen aynı olduğu gözlenmektedir. Fakat, bu oranın istatistiki olarak, kadın ve erkek öğretmenler tarafından yüzde % 50 yanıtı olduğundan çok ciddi cinsiyet ayrımı yapıldığı anlaşılmaktadır .

Kuramsal araştırmaya göre eğitim – öğretim dışında bilgi beceri çalışmaları ve okul dışındaki faaliyetlerde kadın öğretmenlerin, erkek öğretmenlerinden daha sınırlı sayıda yer aldığını bulgulayan Kim İn Hye’nin sonucunu doğru buluyoruz.

**Tablo 32. Hizmet İçi Eğitim Olanaklarının Sağlanmasında Cinsiyet Ayrımı (%)**

Karşılaştı mı ?	Türkiye			G. Kore		
	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
Evet	3.92	6.12	5.00	0.00	1.79	1.00
Hayır	96.08	93.88	95.00	100.00	98.21	99.00
Toplam	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Türkiye ve G. Kore’de de hizmet içi eğitimde cinsiyete göre istatistiki olarak anlamlı bir fark görülmediğini düşünebiliriz.

**Tablo 33. Meslekte Yükselmeye Cinsiyet Ayrımı (%)**

Karşılaştı mı ?	Türkiye			G. Kore		
	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
Evet	23.53	12.24	18.00	77.27	50.00	62.00
Hayır	76.47	87.76	82.00	22.73	50.00	38.00
Toplam	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Türkiye’de işinde terfi etme konusunda cinsiyete dayalı bir ayrımla karşılaştığını düşünen kadın öğretmenlerin oranı, erkek öğretmenlere göre biraz yüksektir. G. Kore’de de aynı şekilde bu seçeneği tercih eden kadın öğretmenlerin oranı çok yüksektir.

Yükselme konusunda cinsiyete dayalı dolaysız ayrımcılık görülerek kadınların terfi ettirilmemeleri oldukça sık rastlanan olgulardır. Okul yöneticiliğinin kaynağı öğretmenlik olmasına rağmen, kadın öğretmenlerin meslekte yükselmelerini incelediğimizde ortaya koyduğumuz gibi okul idarecileri arasında kadınların sayısı çok azdır.

**Tablo 34. Değerlendirmede Cinsiyet Ayrımı (%)**

Karşılaştı mı?	Türkiye			G. Kore		
	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
Evet	19.61	22.45	21.00	9.09	0.00	4.00
Hayır	80.39	77.55	79.00	90.91	100.00	96.00
Toplam	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Türkiye’de ceza verme ya da ödüllendirmede cinsiyete dayalı herhangi bir değerlendirme işleminde cinsiyetinden kaynaklanan ayrımla karşılaştığını belirtenlerin % 19.61’i kadın öğretmen, % 22.45’i erkek öğretmendir. G. Kore’de

ise değerlendirmede ayırım yapıldığını savunan öğretmenlerin oranının %9.09'u kadındır. Erkekler bu düşünce değildir.

Okul idarecileri, okuldaki öğretmenlere değerlendirme yaparken cinsiyet ayırımı yaptığından, kadın öğretmenin görevlerini yeteri kadar iyi yapamadıkları ve terfi etme imkanlarının zor olduğunu düşünölmektedir. Ancak bu çalışmalarda değerlendirme sürecinde cinsiyete dayalı ayrımcılığın varlığının Türkiye'de ise daha çok erkek öğretmenler tarafından, % 22.45 oranında algılandığı, G. Kore'de ise kadın öğretmenler tarafından, % 9.09 oranında algılandığı gözlenmiştir.

**Tablo 35. İşten Ayrırmada Cinsiyet Ayrımı (%)**

Karşılaştı mı	Türkiye			G. Kore		
	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
Evet	5.88	18.37	12.00	2.27	0.00	1.00
Hayır	94.12	81.63	88.00	93.73	100.00	99.00
Toplam	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Türkiye'de işten çeşitli sebeplerle ayırma ya da emeklilik konusunda cinsiyet ile ilgili ayırım yapıldığını düşönen erkek öğretmenlerin oranı, kadın öğretmenlerden çok yüksektir. G. Kore'de ise cinsiyet ayırımı olduğu kanaatini taşıyanlar yalnızca kadın öğretmenlerdir.

Öğretmenlerin emeklilik haklarında inceleme yapıldığında G. Kore'de kadın ve erkek arasındaki eşitliğin söz konusu olduğu görölmöyor. Fakat Türkiye'de ise kadınların çalışma süresi 20 yıl, erkeklerin çalışma süresi 25 yıl olarak belirtilmekte olduğundan, gerekli cinsiyet eşitliğinin sağlanmadığı açıkça görölmöyor. Yasal düzenlemenin ortaya koyduğu cinsiyet farklılığının, eşitsizlik biçiminde algılandığını ortaya koymuştur. Bu farkın hangi cins için olumlu veya olumsuz olduğunu söylemek istemiyoruz. Ancak bu durumu cinsiyete dayanan ayrımcılığın bir işareti olarak da dikkate almamışlardır.

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### ÖZET BULGULAR VE DEĞERLENDİRME

Araştırmanın sonuçları, genel sorular, öğretimle ilgili sorular ve cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili soruların değişik alanlarına uygun başlıklar altında sıralanmıştır.

#### 4.1. Öğretmenlerin Kişisel Özellikleri

Türkiye ve G. Kore arasında yapılan karşılaştırma neticesinde öğretmenlerin cinsiyetlerine göre yaş, kıdem, medeni durum, çocuk sayısına ilişkin bulgular değerlendirilmiştir.

Cinsiyetine göre yaş grupları karşılaştırıldığında, iki ülkede de kadın öğretmenler, erkek öğretmenlerden daha gençtir. Özellikle 50 ve üzeri yaş gruplarında Türkiye’de ve G. Kore’de araştırmaya katılan kadın öğretmen yoktur. Bunun sebeplerinden biri olarak, kadınların daha erken emekliye ayrılma eğiliminde oldukları düşünülebilir. En yoğun olan yaş grubuna bakıldığında, Türkiye’de 31-40 yaş grubunda daha fazla kadın ve erkek öğretmenlerin görev yaptığı gözlenmektedir. G. Kore’de ise kadın öğretmenlerin 21-30 yaş grubunda, erkek öğretmenlerin 41-50 yaş grubunda yoğun olarak çalıştığı gözlenmektedir. G. Kore’de 21-30 yaş grubu kadın öğretmenlerin sayıca daha fazla oluşu, son yıllarda öğretmenliğin G. Koreli kadınlar tarafından daha çok tercih edilen bir meslek olduğunu gösteren bir bulgudur.

Aynı durum, cinsiyetler arasındaki kıdem değişkeni için de geçerli olmuştur. Cinsiyetler arasındaki en anlamlı kıdem farkının 21 yıl ve üzerinde olduğu görülmektedir. Türkiye’de ve G. Kore’de 21 ve üzeri yıllarda görev yapan öğretmenlerden kıdemi yüksek olupta araştırmaya katılan kadın öğretmen yoktur. Türkiye ve G. Kore kıdem açısından karşılaştırıldığında, genç öğretmen oranının G. Kore’de Türkiye’den daha fazla olduğu gözlenmektedir.

Medeni duruma bakıldığında iki ülkede bekar olan kadın öğretmenler, erkek öğretmenlerden daha büyük oranı oluşturmaktadır. Ankete katılanların Türkiye’de % 75’inin, G. Kore’de ise % 69’unun evli olduğu gözlenmektedir.

Çocuk sahibi olma durumunda cinsiyete göre öğretmenler arasında farklılıklar gözlenmektedir. Türkiye’de en büyük oranı % 41.18 ile iki çocuk sahibi olan kadın öğretmenler, % 40.82 oranıyla ise bir çocuk sahibi erkek öğretmenler oluşturmaktadır. Bunun Türk toplumunda geleneksel değerler gereği aile geçindirmede sorumluluğun birinci olarak erkeklerde görülmesi, son yıllardaki sosyal ve ekonomik şartların iyi olmamasından kaynaklı olduğu düşünülebilir. G. Kore’de ise kadın öğretmenlerin en büyük oranının bekar, erkek öğretmenlerin ise çoğunluğunun iki çocuk sahibi olduğu görülmektedir. Türkiye ve G. Kore karşılaştırıldığında öğretmenlerin çoğunluğunun iki çocuk sahibi olduğu gözlenmektedir. Üç çocuktan fazla çocuk sahibi öğretmenlerin oranı iki ülkede de oldukça düşüktür.

#### **4.2. Aile İçinde Ev İşlerinin Paylaşımı**

Çalışma olgusunun kadın öğretmenlerin aileleri tarafından algılanışında farklılıklar olup olmadığı araştırılmıştır. Öğretmenlerin aile içinde ev işleri, çocuk bakımı paylaşımları ve okul işleri yüzünden eve geç kaldığı zamanlarda ailesi tarafından nasıl tepki gördüğüne ilişkin görüşler incelenmiştir.

Ev işleri paylaşımı Türkiye’de eşimle yarı yarıya paylaşırım yanıtı toplam olarak en büyük oranı göstermekte, fakat kadın öğretmenler % 45.10 oranıyla, kendilerinin daha çok sorumluluk üstlendiğini, erkek öğretmenler ise eşinin daha çok sorumluluk üstlendiğini belirtmektedir. G. Kore’de ise erkek öğretmenler % 69.64 oranıyla, eşim üstlenir yanıtının en büyük oranda yer aldığı, kadın öğretmenler ise % 38.64 oranıyla, kendisinin daha çok sorumluluk üstlendiğini belirtmiş olduğu görülmektedir. Buradan ailede eşit olmayan sorumluluk paylaşımı sonucu çıkmakta olup, bu durum, kadınların eve yönelik sorumluluklarının fazla olduğunu gösteren bir bulgudur.

Çocuk bakımı konusundaki paylaşımlarda ise anket sonuçları Türkiye’de bu konunun daha fazla eşiyile yarı yarıya paylaşıldığını göstermektedir. En dikkat çekici olan Türkiye ve G. Kore’deki erkek öğretmenlerin hiç birinin çocuk bakımını kendilerinin üstlendiğini belirtmemeleridir. Bundan kadın öğretmenlerin çalışırken annelik görevini yerine getirememeye tedirginliği yaşadığı anlaşılmaktadır.

Okul işleri yüzünden eve geç kalınmasının aileler tarafından Türkiye’de G. Kore’dekinden daha hoş karşılanmadığı gözlenmektedir. Türkiye’de kadın öğretmenleri, öğretmenlik yaparken en çok memnun eden konu mesai saatlerinin uygun olmasıdır. Bu sonuca göre mesai saatleri nedeniyle evdeki sorumluluklara daha fazla zaman ayırabildiklerinden, ataerkil aile yapısı içinde aileler tarafından öğretmenlik mesleğinin kadınlar için daha çok kabul gören bir meslek olduğu düşünülebilir

Sonuç olarak, Cinsiyete göre bakıldığında iki ülkede de ev işleri ve çocuk bakımının daha çok kadınlar tarafından üstlenildiği anlaşılmaktadır. Bunun iki ülkede ataerkil toplum yapısı olmasının neden olduğu düşünülmektedir. Ancak Türkiye’de araştırmaya katılan öğretmenler, aile içinde ev işlerinin paylaşımı konusundaki “ev işlerini eşimle yarı yarıya yapıyoruz” maddesini tercih edenlerin oranı G. Kore öğretmenlerden daha fazla olduğunu sonucu çıkmaktadır.

#### **4.3. Kendi Çocuklarını Öğretmenlik Mesleğine Teşvik Etme**

Kendi çocuklarını öğretmenlik yapmaya yönlendirebilecekleri konusu iki ülke için karşılaştırıldığında, Türkiye ve G. Kore’de kadın öğretmenlerin çoğunluğu kız çocuklarını öğretmenlik yapmaya teşvik edebileceklerini belirtmektedir. Her iki ülkede de erkek öğretmenler kız çocuklarının öğretmenlik yapmasını isteyenlerin oranı kadın öğretmenlerden fazladır. Erkek çocuklarını öğretmenliğe yönlendirmek isteyenlerin oranı ise Türkiye ve G. Kore’de kız çocuklarıkinden daha düşüktür.

Öğretmen adayları arasında yapılan bir araştırmaya göre, kadın öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğini bir kadın mesleği olarak gördüğü

anlaşmaktadır. Bu çalışma sonucuna göre, Türkiye ve G. Kore'de kız çocuklarını öğretmenliğe yönlendirmek isteyenlerin oranı erkek çocuklarını öğretmenliğe yönlendirmek isteyenlerden daha fazladır. Bu durum, meslekleri cinsiyete göre etkileme eğilimi olduğunu gösteren bir sonuçtur.

#### 4.4. Öğretmenlerin Mesleki Yaşamları

Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre eğitim düzeyi, çalıştıkları branşlar, ne zamana kadar çalışacakları ve bitirilmeyen okul işlerini nasıl tamamladıkları ile ilgili mesleki bulgular iki ülke arasında farklılık göstermektedir.

Mezun olduğu okul seviyesine baktığımızda, cinsiyetlerine göre Türkiye ve G. Kore'de büyük bir fark olmadığını görüyoruz. Fakat iki ülke karşılaştırıldığında oldukça dikkat çekici olan G. Kore'deki öğretmenlerin Türkiye'deki öğretmenlere göre eğitim düzeylerinin daha yüksek olduğudur.

Türkiye ve G. Kore'deki öğretmenlerin çalıştıkları branşlar çoğu bölümde denklik göstermektedir. Ancak, Türkiye'de ankete katılan spor dalında kadın öğretmen olmadığı, G. Kore'de ise Sosyal Bilimlerde erkek öğretmenlerin sayıca daha yoğun olduğu anlaşılmaktadır. İki ülke karşılaştırıldığında Türkiye'de Meslek ve Teknik Bilimler bölümünden araştırmaya katılan öğretmen olmadığı anlaşılmaktadır.

Öğretmenleri çalışmayı düşündükleri süre açısından incelediğimizde; Türkiye ve G. Kore'de öğretmenlerin en çok tercih ettikleri madde emekliliği hak edinceye kadar öğretmenlik yapmaktır.

Okuldaki işinizi bitiremediğinizde ne yaparsınız sorusuna verilen yanıtlarda iki ülke arasında farklı bir sonuç ortaya çıkmaktadır. Türkiye'de en fazla tercih edilen madde olan yarım kalan okul işini eve götürerek tamamlamayı seçenlerin % 64.71'i kadın öğretmenler, % 71.51'i de erkek öğretmenlerdir. G. Kore'de ise en

fazla tercih edilen okul işlerinin geç saate kalarak okulda bitirilmesidir. Bu yanıtı tercih edenlerin % 43.00'ü kadın, % 50.00'si erkek öğretmenlerdir.

Yarım kalan okul işini eve götürürüm yanıtını kadın öğretmenler erkek öğretmenlere göre daha fazla tercih etmesini beklenmişim. Ancak bu yanıt cinsiyete göre değil, ülkeler arasında farklılık göstermektedir. Bunun sebebi olarak da iş hayatında çalışma tarzlarının farklı olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

#### **4.5. Öğretmenlerin Mesleklerinden Memnuniyet Derecesi**

Öğretmenlerin mesleklerinden memnuniyet dereceleri sorusunda Türkiye ve G. Kore'de hem kadın hem de erkek öğretmenlerin en fazla tercih ettikleri madde mesleğimden memnunum yanıtıdır. En az seçilen ise öğretmenlik yapmaktan hiç memnun değilim yanıtıdır. Cinsiyete göre Türkiye ve G. Kore'de anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Ancak işinden hiç memnun olmayanların veya sadece memnun olmayanların oranı Türkiye'de G. Kore'dekinden daha fazladır.

Türkiye'deki kadın öğretmenlerin mesleklerinde en çok memnun oldukları konu mesai saatlerinin uygunluğu ve saygın bir meslek olmasıdır. Erkek öğretmenlerin mesleklerinde en fazla memnun oldukları konu ise saygın bir meslek olması ve iş güvencesidir. G. Kore'de kadın ve erkek öğretmenler arasında en fazla memnuniyet duyulan konu çalışma ortamının iyi olmasıdır.

Türkiye'deki öğretmenlerin mesleklerinde yoğunlukla rahatsızlık duydukları konu işlerinin ekonomik bakımdan tatmin edici olmamasıdır. İkinci sırada ise çocukların bakımına yeterince zaman ayıramama yanıtı gelmektedir. Ancak erkek öğretmenlerde ekonomik sorunu öne çıkaranların oranı % 81.63 iken, çocuk bakımını öne çıkaranların oranı % 10.20'dir. Kadın öğretmenlerde ekonomik sorunu sebep gösterenlerin oranı % 52.94 iken, çocuk bakımını sebep gösterenlerin oranı % 27.45'tir. G. Kore'deki öğretmenlerin mesleklerinde en çok rahatsızlık duydukları konu, tüm gün çalışmaları ve çalışma saatlerinin uzun olmasından

kaynaklı olarak kendilerine ayıracak vakit bulamamalarıdır. İkinci sırada işin özel veya aile problemlerinden daha önde olması gelmektedir.

#### 4.6. Yükselmeler

Araştırmaya katılan öğretmenlere cinsiyete dayanan ayrımcılıkta oldukça sık rastlanan meslekte yükselme olguları sorulmuştur. Yüksek ücretli fakat eve daha az zaman ayırmayı gerektirecek bir iş teklifi geldiğinde ne yapacakları ve idarecilik yapmayı isteyip istemedikleri sorulmuştur.

Öğretmenlere, daha yüksek ücret sağlayacak ama eve daha az zaman ayırmayı gerektirecek bir iş teklifi geldiğinde ne yapacakları sorulduğunda; G. Kore'deki öğretmenlerin Türkiye'deki öğretmenlere oranla daha yüksek oranda kabul edebileceklerini belirttikleri gözlenmektedir. Cinsiyete göre bakıldığında, Türkiye ve G. Kore'de kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere kıyasla iş teklifi sorusuna yüksek oranda hayır yanıtı verdikleri görülmektedir.

Türkiye ve G. Kore'deki öğretmenler arasında idarecilik yapmak isteyenlerin oranı oldukça düşüktür. İdareciliği istemeyen kadın öğretmenlerin oranı erkek öğretmenlerinkinden daha fazladır.

İki ülke arasında idareci olmak isteyen öğretmenlerde anlamlı bir fark gözlenmektedir. Türkiye'deki öğretmenler arasında G. Kore'deki öğretmenlere kıyasla idareci olamayanların oranı oldukça düşüktür. İdareci olamama nedenleri de çok ilginçtir. Türkiye'de birinci sırada % 8.00 oranıyla siyasi ayrımcılık yapıldığı için idareci olamadım yanıtını verenler gelirken, G. Kore'de ilk sırada % 23.00 gibi büyük oranda mesleki kıdemi yeterli olmadığı için idareciliği istediği halde yapamadığını belirtenler gelmektedir.

İdareciliği istememe nedenlerine Türkiye ve G. Kore'de kadın öğretmenler yoğun olarak sorumluluğun fazla olmasını göstermektedir. Bu bulgunun cinsiyet rolleriyle ilişkili olduğu düşünülebilir. Çocuk bakımı ve ev işlerinde kadınların

sorumluluklarının fazla olması iş alanında sorumluluk alamamalarının nedeni olabilir.

Türkiye ve G. Kore’de erkek öğretmene göre kadın öğretmenlerin kendini yöneticilik yapacak düzeyde görmediği gözlenmektedir. Bir öğretmenin mesleğinde kendine güvenmemesi, kendini yetersiz görmesi, işinde hakimiyet eksikliğini de beraberinde getirebilir. Kadınların idareci olmak istememelerinden, yükselme beklentisi içinde olmamasından, kadın öğretmenlerde geleneksel tutumların devam ettiği anlaşılmaktadır.

Türkiye’de MEB merkez örgütünde görevli üst düzey yöneticilerden 2000 yılında 104 kişiden yalnızca 17’si, oran olarak % 1.2’si kadındır. Okul idarecisi oranı ise 2003-2004 öğretim yılında; ilk öğretimde % 2.9’u, orta öğretim % 3.0’ü kadındır. G. Kore’de 2003 yılında ilk öğretim idarecilerinin % 9.6’sı, orta okul idarecilerinin % 13.5’i, lise idarecilerinin % 3.9’u kadındır. Türkiye’de ilk öğretimdeki kadın öğretmen oranı % 43.8, orta öğretimde % 40.4’dür. G. Kore’de ilk öğretimdeki kadın öğretmen oranı % 69.9, orta okulda % 65.9, lisede ise % 41.6’dır. Bu durum Türkiye’de % 9.80 , G. Kore’de ise % 22.73 oranıyla okulda idareci olmak isteyenler için çok düşüktür.

Sonuç olarak, Türkiye ve Kore’deki kadın idareci oranı incelemiştir., kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre idareci olmayı daha az istedikleri gerçeğiyle karşı karşıyayız. Kadın idareci oranı dikkat çekici şekilde düşüktür. Kadınların idareci olmak istememeleri, yükselmede beklentilerinin olmaması ve aynı zamanda kadın öğretmenler tarafından geleneksel tutumların devam ettiğinin göstergesi de olabilir.

#### 4.7. Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık

Öğretmenlerin çalışma yaşamlarında karşılaşılabilen cinsiyete dayanan ayrımcılıkla ilgili sorulara verilen yanıtların sonuçları şöyledir:

Türkiye’de çoğunlukla tercih edilen bir madde olmamakla birlikte en fazla ayırım yapıldığı düşünülen konu, işte dağılımdır. Onu takip eden maddeler, değerlendirmeler, üçüncü ise işte yükselmedir. G. Kore’de ise öğretmenlerin çoğu işlerinde yükselme konusunda ayırım yapıldığı kanaatindedir. Ardından ders dışı okul faaliyetlerinde cinsiyet ayrımı yapıldığını düşünenler gelmektedir. Üçüncü olarak ders ve sınıf hocası atarken şeklinde sıralanmaktadır.

On farklı maddeden oluşan cinsiyete dayanan ayrımcılıkla ilgili sorularda en az tercih edilenler şöyledir:

Türkiye’deki öğretmenler arasında işe alma konusunda cinsiyete dayanan ayrımcılık olduğunu belirten yoktur. Onu takip eden maddeler ücretler, diğer olanaklardan ve hizmet içi eğitim olanaklarından yararlanmadır. G. Kore’de işe alma, hizmet içi eğitim, işten ayırma konularında cinsiyete dayanan ayrımcılığın olduğunu düşünen öğretmenlerin olmadığı gözlenmektedir.

Cinsiyetler arasındaki farklılığın en az olduğu konu Türkiye’de ve G. Kore’de işe almalarıdır. En büyük farklılığın % 5.88 kadın, %18.37 erkek öğretmenin tercih ettiği Türkiye’de işten ayırmada ve % 1.96 kadın, % 14.29 erkek öğretmenin belirttiği ders ve sınıf hocası atamalarında olduğu görülürken, G. Kore’de ise %15.19 kadın, %41.07 erkek öğretmenin seçtiği işlerin dağıtımında olduğu görülmektedir.

Türkiye’de kadın öğretmenlerin yoğunlukla cinsiyete dayanan ayrımcılığın olduğunu düşündükleri madde % 23.53 oranıyla işte yükselmedir, ikinci sırada % 21.57 oranıyla işlerin dağıtımı konusu gelmektedir. G. Kore’de kadın öğretmenlerin, % 77.27 oranıyla cinsiyet ayrımcılığının en fazla yapıldığını

düşündükleri konu işte yükselmedir. İkinci sırada ise % 52.27 oranıyla ders dışı okul faaliyetlerinde cinsiyet ayrımı olduğu düşünülmesi gelmektedir.. Yükselme sürecinde cinsiyete dayalı ayrımcılığın en yüksek oranla Türkiye ve G. Kore’de kadın öğretmenler tarafından algılandığı gözlenmektedir.

Türkiye’de erkek öğretmenlerin cinsiyete dayanan ayrımcılığın yoğunlukla yapıldığını düşündükleri konu, işlerin dağıtımıdır. İkinci olarak değerlendirme, üçüncü olarak da işten ayırma konuları gelmektedir. G. Kore’de erkek öğretmenlerin ise işte yükselme konusu ilk sırada, ikinci sırada ders dışı okul faaliyetleri, üçüncü sırada işlerin dağıtımı gelmektedir.

İki ülke arasındaki karşılaştırmada cinsiyete dayalı ayrımcılığın algılanması bakımından G. Koreli kadınların daha bilinçli olduğu bulgulanmaktadır. G. Koreli kadın öğretmenler ayrımcılığın en somut örneği olarak yükselmede % 77.27 oranında farklılığı vurgularken, Türk kadın öğretmenler ise yükselme konusunda % 23.53 oranında ayırım olduğunu düşünmektedir. Türkiye’de kadın öğretmenlerin cinsiyet ayrımcılığı konusundaki bilinç düzeyleri erkek öğretmenlerle karşılaştırıldığında daha düşüktür.

En son soruda, işten ayırma hakkında Türkiye’de kadın öğretmenlerin %5.88’i , erkek öğretmenlerin ise % 18.37’si ayırım olduğunu düşünmektedir. Fakat Türkiye’de emeklilik hakkının verilmesinde yasalarda gerekli cinsiyet eşitliğinin sağlanmadığı açık olduğu halde, öğretmenlerin bunu cinsiyete dayanan ayrımcılık olduğunu algılamadığı görüşü dikkat çekicidir.

Sonuç olarak; bilinçli veya bilinçsiz yapılan cinsiyete dayalı ayrımcılığın Türkiye’de kadın öğretmenler tarafından tam olarak algılanmadığı düşüncesi ortaya çıkmaktadır.

## SONUÇ ve ÖNERİLER

Öğretmenlik mesleği, tarih içinde ülkenin yönetim şekli ile, halkın ihtiyaçları arasında, eğitim sorumluluğunu üstlenen bir meslek dalı durumundadır. Öğretmenlik mesleğinde kadınların uzun yıllardır yoğun olarak çalıştıkları ve yasal önünde eşit oldukları bilinen bir gerçektir. Ancak kadın öğretmenlerle erkek öğretmenler arasında yasa karşısındaki “eşitlik” çalışma ortamında sözde kalmıştır. Özellikle kadın öğretmenlerin okul müdürülüğü veya idari görevlerde çok az oranda bulunmaları bunun göstergesidir. Bunun başta gelen sebeplerinden birinin, toplumsal cinsiyet rolü olduğu ortadadır.

Türkiye ve G. Kore’deki öğretmenlik mesleğinde cinsiyete dayanan ayrımcılık ile ilgili yapılan anket araştırmasında şu sonuçlara ulaşılmıştır: Türkiye ve G. Kore’de öğretmen mesleğe giriş, eğitim ve çalışma koşulları yönünden pek çok farklılıklar bulunmasına rağmen, her iki ülkede de ataerkil toplum yapısı devam ettiğinden cinsiyete dayalı ayrımcılık konusunda anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Öğretmenlik, iki ülkede de kadınlar için geleneksel role uygun olduğundan aile tarafından çok kabul edilen bir meslektir.

İki ülke arasında karşılaştırmalarla yapılan bu çalışma sonuçları, bazı farklılıkların altını çizmiştir. Araştırmamıza göre Türkiye’deki kadın öğretmenler G. Kore’ye oranla cinsiyete dayalı ayrımcılığın göreceli olarak az yapıldığını belirtmişlerdir. Ancak erkek öğretmenlerin sorulara verdikleri cevaplarda kadınlara göre daha yüksek oranda ayrımcılık yapıldığını söylemeleri, Türkiye’de kadın öğretmenlerin cinsiyete dayalı ayrımcılık konusundaki bilinç düzeylerinin, G. Kore’ye oranla daha düşük olduğunu göstermektedir.

Araştırmamızın bir başka temel bulgusu, “cinsiyete dayalı ayrımcılık” kavramının algılanmasındaki farklılıklara ilişkindir. Türkiye’de kadın öğretmenler cinsiyet ayrımı konusunda kendi mesleklerinde diğer mesleklere göre eşitliğin büyük oranda sağlandığı görüşündedir. Türkiye’de kadına ilişkin araştırma henüz yeterli

bir birikim oluşturmamaktadır. Bu nedenle Türkiye’de “cinsiyete dayalı ayrımcılık kavram”ı hala net olarak ortaya konmamıştır.

Bu alanda Türkiye’de ilk akademik çalışma, 1990 yılında İstanbul Üniversitesi Kadın Uygulama Merkezi’nin, 1993 yılında İstanbul Üniversitesinde Yüksek Lisans programları açmasıyla başlamıştır. G. Kore’de ise 1977 yılından beri lisans genel kültür programında seçmeli ders olarak okutulurken, 1982 yılında yüksek lisans programı açılmıştır. Türkiye’de “kadın çalışmaları bölümünde okuyorum” dendiğinde hangi konularla ilgili çalışma yapıldığını bilen kişi sayısı çok azdır. Türkiye’de kadın çalışmaları tarih olarak oldukça yenidir. G. Kore’de cinsiyet ayrımcılığı yapılmasını önlemek amacıyla her eğitim- öğretim döneminde, G. Kore MEB tarafından “cinsiyet ayrımcılığının önlemesine ilişkin genelgesi” okullara gönderilmektedir.

Öğretmenlere toplumsal cinsiyet kavramı, ataerkil toplum yapısı, öğretimde cinsiyete dayalı ayrımcılık konularında, duyarlılık eğitimi verilmeli böylece cinsiyete dayalı ayrımcı tutum ve davranışların ortadan kaldırılmasına çalışılmalıdır. Özellikle öğretmen yetiştiren kurumlarla, programların cinsiyete dayalı ayrımcılık açısından gözden geçirilmesine ve geliştirilmesine gereksinim vardır.

Kadın ve erkek öğretmenlerin toplumsal cinsiyet rolleri ile ilgili algılamaları, onların öğrencilerine yönelik tutum ve davranışları ile onların cinsiyet kavramı görüşlerini yansıtmaktadır. Öğretmenlerce öğrencilere verilen toplumsal cinsiyet rolleri ve cinsiyete dayalı uygulamalar çok önemli rol oynamaktadır. Ayrımcı değerleri değiştirmenin önemli bir yeri eğitim kurumlarıdır. Eğitim kurumlarının içinde var olan ayrımcılığın saptanması da bu kültürün sakıncalarının ortadan kaldırılması için önemli bir adımdır.

Doğumla gelen cinsiyet farklılığının, cinsiyet ayrımına yol açmayacak şekilde öğretilmesi asıldır. Bu konudaki eğitimin ana okuldan başlayarak bu duyarlılık ve eşitlik bilinci uyandıracak şekilde yapılması, öğrencilerde bunu yaşam biçimine dönüştürecektir.

T.C.  
ADANA VALİLİĞİ  
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

EK-1.

SAYI :B.08.4.MEM.4.01.00.23.016.2/012-267  
KONU:Anket

11592 \*15.03.2004

.....KAYMAKAMLIĞINA  
(İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü)

İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kadın Çalışmaları Yüksek Lisans Programı öğrencisi Hyun Joo Park tarafından, İlçenize bağlı Seyhan Çağrıbey Lisesi ve Yüreğir Enver Kurttepelı Lisesinde öğretmenlere yönelik, 15.03.2004 tarih ve 11585 sayılı Valilikten alınan anket onayı ekte gönderilmiştir.

Gereğini rica ederim.

  
Rüstem ÖZCAN  
Vali a.  
Müdür Yardımcısı

DAĞITIM:Seyhan ve Yüreğir Kay.  
(İlçe Milli Eğitim Müdürlüğüne)

EKLER:1 Adet Onay.

Memur :M.GÜMÜŞ 15./03/2004   
Şef :M.USLU 15./03/2004   
Şb.Md. :H.M.ERDOĞAN 15./03/2004 

**Genel sorusu**

**Ek2-1**

**Aşağıdaki soruları dikkatli okuyarak en uygun bulduğunuzu “X” şeklinde işaretleyiniz.**

1. Cinsiyet : a) Erkek                      b) Kadın
2. Yaş : a) 20-29 yaş    b) 30-39 yaş    c) 40-49 yaş    d) 50yaş üstü
3. Kıdem : a) 0-5yıl    b) 6-10yıl    c) 11-15yıl    d)16-20yıl    e) 21yıl üstü
4. Mezun olduğunuz okul : a) lisans    b) Yüksek lisans    c) Açık öğretim
5. . Hangi branşta eğitim veriyorsunuz?
  - a) Sosyal Bilimler
  - b) Temel Fen Bilimleri
  - c) Meslek Teknik Bilimleri
  - d) Güzel Sanatlar
  - e) Spor
  - f) Diğer Alanlar
6. Medeni haliniz? a) Bekar    b) Evli    c) Dul    d)Boşanmış
7. Evliyseniz kaç çocuğunuz var?    a) Yok    b) Bir    c) İki  
d) Üç ve üçten fazla    e) Hamile
8. Evliyseniz ev işleri nasıl yapıyor?
  - a) Eşimle yarı yarıya    b) Ben üstleniyorum    c) Eşim üstleniyor    d) Yardımcı var
9. Çocukların bakımını kim yapıyor?
  - a) Eşimle yarı yarıya    b) Ben üstleniyorum    c) Eşim üstleniyor    d) Yardımcı var
10. Kız çocuğunuz varsa, onu öğretmenlik mesleğine yönlendirir misiniz?
  - a) Evet                      b) Hayır
11. Erkek çocuğunuz varsa, onu öğretmenlik mesleğine yönlendirir misiniz?
  - a) Evet                      b) Hayır

## ÖĞRETİM İLE İLGİLİ SORULAR

1. Öğretmenlik yapmaktan ne derece memnunsunuz?

- a) Hiç memnun değilim. b) Memnun değilim. c) Kararsızım d) Memnunum  
e) Çok memnunum.

2. Öğretmenlik yaparken en çok memnuniyet duyduğunuz şey nedir?

- a) Tatil çok oluşu  
b) Mesai saatlerinin uygun oluşu  
c) Saygın bir meslek oluşu  
d) Çalışma ortamının iyi olması  
e) İş Güvencesinin oluşu  
f) Ekonomik bakımdan tatmin edici olması  
g) Diğer(Belirtiniz \_\_\_\_\_)

3. Öğretmenlik yaparken en çok memnun olmadığınız şey nedir?

- a) Kendi çocuklarının bakımıyla yeterince ilgilenememem  
b) Ekonomik bakımdan tatmin edici olmaması  
c) Her zaman çok meşgul olduğu için dinlenmeye vakit kalmaması  
d) İşin aile içi sorunlardan daha çok öne çıkması  
e) Diğer(Belirtiniz \_\_\_\_\_)

4. Öğretmenliği ne zamana kadar yapmayı düşünüyorsunuz?

- a) Emekliliği hak edinceye kadar  
b) Daha iyi bir iş buluncaya kadar  
c) Evleninceye kadar  
d) Çocuk sahibi oluncaya kadar  
e) İdareci oluncaya kadar  
f) Diğer(Belirtiniz \_\_\_\_\_)

5. Daha yüksek ücret sağlayacak ve eve daha az zaman ayırmayı gerektirecek bir iş teklifi alsanız kabul eder misiniz?

- a) Evet, kabul ederim. b) Hayır, kabul etmem.

6. İdareci veya müfettiş olmak ister misiniz?

- a) Evet 7. soruya geçiniz  
b) hayır 8. soruya geçiniz

7. 6. soruya yanıtınız "evet" ise, istediğiniz halde neden yönetici olmadınız?

- a) Siyasi ayrımcılık yapıldığı için

- b) Cinsiyet ayrımcılığı yapıldığı için
- c) Mesleki kıdemim yeterli olmadığı için
- d) Diğer(Belirtiniz \_\_\_\_\_)

8. 6. soruya yanıtınız “hayır” ise, niçin yönetici olmak istemiyorsunuz?

- a) Sorumluluğu fazla
- b) Zaman yönünden bağlayıcı
- c) Ekonomik yönden çekici (cazip) değil
- d) Kendimi yöneticilik yapacak yeterlilikte görmüyorum
- e) Diğer(Belirtiniz \_\_\_\_\_)

9. Okuldaki işinizi bitiremediğiniz zaman ne yaparsınız?

- a) Geç saate kadar okulda kalıp bitiririm.
- b) Ertesi gün daha erken gelirim
- c) Eve götürürüm
- d) Okul işi okul saatleri içerisinde yapılır.
- e) Diğer(Belirtiniz \_\_\_\_\_)

10. Okul işleri yüzünden eve geç gitmenize ailenizin tepkisi nasıl oluyor?

- a) Yardım ediliyor
- b) Anlayışla karşılanıyor
- c) Tepkisiz
- d) Hoş karşılanmıyor
- e) Diğer(Belirtiniz \_\_\_\_\_)

Çalışma yaşamınızın bütününe göz önüne alarak aşağıda belirtilen alanlarda sadece cinsiyetinizden dolayı ayrımcı eylem ve işlemlerle karşılaştınız mı?

	Evet	Hayır
İşe almada (Atama)		
Ders ve sınıf hocası atarken		
İşlerin dağıtımında		
İzin alma sürelerinde		
Ücret ve diğer olanaklardan (Parasal ve parasal olmayan)		
Ders dışındaki okul faaliyetlerinde		
Hizmet içi eğitim olanaklarının sağlanmasında		
İşte yükselmede (Terfi,Kariyer)		
Değerlendirmede (ceza ve ödüllendirme)		
İşten ayırma veya emeklilikte		





7. 6 번 에 교장(교감)으로의 승진 또는 교육전문직을 희망하고 계신데 아직 못되신 이유는 무엇입니까?

- 1) 정치적 이유로
- 2) 성차별
- 3) 교직경력이 짧아서
- 4) 기타 \_\_\_\_\_

8. 6 번 에 교장(교감)으로의 승진 또는 교육전문직을 희망하지 않는 이유는 무엇입니까?

- 1) 책임이 과다
- 2) 시간상 바쁘다
- 3) 경제적으로 좋지 않다
- 4) 행정업무와 전문직 지도에 자신이 없어서
- 5) 기타 \_\_\_\_\_

9. 미처 다 하지 못한 중요한 학교 업무가 있다면 어떻게 하시겠습니까?

- 1) 야근을 해서라도 완결시키겠다 2) 다음날 더 일찍 출근해서 처리하겠다
- 3) 가정으로 가지고 가서라도 완결시키겠다 4) 학교 일은 근무시간에만 하도록 하겠다. 5) 기타 \_\_\_\_\_

10. 학교 업무와 직원모임 등으로 귀가가 늦었을 경우 가족들의 반응은 어떤 편입니까?

- 1) 도와준다 2) 이해해 준다 3) 보통 4) 싫어한다 5) 기타

각 문항을 읽으시고 가장 그렇다고 생각하시는 곳에 "V"를 해주시기 바랍니다.

		있다	없다
1	선생님 임명에 있어서 성차별이 있다고 생각하십니까?		
2	수업과 반 배정에 있어서 성차별이 있다고 생각하십니까?		
3	당직과 일직에 있어서 성차별이 있다고 생각하십니까?		
4	휴가에 있어서 성차별이 있다고 생각하십니까?		
5	보수에 있어서 성차별이 있다고 생각하십니까?		
6	수업외의 근무 활동에 있어서 성차별이 있다고 생각하십니까?		
7	연수에 성차별이 있다고 생각하십니까?		
8	진급에 성차별을 있다고 생각하십니까?		
9	평가(상과 별)에 성차별을 있다고 생각하십니까?		
10	퇴직에 성차별을 있다고 생각하십니까?		

\* 대단히 감사합니다

## KAYNAKÇA

### GÜNEY KORE KİTAPLAR

- Choi Jin Sun, Kadın Öğretim Atamalarında Olan Sorunları, Ehwa University, Yüksek Lisans Tezi, 1989.
- Jung Sang Young, A Study on Problem and Improvement of Secondary School Teacher's Appointment, Suwon University Yüksek Lisans Tezi, 1999.
- Kim In Hye, Study on Sexim Among Teachers and The Recognition – Centered on Akademik High School in Seoul, Ehwa University Yüksek Lisans Tezi, 2002.
- Kim Sun Hee, A Comparative Study on The Concept of Teaching Profession and Teacher Policy in G. Korea and China on Primary and Secondary School Teachers. Yeon Se University Yüksek Lisans Tezi, 2000.
- Lee Chang Ho, Orta Öğretmen Atama Sistemi Araştırılması, G. Kore Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, 1992.
- Pae Seong Yea, Öğretmenlik Mesleğine Girişi, Seul, G. Kore yay., 1987.
- Yang Chul Woo, Eğitim Kanunu, G. Kore Kyo Hak yay., 2000.
- Yun Jung İl, G. Kore Eğitim Sistemi İncelenmesi, G. Kore, Eğitim-Fen yay., 1997.
- Yun Chang Sun, Eğitim Kanunu, G. Kore, Eğitim yay., 2003.
- -----, Education in Korea 200-2003, Ministry of Education & Human Resouse Development, G. Kore yay., 2004

## **DİĞER**

- G. Kore Milli Eğitim Bakanlığı'nın Genelge, sayı, 17121.
- www. Oecd. Org.document. 08.11. 2003.
- www. edubook.net., 13.10.2003.
- www. Hangyo.com.,13.10. 2003.
- www.moe.go.kr., 01.12. 2003.
- http://www.stat.go.kr., 11.12.2003.
- www. teachiworld.com, 12.11.2003.
- www.duonet.com., 29.03.2004.
- http://www.seoul-e.ac.kr 12. 1. 2004
- G. Kore Munwa Gazetesi, 03.03. 2003.

## TÜRKİYE KİTAPLAR

- ACAR Feride, AYATA Ayşe Güneş, VAROĞLU Demet, Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık (Türkiye’de Eğitim Sektörü), Kadın Statüsü ve Sorunların Genel Müdürlüğü ,1999.
- BİRCAN İsmail, “Öğretmen Yetiştirme ve İstihdamı” Eğitim Sen (Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası) Sempozyumu, Eğitim sen yay. 09.2003..
- BEAUVOİRE Simon de, Kadın “İkinci Cins”, çev., Bertan Onaran, Payel yay, 7.basım, 1993
- ÇİVİLDAĞI Aydın, Anadolu Lisesi ve Özel Lise Öğretmenlerinin İş Tatmini, İş Stresi ve Algılanan Sosyal Destek Düzeylerin Karşılaştırılmasına Yönelik Bir Analiz, İstanbul Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, 2003
- ERHAN Erkan, “Türkiye’de Kadının Eğitimi”, TKD. Ankara subesi, Ankara, 1998.
- KÜÇÜKAHMET Leyla, Öğretmenlik Mesleğine Giriş, Alkım yay.1999.
- OKTAY Aygöl, Eğitim Örgütlerinde Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık(Bolu Merkez Ortaöğretim Düzeyi Örneği), Abant İzzet Üniversitesi Doktora Tezi, 1998.
- ÖCAR ÖZCAN Figen, Milli Eğitimin Bürokratik Yapılanmasında Cinsiyetçilik, İstanbul Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, 1999.
- TEZCAN Mahmut, Eğitim Sosyolojisi, Ankara, 1998.

- ÖZDAMAR Demet, Türk Hukukunda Özellikle Türk Medeni Kanunu Hükümleri Karşısında Kadının Hukuki Durumu, seçkin yay., nisan. 2002.
- ÖZDAMAR S., KUTEŞ, ŞENESEN, İNCİR, İLGAZ, Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık – Bankacılık Sektöründe Örnek Olay İncelemesi-KSSGM, Ankara, 1996
- UYAN Gül, Öğretmenlerin İş Değerleri, Kişilik Özellikleri ve İş Tatminleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: MEB'na Bağlı Resmi ve Özel Eğitim Kurumlarında Gerçekleştirilen Bir Araştırma, İstanbul Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, 2002

## MAKALELER

- ACAR Feride, “Türkiye Üniversitelerinde Kadın Öğretim Üyeleri”, 75 yılda Kadın ve erkekler, Türkiye İş Bankası yay., 1998 .
- ATAAY N. Aylın, “Kadın Yöneticilerin Kariyer Boyutları ve Etmenleri”, 20.Yüzyılın Sorunda Kadınlar ve Gelecek, TODAİE, 1998.
- BAŞKAN Gülsün Atanur, “Öğretmenlik Mesleği ve Öğretmen Yetiştirmede Yeniden Yapılanma”, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi sayı 20, 2001.
- ÇAPA Yeşim, ÇİL Nesrin, “Öğretmen Adaylarının Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumlarının Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi”, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi sayı 18, 2000.
- ERÇELEBİ Hasan, “2000’li Yıllara Sınıf Öğretmeni Yetiştirme Planı”, Milli Eğitim, Eğitim Kültür Sanat, sayı 141, 1999.

- ERJEM Yaşar, “Öğretmenlik Mesleğine Yönelmede Ailenin İşlevi (Öğretmenlik Meslek Bilgisi Programına Katılan Öğrenciler Üzerine Bir Araştırma)”, Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi , sayı 19, 2000.
- GÜLTEKİN Mehmet, “Eğitim Fakülteleri Öğretmen Yetiştirme Programlarının Yeniden Düzenlenmesi Kapsamında İlköğretime Öğretmen Yetiştirme”, Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi , cilt :12, sayı 1-2, 2002
- Günindi-Ersöz Aysel, “Kamu Yönetiminde Yönetici olarak Çalışan Kadınların Geleneksel ve Çalışan Kadın Rollerine İlişkin Beklentileri”, 20.Yüzyılın Sorunda Kadınlar ve Gelecek, TODAİE, 1998.
- OKTAY Ayla, “Türkiye’de Öğretmen Eğitimi”, Milli Eğitim, Eğitim Kültür Sanat, sayı 137, 1998.
- OKTAR İlhan, BULDUK Sıdika, “Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Öğretmenlik Davranışlarının Değerlendirilmesi”, Milli Eğitim, Eğitim Kültür Sanat, sayı 142, 1999.
- ÖZEN Şükrü, “Türkiye’de Kadın ve Erkek Kamu Yöneticilerinin Yönetim Tarzı Açısından Farklaşması ve Eril Erkek -Dişil Kadın Varsayımının Geçerliliği”, 20.Yüzyılın Sorunda Kadınlar ve Gelecek, TODAİE, 1998.
- SEFEROĞLU S. Seferoğlu, “Sınıf Öğretmenlerinin Kendi Mesleki Gelişimleriyle İlgili Görüşleri, Beklentileri ve Önerileri”, Milli Eğitim, Eğitim Kültür Sanat, sayı 149, 2001.
- ÜNAL.L.İşıl “İlköğretim Okullarında "Demokratik Okul Ortamının" Oluşturulmasına Kadın yöneticilerin Katkısı”, Eğitim Bilim Toplum / Bahar-Yaz 2003.

## **KURUMLAR**

- DİE, İstatistik Göstergeler, 1923-2002, Ankara, 2003.
- MEB yayınlanmayan geçici sayısal veriler 2004
- MEB Milli Eğitim Sayısal Veriler Ankara., 2003
- Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası, Eğitim - Sen Dergisi, 01.2004

## **DİĞER**

- ARAT Necla, Kadın Çalışmaları Girişi Ders Notlarından. 2002.
- Resmi Gazete ile Neşir ve İlanı:24 Haziran 1973 sayı :14574. Kanun no. 1793.
- Resmi Gazete, Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu, 25.06. 2001, Kanun no.4688. sayı: 24460.,
- Resmi Gazete, Türkiye Emekli Sandığı Kanunu, 25.8.1999 Madde. 39, sayı 7235.
- Tebliğler Dergisi(Talim ve Terbiye Kurulu 4 sayalı kararı) 31.03.2003 yayım:
- Türkiye Sabah Gazetesi 01.04.2004.
- <http://www.egitimsen.org.tr>,10.02. 2004.
- <http://www.kpss.gov.tr> 31.03.2004.