

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÜSKÜDAR İLÇESİNDEKİ OKULLARDA ÇALIŞAN
BAZI KADIN YÖNETİCİLERİN MESLEKLERİNE
İLİŞKİN BEKLENTİ VE SORUNLARI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Selçuk Rafet SEFER

Enstitü Anabilim Dalı : Eğitim Bilimleri
Enstitü Bilim Dalı : Eğitim Yönetimi ve Denetimi

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Hasan Basri GÜNDÜZ

MAYIS 2006

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÜSKÜDAR İLÇESİNDEKİ OKULLARDA ÇALIŞAN BAZI
KADIN YÖNETİCİLERİN MESLEKLERİNE İLİŞKİN
BEKLENTİ VE SORUNLARI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Selçuk Rafet SEFER

Enstitü Anabilim Dalı : Eğitim Bilimleri
Enstitü Bilim Dalı : Eğitim Yönetimi ve Denetimi

Bu tez 06/06/2006 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Oybirliği ile kabul edilmiştir.

Jüri Başkanı

Jüri Üyesi

Jüri Üyesi

BEYAN

Bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

Selçuk Rafet SEFER

30/ 05 /2006

ÖNSÖZ

Günümüzde dünya nüfusunun yarısını oluşturan kadınları çalışma yaşamında gerektiği kadar yerlerini almadıkları ve ancak kendilerine yakıştırılan öğretmenlik ve hemşirelik gibi görevlerde yoğun olarak buldukları görülmektedir.çalışan kadınların bu alanlarda dahi belli bir ayrımcılığa uğradıkları görülmektedir.

Öğretmenlik yapan kadınların büyük bir çoğunluğunu geleneksel yapıya sahip ailelerden geldikleri ve öğretmenliği yarım günlük bir iş olarak algılayıp geriye kalan zamanlarında ev işleri ve çocuklarına ayırmak istedikleri görülmektedir. Bu durumda kadınları eğitim yöneticiliği kadrolarında erkek yöneticilere göre az olmalarına neden olmaktadır. Yönetici olan kadınların ise belli başlı fedakarlıklar ve zorluklara dayanarak yöneticilik yaptıkları görülmektedir. Yönetici kadınların evlerini, ailelerini gerektiğinde sağlık durumlarını ihmal ederek yöneticilik yapmaya çalıştıkları görülmektedir.

Bu araştırmada, Üsküdar ilçesindeki okullarda çalışan bazı kadın yöneticilerin mesleklerine ilişkin beklenti ve sorunları belirlenmeye çalışılmıştır.

Araştırmanın her aşamasında ilgisi, desteği ve bilgisi ile yanımda olan danışmanım Yrd.Doç.Dr Hasan Basri GÜNDÜZ'e teşekkür ederim. Ayrıca, görüşme formunu geliştirirken görüşleri ile araştırmaya katkılar yapan, Prof. Dr. Ayşe Özcan ve Doç.Dr. Demet VAROĞLU'na, sağladıkları destekten dolayı, Yrd.Doç.Dr Murat İSKENDER'e, ve Yrd.Doç.Dr. Bayram ÇETİN'e, Üsküdar ilçesindeki okullarda görev yapan kadın yöneticilere, arkadaşım Hacı Memet KANAR'a, verdikleri moral desteği için Tuğçe ve Cüneyt DENİZER çiftine, anlayışları ve desteklerinden dolayı Mihriban Suat Bedük İlköğretim Okulu Müdürü Metin ÜNAL'a, ve Müdür Yardımcısı Eren ÜNSAL'a ve her zaman yanımda olup beni destekleyen eşim Derya GÜNDÜZ SEFER'e gönülden teşekkür ederim.

Selçuk Rafet SEFER

İstanbul, Mayıs 2006

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR.....	iii
TABLOLAR LİSTESİ.....	iv
GRAFİKLER LİSTESİ.....	v
ÖZET.....	vi
SUMMARY.....	vii
GİRİŞ.....	1
BÖLÜM 1: KURAMSAL ÇERÇEVE.....	8
1.1. Tarihsel Süreç İçinde Kadın İşgücü.....	8
1.2. Türkiye'de Kadın İşgücü.....	10
1.3. Yönetimde Kadınlar.....	11
1.4. Eğitim ve Kadınlar.....	13
1.5. Eğitim Yönetiminde Kadınlar.....	16
BÖLÜM 2: İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	19
2.1. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar.....	19
2.2. Türkiye'de Yapılan Araştırmalar.....	28
BÖLÜM 3: YÖNTEM.....	33
3.1. Araştırma Modeli.....	33
3.2. Araştırmanın Evreni.....	33
3.3. Araştırmanın Örnekleme.....	33
3.4. Araştırma Yöntemi.....	33
3.5. Veri Toplama Aracı.....	34
3.6. Verilerin Analizi	35
BÖLÜM 4: BULGULAR VE YORUM.....	36
4.1. Kadın Yöneticilerle İlgili Kişisel Bulgular.....	36
4.2. Kadın Yöneticilerle Yapılan Görüşmelere İlişkin Bulgular.....	43
4.2.1. Karar Verme Sürecini Etkileyen Faktörler ve Beklentiler Nelerdir?.....	43

4.2.2. Kadın Yöneticilerin Ailelerinde Karşılaştıkları Sorunlar Nelerdir?.....	71
4.2.3. Kadın Yöneticilerin Çalışma Ortamında Karşılaştıkları Sorunlar Nelerdir?.....	86
4.2.4. Kadın Yöneticilerin Üst Yönetim Kademelerinde Karşılaştıkları Sorunlar Nelerdir?.....	98
SONUÇ VE ÖNERİLER	108
SONUÇLAR.....	108
ÖNERİLER.....	113
KAYNAKÇA.....	115
EKLER	122
ÖZGEÇMİŞ.....	126

KISALTMALAR

BKSSGM	: Bakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü
DİE	: Devlet İstatistik Enstitüsü
KY	: Kadın Yönetici
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
TÜSİAD	: Türk Sanayicileri ve İş Adamları Derneği

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1: Çeşitli Öğretim Düzeylerinde Kadın Öğretmen Oranları.....	15
Tablo 2: Kamu Kesiminde Üst ve Orta Düzey Yöneticilerin Dağılımı.....	17
Tablo 3: Görüşmeye Katılan Kadın Yöneticilerin Yaş Durumu.....	36
Tablo 4: Görüşmeye Katılan Kadın Yöneticilerin Medeni Durumu.....	37
Tablo 5: Görüşmeye Katılan Kadın Yöneticilerin Çocuk Sayıları.....	38
Tablo 6: Görüşmeye Katılan Kadın Yöneticilerin Eğitim Durumları.....	39
Tablo 7: Görüşmeye Katılan Kadın Yöneticilerin Branşları.....	40
Tablo 8: Görüşmeye Katılan Kadın Yöneticilerin Mesleki Kıdemleri.....	41
Tablo 9: Görüşmeye Katılan Kadın Yöneticilerin Yöneticilik Kıdemleri.....	42

GRAFİKLER LİSTESİ

Grafik 1: Görüşmeye Katılan Kadın Yöneticilerin Yaş Durumu.....	36
Grafik 2: Görüşmeye Katılan Kadın Yöneticilerin Medeni Durumu.....	37
Grafik 3: Görüşmeye Katılan Kadın Yöneticilerin Çocuk Sayıları.....	38
Grafik 4: Görüşmeye Katılan Kadın Yöneticilerin Eğitim Durumları.....	39
Grafik 5: Görüşmeye Katılan Kadın Yöneticilerin Branşları.....	40
Grafik 6: Görüşmeye Katılan Kadın Yöneticilerin Mesleki Kıdemleri.....	41
Grafik 7: Görüşmeye Katılan Kadın Yöneticilerin Yöneticilik Kıdemleri.....	42

Tezin Başlığı: Üsküdar İlçesindeki Okullarda Çalışan Bazı Kadın Yöneticilerin Mesleklerine İlişkin Beklenti ve Sorunları
Tezin Yazarı: Selçuk Rafet SEFER Danışman: Yrd.Doç.Dr. Hasan Basri GÜNDÜZ
Kabul Tarihi: 15 Haziran 2006 Sayfa Sayısı: VII(ön kısım) + 121 (tez) +5(ekler)
Anabilim Dalı: Eğitim Bilimleri Bilim Dalı: Eğitim Yönetimi ve Denetimi
<p>İstanbul ili Üsküdar ilçesi Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı okullarda kadın yöneticilerin yöneticilik kariyerlerinde karşılaştığı sorunları belirlemek amacı ile yapılan bu araştırmada, Üsküdar ilçesi okullarında çalışan 20 kadın yöneticiden görüş alınmıştır. Araştırma verileri uzman görüşleri doğrultusunda hazırlanan görüşme formu kullanılarak toplanmıştır. Veriler içerik analizi yapılarak değerlendirilmiştir.</p> <p>Araştırma sonunda, kadınların evdeki sorumluluğun fazla olması ve toplumsal yapıdan dolayı yöneticiliği tercih etmedikleri, kendilerinin ise arkadaş ve/veya üstlerin teşviki sağlık durumu, başka okula veya yere gitme isteği, öğretmenliği sevmeme, yetenek ve karakterine uyması, kariyer isteği ve yöneticiliği sevmeme, sınıfların kalabalık olması, yöneticileri beğenmeme gibi nedenlerle yöneticiliği seçtikleri belirlenmiştir.</p> <p>Kadınlar yöneticiliği seçerken en fazla etkileneceklerini düşündükleri eşlerine ve çocuklarına tanıma gereği hissettikleri, kendilerini yöneticilik konusunda destekleyen kişilerin ise kişilik özelliklerinin yöneticilik yapmaya uygun olduğunu belirtmeleri dolayısıyla desteklemeyenler ise yöneticiliği zor ve sorumluluk gerektirmesini ve aileyi ihmal etmelerine neden olacağını gerekçe gösterdikleri görülmektedir.</p> <p>Genellikle eşlerin yöneticilik konusunda destek verdikleri belirlenmiştir. Kadın yöneticilerin okul içindeki ilişkilerinde kadın olmalarının bir etkisi olmadığı, öğrencilerle özellikle kız öğrencilerle ilişkilerinde kadın olmanın avantaj olduğunu belirlenmiştir.</p> <p>Üst yönetim kademeleri tarafından genellikle kadınlara yönelik ayırım yapılmadığı erkeklerle eşit davranıldığı belirlenmiştir. Kadın yöneticilerin üstlerine fikir ve düşüncelerini kabul ettirdikleri görülmektedir. Üst yönetim kademelerinde kadınların az olma sebebi olarak; siyasi görüşlerin etkili olması, torpilin etkili olması, kadınların istekli olmaması, kadınların eşlerinin istememesi, toplumun feodal yapısı görülmektedir.</p>
Anahtar kelimeler: Kadın Yöneticiler, Yöneticilik, Kadın Yönetici Sorunu

Sakarya University Insitute of Social Sciences Abstract of Master's Thesis

Title of the Thesis: Expectation and Problems of Some Female Principals About Their Jobs Working in Üsküdar District Schools
Author: Selçuk Rafet SEFER Supervisor: Asist.Prof. Hasan Basri GÜNDÜZ
Date: 15 June 2006 No.of pages: VII(pre text) + 121 (main ody) + 5(appendices)
Department of Education Sciences Subfield: Management and Control of Education
<p>This research was performed by the Directorate of National Education of the district of Üsküdar and was about problems female principals face during their job; for that reason 20 female principals, who are working in schools in the Üsküdar district were interviewed. The data of research was collected on forms which were prepared with the support of experts. The data was evaluated through the analysis of the content.</p> <p>The result of the research showed that women don't prefer to be principal s do to their domestic responsibilities and social structure, they don't like to work as a teacher, too many pupils in one class, don't approve of the principal and others became principal s with the support of friends and/or supervisors, their health problems, the wish to work in another school or to move to some new place, because it suits their ability and character, the wish for a career and enjoy being a principal .</p> <p>When a woman becomes a principal, she prefers to introduce the one who will me mostly effected by her job as a principal, that is her husband and children, with the person, who supported her during. The people who don't support the decision of a woman as a principal claim that this job will bear too much responsibility and that she will neglect her family.</p> <p>The general view was, that spouses support the decision to become a principal. It came out that female principals have a better relation especially to female pupils and that there is not any difference to male or female principals when it comes to relations at school.</p> <p>It was determined that in the higher management levels there is to discrimination of women and that they are treated the same way as their male colleagues. The supervisors rather accept the ideas and thoughts of female managers. The reason why there are less female principles or managers: political view, strong support, women are too passive, the husbands don't want it, the feudal society.</p>
Keywords: Female Principals, Management, Problems of Female Principals

GİRİŞ

Kadın erkek eşitsizliği tarihte bilinen en eski toplumsal farklılaşma örneği olarak varlığını günümüzde de sürdürmektedir. Fakat toplumbilimcilerin kadının sosyal konumuyla oldukça yoğun biçimde ilgilenmeleri aslında yenidir. Özellikle 1970'li yılların sonlarından bu yana tüm kültürlerde ve toplumlarda temel bir toplumsal problem olarak kadın erkek eşitsizliği üzerinde durulmaktadır (Çiftçi, 1982: 1).

Ataerkil yaşam düzeninde erkek yöneten kadın ise yönetilendir. Bu yüzden günümüzdeki karar verme konumlarına erkekler hâkimdir. Toplumdaki yerleşik değer yargıları karar vermenin erkeklere özgü bir yeterlilik olduğu yönündedir. Bu nedenle kadınların, karar verme yeterliliğinin kullanılmasını gerektiren örgütsel konumlarda bulunması toplum tarafından yadırganmaktadır (Gök, 1995: 184).

Ataerkil toplum düzeninde erkekler güçlü, kudretli, bilge, egemen olmak gibi yüce erklerle tanımlanırken; kadınlar, zayıflık, duygusallık, mütevazılık, cahillik gibi erkek egemenliğini destekleyici öğeler ile tanımlanmıştır. Ataerkil sistem içerisinde kadınlar, güçsüz, kişilik olarak zayıf, korunmaya muhtaç bireyler olarak; erkekler ise; yaratılıştan gelen iyi niyetlerinden dolayı, kadınları koruyan, gözeten ve himayesi altına alan güçlü, kudretli, bedenen ve dinen üstün kılınmış bireyler olarak tanımlanır ve kadınlardan, kendisini her türlü olay karşısında koruyan ve gözeten eril kişiye itaat etmesi ve saygı duyması beklenir (Usluer, 2000: 12).

Ataerkil düzen, tarih boyunca kadınların üzerinde farklı baskıların oluşmasına neden olmuştur. Sözgelimi; Uganda, Hindistan gibi ülkelerde kadınlar ateşte yakılıyordu (Araz, 1998: 325). Eski Araplarda da kız çocuklarının yüz karası olduğu düşünülür, diri diri toprağa gömülürdü. Hindistan'da kadın kocasının ölümünden sorumlu tutuluyordu (Kurnaz, 1997: 11).

Toplumun genelinde geçerli olan geleneksel ideolojide cinsiyetçi bir iş bölümü vardır. Kadın öncelikle ev işlerinden ve çocuğun bakımından sorumlu tutulur. Kadınlar kendilerine küçük yaşlardan itibaren öğretilip benimsetilen toplumsal cinsiyet, düşünce

ve davranış kalıplarına göre beceri edinirler. Geleneksel ideoloji “kadın için aile ve çocuğun her şeyden önce olduğunu kuşaktan kuşağa aktarır. Aile reisinin erkek olduğu ve erkeğin aileyi geçindirdiği ön plandadır”(Arat, 1996: 45–48). Kız çocuğu evliliğe koşullandırılır. Namus kavramı yalnızca kız çocukları için geçerlidir (Ersöz, 1993: 105). Kadının toplumdaki yeri ile ilgili bu geleneksel anlayışın dünyanın pek çok yerinde hala varlığını sürdürdüğü ve bireylerin yaşam biçimleri ile davranışlarına yön verdiği bilinmektedir.

Toplumsal cinsiyet rollerinin kazanıldığı en önemli yer ailedir. Kadının eve bağlılık, annelik, erkek için ev reisliği ve erkek olarak evin diğer üyelerinden sorumlu olma anlayışı aile içinde kazanılır. Yaşam boyu bu roller kendilerine benimsetilir ve roller hatırlatılır (Ecevit, 1985: 78).

Kadınlar ve erkekler arasında görülen bu eşitsizlik belli toplumlarda değil hemen hemen tüm toplumlarda görülmektedir. Demokrasi ve insan hakları konusunda önde olan ülkelerde bile kadınların ülke yönetiminde oldukça az temsil edildiği gözlemlenmektedir.

Gümüšoğlu (1998: 103)'nun yaptığı araştırmaya göre, 1945 yılından başlayarak günümüze dek, ilkokula daha yeni adım atmış olan çocuklara sistematik olarak nasıl "kadın" ve "erkek" olacakları öğretiliyor. Ders kitaplarında kadınlara toplumsal yaşamda edilgen, erkeklere etkin kimlikler veriliyor. Ders kitaplarında, erkekler kamusal alanda üretken olmaya yönlendirilirken, kadınlara ise, eşleri, çocukları ve ev işleriyle sınırlandırıyor. Kadınların bir işte çalıştığını gösteren metinlerde bile, asıl görevlerinin ev içinde olduğu sıklıkla vurgulanıyor. Bunun da doğal sonucu olarak kadınlar, aile içinde kocalarına olduğu kadar çocuklarına da bağımlı kişiler olarak tanımlanıyor. Erkekler ise, "her türlü işin yapılmasına karar veren kişiler" olarak ders kitaplarında yer alıyor. Çünkü baba "ailenin başkanı ve evin giderlerini karşılamaktan sorumlu" kişi olarak görülüyor.

Kadının toplumsal rolünün evdeki yaşam alanı ile sınırlanmış olması, onun meslek sahibi olmasını, yüksek gelirli işlere girebilmesini ve servet edinmesini engellemiştir. Dünya nüfusunun yarısını oluşturan kadınlar, dünyada toplam iş saatlerinin yüzde

66'sını üretmekte, buna karşılık yaratılan gelirin yüzde 10'unu ve mülkiyetin de yüzde 1'ini elde edebilmektedirler (Üşür, 1993: 39). Bu durum, kadınların erkeklerden daha uzun süre üretime katkıda bulunmalarına karşın, bununla orantılı gelir elde edemediklerini ve mülk edinemediklerini göstermektedir. Türkiye'de sahip olunan gayri menkulün yüzde 73,1'i erkeklere, yüzde 8,7'si kadınlara aittir. Ortak mülkiyet oranı ise yüzde 5,6 dır (Bora, 1995: 14).

Kadın ve erkeğin toplumsal rol bölüşümü kesin sınırlar ile belirlenirken, kadın da ekonomik yönden tümüyle erkeğe bağımlı hale gelmiştir. Yıllarca kadının temel çalışma ortamı evi olurken, erkek evin geçimini sağlamak amacıyla ev dışında gelir getirici bir işte çalışmaya yönelmiştir. Bir diğer ifade ile kadın, ev işi ve çocuk bakımı gibi geleneksel ancak ekonomik karşılığı bulunmayan çok sayıda günlük yaşam faaliyeti ile uğraşırken; erkek, ev dışında çalışarak evin geçimini sağlamış, bu durum da kadını ekonomik anlamda erkeğe bağımlı kılmıştır. Bu sosyo-ekonomik ilişki erkeğin evin ekmeğini getiren kişi yaparken, ekonomik ilerlemenin de birincil aktörü konumuna sokmuştur. Bu bakımdan erkek, kendisine verilen bu toplumsal rol ile ekonomik olarak üretken olmakta ve toplumsal değer kazanmakta; kadın ise hem ekonomik anlamda erkeğe bağımlı olmakta hem de yaptığı günlük yaşam faaliyetlerinin ekonomik bir değeri olmadığı için toplumsal değersizliğe yani bir bakıma ikincil aktörlüğe itilmektedir. Uzun yıllar süregelen bu durum, kadının da çalışma yaşamına katılmasıyla değişime uğramıştır (Aytaç, 1999).

Kadınların çalışma hayatında yer almasıyla birlikte, çalışma alanları cinsiyetlere göre belirlenmiş, "kadın meslekleri", "erkek meslekleri" tanımlanmıştır. Kandiyoti (1997: 41)'ye göre; kadın kamu görevlileri, devlet daireleri arasında eşit dağılmış değillerdir. Türkiye kamu kesiminde çalışan kadınların yüzde 69,1'i Eğitim, Sağlık ve Sosyal Güvenlik Bakanlıkları ile P.T.T'de yoğunlaşmış durumdadırlar. Milli Eğitim Bakanlığı'na istihdam edilen kadın öğretmenler, tüm kamu görevlisi kadınların yüzde 40'ını oluşturmaktadır.

Kamu hizmetleri içinde kadınların oransal olarak ağırlıkta olduğu tek hizmet, çalışanlarının yüzde 61'inin kadın olduğu sağlık hizmetleridir (Kandiyoti, 1997: 41-42).

Ne var ki, burada da doktorların büyük bir bölümü erkek iken, kadın çalışanların yüzde 73'ü hemşire ve ebelik gibi "kadın işleri" olarak kabul edilen işlerde yoğunlaşmıştır. Çaha (1996: 128)'ya göre, kamu kesiminde çalışan kadınların çoğunlukla annelik ve ev kadınlığı ile benzerlik gösteren işlerde çalışmalarının arkasında, Türkiye kültüründeki gelenekselliğin sürekliliği yatmaktadır. Oysa bu, Türkiye'ye özgü bir durum olmadığı gibi, ataerkil değerlerin kendine özgü bir biçimde yeniden üretildiği kapitalist toplumlarda yaygın olarak görülen bir durumdur.

Günümüzde giderek artan sayıda kadının çalışma yaşamına katıldığı görülmektedir. Nitekim kadının ev dışında ücretli veya ücretsiz aile işçisi olarak çalışması onu geleneksel rollerinden biraz uzaklaştırmış olsa bile; kadın; çoğu zaman sahip olduğu yeni rollerle birlikte, devam eden geleneksel rollerini de yerine getirmek zorunda kalmaktadır. Bunun yanında çalışma koşulları ve karşılaştıkları zorluklar, onun ev-iş bütünlüğü içindeki yaşamını zorlaştırıcı bir etken olmuştur. Bu bakımdan bir ikilem yaşayan kadın, günümüzde ev ve iş yaşamını dengelemeye çalışırken, bir çok sorunla da mücadele etmektedir. Bir başka deyişle; günümüzde çalışma yaşamında yer alan kadın sayısı artarken, onların ev ve iş yaşamlarından kaynaklanan birbiriyle ilişkili bir çok sorunla karşı karşıya buldukları bilinmektedir (Aytaç, 1999).

Problem Cümlesi

İstanbul ili Üsküdar ilçesinde bulunan eğitim kurumlarında çalışan bazı kadın yöneticilerin yöneticilik mesleğindeki beklenti ve sorunlara ilişkin görüşleri nelerdir?

Alt Problemler

1. Kadın yöneticilerin yöneticiliğe karar verme sürecini etkileyen faktörler ve yöneticilikten beklentileri nelerdir?
2. Kadın yöneticilerin ailelerinde karşılaştıkları sorunlar nelerdir?
3. Kadın yöneticilerin çalışma ortamında karşılaştıkları sorunlar nelerdir?

4. Kadın yöneticilerin üst yönetim kademelerinde karşılaştıkları sorunlar nelerdir?

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı Milli Eğitim Bakanlığına bağlı eğitim öğretim kurumlarında çalışan kadın yöneticilerin yöneticilik mesleklerinde karşılaştıkları sorunları kendi görüşleri doğrultusunda ortaya koymaktır bu genel amaç çerçevesinde “Kadın yöneticilerin yöneticiliğe karar verme sürecini etkileyen faktörler ve yöneticilikten beklentileri nelerdir?”, “Kadın yöneticilerin ailelerinde karşılaştıkları sorunlar nelerdir?”, “Kadın yöneticilerin çalışma ortamında karşılaştıkları sorunlar nelerdir?”, “Kadın yöneticilerin üst yönetim kademelerinde karşılaştıkları sorunlar nelerdir?” sorularına yanıt aranmıştır.

Araştırmanın Önemi

Kadınların çalışma hayatında hala hak ettikleri yeri aldıkları söylenemez. Bunun temelinde yatan feodal düşünce sistemi, kadını evinde ev işleri ve çocukların yanında görmek istemektedir. Bu düşünce sistemi aslında toplumsal bir sorun olarak ele alınmalıdır. Kadına karşı yapılan bu ayrımı erkeğin fiziksel üstünlüğü ile açıklamak artık mümkün değildir. Çünkü artık sadece fiziksel güç gerektiren işler değil aynı zamanda zihinsel güç gerektiren işler de vardır.

Kadın ve erkek arasında yapılan ayırım hem bireylere hem topluma zarar vermektedir. Bu ayrımın ortadan kalkması için toplumdaki tüm bireyle gerekli sorumluluğu almalı ve üzerlerine düşen görevleri yerine getirmelidirler. Değişmesi gereken düşünce toplumun sahip olduğu “kadının yeri evidir” düşüncesidir. Geleneksel yapıya sahip toplumlarda kadının çalışma hayatında bulunmasına hoş bakılmadığı için toplumun ve bireylerin sahip oldukları bu tür tutum ve davranışları değiştirmek için çok çalışmak gerekmektedir. Eğitim süreci sözü edilen tutum, yargı ve davranışların yeniden biçimlendiği yerdir. Bu nedenle özellikle eğitim kurumlarında çalışanların bu konuda daha fazla hassasiyet göstermeleri gerekmektedir.

Özellikle Türkiye’de çalışan kadın nüfusun görece fazla olan Milli Eğitim Bakanlığı’nda çalışan kadınların yönetim kademelerindeki engellemelerin kaldırılması için kadınlara karşı uygulanan bu ayrımcılığın hangi kalıplara dayandığını ve kadınların yönetim basamaklarında karşılaştıkları sorunları belirlemek gerekmektedir. Bu nedenle bu çalışma Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı eğitim öğretim kurumlarında çalışan kadın yöneticilerin, yöneticilik kariyerlerinde karşılaştıkları sorunları belirlemek ve bu sorunların ortadan kaldırılması açısından önemli görülmüştür.

Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma İstanbul ili Üsküdar ilçesi Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı eğitim kurumlarında 2005-2006 yıllarında çalışan kadın yöneticilerden görüşme talebini kabul eden kadın yöneticilerin görüşleri ile sınırlıdır.

Araştırmanın Yöntemi

Araştırmanın ilk evresinde konuyla ilgili literatür taranmış, araştırmanın kuramsal çerçevesi oluşturulduktan sonra, İstanbul İli Üsküdar İlçesindeki Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı devlet okullarında, yöneticilik pozisyonunda bulunan 20 kadın yönetici ile görüşme yapılmıştır.

Araştırma verileri uzman görüşleri doğrultusunda hazırlanan görüşme formu ile yüz yüze yapılan görüşmeler yolu ile toplanmıştır. Araştırma verileri analizi nitel araştırma yöntemi olan içerik analizi ile yapılmıştır.

Araştırmanın son evresinde, içerik analizi yöntemi ile elde edilen bulgulara dayalı olarak sonuçlara ulaşılmış ve araştırma çerçevesinde öneriler getirilmiştir.

Araştırmanın İçeriği

Çalışmanın ilk bölümünde, araştırmanın problem durumu, problem cümlesi, alt problemler, önemi, sınırlılıkları ve tanımına ilişkin ayrıntılar yer almaktadır.

İkinci bölümde Tarihsel Süreç İçinde Kadın İşgücü, Türkiye'de Kadın İşgücü, Yönetimde Kadınlar, Eğitim ve Kadınlar, Eğitim Yönetiminde Kadınlar ile ilgili bilgiler literatürde yer alan şekli ile verilmiş ve ardından konu ile ilgili daha önce yapılmış araştırmalar verilmiştir.

nc bölümde araştırma modeli, araştırmanın evreni ve rneklemi, veri toplama aracı, verilerin toplanması ve analizine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

Dördüncü bölümde araştırmadan elde edilen bulgular ve bulgulara ilişkin yorumlar yer almaktadır.

Son bölümde araştırmadan elde edilen bulgular ve bulgulara dayalı olarak ulaşılan sonuçlar ve araştırma sonuçları çerçevesinde uygulamacılar ve araştırmacılar için geliştirilen önerilere yer verilmiştir.

BÖLÜM 1: KURAMSAL ÇERCEVE

1.1. Tarihsel Süreç İçinde Kadın İşgücü

Kadın, tarihsel süreç içinde, her dönemin koşul ve niteliklerine göre değişen biçim ve statülerde çeşitli ekonomik faaliyetlere katılmıştır. Bununla birlikte; kadınlar, gerçek anlamda, ilk kez sanayi devrimi ile birlikte, “ücretli” olarak ve “işçi” statüsü altında çalışma yaşamı içinde yer almışlardır.

Kadının çalışması ve para kazanması özgürlüğün ilk adımıdır. Buna karşın, genel olarak kadına ilişkin görevler ya da işler söz konusu olduğunda, ilk akla gelenler onun geleneksel görevleri olan annelik ve ev kadınlığı olmaktadır. Oysa insanlığın var oluşundan bu yana kadın, annelik ve ev işlerinin yanı sıra üretim hayatına da katkıda bulunmaktadır (Demir, 1991: 35). Ekonomik hayata katılma, kadınlar için yeni bir olgu değildir. Kadın dünya kurulduğundan bu yana çalışmaktadır. İlkel toplumlardan gelişmiş toplumlara kadar uzanan toplumsal gelişim süreci içinde kadın gerek evin içinde, gerekse evin dışında ekonomik hayata aktif olarak katılmıştır. Ailenin yiyeceğini, içeceğini, giyeceğini hazırlamak, ev ile ilgili her türlü faaliyeti yürütmek hep kadının görev alanı içinde yer almıştır (Demir, 1991: 5).

Sanayi Devrimi öncesinde kadınların; farklı pek çok konumda çalışma yaşamında yer aldıkları bilinmektedir. Kadınlar, ilkel toplumlardan günümüze kadar değişik işbölümü ve statülerde ekonomik faaliyetlerin içinde toplumsal bir varlık olarak aktif bir şekilde yerlerini almışlardır.

Toplum tarihçileri, ilkel toplumlarda insanların başlangıçta, göçebe bir yaşam tarzı içinde, avcılık ve toplayıcılık yapmak suretiyle yaşamlarını sürdürdüklerini belirtirken, kadının aile içindeki cinsiyete dayalı işbölümünde önemli roller üstlendiklerine işaret etmektedirler (Altan, Ersöz, 1980: 12). Erkek bu işbölümüne göre yaşanılan alandan ayrılarak uzaklara avlanmaya giderken; kadın ise; bitki toplayıcılığı ile çocukların bakımı, beslenmesi, soğuğa, sıcağa ve yırtıcı hayvanlara karşı korunmasıyla uğraşmıştır. Birçok araştırmacı, kalıntılardan yola çıkarak; bu dönemdeki, kadın ve erkeğin rol ve statü paylaşımını incelemiş ve o dönemde erkeklerin avcılık yaparken, kadınların bazı

tohumlu bitkilerin ekim-biçim işlerinin yanı sıra kolay yoğrulabilen balcığı şekillendirip, pişirmek suretiyle, çanak-çömlek yaptıklarını, incelikli bir mekanizma olan tezgâh kullanarak, iplerini dokunmuş bezler haline getirdiklerine ilişkin bulgular elde etmişlerdir. Ayrıca yine bu döneme ilişkin bulgular, o dönemde kadınların, her bakımdan üstün bir statü ve saygınlığa sahip olduklarını da göstermektedir (Yurdakul, 1994: 13).

XV ve XVIII. yüzyıllar arasında, Ortaçağda Avrupa'da terzilik, ayakkabıcılık ve fırıncılık, kadınların erkekler ile birlikte en yoğun olarak çalıştıkları işkollarının başında gelmekteydi (Giddens, 2000: 339). Bu dönemde, kadınlar, siyaset ve savaş gibi erkek işlerine dahil edilmeseler de çalışma yaşamında da ev yaşamında da etkin bir konuma sahiptiler. Kasaba ve kentlerde, küçük sanat kollarında meydana gelen önemli gelişmelerle birlikte, lonca üretim düzenin giderek önem kazandığı görülmektedir. Lonca düzeni içinde; lonca otoritesi ve denetimi altında bazı sanayi kollarında yaygın ve yoğun biçimde olmasa bile, kadın çalışanlara rastlanmış, hatta daha sonraki yıllarda, yalnızca kadınların çalıştığı bazı iş kolları doğmuştur (Yurdakul, 1994: 19).

Sanayi Devrimini izleyen yıllarda, dokuma sektöründeki gelişmelere paralel olarak, kadın işgücü sayısı hızla artmış; bu durumda özellikle teknik gelişmelerin, üretim tekniğini basitleştiren makinelerin, işbölümü ve uzmanlaşmanın kadın emeğinden yararlanmayı kolaylaştırması ve dokuma sektöründe kadın işgücünün, erkeklerden çok daha başarılı olmalarının büyük rolü olmuştur (Altan, Ersöz, 1980: 21). Özellikle bu dönemde kadınları birçok bakımdan sömürüye maruz kaldıklarını söylemek gerekmektedir.

XIX. yüzyılda kamu ve hizmet sektörlerinde yaşanan büyüme, kadınların toplam işgücü içindeki oranlarını hızla arttırmıştır (Tokol, 1999: 19). Buna karşılık, I. ve II. Dünya Savaşı'nın yaşandığı yıllara gelindiğinde, kadın işgücünün ekonominin tüm kesimlerinde sayıca arttığı, özellikle de savaş sanayisinde silah altında bulunan erkek işgücünün yerini aldığına tanık olunmaktadır (Altan, 1980: 32). Ayrıca, II. Dünya Savaşı'ndan sonra uluslararası sosyal politikanın gelişiminde de önemli adımlar atılması, kadın işgücünü koruyucu ve destekleyici hukuksal düzenlemelerin

geliştirilmesine yol açmıştır. Nitekim 1950’li yıllarda, istatistiksel verilere göre, 15–64 yaş grubundaki kadın nüfusun, gelişmekte olan ülkelerde yüzde 50’si, gelişmiş ülkelerde ise, yüzde 47 ekonomik olarak aktif, yani çalışma yaşamı içinde yer almaktadır (Koray, 1992: 93).

1.2. Türkiye’de Kadın İşgücü

Türkiye’de kadınların tarım ve ev dışındaki çalışma hayatına girmesi, 20. yüzyılın başlarında yaşanan savaşlar dolayısıyla erkeklerin çoğunun orduya katılması sonucu azalan işgücünü desteklemek zorunluluğuyla başlamıştır (Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, 2000: 14). Fakat özellikle Cumhuriyet sonrası hızlanan sanayileşme ve onun getirdiği kentleşme ve göç etkenlerinin yanı sıra cumhuriyetin getirmiş olduğu hukuk sisteminin kadına tanıdığı kadın-erkek eşitliği, istediği alanda öğrenim görme ve meslek edinme hakları, kadınlar için yeni iş alanlarının açılmasına neden olmuştur (Ersöz, 1993: 51).

Genel olarak değerlendirildiğinde bütün gelişmelere karşın ülkemizde çağdaş anlamda ücretli çalışmanın, kadınlar için yaygınlaşmadığı görülmektedir. Nitekim resmi istatistiklere göre Türkiye’de kentsel alanda yaşayan kadınların ancak yüzde 15’i işgücüne katılmaktadır (Devlet İstatistik Enstitüsü, 2000). Bir diğer ifade ile kadınların işgücüne katılma oranları düşük olup, yıllara göre sürekli azalma göstermektedir. İşgücüne katılma oranı Ekim 1990 da yüzde 34’ten 1996’da yüzde 30’a, 1998’de yüzde 26’ya, 2000’de yüzde 28’e gerilemiştir. Eğitim seviyeleri erkekler kadar uzun değildir. Ücret karşılığı çalışan kadınların önemli bir bölümü büyük ölçüde evlilik ya da çocuk öncesi çalışmaktadır. Nitekim yapılan araştırma sonuçlarına göre Türkiye’de çalışan kadınların yüzde 77 sinin evli olması, çalışma hayatına girmenin ekonomik zorlanmalar nedeniyle ağırlıkta olduğunu göstermektedir (Koray vd, 1999: 106). Çalışmayı sürdüren kadınların çoğu ise, aile/ev ve çalışma ikilemi içinde kalmaktadır.

Türkiye’de Yüksek Öğrenim görmüş kadın sayısının, yüksek öğrenimli erkeklerin sayısının az olması, kadınların yönetici kadrolarından uzak kalmasına da neden olmaktadır. Ayrıca kadın elemanın yönetimi altında çalışmak istemeyen erkek elemanların sayısının da yüksekliği, işverenlerin kadınları yönetim kademelerinden ister

istememez uzaklaştırmalarına yol açmaktadır. Bunun yanında kadınların bu konudaki isteksizliği ve duyarsızlığını da hesaba katmamız gerekebilir. Zira alışan kadınlar üzerinde yapılan bazı araştırmalar, kadınların da öncelikle geleneksel rollerini benimsediklerini, iş sorumluluklarını ikinci plana aldıklarını göstermektedir.

Türkiye'de bazı meslek gruplarında kadın işgücü oranlarını incelediğimizde avukat yüzde 28, mimar yüzde 39, mühendis yüzde 14, diş hekimi yüzde 39, akademisyen yüzde 33 dür. Bu rakamların gelişmiş ülkelere göre yüksek oranda olması sevindirici bir husustur. Ancak müteşebbis, direktör ve üst kademe yöneticiliği konumunda yer alan kadınların oranı yüzde 0.19 dur (Yurdakul, 1995: 94). Bunların çoğunluğunun hizmet sektöründe yer aldığı dikkati çekmektedir.

Türkiye'de 2001 yılı verilerine göre, işgücüne katılma oranı yüzde 48'dir. Bu oran erkeklerde yüzde 71,7, kadınlarda ise yüzde 25,9'dur. Hâlbuki bu oran 1988 yılında erkeklerde yüzde 81, kadınlarda ise yüzde 34'tür (DİE, alışma İstatistikleri 2000–2001: 175). Kadınların işgücüne katılım oranının düşmesinin temel sebebi, özellikle kırdan kente olan göç oranının yüksekliğidir. Kırdan, tarım kesiminde üretken faaliyet içinde, ücretsiz aile işçisi olarak istihdam edilmekteyken, kente göç ettikten sonra iş bulma imkânlarından yoksun olarak ev kadını statüsü ile işgücünün dışında kalmaktadır. Çünkü işgücü piyasasının gerektirdiği niteliklerden yoksun olmaktadır (Başargan, 2000 : 87). Bu nedenle kadınların çalışma yaşamı içerisinde yer almaları daha çok eğitim olanaklarından faydalanma ve standart dışı çalışma biçimlerinin yaygınlaşması ile artabilecektir.

1.3. Yönetimde Kadınlar

Günümüzde kadın, çalışma hayatının her alanında yer almaktadır. Gelişmiş ve gelişmekte olan pek çok ülkede yapılan araştırmalar kadınların yoğun oranlarda çalışmalarını açısından gelenekselleşmiş iş alanları ve meslek gruplarının belirginleştiğini göstermektedir (Tikici, 1998: 57). Bu alanların en önde gelenlerinden biri de eğitimidir. Kadınların girmekte, yükselmekte ve erkek meslektaşları karşısında ayakta durabilmekte büyük güçlük çektiği meslek gruplarının başında ise "yöneticilik" gelmektedir. Bugün kadının toplumsal ve ekonomik yaşama en ileri düzeyde katılımının sağlandığı ülkelerde bile "kadın yönetici" kavramını yerleştirmek için büyük çabaların

harcandığı bilinmektedir (Tıkici, 1998: 58). Kadınların yoğun olarak çalıştığı bu sektörde, kadınların hangi statüde görev yaptıkları önemlidir. Dikkati çeken durum, yönetim statüsünde çalışanlar içinde kadınların azlığıdır (Demir, 1991: 5).

Kamu yönetimi, yüksek eğitim görmüş kadınların başlıca çalışma alanı olmaktadır. Ancak karar alma mekanizmasında kadın sayısı halen çok azdır. Kamuda üst ve orta düzey yönetici statüsünde çalışan kadınların yüzde 80 i şef, yüzde 15 i şube müdürü, yüzde 3.7'si daire başkanı, yüzde 0.12'si genel müdür statüsünde bulunmaktadır (BKSSGM, 1998). Özel sektörde ise üst düzey yönetimde çalışan kadın sayısı çok daha düşüktür. İstanbul'da 80 büyük işletmeyi kapsayan bir araştırma sonuçlarına göre 100 den fazla işçi çalıştıran 63 büyük işletmenin yalnızca 6'sında toplam 7 üst düzey kadın yönetici bulunduğu (yüzde 2,8), buna karşılık 100'den az işçi çalıştıran işletmelerin hiçbirinde üst düzey kadın yönetici olmadığı görülmüştür (Tabak, 1985: 28).

İş ortamı içinde karar mekanizmalarının işlediği yönetim kadrolarında çalışabilmek için gerekli olan eğitim seviyesi, meslek tecrübesi ve davranış kodları, kadınlara uzun müddet kapalı tutulduktan sonra kadınlar önce eğitim engelini aşmışlar, sonra mesleki tecrübe edinme imkânlarını elde etmişler, ancak davranış kodlarına entegre olmaları, erkekler tarafından çeşitli şekillerde zorlaştırılmıştır. Başka bir deyişle eğitim ve mesleki tecrübe kazanımını sağlayacak ekonomik ve hukuksal fırsatlar yaratılmışsa da, yönetimde davranış kodlarını değiştirecek toplumsal rol, norm ve değerler sistemindeki gelişmelerin daha yavaş seyretmekte olması geniş kadın kitlelerinin üst düzey yönetim kadrolarına gelmelerini engellemekte, zorlaştırmakta veya geciktirmektedir (Arıkan, Yıldırım, 1993: 52).

Çalışma, mülkiyet, tüketim ve ekonomik, toplumsal, siyasal özgürlükler arasındaki bağ çok önemlidir. Ataerkil değerlerin ya da erkek egemen zihniyetin kurumları biçimlendirdiği toplumlarda kadınlar, her alanda engelleyici bir sınırlanmışlık durumunu marjinal bir var oluş konumunu yaşarlar. Bu sınırlar ve kısıtlamalar kalktığı ölçüde, bağımsızlık, özgürlük ve güç de artacaktır (Arat, 1996: 46).

1.4. Eğitim ve Kadınlar

Toplumsal cinsiyet kalıp yargıları bir yandan kız çocuklarının eğitim olanaklarından erkeklerle eşit oranda yararlanmasını engellerken; diğer yandan eğitim sistemi çalışanları cinsiyete dayalı ayrımcılığın olduğu bir ortamda çalışmaktadırlar.

Ataerkil düzenin sürekliliğinin sağlanmasında eğitim önemli rol oynamaktadır. Eğitim süreci, parçası olduğu toplumsal yapının egemen ideolojisini yeniden üretmektedir. Gök (1995: 182)'e göre bu süreç, toplumun üretiminin eğitimden beklediği diğer işlevlerinin de yerine getirilişiyle iç içe geçmiştir. Ataerkil eğitim sistemi, bireyleri kendi egemen ideolojisine uyumlu ve var olan toplumsal yapıyı koruyucu bir şekilde yetiştirmektedir. Eğitim sistemleri, bireylerin bilinçaltına yerleştirilmiş ve doğruluğu kabul edilmiş toplumsal örf ve adetleri korumanın önemini genç nesillere aktararak var olan düzenin sürekliliği sağlanmaktadır.

Cinsiyete dayalı eşitsizlikler, eğitim sistemine girişte ve eğitim sisteminin kendi içerisinde de varlığını hissettirmektedir. 14 Haziran 1973 tarih ve 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu'nda; "*Eğitimde kadın, erkek herkese fırsat ve imkan eşitliği sağlanır.*" dense de, her tür eğitim düzeyinde, okullaşma oranları bakımından mevcut olan durum, fırsat ve imkan eşitliği açısından kız öğrencilerin aleyhindedir (Adem, 1995: 128–129).

Eğitimde özellikle kadın eğitiminde ilköğretimden yükseköğretime dev adımlar atılmışsa da iki cins arasındaki dengesizlik hala önemini korumaktadır. Kız çocukların eğitimine verilen önemin arttığı ancak eşitsizliğe dayalı geleneksel anlayışın silinmediği gözlenmektedir (Işıksoluğu, 1997: 3).

Ebelik, hemşirelik gibi öğretmenlik mesleği de anneliğin uzantısı olan bir "kadın mesleği" olarak kabul görmektedir. Toplum tarafından kadına yakıştırılan ve yapmasında toplumca sorun yaşanmayan mesleklerin başında öğretmenlik gelmektedir. Çünkü öğretmenlik anneliğin uzantısı olarak görülmekte ve yine işin içinde çocuklar olduğu için ve çocuklara da kadın bakar düşüncesi ile toplumun kadına uygun gördüğü meslek olarak benimsenmektedir. Kamu kesiminde çalışan kadınların yarısına yakınının öğretmenlik

mesleğini ve geri kalan kısmının da ebelik, hemşirelik v.b. meslekleri seçmeleri bir tesadüf değil, gelenekselliğin görünümüdür.

Çağdaş olarak kabul edilen Avrupa üniversitelerinde kadın öğretim üyesi oranı, yüzde 10'dan az iken (Fransa'da yüzde 9, Almanya'da yüzde 5, İngiltere'de yüzde 3) Türkiye üniversitelerinde kadın akademik personelin alanlara göre dağılımı, Doğa Bilimlerinde yüzde 33, Tıp ve Sağlık Bilimlerine yüzde 35, Mühendislik Bilimlerinde yüzde 25'dir (Arat, 1996: 50). 1995 yılı verilerine göre, Türkiye üniversitelerinde görev yapan öğretim üyelerinin yüzde 33'ü kadındır. (Pur, 1995: 13).

Kadınların yoğun olarak çalıştıkları meslek gruplarının neredeyse en başında geleni öğretmenliktir. Toplumda kadına biçilen annelik görevinin bir uzantısı olarak, en muhafazakâr toplumlarda bile "kadına uygunluğu" kabul edilmiş bir meslektir. Bu gün kadınlarla erkeklerin eşit oranlarda çalıştıkları meslek gruplarından birisi de öğretmenlik mesleğidir. Bu durum 1999–2000 yılları ilköğretim kurumları Öğretmen sayılarına bakıldığında daha da belirgin olarak göze çarpmaktadır. Toplam 324835 öğretmenden 182493'ü erkek, 142342'si bayandır (Milli Eğitim Bakanlığı, 1999–2000).

Türkiye'de okul öncesi eğitimdeki öğretmenlerin tamamına yakını kadın öğretmenlerden oluşurken, diğer eğitim düzeylerindeki 10 öğretmenden 4'ü kadındır (İstatistiklerle Kadın, 1995: 83). Okul öncesi eğitimde görev yapan öğretmenlerin yaklaşık olarak tamamının kadın öğretmenlerden oluşması, okul öncesi eğitimin annelikle ilişkilendirilmesi ve anneliğin devamı olarak görülmesinin ve çocuklara anne bakar ataerkil düşünce sisteminin bir sonucudur.

Dünyanın büyük kısmında ilköğretim öğretmenlerinin büyük çoğunluğu kadınlardan oluşur. Ancak, bu katılım daha üst eğitim düzeylerine doğru azalır. Türkiye'de öğretmenlik, kadınlar için en eski meslek geleneğine sahip alanlardan biri ve elimizdeki bilgilere göre ilk kamusal meslek niteliğindedir (Taşkiran, 1973: 28). Kamu görevlileri arasında en fazla kadın istihdam eden alanda eğitim/öğretim hizmetleridir. Bu gelişme yüksek öğretimde, öğretmenlik eğitimi gören kız öğrencilerin yüksek oranlarıyla yakından bağlantılıdır. Kaldı ki yine kadın öğrenci oranlarının yüksek olduğu dil, edebiyat ve sosyal bilimler için

öğretmenlik en geniş istihdam alanıdır (Türk Sanayicileri ve İş Adamları Derneği, 2000: 59).

Tablo 1: Çeşitli Öğretim Düzeylerinde Kadın Öğretmen Oranları

Öğretim Kademesi	Sayı (N)	Yüzde (%)
Okul Öncesi	11.543	98,94
İlköğretim	142.342	43,82
Orta Öğretim	55.565	40,41
Genel	30.332	43,25
Mesleki Teknik	25.235	37,44
Toplam	209.450	44,19

Kaynak: MEB Milli Eğitim Sayısal Verileri 2000: 8.

Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı ilköğretim okullarında, okul yönetiminde görev yapan yöneticilerin büyük çoğunluğunun (yüzde 94,83) erkek olmasının nedenleri arasında tarihten gelen "evin yönetimi erkeğe aittir" düşüncesinin ve bu düşüncenin kadınlar tarafından da kabul görmesinin yer aldığı belirtilmektedir (Tan, 1996: 35–36). Ataerkil düzenin erkeklere verdiği yöneticilik statüsünün kadınlar tarafından da kullanılması, toplum tarafından ve erkekler tarafından hoş karşılanmamakta ve kadınlar yönetim alanında desteklenmemektedir.

Kadınların bilinçlilik düzeyi, çalışılan kurumun, toplumun, rollere ilişkin cinsiyetçi beklentilerini pasif biçimde kabullenip kabullenmemede özellikle eğitim sonrası erişilen konumları belirleyen önemli bir faktördür (Gök, 1995: 186). Kadın öğretmenler de, toplumun diğer kesimlerindeki kadınlar gibi annelik ve iyi eş olma rollerini benimsemekte, bu geleneksel rollerini, kamusal alandaki rollerinden daha öncelikli görmekte, yönetici olmayı değil, öğretmen olmayı kendilerine daha fazla yakıştırmaktadırlar. Kadın öğretmenler ev işlerinin ve çocuk bakımının daha

öncelikli olduğunu düşünerek yöneticiliği tercih etmemektedir. Yöneticiliği tercih ettiklerinde evi çocuklarını ve eşlerini ihmal edeceklerini ve toplum tarafından yadırganacaklarını düşünmektedirler.

1.5. Eğitim Yönetiminde Kadınlar

Tüm dünyada, kadınlara da erkekler gibi yönetici olmalarında eşit fırsatlar verildiğinin söylenmesine karşın, kadın yönetici sayılarının azlığı dikkat çekmektedir

Dünya örgütlerinin yapısı incelendiğinde, kadınların örgütlerdeki sayısal yoğunluklarıyla orantılı olarak yönetimde temsil edilmedikleri dolayısıyla, erkeklere kıyasla, örgütsel kararlarda daha az söz sahibi oldukları ve sonuçları etkilemekte daha az ağırlıklarının bulunduğu görülmektedir (Kabasakal, 1991: 55).

Türkiye'de 1996–1997 öğretim yılında okul öncesi de dâhil olmak üzere ilk ve orta öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin yüzde 43'ünün kadın olmasına karşın bu okullarda müdürlerin yüzde 11'i, müdür başyardımcılarının yüzde 8'i, müdür yardımcılarının ise, yüzde 15'i kadındır (Erçetin, 1997: 19).

Genç ve bekâr kadınların yönetici olabilme şansları daha yüksek olabilmektedir. İngiltere'de yapılan 1498 erkek ve 806 kadın yöneticiyi kapsayan bir araştırma, kadın yöneticilerin erkeklere oranla daha genç olduklarını (kadınların yaş ortalaması 31,erkeklerin ki ise 48) ortaya koymuştur. Araştırma da kadınların yüzde 29'unun, erkeklerin yüzde 3'ünün bekâr olduğu, yine kadınların yüzde 10'unun, erkeklerin ise yüzde 3'ünün boşanmış olduğu görülmektedir (Alben Metcalfe ve West, 1992: 155–158).

Kadınların kamu kesiminde yoğunlaşmalarına karşın kamu yönetimi üst düzey karar alma mekanizmalarında kadınların sayısının azlığı dikkat çekici bir durumdur. Kadın çalışanların sayısının görece olarak sürekli artması, karar verici görevlerdeki sayısal artışla bir koşutluk göstermemekte, aksine düşmektedir (Acuner ve Sallan, 1993: 83). Tablo 8'e baktığımızda da bu durum daha açık olarak görülmektedir.

Tablo 2: Kamu Kesiminde Üst ve Orta Düzey Yöneticilerin Dağılımı

Unvanlar	Kadın	Toplam İçindeki Kadın Oranı	Erkek	Toplam İçindeki Erkek Oranı	Toplam	Toplam (%)	Kadın (%)	Erkek (%)
Müsteşar	1	2.10	46	97.90	47	0.12	0.01	0.16
Müsteşar Yard	5	4.80	100	95.20	105	0.26	0.05	0.34
Genel Müdür	13	7.60	158	92.40	171	0.43	0.12	0.55
Genel Müdür Yard	68	10.30	594	89.70	662	1.66	0.62	2.05
Başkan	11	8.70	115	91.30	126	0.32	0.10	0.40
Başkan Yard.	27	11.70	204	88.30	231	0.58	0.25	0.70
Daire Başkanı	403	18.80	1742	81.20	2145	5.37	3.67	6.01
Şube Müdürü	1667	13.00	11142	86.90	12809	32.05	15.10	38.44
Şef	8780	37.10	14886	62.90	23666	59.22	80.00	51.35
TOPLAM	10975	27.46	28987	72.54	39962	100	100	100
GENEL TOPLAM	483656		928569		1412225			

Kaynak: BKSSGM,1998: 48

Kamuda çalışan üst ve orta düzeydeki yöneticilerin dağılımının yer aldığı Tablo 8'e göre üst ve orta düzey yönetici statüsünde çalışan kadınların yüzde 80'i şef kadrosunda, yüzde 15'i şube müdürü, yüzde 3.70'i daire başkanı ve yüzde 0.62'si de genel müdür yardımcısı statüsünde görev yapmaktadır. Aynı oranlar erkekler için sırası ile yüzde 51,3, yüzde 38.40, yüzde 6 ve yüzde 2.05'dir. Kamuda genel müdürlük görevi üstlenenlerin yüzde 92.40'ı erkektir. Yönetim düzeyi yükseldikçe kadın yönetici oranının dikkat çekecek şekilde azaldığı görülmektedir.

Toplum, kadınları, özellikle de Türkiye'de daha uyumlu, daha itaatkâr, daha hizmet edici, yani yönetileceği görevlere itmekte, yöneticilik gibi karar verme becerilerini gerektiren görevler için de erkekleri daha uygun bulmaktadır (Navaro, 1993: 135).

Erkekler tarafından kuralları koyulmuş, sadece erkeklerin sahip olduğu var sayılan problem çözme, analitik ve soyut düşünce, görev başarısına yönelme, dayarlılık ve güçlü kafa yapısına sahip olma, heyecan ve duygusallığı bir kenara koyabilme ve karar verme konularında bilişsel üstünlüğü olma gibi tanımlanan davranış biçimlerinin

yöneticilik vasfı olarak görülmesi, iş hayatının ve özellikle liderliğin erkek davranışlarıyla özdeşleştirildiği bir ortam yaratmıştır. Erkek kültürü olarak tanımlayabileceğimiz böyle bir ortamda kadının, kadın olarak üst kademe yöneticiliğe ulaşma çabaları genel olarak zorluklarla dolu bir dizi süreç yaşamasını beraberinde getirmiştir (Alpman, 1993: 152).

BÖLÜM 2: İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde yurt dışında ve yurt içinde konu ile ilgili yapılan araştırmalara yer verilmiştir.

2.1. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Osborne (1993), kadınlarla ilgili yaptığı araştırmada, kadının işi gerek evde, gerekse iş hayatında, geleneksel olarak başkalarının ihtiyaçlarına duyarlı olmayı içermektedir. Kadınların yaptığı ev kadınlığı, annelik, temizlikçilik, sekreterlik, hemşirelik, hosteslik, öğretmenlik benzer kabiliyetler öngörürler. Aile içinde ve çalışma hayatında bu gibi işler büyük oranda duygusal yatırımın yanı sıra, pratik beceri ve uzmanlık ta gerektirir. Kadınların bu duygusal özelliklerine genellikle cinsel anlamlarda yüklenmekte ve işlerin bir parçası olarak erkeklerin genel çalışma alanlarında nasıl olmaya çalıştıkları üzerinde durmuştur.

Evdeki sorumluluklar ve çocuk bakımı halen kadının görevi arasında iken, kadının ev dışında iş sahibi olduğu durumlarda bile, erkeklerin yardımlarını yalnızca göstermelik olarak artırdıkları ve kadınların ev, çocuk ve çalışma hayatı arasında sıkıştıkları görülmektedir. Kadınlar genelde bu sorumlulukları yerine getirebilmek için yarı işler aramakla kısıtlanmaktadır. Bu durum, kadınları yeterli iş güvencesine sahip olmaktan, eğitim ve yükselme için çabalamaktan, seyahat ve düzensiz iş saatleri gerektiren işlere girmekten alıkoyabilmektedir. Araştırmanın bulgularına göre, bu tür kısıtlamalar kadınların gelirlerini, iş seçimlerini ve kariyerlerini önemli ölçüde olumsuz etkilediğini tespit etmiştir.

Gilligan (1982), yaptığı araştırmada çalışma hayatına giren kadınlar kendilerini erkeksi değerlerin hakim olduğu bir çevrede bulurlar. Kadınların kişilik özelliği olarak görülen bağıllık yerine bireysellik ve rekabet çalışma ortamında ağır basmaktadır. Birçok kadın bu ortama tepkisini becerileri hakkında endişe duyarak, kendisine güvensizlik hissederek ve kendisi gibi davranmadığı durumlarda duygusal bir ikilem yaşayarak gösterirler. Bu konuyla ilgili olarak Gilligan'ın ahlaki ikilemler araştırmasında erkeklerin bireysel başarıya ve özerkliğe önem verdikleri ve yakın ilişkiler kurmayı zor

buldukları, kadınların ise başkaları ile yakın, kişisel ilişkiler kurmaya meyilli ve çevresindekilere yardım etmekte daha duyarlı olduklarını araştırmalarında bulgular ortaya koymuştur.

İzraeli (1999) ve arkadaşlarının yaptıkları araştırmada ise kadınların yönetici konumuna getirilmelerini önleyen etkenlerden biri de cinsiyetle bağdaştırılan kalıplaşmış önyargılar olmaktadır. Bu tür önyargıları üç grupta toplamışlardır.

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

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

3. Meslekleri cinsiyetlere göre etiketleme eğilimi: Örneğin, yöneticiler erkektir, hemşireler kadındır.

Alben Metcalfe ve West (1992), kadın ve erkek yöneticilerin kendilerini hem genel olarak, hem de iş ortamında nasıl algıladıklarını da araştırmışlardır. Bu amaçla onlardan aşağıda belirtilmiş olan 15 ayrı kişilik özelliğinde dördü ölçek kullanarak kendilerini değerlendirmeleri istenmiştir. Araştırma bulguları, kadınlarla erkeklerin kendilerini birçok bakımdan benzer algıladıklarını göstermiştir: Hırslı, denetleyen, zorlayıcı, yaratıcı, güven duyan, iyimser, neşeli, kendinden memnun, belirsizliği sevmeyen.

İki cinsin kendi kendilerini algılayışında farklı olan noktalar şunlardır: Kadınlar daha fazla duygularını dışa vuran, sosyal, entelektüel ve tatmin olmuş; buna karşın daha az rahat, daha az kendine güvenen olarak kendilerini tanımışlardır. Aynı konumda olan kadın ve erkek yöneticilerin farklı demografik yapılarına bakıldığında, kadın yöneticilerin daha yüksek eğitim seviyesine sahip oldukları görülmekte, dolayısıyla kadın yöneticilerin kendilerini daha entelektüel olarak görmelerinin pek de haksız

sayılmayacağını dile getirmişlerdir. Çalışma hayatının kadın ve erkeğin özel hayatlarında da farklı etkileri olmaktadır. Alben Metcalfe ve West'in (1992) araştırmasına katılan yönetici kadınların yüzde 29'u bekâr, yüzde 10'u boşanmış iken, yönetici erkeklerdeki bekar ve boşanmışların toplam oranı sadece yüzde 3'tür. Kadınların eşlerinin yüzde 90'ı tam zamanlı bir işte çalışırken, erkeklerin eşlerinin sadece yüzde 25'i tam zamanlı bir işte çalıştığını tespit etmişlerdir. İngiltere'de yapılan bu araştırmanın bulguları, kadınlar ve erkekler için önceliklerin farklı olduğunu göstermektedir. Erkekler daha çok maddi unsurlara önem verirken; kadınlar, işin geliştirilmesinin yanı sıra kendilerini de geliştirebilecek ve psikolojik olarak tatmin edecek, aynı zamanda diğer sorumluluklarını da yerine getirebilmelerini sağlayacak unsurları göz önüne almaktadır. Yapılan araştırmada, erkeklere nazaran kadınların daha çok değer verdiği hususlar şu şekildedir.

1. Zorlu bir iş,
2. Kendini geliştirmek için fırsat,
3. Bilgi akışı ve dönüşü için fırsat,
4. Arkadaş canlı insanlarla çalışma ,
5. Topluma katkıda bulunabilmek için bir fırsat,
6. Başarının takdir edildiği bir yerde çalışma,
7. İş dışındaki hayata uygun bir iş,
8. İşin yeri,
9. İşleri kendi bildiği gibi yaparken yaratıcı olma fırsatı.

Erkek yöneticilerin kadınlara oranla daha çok önem verdikleri dört madde ise şunlardır:

1. Maaşın yanı sıra alınan prim / ikramiye / kira vs. ,
2. Yüksek kazanç,
3. İş güvencesi
4. Örgüt politikalarını etkileme fırsatı.

Linda Haas (1981) tarafından İsveç'te gerçekleştirilen bir çalışmada “evin günlük bakımında sorumluluk kime aittir” sorusuna kadın ve erkeklerin verdiği cevapların ortalaması alındığında çiftlerin yüzde 172'sinin evin günlük bakımı eşit şekilde paylaştıkları ortaya çıkmıştır. Araştırmaya katılanların yüzde 23'ü ise, bunların erkekten daha çok kadınlara düştüğünü belirtmişlerdir. Çiftlerden sadece yüzde 2'si ev işlerinden biraz daha fazla veya çoğunlukla erkeklerin sorumlu olduğunu söylemiştir.

1974 yılında Kanadalı aileler üzerinde gerçekleştirilen bir çalışmada, erkeklerin 1971 yılından itibaren ev içi faaliyetlere toplam katkısında yaklaşık yüzde 50'lik bir artış sağlanmıştır. Haftalık ev içi faaliyetlere harcanan süre 15 saatten 22 saate çıkmasına karşın, erkekler bu süreyi tamirat, bahçe bakımı gibi düzensiz işlere harcamışlardır.

Constance M. Fusco (1984) tarafından Massachusetts Üniversitesi'nde yapılan araştırmada, öğretmenlerin çoğunluğunu bayan öğretmenlerin oluşturmalarına karşılık, okul yönetimindeki sayısal azınlığın nedenlerini saptamak amacıyla:

1. Bayan öğretmenlerin, yönetici olmayı isteyip istemedikleri?
2. Öğretmenlerin, bayan yöneticileri isteyip istemedikleri?
3. Öğretmenlerin, yönetici olma konusunda bayan öğretmenlerin de, erkek öğretmenler kadar fırsat eşitliğine sahip olduklarına inanıp inanmadıkları?
4. Bayan öğretmenlerin, okul yöneticiliğinde bulunmalarını engelleyen etkenlerin neler olduğu?

5. Öğretmenlerin, okul yöneticisinde bulunması gereken en önemli özellik konusunda neler düşündükleri?

Sorularına cevap aramaya çalışmıştır.

Fusco, araştırma sonucunda şu bulguları elde etmiştir:

1. Bayan ve erkek öğretmenler, okul yöneticisi olmaya aynı ölçüde ilgi duymaktadırlar. Onların bu pozisyona gelmelerini engelleyen belirgin bir etken saptanamamıştır.

2. Gelecekte, okul yönetiminde görev alma konusuyla, erkeklerin bayanlardan daha fazla ilgilendikleri ve erkeklerin eğitim yönetimi konusunda ileri eğitim ya da kurs aldıkları saptanmıştır.

3. Öğretmenlerin büyük çoğunluğunun, bayan yöneticileri desteklemeye istekli oldukları görülmüştür.

4. Öğretmenlerin büyük çoğunluğunun, yönetimin, bir bayan yöneticiyi atama konusunda istekli olacağından emin olmadıkları anlaşılmıştır.

5. Erkek öğretmenler, kendilerine verilen bir listeden, yöneticilikteki en önemli üç özelliği, "çelişkilerle uğraşabilme yeteneği, iletişim kurabilme becerisi ve nesnel olabilme" diye vurgularken; Bayan öğretmenler, "iletişim kurma becerisi, çelişkilerle uğraşabilme yeteneği, kendine güven" şeklinde sıralamışlardır.

Diğer bir araştırmada (Forgarty ve Rapport, 1971) bayanların üst düzey yöneticiliklere getirilmeyişlerinin nedenleri üzerinde durulmuştur. Araştırma, Batılı ve Sanayileşmiş ülkelerde, ileri düzeydeki meslekler arasında bulunan üniversite mezunu bayanların çalışma koşulları ve olanakları incelenmiştir. Araştırma grubunun çalışmaları şu varsayımlara dayanmaktadır.

a) Sosyal kuramda gelişme: Sosyal bilimlerde diğer bilimler gibi* sonuçlarını kullanarak yaygınlaşmayı sürdürmektedir. Bir soru ya da bir anahtar sözcüğün yeni konulara önderlik ederek sosyal bir sistemin oluşmasına veya geliştirilmesine katkıda bulunması sağlanır. Böylece, mevcut sorulara uygun belirli çözümler getirilir.

b) Bir nedene bağlama: Değer yargıları, temelde, sadece bir amaca değil, bir nedene bağlamaya yarayacak herhangi bir çalışmaya da hizmet eder.

c) Tek tip soru yerine çoklu yanıt alma: Araştırma sonucunda, saptanan bir değer yargısı geneli enirken, önceki mevcut gerçeklerden daha fazla abartılmamalıdır. Kadınlarda erkekler gibi fırsatları değerlendirmeli ve daha çok ya da daha az çalışmak için kendilerine ve birbirlerine karşı olan sorumlulukları açısından bireysel kararları ile fırsatları değerlendirmeli ve cesaretli olmalıdırlar. Halkın görüşü, yani grup normları deyimi, kadınlar, sadece geleneksel kuralları izleme konusunda değil, bu yönde güdülenmeye hala gereksinim duymaktadırlar.

d) Sadece kadınlar için değil, aynı zamanda erkekler açısından da sorun olması araştırmacıların diğer bir yaklaşımı da ; üst düzeydeki ve diğer kadınların hakkındaki politikaların, kadınlar kadar erkeklerin de çalışma ve aile ilişkilerinde değişmelere neden olacağı düşüncesine katılmamalarıdır. Bu görüşe, geçerli olan nedenlerle katılan ve karşı koyan gruplar vardır.

Araştırmanın birinci bölümü, araştırmanın yöntemini içermektedir. Bu bölümde ayrıca, araştırmayı yapan grup tarafından, değer yargılarının sosyal bilimlerdeki önemi vurgulanmış ve bu bilimlerdeki gelişmelerden hareketle araştırmacının amacı saptanmıştır.

İkinci aşamada, Batı ülkelerin ve Doğu Avrupa ülkelerinde, kadınların sorunları ve üst düzey yöneticiliklere ulaşmalarındaki engeller ortaya konmaya çalışılmıştır. Bu konuya, farklı ideolojik görüşlerden hareket ile Batı ve Doğu Avrupa'daki davranış kalıpları ve politik açılarından yaklaşmıştır.

Üçüncü bölümde, anket kapsamına, çalışan ve çocuklarının bakımlarını üstlenen anne ve babalar alınmıştır. Araştırma sonucunda kadınlarla ilgili olarak şu bulgular elde edilmiştir:

1. Kadınlar için yüksek düzeyde kariyer, hem ekonomik hem de aile açısından arzu edilmesi ve sağlanması gereken bir durumdur. Kadınlar için seçim yapmanın çalışıp çalışmamak değil; kişiliklerine ve aile özelliklerine, çalışma olanaklarına ve sosyal sorumluluklarına en uygun olan işi seçme olduğu görülmüştür.

2. Aile yaşamlarının, çalışma yaşamlarını ne ölçüde etkilediği sorusu ile ilgili olarak kadınların yüzde 34'ü sürekli (tam zamanlı) çalışmayı istediklerini, yüzde 43'ü tam zamanlı çalışmayı ancak, çocukları büyüdüğünde gerçek anlamda çalışmaya döneceklerini; Çocukları altı-on iki yaş grubunda olanların yüzde 22'si ise daha az çalışmayı isterken çok az bir grubun da çalışmayı hiç düşünmedikleri saptanmıştır.

1. Kadınların, çeşitli meslek alanlarında yükselmeyişlerinin nedenleri şöyle saptanmıştır:

a) Mühendislik alanında: Yüzde 27'si erkeklerin engellemesi, yüzde 26'sı ailevi nedenlerle.

b) Bilim alanlarında: Yüzde 35'i ailevi nedenlerle, yüzde 21'i tam zamanlı çalışma nedeniyle.

c) Yönetimsel görevlerde: Yüzde 32'si erkeklerin engellemesi, yüzde 28'i ailevi nedenlerle.

d) Diğer mesleklerde: Yüzde 36'sı ailevi nedenlerle, yüzde 18'i tam zamanlı çalışma nedeniyle yükselmemiştir.

OECD'ye üye ülkelerin çalışma bakanlarıyla üst düzey yöneticilerinin Nisan 1980'de katıldıkları konferansta, kadınların istihdamı, fırsat eşitliği, çalışma yaşamlarına ilişkin araştırmaların sonuçları tartışılmıştır (OECD, 1980). Bu çalışmada, OECD genel sekreteri Emile Van Lennep, II. Dünya Savaşı'nın, üye ülkelerde kadınların ekonomik etkinliklerinin artmasına neden olduğunu ve böylece kadınların ekonomideki statülerinin gittikçe yükselmekte olduğunu belirtmiştir.

Konferans belgelerinin incelenmesinden, kadın iş gücünün belli başlı altı özelliği üzerinde durulduğu anlaşılmaktadır.

1. Yaş: Birçok ülkede kadın işgücü gençtir. Birkaç ülkede çalışan kadınların yaşı 25–29 arasında olmasına karşın, çoğu ülkelerde 20–25 yaş grubundadır. 25–40 yaş grubu kadınların ise çalışma yaşamında fazlaca görülmediği buna karşılık bunların yerini kamu kesiminde bu yaşlardaki erkeklerin doldurdukları ve buldukları görevlerinde yüksek düzeylere geldikleri görülmektedir.

2. Medeni durum: OECD ülkelerinin çoğunda, çalışan kadınlardan bekârların oranı azalırken; evlenmiş, boşanmış ve dul olanların oranının arttığı gözlenmektedir. İsviçre ve Birleşik Devletler hariç, OECD ülkelerinin çoğunda 15–64 yaş grubundaki evli çalışan kadın sayısındaki oranın 1950'den itibaren arttığı görülmektedir. OECD ülkeleri ve diğer ülkelerde, iş gücü bakımından medeni durumun doğrudan etkili olması yasal değildir. Örneğin Birleşik Devletlerde işgücündeki başarılarına ulaşmada evli kadınların diğerlerinden farklı olmadığı görüşü büyük kabul görmektedir.

Evli kadınların, cep harçlığı için çalıştıkları ve gayret etmedikleri ya da sorumluluk üstlenmedikleri görüşü işverenler kadar sendika ve meslektaşları tarafından sıkça ileri sürülmektedir. Bu durum, görevlerinde yükselmek isteyen kadınlar açısından önemli sorunlar yaratmaktadır.

3. Eğitim: Tüm OECD ülkelerinde, kadınların ortalama eğitim düzeyleri erkeklerden daha düşük durumdadır. Fakat bir çok ülkede genç kadınların eğitim düzeyi genç erkeklerin eğitim düzeyine yaklaşmaktadır. Bazı ülkelerde ise hemen hemen eşittir. Toplumdaki genel beklenti, kadınların eğitim düzeyi ne kadar yüksek olursa, iş gücündeki sayılarının da o kadar yüksek olacağıdır. Bu nedenle, kadınların çoğunun eğitim düzeyi yüksek bulunmaktadır. Bu yüksek oranın, iki nedeni olabilir. Birincisi, eğitim düzeyi ile üretimin artma eğilimi gösterdiği ve böylece, daha yüksek nitelik, çalışmada ekonomik avantajlar sağlar, yani üretimi artırır. İkincisi, eğitim, beklentiyi artırır ve taltif sağlayacak işlerin artmasına yol açar, böylece, ücretlerin artmasını sağlar, görüşüdür.

Çalışan kadınların ortalama eğitim düzeylerinin artmış olmasına karşın, genç kadınların bilim alanında ve geçerli birçok teknik alandaki işlere girmeleri hala sağlanamamıştır.

4. Çocuk Bakımı: OECD ülkelerinin çoğunda, kadınların, çocuklarının bakımlarını tümüyle üstlendikleri bilinmektedir. Zamanın plan ve programlanması çalışmaları, özellikle Avusturya'daki son çalışmalar, babaların ve diğer aile üyelerinin, çocuklarının bakımına yardımcı olmalarında artma eğilimi olduğunu göstermektedir. Bütün bu gelişmelere karşın, anneler hala çocuklarının bakımlarında sorumluluğu üstlenmektedirler.

5. Çalışma saatleri: İstatistiklere göre, tüm OECD ülkelerinde, kadınların çalışma

süreleri erkeklerinkinden, evli kadınların çalışma süreleri ise bekâr kadınlarinkinden daha azdır. Bunun temel nedenlerinden birisi, kadınların aile yaşamlarında üstlendikleri sorumluluklardır. Örneğin, çocukların bakımından kadınlar sorumludurlar. Tam zamanlı çalışma sistemiyle çalışan bir kadın, iş piyasasında diğer kadınlara göre daha şanslı durumdadır.

6. Göç ve Yarış: Manevi değerlerinde değişmeler geçiren ülkelerde, göçmen kadın nüfusun oranı genellikle yerli halktan daha fazladır. Göçmen erkekler, daha çok yan çalışma alanlarında daha düşük ücretle iş bulurlar ve bunların eşleri, ekonomik zorunlulukları olmasa da çalışma eğilimindedirler. Ancak, çalışmaya çok istekli olmalarına karşın göçmen kadınların, genellikle diğer kadınlara göre, dil, eğitim ve genel becerileri düşük olduğundan özel bir takım engelleri bulunmaktadır.

Schmuck (1976)'un Oregon Halk Okullarında yapmış olduğu araştırmasında, kadın yöneticilerin yeterli olduğu saptanmıştır. Araştırmanın bulgularına göre:

Kadın yöneticilerin daha demokratik oldukları,

Kadın yöneticilerin bulunduğu okullarda, öğretmen, öğrenci ve velilerin eğitime karşı daha olumlu oldukları,

Kadın yöneticilerin, yüksek derecede profesyonellik gösterdikleri,

4 Kadın yöneticilerin bulunduğu okullarda, öğrenci başarısının daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Truett (1979), araştırmasında, kadınların, eğitim üst düzey yöneticiliklerinde bulunmamasının, daha çok rol çatışmasına bağlanarak göz ardı edildiğini ileri sürmektedir. Bireysel istek ve gereksinimlerin, kabul edilebilir standartlar ya da kuruluşların beklentileriyle çatışması halinde üç değişik türde rol çatışmasının ortaya çıkacağını vurgulamıştır. Bunlar: Kişilik çatışması, meslek-kişilik çatışması ve meslek-davranış çatışmasıdır.

Kişilik çatışması: Bir insanın kişiliğinin bir yönünün, aynı insanın kişiliğinin başka bir yönü ile bağdaşamaması olarak ortaya çıkan durum şeklinde tanımlanmıştır.

Davranış-kişilik çatışması: Kadının, örneğin, eğitim yöneticiliği de dâhil olmak üzere her hangi bir yöneticide bulunması gereken yeteneklere sahip olmadığı görüşüdür.

Davranış-meslek çatışması: Kadınlar için, davranış-meslek çatışması, kadının iki ya da daha fazla davranış ile aynı anda baş edemeyeceği inancına dayanmaktadır.

2.2. Türkiye'de Yapılan Araştırmalar

Türkiye'de kadınların çalışma yaşamları ile ilgili olarak doğrudan ya da dolaylı olmak üzere bazı araştırmalar yapılmıştır. Bunlardan konu ile ilgili olanlardan bazıları aşağıda özetlenmiştir.

Çitçi (1979), Türk kamu yönetimindeki kadınlarla ilgili olarak yaptığı araştırmada, kamu kuruluşlarında çalışan kadınların oranı ve bu kuruluşlar arasındaki dağılımını saptamıştır. Türk kamu yönetiminde çalışan kadınların yüzde 80'inin sekiz kuruluştaki toplandığı ve bunların yaklaşık yarısının Milli Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığı'nda çalıştığı saptanmıştır. Araştırmada ayrıca, personel yöneticilerinin, kadınların çalışmasını ekonomik nedene bağladığı görülmüştür. Çitçi'nin bulgularından, yönetsel sorumluluk verilmesinde, personel yöneticilerinin yüzde 71.4'ünün ya doğrudan ya da görevin niteliğine bağlı olarak erkeklere öncelik vermeleri bu araştırma açısından önemli görülmektedir.

Kaya (1979), milli eğitim müdürleri, müdür yardımcıları, eğitim enstitüsü müdür ve müdür yardımcıları, ilköğretim müdürleri üzerine yaptığı bir araştırmada, Türk eğitim sisteminde, yöneticilik kadrolarına atamada başarılı öğretmenlik ve yöneticilik kıdemine çok az önem verildiğini, yöneticilik eğitimine ise hiç önem verilmediğini saptamıştır.

Açıkalın (1980), orta dereceli okul öğretmenlerinin atama, yer değiştirme ilkeleri ve amaçlarına yönelik olarak yaptığı araştırma da, kadın yöneticilerin, yönetici grubunun sadece yüzde 7.48'ini oluşturduğunu ve, bunlarında tümünün merkez örgütlerinde görevli olduğunu saptamıştır. Araştırmacı, bayan öğretmenlerin toplam öğretmenler içerisindeki oranına karşılık eğitim yöneticisi bayanların düşük oranda olmasını bayanların yöneticiliğe fazla ilgi duymadıkları ve geleneksel kültürün eğitim yönetimine yansımalarının bir sonucu olduğu biçiminde yorumlamıştır.

Çiftçi (1982), Türkiye'deki kamu görevlisi kadınlar üzerinde ki araştırmasında, aşağıda verilen bulguları saptamıştır:

1. Kamu kesiminde çalışan kent soylu kadın görevliler, kadın özgürlüğü ve kadın çalışmasına ilişkin olarak orta sınıf değerlerini yansıtmaktadırlar.

2. Kadın özgürlüğü önemli bir sorun olarak algılanarak, çalışmanın, kadın özgürleşmesine önemli katkısı olduğu genellikle kabul edilmektedir. Fakat asıl çalışma nedeni kadının geleneksel algılarına koşut olarak ekonomik zorluğa bağlanmaktadır. Bu nedenle, çalışan kadınlar için anne ve eş olmak ön plandadır. Ancak yapılan eğitimin değerlendirilme düşüncesi bu kesimdeki kadınların çalışmasını etkilemektedir. Çalışma yaşamlarından en büyük beklentileri, aile yaşamındaki sorumluluklarını hafifletici kreş ve yuvaların açılmasıdır. Yirmi yılda emeklilik, bir grup kadın tarafından büyük ilgi ile karşılanmaktadır.

3. Kent kökenli kadınlarla ilgili yukarıdaki bulgulara karşılık, kırsal kesimden gelen kadın görevlilerin, kadının geleneksel rolünü en katı biçimde sürdürdüğü, toplumsal kökenlerine bağlı olarak başta eğitim olanakları açısından düşük düzeyde bulunmalarının sonucu olarak çalışma yaşamlarında sırf ekonomik zorunluluk nedeniyle yönetsel hiyerarşide en alt düzeyleri doldurmaktadırlar. Ortalama çocuk sayıları yüksek, gelir düzeyleri düşük bu kadınlar, çalışma yaşamlarında kadın olmanın zorluklarını en yoğun biçimde yaşamaktadırlar.

4. Eğitim düzeyinin yükselmesi ile kadının çalışma yaşamında somut iyileşmelerin olduğu gözlenmiştir. Yüksek öğrenim görmüş kadınlar arasında, kadının çalışma nedenini salt ekonomik koşulların belirlemediği ortaya çıkmıştır. Ayrıca, bu grup kadınların eğitim düzeylerine bağlı olarak beklenti düzeylerinin yüksek olması nedeni ile, çalışma yaşamında cinsiyet ayırımını oldukça fazla algıladıkları saptanmıştır. Diğer bütün gruplarda olduğu gibi bu grupta da kadının öncelikle anne ve eş olarak algılandığı belirlenmiştir.

Başlangıçta da açıklandığı gibi, yukarıda özetlenen araştırmalardan başka, Türkiye'de kadınlarla ilgili olarak yayınlanmış çok sayıda eser bulunmaktadır. Kadınlık ya da

kadınlara özgü çeşitli sorunların yer aldığı bu yapıtlardan araştırma problemi ile doğrudan ya da dolaylı olarak ilgisi bulunanlar aşağıda özetlenmiştir

Alkan (1981), "Kadın-erkek eşitsizliği sorunu" adlı yapıtında, kadının öteden beri ezilen ve sömürülen insanlar arasında, ama onlardan farklı bir yerde bulunduğunu belirterek; kadın ezilmişliğinin çok eskilere uzandığını vurgulamıştır. Yazar, genel kanının tersine, kadınların biyolojik yapılarının erkeklerden daha sağlam olduğunu, bu nedenle daha fazla çalışıp yıpranmalarına karşılık yaşama daha dirençli olduklarını belirtmiştir. Bütün bu direncine karşın, Türk kadınının, kürtaj yasaklaması nedeni ile, ya çok doğum yapmak ya da ilkel yöntemlerle başvurduğu kürtaj sonucu sakat kalarak sağlıksız bir yaşam sürdürdüğü hatta yaşamını yitirdiği, eğitim düzeyinin erkeklerden daha düşük olduğu, çalışma yaşamında önemli sorunlarının bulunduğu vurgulanmıştır. Alkan, ev dışında da çalışan kadının, yükünün azalması için şu koşulları önermektedir:

1. Dışarıda çalışan koca, ev işlerini yarı yarıya yüklenmelidir.
2. Kreş ve çocuk yuvaları, çalışan annelerin gereksinimlerini karşılayacak kadar bol, ucuz ve nitelikli olmalıdır.
3. Ev işlerini kolaylaştıracak ev aletleri bol ve ucuz olmalıdır. Konserve endüstrisi geliştirilmeli, ev işlerinin uzman kurumlarca yapılması yaygınlaştırılmalıdır.

İncelemede ayrıca Türk kadınının evlilik ve cinsellikle ilgili sorunları üzerinde de durulmuştur.

Tan (1979)'ın "Kadın, Ekonomik Yaşamı ve Eğitim" adlı yapıtında, kadının Türk toplumu üzerinde durarak, toplumsal değişme nedeniyle, kadının statüsünde oluşan değişmeler, eğitim düzeyindeki gelişmelerin sonucu olarak ekonomik yaşama daha etkin olarak katılmaya başladığını belirtmiştir. Tan, kadının çalışması ile ilgili gelişmeleri, XIX. Yüzyıl Endüstri Devrimini izleyen değişmeler, XX. yüzyıl başında kadınların çalışmaya başlamasıyla ilgili gelişmeler ve II. Dünya Savaşı'nı izleyen gelişmeler olmak üzere üç grupta özetlemiştir. Ayrıca, toplumdaki cinsiyet algılamasının bazı mesleklere ya da davranışlara yönelmede kadınlar açısından engel oluşturduğunu vurgulamıştır.

Abadan-Unat'ın (1982) derlemiş olduğu "Türk Toplumunda Kadın" adlı yapıtta, Türk kadını, toplumsal değişme, nüfus, çocuğun değeri, aile yapısındaki önemi, iş gücüne katılma, mesleki dağılım, eğitim düzeyi ve sosyo-ekonomik statüsü, kalkınma planlarındaki yasalar, uzman mesleklere dağılımı, gece kondu bölgesindeki görünümü, siyasal yaşamdaki yeri ve dinden etkilenmesi açılarından ele alınmıştır.

Erder (1984)'in derlediği "Türkiye'de Ailenin Değişimi" adlı yapıtta, kadının ailedeki yeri ve bu konuda oluşan toplumsal gelişmeler üzerinde durulmuştur. Yapıtta, Fatma Başaran'ın "ailede cinsiyet rollerine ilişkin tutum değişimleri" konusunda çeşitli kesimler (öğrenci, karma, işçi, köylü) üzerinde yapılan araştırmasında, erkeğe alış-veriş yapma, yemek, misafire ikram ve sofraya yardım etme işleri uygun görülürken, ütü, bulaşık, çamaşır, temizlik işleri ise uygun olmayan işler olarak belirlenmiştir.

Toker (1966), yayınladığı kitabında, kadının çeşitli toplumlardaki algılanışı üzerinde durarak, Türk toplumunda ve ailede kadının yeri ve önemini vurgulamış ve Türk toplumunda kadının algılanışı diğer toplumlarla karşılaştırılmıştır. Toker, Türk toplumunda kadına büyük değer verildiğini belirtmiştir.

Özkaya "Kadınların İş Hayatında Başarılarını Etkileyen Faktörler" adlı çalışmasında; ülkemizde kendini kanıtlamış 100 kadın üst düzey yönetici üzerinde araştırma yapmıştır. Üst düzey yöneticilerin bu noktalar gelirken karşılaştıkları sorunları araştırmıştır. Araştırmada kadınların şimdiki konumlarından memnun olduklarını ortaya koymuştur.

Ecevit (1993) kadınların çalıştıkları sektörlerle ilgili araştırmasında 1960 yılında hizmet sektöründe çalışan kadınların çalışan nüfus içinde yüzde 6'yı oluştururken bu durumun 1985 yılında bir miktar artarak yüzde 11'e ulaştığını belirlemiştir. Kadınların çalışmaya devam edebilmeleri için orta ve üst eğitim düzeyine sahip olmaları gerektiğini vurgulamıştır.

Ataay (1998), yaptığı araştırmada kadın yöneticilerin, yetiştiği sosyo-ekonomik çevrenin ortak özellikleri olduğunu ortaya koymuştur. Genellikle kadın yöneticilerin genç, bekar ve orta sınıftan gelmekte olduklarını ve hizmet gibi bazı özel sektörlerde ve yönetim ve insan kaynakları gibi fonksiyonel alanlarda yoğun olarak çalıştıklarını,

genel yönetim düzeyinde daha az, uzman genel yönetim konumunda ise daha fazla yoğunlaştıklarını belirlemiştir.

Başaran (1982) yılında yaptığı araştırmasında erkeklerin ev işlerine katılmasında tutumsal değişmeler gördüğünü belirtmiştir.

Özcan (1999) da “Milli Eğitimin Bürokratik Yapılanmasında Cinsiyetçilik” adlı çalışmasında kadın yöneticilerin kentli, kök ailesi üst ya da orta seviyede ekonomik yapıya sahip ve yine ailesi tarafından okuması ve meslek yönünden desteklendiğini ortaya koymuştur.

Gürkan (2000) yaptığı çalışmada cinsiyetler arası eşitsizliğin yaygın olduğunu belirlemiştir. Bu eşitsizliğin kökeninde ekonomik, siyasal, ideolojik ve kültürel nedenler yatmakta olduğunu ortaya koymuştur. Ülkemizde kadının yaşama eşit koşullarda başlamadığını çünkü;

- a. Ailede kız ve erkek çocuk arasında daha beslenmeden başlayan bir ayrımcılık var
- b. Eğitimde kaynak erkek çocuğa ayrılıyor
- c. Kadının yasal ve toplumsal statüsünü yükseltmede, bağımsızlığını kazanmada çok önemli bir role sahip olan çalışma alanında açık ve gizli ayrımcılık sürüyor.

BÖLÜM 3: YÖNTEM

Bu bölümde; araştırma modeli, araştırmanın evreni, araştırmanın örnekleme, araştırma yöntemi, veri toplama aracı, verilerin analizi başlıkları yer almaktadır.

3.1. Araştırma Modeli

Bu araştırma betimsel nitel bir araştırmadır. Araştırmada; Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı eğitim öğretim kurumlarında çalışan yönetici konumundaki kadınların yöneticilik kariyerleri boyunca karşılaştıkları sorunları araştırılmıştır. Araştırmada konuya ilişkin literatür taranmıştır.

3.2. Araştırmanın Evreni

Bu çalışmanın evreni, Türkiye'de Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı İstanbul ili Üsküdar ilçesi eğitim öğretim kurumlarında görev yapan yönetici pozisyonundaki 76 kadın öğretmenden oluşmaktadır.

3.3. Araştırmanın Örnekleme

Araştırmada ulaşım ve çalışma kolaylığı açısından kısıtlı örnekleme yoluna gidilmiştir. Buna göre örneklem , araştırma İstanbul ili Üsküdar ilçesi Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı eğitim öğretim kurumlarında müdür ve müdür yardımcısı olarak görev yapan ve görüşme talebini kabul eden 20 kadın yöneticiden oluşmuştur.

3.4. Araştırma Yöntemi

Bu araştırma, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı eğitim öğretim kurumlarında çalışan kadın yöneticilerin yöneticilik kariyerleri boyunca karşılaştıkları sorunları tespit etmek amacıyla nitel araştırma yöntemi olan içerik analizi kullanılarak yapılmıştır.

Nitel araştırmayı gözlem, görüşme/mülakat ve doküman analizi gibi niteliksel veri toplama yöntemlerinin kullanıldığı, algıların ve bu olayların doğal ortamda gerçekçi ve bütüncül bir biçimde ortaya konmasına yönelik nitel bir sürecin izlendiği araştırma olarak tanımlamak mümkündür (Şimşek ve Yıldırım, 1999: 19).

Nitel araştırmanın özellikleri şöyledir (Boğdan ve Biklen, 1992: 29-30):

Nitel araştırmada araştırmacı anahtar araçtır ve veri kaynakları doğrudan doğal artama aittir. Niteliksel araştırma betimseldir. Niteliksel araştırmacılar süreçten çok ürün veya çıktılarla ilgilenirler. Niteliksel araştırmacılar, verileri tümevarım yöntemiyle analiz etmeye eğitim gösterirler. “Anlam”ın niteliksel yaklaşımla ilgili olması gerekir.

3.5. Veri Toplama Aracı

Görüşme formu literatür tarandıktan sonra oluşturulan boyutlar doğrultusunda uzman görüşleri alınarak sorular hazırlanmıştır. Görüşme formu, kadın yöneticilerin yöneticilik kariyerleri ile ilgili sorulardan oluşmuştur.

Araştırmada veriler, araştırmacı tarafından hazırlanan yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak toplanmıştır.

Yarı yapılandırılmış görüşme formu iki kısımdan oluşmuştur. Birinci kısımda kadın yöneticilerle ilgili kişisel sorular yer almıştır. Bunlar, yaş, medeni durum, eşlerinin mesleği, çocuk sayısı, eğitim durumu, branşı, meslekteki kıdemi, yöneticilikteki kıdemdir.

Görüşme formunun ikinci kısmı, kadın yöneticilerin yöneticilik kariyerlerinde karşılaştıkları sorunlarını saptamaya yönelik sorulardan oluşturulmuştur.

Uzman kanısına dayalı geçerlik çalışması için ölçek, konu ile ilgili çalışmaları olan Prof. Dr. Ayşe ÖZCAN ve Doç. Dr. Demet VAROĞLU tarafından incelenmiştir. Uzman görüşleri doğrultusunda son şeklini alan görüşme formu, son olarak Yrd. Doç Dr. Hasan Basri GÜNDÜZ ve Yrd. Doç. Dr. Bayram ÇETİN tarafından incelenmiştir.

3.6. Verilerin Analizi

Görüşmelerin tamamı yüz yüze yapılmıştır. Ayrıntılar konusunda emin olabilmek için gereken yerlere ek sorular sorulmuştur. Görüşmeye katılan kadın yöneticilerin kendilerini isim vererek tanıtmaları zorunda olmamaları ve verdikleri bilgilerin, kaset kayıtlarının tamamen silineceğini bilmeleri, araştırmaya katılan görüşmecilerin yanlış cevap verme gerekçelerini önemli ölçüde ortadan kaldırdığı düşünülmektedir.

Görüşmeler, kasetle kayıt etme ve not alma şeklinde yapılmıştır. Bunlar araştırmacı tarafından görüşme metinlerine dönüştürülmüştür. Görüşme sırasında kadın yöneticileri isimleri alınmamış, her birine numara verilerek birbirinden ayırt edilmeleri sağlanmıştır.

Elde edilen bulgular, kuramsal bilgiler doğrultusunda yorumlanmış ve sonuçlara ulaşılmaya çalışılmıştır.

BÖLÜM 4: BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde, araştırmanın alt problemleri doğrultusunda yapılan analizlere ilişkin bulgular ve yorumlar yer almaktadır.

4.1. Kadın Yöneticilerin Kişisel Durumuna İlişkin Bulgular

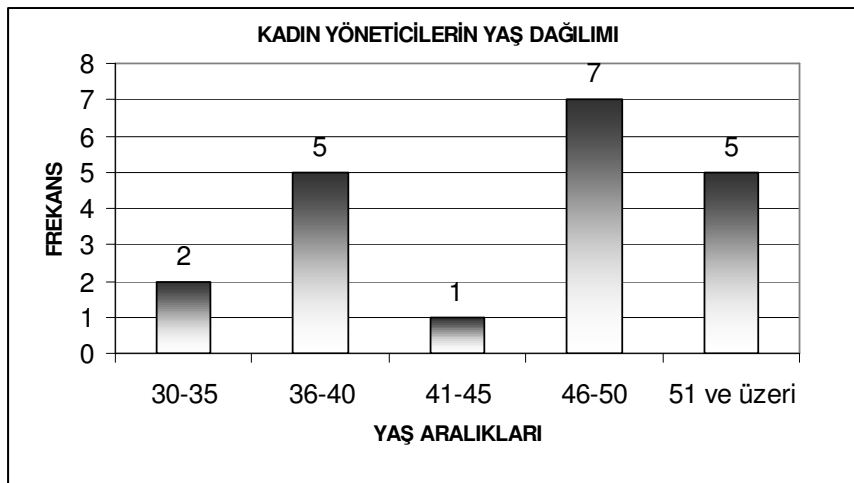
Görüşme yapılan 20 kadın yöneticiye ait kişisel bulgular aşağıda tablo ve grafiklerle verilmiştir.

4.1.1. Kadın Yöneticilerin Yaş Durumu

Tablo-3: Görüşmeye Katılan Kadın Yöneticilerin Yaş Durumu

Yaş Durumu	Frekans	Yüzde (%)
30-35	2	10
36-40	5	25
41-45	1	5
46-50	7	35
51 ve üzeri	5	25

Grafik-1: Görüşmeye Katılan Kadın Yöneticilerin Yaş Durumu



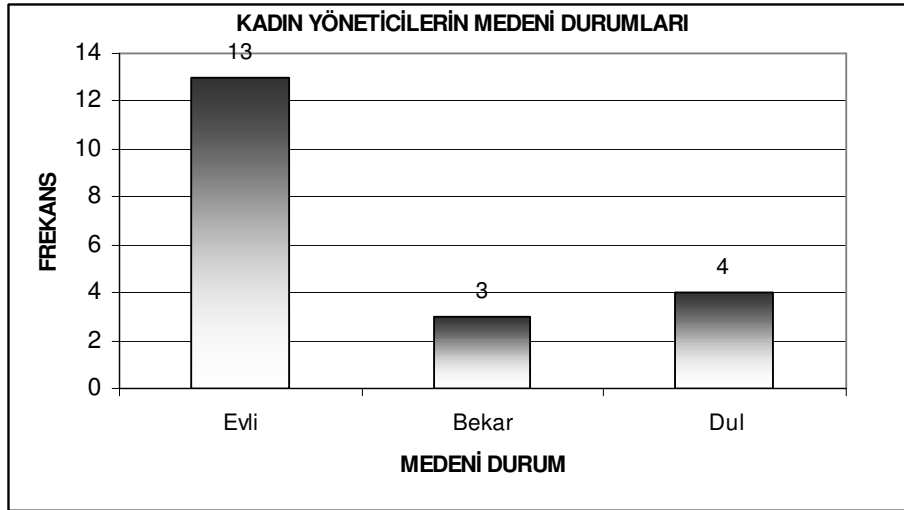
Grafik 1’de görüşmeye katılan kadın yöneticilerin yaş dağılımı verilmektedir. Katılımcıların önemli bir çoğunluğu (yüzde 30’u), 46-50 yaş aralığındadır. Yaşları 36-40 arasında olan kadın yöneticiler ile 51 ve üzerinde olan kadın yöneticilerin oranı ise eşit olup, yüzde 25’tir. Yaşları 30-35 aralığında olan kadın yöneticilerin oranı yüzde 10 ve yaşları 41-45 arasında olan kadın yöneticilerin oranı yüzde 5’tir.

4.1.2. Kadın Yöneticilerin Medeni Durumuna İlişkin Bulgular

Tablo-4: Görüşmeye Katılan Kadın Yöneticilerin Medeni Durumu

Medeni Durum	Frekans	Yüzde (%)
Evli	13	65
Bekar	3	15
Dul	4	20

Grafik-2: Görüşmeye Katılan Kadın Yöneticilerin Medeni Durumu



Görüşmeye katılan kadın yöneticilerin yüzde 65’i evlidir. Yüzde 20’si ise ya eşinden boşanmış ya da eşini kaybetmiştir. Kadın yöneticilerin yüzde 15’i ise bekarıdır.

4.1.3. Kadın Yöneticilerin Çocuk Sayıları

Tablo-5: Görüşmeye Katılan Kadın Yöneticilerin Çocuk Sayıları

Çocuk Sayısı	Frekans	Yüzde (%)
Yok	4	20
1	7	35
2	8	40
3	1	5
4 ve daha fazla	0	0

Grafik-3: Görüşmeye Katılan Kadın Yöneticilerin Çocuk Sayıları



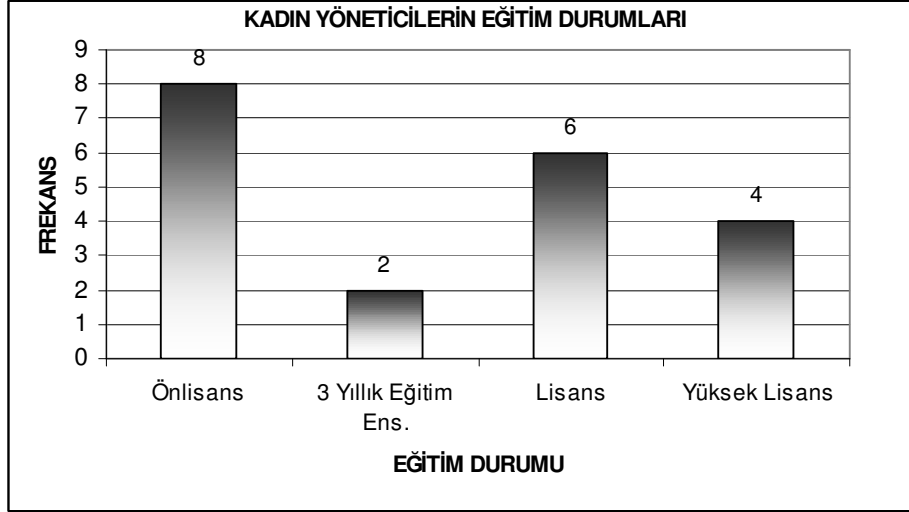
Görüşmeye katılan kadın yöneticilerin yüzde 40'ı iki çocuk sahibi olduğunu belirtirken, yüzde 35'inin bir tane çocuğu vardır. Kadın yöneticilerin yüzde 20'sinin hiç çocuğu yoktur. Yüzde 5'inin ise 3 tane çocuğu vardır. Görüşme yapılan kadın yöneticilerden 4 ve daha fazla çocuk sahibi olan yoktur.

4.1.4. Kadın Yöneticilerin Eğitim Durumlarına İlişkin Bulgular

Tablo-6: Görüşmeye Katılan Kadın Yöneticilerin Eğitim Durumları

Eğitim Durumu	Frekans	Yüzde (%)
Önlisans	8	40
3 Yıllık Eğitim Ens.	2	10
Lisans	6	30
Yüksek Lisans	4	20

Grafik-4 :Görüşmeye Katılan Kadın Yöneticilerin Eğitim Durumları



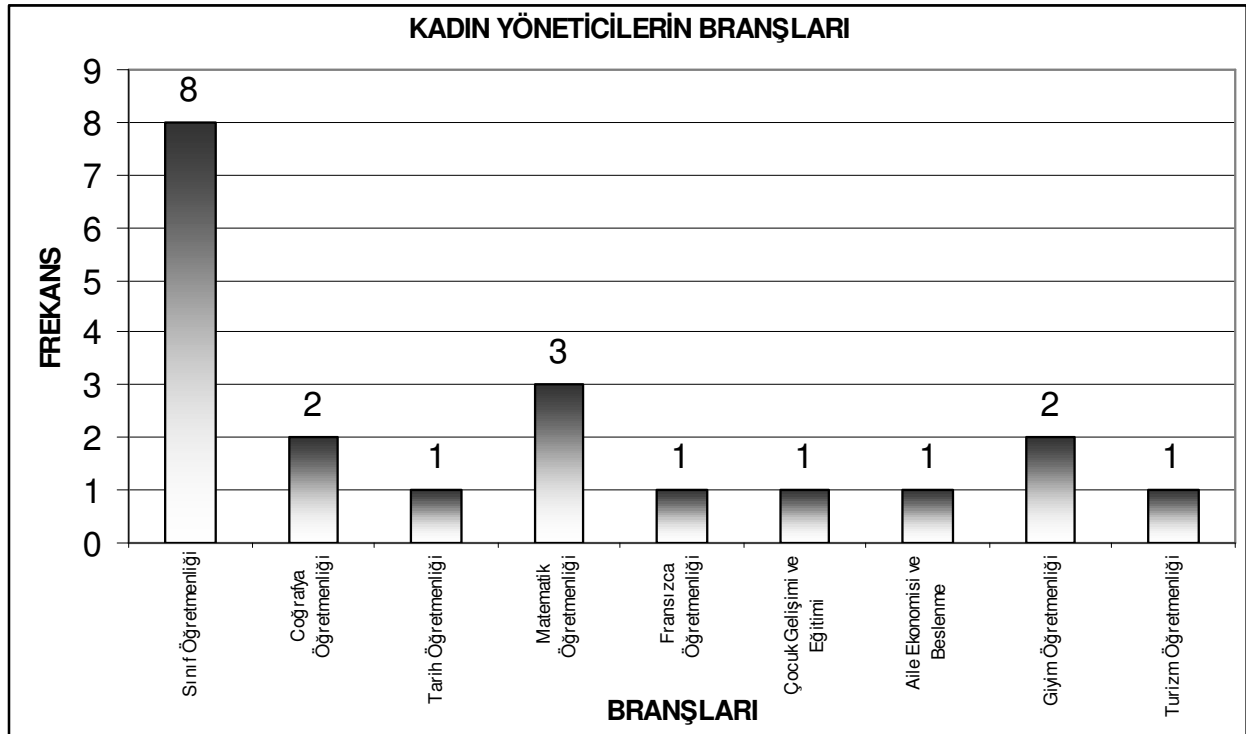
Görüşmeye katılan kadın yöneticilerin yüzde 40'ı ön lisans, yüzde 30'u lisans, yüzde 20'si yüksek lisans ve yüzde 10'u 3 yıllık eğitim enstitüsü mezunudur.

4.1.5. Kadın Yöneticilerin Branşları

Tablo- 7: Görüşmeye Katılan Kadın Yöneticilerin Branşlarına İlişkin Bulgular

Branş	Frekans	Yüzde (%)
Sınıf Öğretmenliği	8	40
Coğrafya Öğretmenliği	2	10
Tarih Öğretmenliği	1	5
Matematik Öğretmenliği	3	15
Fransızca Öğretmenliği	1	5
Çocuk Gelişimi ve Eğitimi	1	5
Aile Ekonomisi ve Beslenme	1	5
Giyim Öğretmenliği	2	10
Turizm Öğretmenliği	1	5

Grafik-5 :Görüşmeye Katılan Kadın Yöneticilerin Branşları



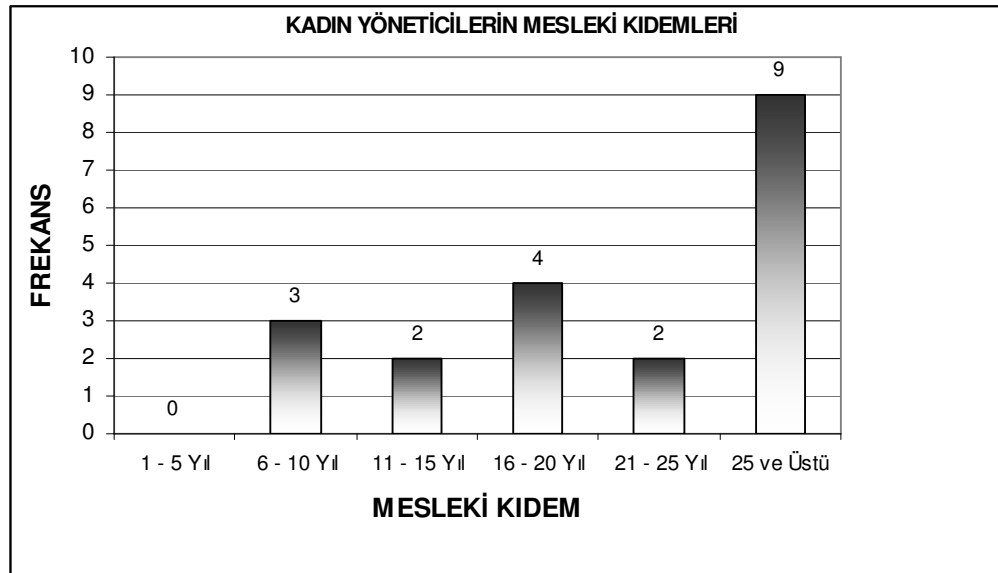
Görüşmeye katılan kadın yöneticilerden branşı Sınıf Öğretmenliği olanların oranı yüzde 40'tır. Bunu yüzde 15 ile Matematik Öğretmenliği, yüzde 10 ile Coğrafya ve Giyim Öğretmenlikleri izlemektedir. Görüşmeye katılan kadın yöneticilerin diğer branşlara dağılımı yüzde 5 ile Tarih Öğretmenliği, Fransızca Öğretmenliği, Çocuk Gelişimi ve Eğitimi, Aile Ekonomisi ve Beslenme ile Turizm Öğretmenliği şeklindedir.

4.1.6. Kadın Yöneticilerin Mesleki Kıdemlerine İlişkin Bulgular

Tablo-8: Görüşmeye Katılan Kadın Yöneticilerin Mesleki Kıdemleri

Mesleki Kıdem	Frekans	Yüzde (%)
1 - 5 Yıl	0	0
6 - 10 Yıl	3	15
11 - 15 Yıl	2	10
16 - 20 Yıl	4	20
21 - 25 Yıl	2	10
25 ve Üstü	9	45

Grafik-6: Görüşmeye Katılan Kadın Yöneticilerin Mesleki Kıdemleri



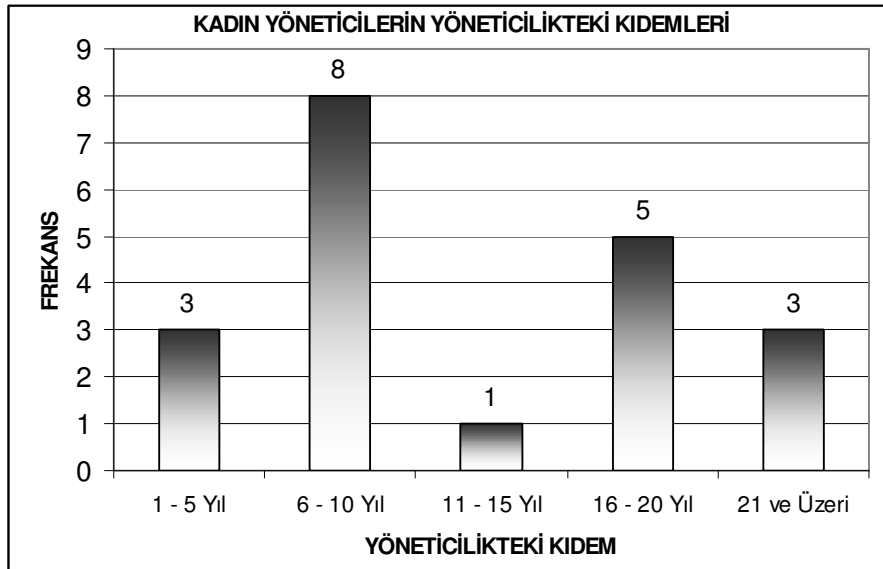
Görüşme yapılan kadın yöneticilerin yüzde 45'i 25 ve üstü mesleki kıdeme sahiptir. Kadın yöneticilerin yüzde 20'sinin mesleki kıdemi ise 16-20 yıl arasında değişmektedir. Yüzde 15'inin mesleki kıdemi ise 6-10 yıldır. Mesleki kıdemi 11-15 yıl ve 21-25 yıl arasında olan kadın yöneticilerin oranları her ikisi için de yüzde 10'dur. Görüşmeye katılan kadın yöneticiler arasında mesleki kıdemi 1-5 yıl aralığında olan bulunmamaktadır.

4.1.7. Kadın Yöneticilerin Yöneticilik Kıdemleri

Tablo-9: Görüşmeye Katılan Kadın Yöneticilerin Yöneticilik Kıdemlerine İlişkin Bulgular

Yöneticilikteki Kıdem	Frekans	Yüzde (%)
1 - 5 Yıl	3	15
6 - 10 Yıl	8	40
11 - 15 Yıl	1	5
16 - 20 Yıl	5	25
21 ve Üzeri	3	15

Grafik-7: Görüşmeye Katılan Kadın Yöneticilerin Yöneticilik Kıdemleri



Görüşme yapılan kadın yöneticilerin yüzde 40'ının yöneticilikteki kıdemi 6-10 yıldır. Yüzde 25'inin ise 16-20 yıl arasında değişen yöneticilik kıdemi vardır. Yöneticilikteki kıdemi 1-5 yıl ile 21 ve üzerinde olan kadın yöneticilerin oranı her ikisi için de yüzde 15'tir. Kadın yöneticilerin yüzde 5'inin yöneticilik kıdemi ise 11-15 yıl arasındadır

4.2. Kadın Yöneticilerle Yapılan Görüşmelere İlişkin Bulgular

Görüşme yapılan kadın yöneticilerin görüşme formu maddelerine verdikleri yanıtlara ilişkin içerik analizi yapılarak aşağıdaki bulgular elde edilmiştir.

4.2.1. Karar Verme Sürecini Etkileyen Faktörler ve Beklentiler Nelerdir?

4.2.1.1. Sizce Kadınlar Yöneticiliği Neden Tercih Etmiyor?

Bu soru ile ilgili kadın yöneticilerden gelen yanıtlar şu başlıklar altında toplanabilir:

- a. Evdeki sorumlulukların fazlalığı
- b. Yöneticiliğin çok fazla sorumluluk gerektirmesi ve zaman alması
- c. Toplumsal yapı

➤ Evdeki Sorumlulukların Fazlalığı

“Çalışma süresinin fazla olmasından dolayı evli ve çocuklu olan kadınların yöneticilik yapması zor.”(KY-1)

“Çalışma süresinin uzun olmasından dolayı kadınların evdeki işlerine yeterince zaman ayıramayacaklarını düşündükleri için yöneticiliği tercih etmiyorlar.” (KY-2)

“Ev işlerinin yoğun ve zaman alıcı olması; yöneticiliğin de oldukça fazla zaman isteyen bir iş olması nedeniyle kadınlar yöneticiliği tercih etmiyorlar.” (KY-3)

“Kadınların evdeki sorumluluklarının fazla olması ve ev işlerinin yapılmasından sorumlu olmalarından dolayı yöneticiliği tercih etmiyorlar.” (KY-5)

“Yöneticilik daha fazla zaman gerektiren bir iş olduğu için ya evdeki sorumluluklarından vazgeçmeleri ya da evdeki sorumluluklarına daha az vakit ayırmaları gerektiği için yöneticiliği tercih etmiyorlar.” (KY-6)

“Yöneticiliğin fazla zaman alacağından dolayı oluştuğu ev işlerini ihmal etme riski oluştuğu için ve eve vakit ayıramayacaklarını düşünüp yöneticiliği istemiyorlar.” (KY-7)

“Evdeki iş yükünün ağırlığı ve aile içindeki sorumluluğun fazla olmasından dolayı kadınlar yöneticiliği tercih etmiyor.” (KY-8)

“Yöneticiliğin zaman alması ve sorumluluğunun fazla olması kadınlar için en büyük sorun. Çünkü kadınlar önceliği ev işlerine ve evle ilgili sorumluluklarına verdikleri için ve yöneticiliğin ev işlerini aksatacağını düşündükleri için yöneticiliği tercih etmiyorlar.” (KY-10)

“Yöneticiliğin sorumluluğunun fazla ve işlerinin zor olması kadınların ev işleri ile ilgili sorumluluklarını aksatmak istememeleri nedeniyle kadınlar yöneticiliği tercih etmiyorlar.” (KY-11)

“Yöneticiliği fazla fedakârlık ve zaman gerektirmesi ve kadınların evdeki sorumluluk ve ev işlerinin yoğunluğu nedeni ile yöneticiliği tercih etmediklerini düşünüyorum.” (KY-14)

“Yöneticilik daha fazla zaman gerektiren bir iş olduğu için evli olanlar evdeki sorumluluklarından nedeni ile bekâr olanlarda maddi herhangi bir getirisi olmadığı için tercih etmiyorlar.” (KY-15)

“Yöneticiliğin çok fazla zaman ve sorumluluk isteyen bir iş olması ve ev işlerinin de kadınların sorumluluğunda olması nedeniyle kadınlar yöneticilik yerine evin sorumluluğunu yükleniyorlar.” (KY-16)

“Yöneticiliğin zaman ve sorumluluk olarak zorlayıcı olması ve kadınların aile içinde sorumluluğunun fazla olması nedeniyle yöneticiliği tercih etmiyorlar.” (KY-17)

“Yöneticiliğin sorumluluğunun fazla ve işlerinin zor olması kadınların ev işleri ile ilgili sorumluluklarını aksatmak istememeleri nedeniyle kadınlar yöneticiliği tercih etmiyorlar.” (KY-19)

“Yöneticiliği fazla sorumluluk ve zaman gerektirmesi ve kadınların evdeki sorumluluk ve ev işlerinin yoğunluğu nedeni ile yöneticiliği tercih etmediklerini düşünüyorum.” (KY-20)

Bu soruya verilen yanıtta çalışan kadınlardan KY-1, KY-2, KY-3, KY-5, KY-6, KY-7, KY-8, KY-10, KY-11, KY-14, KY-15, KY-16, KY-17, KY-19, KY-20, evli ve çocuk sahibi olmanın yöneticilik görevini yerine getirmek için ciddi bir engel olarak görüldüğünü düşünmektedirler. Ayrıca, yöneticiliğin daha fazla sorumluluk ve çalışma gerektirdiğini; bunun da kadınları aile içindeki sorumluluklarıyla yöneticilik görevlerindeki sorumlulukları arasında tercih yapmaya zorladığını söylemektedirler. Çalışma süresinin uzamasıyla evdeki iş yükünün ağırlaşması ve aile içindeki sorumluluğun yeterli düzeyde yapılamaması ve kadınların evdeki işlerini, sorumluluklarını ve çocuklarını ihmal etmek istememektedirler.

Bu bulgulara dayalı olarak, kadınlar gerek toplumsal kültürden ve gerekse annelik içgüdüsünden kaynaklı rol beklentilerine uygun olarak evine ilişkin sorumluluklarının öncelik taşıdığı söylenebilir.

➤ **Yöneticiliğin Çok Fazla Sorumluluk Gerektirmesi ve Zaman Alması**

“Yöneticilik, zaman bakımından bağlayıcı bir iştir. Öğretmenliğe göre, daha fazla okulda kalmak, daha fazla sorumluluk almak gerektirdiği için kadınlar tarafından tercih edilmediğini düşünüyorum.” (KY-4)

“Yöneticiliği özveri gerektiren, zaman alıcı ve zor bir iş olarak görüyorum. Kadınlar aile yaşantısını olumsuz etkileyip evdeki sorumluluklarını etkileyeceğini düşündükleri için yöneticiliği düşünmüyorlar.” (KY-9)

KY-4 ve KY-9, yöneticiliğin okulda daha fazla kalmayı gerektirdiği için zaman alıcı olması, özveri gerektirmesi ve sorumluluğunun fazla olması nedeniyle kadınların tercih ettiği bir meslek olmadığını dile getirmişleridir.

Yöneticilik daha fazla zaman ve sorumluluk gerektiren bir meslek olduğu için kadınların tercih etmediği anlaşılmaktadır. Burada kadınların evdeki sorumlulukları işteki sorumluluklarının önünde tuttuğu görülmektedir. Bu sonuçlar Usluer’in (2000) çalışmasında, kadın öğretmenlerin yöneticiliği tercih etmeme nedenlerinden biri olarak yöneticilikte boş zamanın az olması nedeni ile kadınların yöneticilik yapmaları durumunda evlerine ve ailelerine fazla zaman ayıramayacaklarını düşünmeleri ortaya konulmuştur.

➤ **Toplumsal Yapı**

“Toplumun kadına bakışı ve kadını yönlendirmesi ile alakalı olduğunu düşünüyorum. Toplumun kadına bakışının kadını yetiştirme tarzına da etkisi var. Ve bu bakış ve yetiştirme tarzı kadının sadece ev işleri ile ilgili sorumlulukları olduğunu savunduğu için kadınlar yöneticiliği tercih etmiyor.” (KY-12)

“Kadınlar toplumumuzda genel olarak iyi bir eş, iyi bir anne, iyi bir ev kadını rolüne uygun yaşamayı tercih ediyorlar. Kariyer istekleri eş ve çevre tarafından baskı altına alınıyor.” (KY-13)

“Toplumun yapısının erkeklere yükselme şansı vermesi ve kadınlara gerekli fırsatları vermemesine bağlıyorum. Erkeklere kadınlara göre daha kolay yükseliyor kadınlar yönetici olmak istediğinde önlerine daha fazla zorluklar çıkarılıyor.” (KY-18)

Kadın yöneticilerden KY-12, KY-13 ve KY-18 kadınların yöneticilik görevini üstlenmemesini toplumsal yapının kadınlara yüklediği rolden ve eşlerin de kadınların bu role uygun davranmasını istemelerinden kaynaklandığını söylemişlerdir.

Yöneticilik mesleğinin öğretmenliğe göre fazla vakit alması ve toplum tarafından yöneticiliğin erkek mesleği olarak algılanması kadın öğretmenlerin yöneticiliği tercih etmemesine neden olmaktadır. Toplumda kadınların yönetici oldukları takdirde ev işlerini aksatacakları düşüncesi hakim olduğu için kadın öğretmenler yöneticilik kararını alırken toplum baskısını hissetmektedir.

4.2.1.2. Yöneticiliği Seçmenize Etki Eden Faktörler Nelerdir?

Bu soru ile ilgili kadın yöneticilerden gelen yanıtlar şu başlıklar altında toplanabilir:

- a. Arkadaş ve/veya üstlerin teşviki,
- b. Sağlık durumu,
- c. Başka okula veya yere gitme isteği,
- d. Öğretmenliği sevmeme,
- e. Yetenek ve karakterine uyması,
- f. Kariyer İsteği ve yöneticiliği sevmeme,
- g. Sınıfların kalabalık olması,
- h. Yöneticileri beğenmeme,
- i. Okul hayatını sevmeme.

➤ Arkadaş ve/veya Üstlerin Teşviki

“Öğretmenlikten önce özel sektörde de yönetici olarak çalışmamdan dolayı iş arkadaşlarımdan yönetici vasfına sahip olduğumu söyleyip beni teşvik etmeleri.” (KY-1)

Okulun yönetim kadrosunda çalışan arkadaşların ısrarı ve onları kırmak istemem en büyük etkendi.” (KY-6)

“En büyük etken olarak yöneticilik konusunda yetenekli olduğumu düşünmem ve yöneticilerimin işi yapabileceğime beni inandırmaları.” (KY-8)

“Yöneticiliği tercih etmeme en büyük etken okul müdürümün isteği ve benim karakterimin bu işe uygun olduğumu söylemesi oldu.” (KY-9)

KY-1, KY-6, KY-8, KY-9 yöneticiliği tercih etme sebebi olarak çevrelerindeki iş arkadaşlarını ve yöneticilerinin kendilerine yöneticiliği yakıştırmaları ve bu alanda yetenekli olduklarını söylemeleri olduğunu belirtmiştir.

Arkadaş ve üstlerinin kadın yöneticileri yöneticilik için cesaretlendikleri ve yöneticiliği iyi yapacaklarına inandırdıkları görülmektedir. Kadınların yöneticiliği tercih ederken çevrelerinden destek almaya, onaylanmaya, desteklendiklerini hissetmeye ihtiyaç duydukları söylenebilir.

➤ Sağlık Durumu

“Yöneticiliği seçmeme etki eden faktör sağlık durumumdur. Sağlık durumum ders anlatmaya elverişli olmadığından yöneticiliği tercih ettim.” (KY-2)

“Yönetici olmama etki eden en büyük faktör yaşadığım rahatsızlıktı. Ya mesleği bırakacaktım ya da yönetici olarak devam edecektim.” (KY-16)

KY-2, KY-16 yöneticiliği tercih etme sebebi olarak sağlık durumlarının öğretmenlik yapmalarına olanak tanımamasını göstermişlerdir.

Sağlık durumlarının öğretmenlik yapmaya imkan tanımadığı için yöneticiliği seçtikleri görülmektedir. Bu kadın yöneticiler, yöneticilik mesleğini aslında gerçekten istedikleri için değil, sağlıkları ile ilgili sorunlarını çalışma hayatını bırakmadan azaltmak için seçmişlerdir. Bu anlamda yöneticiliği sağlıklarını olumsuz etkileyecek kadar yıpratıcı görmedikleri anlaşılmaktadır.

➤ Başka Okula veya Yere Gitme İsteği

“Gelmek istediğim okulda boş sınıf öğretmenliği kadrosunun olmaması ve sadece yönetici kadrosunun boş olmasından dolayı tercih ettim.” (KY-3)

“Oturduğum semte yakın bir okulda çalışmak istemem, ulaşım sorunu yaşamak istemem ve bu koşullara uygun olan okula ancak yönetici olarak gelebiliyordum. Bunun için yöneticiliği tercih ettim.” (KY-4)

“Öğretmenliği sevmediğim için ve yüksek lisansımı yapmak için tayin istediğimde ancak yönetici olarak tayin isteyebilmem en fazla etki eden faktörlerdir.” (KY-5)

“Gitmek istediğim ilde branşım ile ilgili açık olmaması ve tayinin istediğim ilde yapılabilmesi için yöneticiliği tercih etmem gerektiği için yöneticiliği tercih ettim.” (KY-10)

“Gelmek istediğim okulda boş sınıf öğretmenliği kadrosunun olmaması ve sadece yönetici kadrosunun boş olmasından dolayı tercih ettim.” (KY-11)

“Gelmek istediğim okulda boş sınıf öğretmenliği kadrosunun olmaması ve sadece yönetici kadrosunun boş olmasından dolayı tercih ettim.” (KY-18)

“Gelmek istediğim okulda boş sınıf öğretmenliği kadrosunun olmaması ve sadece yönetici kadrosunun boş olmasından dolayı tercih ettim.” (KY-20)

KY-3, KY-4, KY-5, KY-10, KY-11, KY-18, KY-20 yöneticiliği tercih etme sebebi olarak gitmek istedikleri il ve okulda öğretmen kadrosunun açık olmamasını, sadece yönetici kadrolarının açık olmasını göstermişler ve ulaşım sorunu yaşamak istemediklerini için yönetici kadrosu ile atama istediklerini belirtmişlerdir.

Gelmek istedikleri yerlerdeki okullarda branşları ile ilgili açık olmayan öğretmenlerin isteklerini yerine getirebilmek amacı ile boş yönetici kadrolarını tercih ederek isteklerine ulaştıkları görülmektedir. Bu kadın yöneticilerin de amacı aslında yönetici olmak değil; istedikleri yerde çalışabilmek için yöneticiliği araç olarak kullanmak olduğu görülmektedir.

➤ Öğretmenliği Sevmeme

“Öğretmenliği sevmeyişim için ve yüksek lisansımı yapmak için tayin istediğimde ancak yönetici olarak tayin isteyebilmem en fazla etki eden faktörlerdir.” (KY-5)

“Branşımı sevmeyişim için ve çalışmak istememem en büyük etki eden faktör.” (KY-7).

KY-5, KY-7 yöneticiliği tercih etme sebebi olarak branşını sevmemesini göstermiştir. Ayrıca KY-5, öğretmenliği sevmemesinin yöneticiliği seçmesinde etken olduğunu söylemiştir.

Öğretmenliği sevmeyişleri öğretmen olarak çalışmak istemedikleri için çıkış noktası olarak gördükleri yöneticiliği tercih ettikleri görülmektedir.

➤ **Yetenek ve Karakterine Uyması**

“Yöneticiliği meslek olarak seviyorum. İnsanları idare etmeyi, koordine etmeyi seviyorum. Ayrıca yöneticiliğin benim kişilik özelliklerime ve karakterime uygun bir meslek olduğunu düşünüyorum.” (KY-12)

KY-12 yöneticiliği tercih etme sebebi olarak insanları idare ve koordine etmeyi sevmesini ve yöneticiliğin karakterine uygun bir meslek olmasını göstermiştir.

Yetenek ve karakteri ile örtüşen bir meslek olduğu ve kendini bu meslekte iyi ifade edebileceğini düşündüğü için yöneticilik mesleğini tercih ettiği görülmektedir. Bu anlamda bilinçli bir tercih yaptıkları, sadece yönetici konumuna gelmek için değil, iyi bir yönetici olacaklarına inandıkları için bu mesleği seçtikleri söylenebilir.

➤ **Kariyer İsteği ve Yöneticiliği Sevme**

“Yöneticiliği çok sevmem ve gelecekle ilgili planları arasında yükselerek iyi bir yönetici olma isteği en büyük etkendi.” (KY-13)

“Kariyer yapma isteğim en büyük etkendi. Çünkü öğretmenlikte yükselmenin bir yere gelmenin tek yolu yönetici olmaktır. Tüm bunları düşününce meslek hayatımın sonuna kadar öğretmen olarak kalmak istemediğim ve kariyer yapmak istemem en büyük etken olmuştur yöneticiliği seçmemde.” (KY-14)

KY-13, KY-14 yöneticiliği tercih etme sebebi olarak gelecekle ilgili kariyer planlarının olması ve öğretmen olarak yükselme şanslarının olmamasını göstermişlerdir.

Öğretmenliğin kariyerleri açısından yükselme şansı tanımaması, görevde yükselip kariyer yapabilmeyenin tek yolu yöneticilik olduğu için kadınların yönetici olmak istedikleri görülmektedir. Kadın öğretmenlerin gözünde, eğitim yöneticiliğinin kariyer açısından önemli bir konumda bulunduğu anlaşılmaktadır.

➤ **Sınıfların Kalabalık Olması**

“Sınıf mevcutlarının çok fazla olması nedeni ile çok fazla yorulmaya başlamam ve artık buna ayak uyduramamamın etkisi oldu. Önce çalıştığım yerde mevcut 35 idi sonra 70 olunca dayanamadım.”

(KY-15)

KY-15 yöneticiliği tercih etme sebebi olarak sınıfların kalabalık olmasını uyum sağlayamadığını belirtmiştir.

Sınıfın kalabalık olmasının getirdiği yorgunluğa dayanamayıp yöneticiliği tercih ettiği görülmektedir. Bu kadın yöneticinin, yöneticiliği kalabalık sınıflarda öğretmenlik yapmaktan daha kolay bulduğu ve bu nedenle yöneticiliği tercih ettiği söylenebilir.

➤ **Yöneticileri Beğenmeme**

“Türkiye’deki yöneticilerin bu işi iyi yapmadığını düşündüğüm için ve bu alanda yüksek lisans yapmış olmam en büyük etkendir.” **(KY-17)**

KY-17 yöneticiliği tercih etme sebebi olarak Türkiye’de çalışan yöneticilerin yöneticiliği iyi yapamadığını göstermiştir.

Bu kadın yöneticinin yönetim alanında yüksek lisans yapmanın avantajlarını kullanmak amacı ile yöneticiliği seçtiği görülmektedir. Yöneticilik kariyerine amaçlı ve bilinçli bir şekilde başladığı, eleştirdiği noktaları düzeltmek amacıyla bu mesleği tercih ettiği söylenebilir.

➤ **Okul Hayatını Sevme**

“Özellikle okul hayatını sevmem ve öğrencilerle daha fazla uğraşmak ve bunu da en iyi yönetici olarak yapacağımı düşünmem en büyük etken yöneticiliği seçmemde.” **(KY-19)**

KY-19 yöneticiliği tercih etme sebebi olarak okul hayatını sevmesini ve öğrencilerle daha fazla vakit geçirmek istemesini göstermiştir.

Okul hayatını ve okulda bulunmayı sevmenin yöneticiliği tercih etmekte bir unsur olduğu görülmektedir. Çalışma yaşamının içinde olmak ve öğrencilerin sorunları ile ilgilenmeyi istediği görülmektedir.

4.2.1.3. Yönetici Olduktan Sonra Yöneticilikle İlgili Düşüncelerinizde Ne Gibi Değişiklikler Oldu?

Bu soru ile ilgili kadın yöneticilerden gelen yanıtlar şu başlıklar altında toplanabilir:

- a. Değişiklik oldu. Yöneticiliğin zor ve sorumluluk gerektirdiğini gördüm.
- b. Değişiklik olmadı. Zor olduğunu biliyordum.
- c. Değişiklik oldu. Daha kolay olduğunu gördüm.
- d. Yöneticilerin çalışmadığını gördüm.

➤ Değişiklik Oldu. Yöneticiliğin Zor ve Sorumluluk Gerektirdiğini Gördüm.

“Öğretmenlik yaparken yöneticilerin herhangi bir sıkıntı yaşadığını düşünmüyordum. Yöneticiliği yapmaya başladıktan sonra sorumluluğun fazla olduğunu ve zor olduğunu anladım.” (KY-1)

“Yönetici olduktan sonra, yöneticinin öğretmenliğe göre daha zor, daha zaman alıcı ve sorumluluğunun daha fazla olduğunu anladım.” (KY-3)

“Değişiklikler oldu. Öğretmenlik sadece sınıfta yapılırken, yöneticiliğin okulun tamamını kapsadığını, sorumluluk bakımından aralarında büyük fark olduğunu düşünmeye başladım.” (KY-4)

“Öğretmenliğe göre yöneticilerin sorumluluğunun ve çalışma şartlarının daha zor olduğunu düşünmeye başladım.” (KY-5)

“Çok büyük değişiklik oldu. Öğretmenken yöneticilerin hiçbir iş yapmadıklarını boş oturduklarını düşünürdüm. Yönetici olduktan sonra öğretmenlere göre daha fazla çalıştıklarını, daha fazla yorulduklarını ve sorumluluklarının daha fazla olduğunu düşünmeye başladım.” (KY-6)

“Çok değişiklikler oldu. Yöneticilerin sadece emir verdiğini ve boş oturduğunu düşünüyordum. Yönetici olduktan sonra; yöneticiliğin sorumluluk gerektirdiğini, liderlik gerektirdiğini ve insan ilişkilerini iyi bilmeleri gerektirdiği için zor olduğunu düşünüyorum.” (KY-7)

“Değişiklikler oldu. Öğretmenken yöneticileri anlamıyor boş oturduklarını düşünüyordum. Yönetici olduktan sonra yöneticilerin sorumluluklarının fazla olduğunu ve çalışma şartlarının daha zor olduğunu gördüm.” (KY-8)

“Oldu. Öğretmenken yöneticileri çalışmadığını ve yöneticiliğin kolay olduğunu düşünüyordum. Yönetici olunca zor ve sorumluluk gerektiren bir iş olduğunu anladım. Öğretmenlikle arasında

sorumluluk bakımından çok büyük farklar var. Sadece sınıfın sorumluluğundan tüm okulun sorumluluğuna geçiş var.” (KY-10)

“Evet değişiklikler oldu. Öğretmen olarak çalışırken yöneticilerin yaptıkları ve söyledikleri her işe eleştirel gözle ve olumsuz olarak bakıyordum. Yönetici olduktan sonra olayların ve işleyişin aslında farklı olduğunu çok daha büyük sorumluluk ve çalışmak gerektiğini gördüm.” (KY-12)

“Değişikler oldu. Öğretmenlik yaparken yöneticileri baskı unsuru olarak görüyordum. Herhangi bir iş yapmadıklarını düşünüyordum. Yönetici olduktan sonra yöneticiliğin güç ve sorumluluk gerektiren bir iş olduğunu ve yanlış düşündüğümü fark ettim.” (KY-14)

“Değişikler oldu. Öğretmenken daha az sorumluluk vardı. Sadece sınıfın sorumluluğu vardı. Yönetici olduktan sonra tüm okulun sorumluluğu ve daha fazla çalışma gerektirdiğini gördüm.” (KY-15)

“Değişiklikler oldu. Öğretmenlik yaparken yöneticilerin çalışmadığını, boş oturduğunu düşünüyordum. Yönetici olunca sorumluluklarının fazla olduğunu ve okulu diğer çalışanlardan daha fazla düşündüklerini fark ettim.” (KY-16)

“Düşüncelerimde değişiklikler oldu. Öğretmenlik yaparken yöneticiliğin kolay ve rahat bir iş olduğunu düşünüyorken yönetici olduktan sonra sorumluluğunun oldukça fazla ve zor olduğunu gördüm.” (KY-17)

“Değişiklikler oldu. Öğretmenlik sadece sınıfta yapılırken, yöneticiliğin okulun tamamını kapsadığını, sorumluluk bakımından aralarında büyük fark olduğunu düşünmeye başladım.” (KY-18)

“Değişiklik oldu. Öğretmenlik yaparken yöneticileri daha kolay yargılıyordum çalışmadıklarını sürekli boş oturduklarını düşünüyordum. Yöneticiliğe başladıktan sonra daha fazla sorumlulukları olduğunu ve daha fazla çalıştıklarını gördüm.” (KY-20)

KY-1, KY-3, KY-4, KY-5, KY-6, KY-7, KY-8, KY-10, KY-12, KY-14, KY-15, KY-16, KY-17, KY-18, KY-20, yönetici olduktan sonra yöneticilikle ilgili düşüncelerinde değişiklik olduğunu öğretmenlik yaparken yöneticilerin rahat olduğunu, boş oturduklarını, sadece emirler verdiklerini, baskı yaptıklarını, yöneticiliğin kolay olduğunu düşündüklerini, KY-12 ayrıca yöneticilere karşı önyargılı olduğunu söylemektedir. Fakat yönetici olduktan sonra yöneticiliğin zor, zaman alıcı ve tüm okulun sorumluluğunu gerektiren bir iş olduğunu anladıklarını ifade etmektedirler. KY-7 ayrıca liderlik ve insan ilişkilerini iyi bilmeyi gerektiren bir iş olduğunu söylemektedir.

Kadınların yönetici olmadan önce yöneticiliğe bakışlarının genellikle olumsuz olduğunu ve yöneticiliği kolay yapılabilir bir iş olarak gördükleri anlaşılmaktadır. Kadın yöneticilerin yönetici olduktan sonra düşüncelerinin tamamen değiştiği ve yöneticiliği

daha zor, daha fazla çalışma gerektiren ve sorumluluğu oldukça fazla olan bir meslek olarak görmeye başladıkları ortaya çıkmaktadır.

➤ **Değişiklik Olmadı. Zor Olduğunu Biliyordum.**

“Çok fazla değişiklik olmadı. Sadece öğretmenliğe göre daha fazla zaman alan bir iş olarak algılamaya başladım.” (KY-2)

“Öğretmenlik yaparken de yönetici arkadaşların işlerinin zor olduğunu biliyor ve onlara anlayış gösteriyordum. Yönetici olunca bu zorlukları yaşamaya başladım. Onun için düşüncelerimde herhangi bir değişim olmadı.” (KY-9)

“Yöneticilikle ilgili düşüncelerimde herhangi bir değişim olmadı. Öğretmenlik yaparken de daha fazla sorumluluk ve çalışma gerektiren zevkli bir iş olarak görüyordum yönetici olduktan sonrada hiç bir şey değişmedi.” (KY-19)

KY-2, KY-9, KY-19 yönetici olduktan sonra yöneticilikle ilgili düşüncelerinde fazla değişiklik olmadığını yöneticiliğin zor, zaman alıcı ve daha fazla sorumluluk gerektiren bir iş olduğunu bildiklerini söylemişlerdir.

Kadın yöneticilerin yöneticiliğin önceden de zor, zaman alıcı ve sorumluluk gerektiren bir meslek olarak gördükleri ve yaşayacakları zorlukları bilerek yöneticiliği tercih ettikleri anlaşılmaktadır. Zorluklarını bilerek seçmiş olmaları yöneticilik mesleğini sevdiklerini ve görev için gerekli fedakarlıkları yapmaya hazır oldukları görülmektedir.

➤ **Değişiklik Oldu. Daha Kolay Olduğunu Gördüm.**

“Düşüncelerimde değişiklik oldu. Yöneticiliğin düşündüğümde daha kolay olduğunu gördüm. Öğretmenlikten farklı yanı olarak da sorumluluğun daha geniş alanları kapsadığını gördüm.” (KY-11)

KY-11 yönetici olduktan sonra yöneticilikle ilgili düşüncelerinde yöneticiliğin daha kolay olduğunu sadece öğretmene göre daha fazla sorumluluk gerektirdiğini söylemiştir.

Bu kadın yönetici yöneticiliği öğretmenlik mesleğine göre kolay fakat sorumluluğu fazla olan bir iş olarak görmektedir. Kadın yöneticinin yöneticiliğin zorluğu ile ilgili beklentilerinin yüksek olduğu ve beklentilerinden daha az zorluk yaşadığı için yöneticiliği kolay olarak algıladığı görülmektedir.

➤ **Yöneticilerin Çalışmadığını Gördüm**

“Düşündüğümde farklı pek bir değişiklik olmadı. Ancak çok görev yapan yöneticilerin işlerini iyi yapamadıklarını gördüm. Çok daha iyi kişilerin yönetici olabileceğini düşünüyordum.” (KY-13)

KY-13 yönetici olduktan sonra yöneticilikle ilgili düşüncelerinde fazla bir değişim olmadığını yöneticilerin görevlerini iyi yapmadıklarını ve birçok kişinin yöneticilik işini daha iyi yapabileceğini söylemiştir.

Yöneticilerin işlerini iyi yapmadıkları ve yöneticilik işini daha iyi yapabilecek kişilerin bulunduğu düşünülmektedir. Yöneticilerin işlerini iyi yapmaması kadın yöneticiyi bu alanda daha iyi olma yönünde güdelediği söylenebilir.

4.1.2.4. Yönetici Olmadan Önce Yöneticilikten Beklentileriniz Nelerdir?

Bu soru ile ilgili kadın yöneticilerden gelen yanıtlar şu başlıklar altında toplanabilir:

- a. Veli ve öğrenci diyalogunu geliştirmek,
- b. Sağlık sorunlarını düzeltmek,
- c. Beklentim yoktur,
- d. Tayinin gerçekleşmesi,
- e. Liderlik özelliklerini sergilemek,
- f. Yöneticileri mutlu etmek,
- g. Öğretmenlik yapmamak,
- h. Kariyer ve sorumluluk beklentisi,
- i. Verimli çalışmak, örnek olmak ve daha fazla insanla tanışmak,
- j. Yönetimsel sorunları çözmek,
- k. Dürüst ve eşit davranmak.

➤ Veli ve Öğrenci Diyalogunu Geliştirmek

“Öğrenci ve velilerle iyi diyalog kurmaktı., veli-öğrenci ve öğretmen diyalogunu geliştirmektir.”
(KY-1)

“Öğretmenliğe göre daha fazla sorumluluk istiyordum sorunları çözebilmek için. Çocuklarla ve velilerle daha fazla ve rahat iletişim kurabilmek gibi beklentilerim vardı.” (KY-19)

KY-1, KY-19 yöneticilikten beklentilerinin okula gelen veli ve öğrencilerle iyi diyaloglar kurup bu diyalogları geliştirmek olduğunu söylemişlerdir.

Öğrenci ve velilerle iletişim kanallarını daha etkin ve sağlıklı hale getirmeyi düşündükleri görülmektedir. Kadın yöneticilerin öğretmenlik yaşantısında gördüğü veli-okul, veli-öğrenci, veli-öğretmen ve öğrenci-öğretmen arasındaki ilişkilerdeki kopukluğu giderme isteği içinde oldukları görülmektedir.

➤ Sağlık Sorunlarını Düzeltmek

“Sağlıkla ilgili durumundan dolayı yöneticiliğe geçtiğim için sadece sağlığımın daha iyi olması yönünde beklentilerim vardı.” (KY-2)

KY-2 yöneticilikten beklentisinin sağlıkla ilgili olduğunu; sağlık nedenleri dolayısı ile tercih ettiği için tek beklentisinin sağlığının düzelmesi olduğunu belirtmiştir.

Sağlık sorununun düzelmesi yönünde beklentisi olduğu görülmektedir. Yöneticiliği çalışma yaşamından çıkmadan ve kolaylıkla yapabileceği için bir yol olarak görmektedir.

➤ Beklentim Yoktur

“Yöneticilikten herhangi bir beklentim yoktu.” (KY-3)

KY-3 yöneticilikten herhangi bir beklentisinin olmadığını söylemiştir.

➤ **Tayinin Gerçekleşmesi**

“ Yöneticilikten beklentim tayininin gerçekleşmesi ve rahat bir çalışma ortamında bulunmak istememdi.” (KY-4)

“ Yöneticilikten tek beklentim tayininin istediğim yere yapılması idi. Bunun dışında yöneticiliğe başlarken hiçbir beklentim yoktu.” (KY-10)

“ Yöneticilikten tek beklentim istediğim okula gelebilmektir. Bunun dışında herhangi bir beklentim yoktu.” (KY-11).

“ Yöneticilikten beklentim evime yakın olan okula tayininin gerçekleşmesi ve çocuklarımın da yanımda olabileceği bir okulda çalışmaktı.” (KY-18)

KY-4, KY-10, KY-11, KY-18 yöneticilikten beklentilerini tayinlerinin istedikleri okula gerçekleşmesi ve KY-19 un ayrıca çocukların da yanında okula devam edebileceği bir okul olanağını sağlaması olarak söylemişlerdir.

Kadın yöneticilerin evlerine yakın olan okul veya tayin istedikleri ile gitmek doğrultusunda beklentilerinin oluştuğu görülmektedir. Yöneticiliği kendi istedikleri okullara veya illere gelme yönünde araç olarak kullandıkları görülmektedir.

➤ **Liderlik Özelliklerini Sergilemek**

“ Liderlik özelliklerimi daha iyi sergileyebileceğimi, karakterimle örtüşen bir meslek olduğu için bunları daha rahat ortaya koymayı bekliyordum.” (KY-5)

KY-5 yöneticilikten beklentisinin liderlik özelliklerini daha rahat ortaya koyabilmek olduğunu söylemiştir.

Bu kadın yöneticinin kendi kişisel özellikleri doğrultusunda bir meslek arayışı içinde olduğu ve buna en uygun mesleğinde yöneticilik olarak gördüğü anlaşılmaktadır.

➤ **Yöneticileri Mutlu Etmek**

“Bana yük getireceği yönünde beklentilerim vardı. Ayrıca beni hep destekleyen yönetici arkadaşların yüzünü kızartmamak ve onları mutlu etmek yönünde beklentilerim vardı.” (KY-6)

“Yöneticilikle ilgili beklentim bana güvenen müdürümü mahcup etmemektir. Bunun dışında herhangi bir beklentim yoktu.” (KY-9)

KY-6, KY-9 yöneticilikten beklentilerini kendilerine güvenen yöneticilerinin mutlu olması ve onların beklentilerini boşa çıkarmamak olduğunu belirtmişlerdir.

Kadın yöneticilerin, kendilerine güvenen ve destekleyen kişileri mahcup etmek istemedikleri ve kendilerini destekleyen kişilerin güvenlerini boşa çıkarmamaya çalışmak kadın yöneticiler için motivasyon kaynağı olmuştur.

➤ **Öğretmenlik Yapmamak**

“ Tek beklentim mezun olup çalıştığım öğretmenliği yapmamaktır.” (KY-7)

KY-7 yöneticilikten beklentisinin öğretmenlik yapmamak olduğunu söylemiştir.

Kadın yöneticinin mezun oldukları alanla ilgili öğretmenliği yapmak istemediği kaçış yolu olarak yöneticiliği seçtikleri bunu başardıklarında beklentilerini karşıladıkları görülmektedir.

➤ **Kariyer ve Sorumluluk Beklentisi**

“Daha üst makamlara yükselmek bu alanda kendimi geliştirmek ve daha fazla sorumluluk almak gibi beklentilerim vardı.” (KY-8)

“ Kendi kararlarımı alabileceğim ve uygulayabileceğim bir iş yani İnisiyatif kullanabileceğim iş yapma arzusu idi beklentim.” (KY-13)

“ Öğretmenliğe göre daha fazla sorumluluk istiyordum sorunları çözebilmek için. Çocuklarla ve velilerle daha fazla ve rahat iletişim kurabilmek gibi beklentilerim vardı.” (KY-19)

KY-8, KY-13, KY-19 yöneticilikten beklentilerini yükselmek, daha fazla yetki ve sorumluluk alabilmek şeklinde özetlemişlerdir.

Kadın yöneticilerin, yöneticilikten daha fazla yetki, sorumluluk ve görevlerinde daha fazla yükselebilmek yönünde beklentilerini oluşturduğu görülmektedir. Kadın yöneticilerin yöneticilik mesleğinin gerektirdiği sorumluluk duygusunu baştan kabullendikleri görülmektedir.

➤ **Verimli Çalışmak, Örnek Olmak ve Daha Fazla İnsanla Tanışmak**

“Öğretmenlik mesleğine göre yöneticilikte daha fazla başarılı olmak, daha verimli olmak ve çevremdeki insanlara örnek olmak gibi beklentilerim vardı.” (KY-12)

“Mesleğimde iyi bir yerlere gelip çevremdeki insanlara örnek olmaktı. Çevremden saygı görmek ve daha fazla insanla tanışmak gibi beklentilerim vardı.” (KY-14)

“Daha çok kişiyle tanışmak, daha fazla insanla iletişim kurmak gibi beklentilerim vardı.” (KY-16)

“ Yöneticilikten beklentim, saygı görmek, değer verilmek ve anlaşılmaktı.” (KY-17)

KY-12, KY-14, KY-16, KY-17 yöneticilikten beklentilerini başarılı verimli olarak çevrelerindeki insanlara iyi örnek olmak ve yöneticilik sayesinde saygı görüp daha fazla insanla tanışmak olduğunu söylemişlerdir.

Kadın yöneticilerin öğretmenliğe göre daha başarılı olmak ve bu sayede daha fazla insanla tanışıp çevrelerini genişletmek ve iyi yönetici özellikleri ile çevrelerine örnek olmak yönünde beklentileri olduğu görülmektedir. Toplumda öğretmene gerekli değer verilmediği, statülere göre değer verildiği ve statülerinin yükselmesi ile saygı görüp çevrelerindeki insan sayısının artacağı beklentisine sahip oldukları görülmektedir.

➤ **Yönetimsel Sorunları Çözmek**

“En büyük beklentim yöneticilerin problemler karşısındaki duyarsızlıklarını engellemek ve var olan problemleri çözmektir.” (KY-15)

KY-15 diğer yöneticilerin problemlere bakışlarını ve sorunları dikkate almamalarını beğenmediğini söyleyerek yönetici olmaya karar verdiğini ve gözlemlediği bu sorunları çözmek istediğini söylemektedir.

Bu kadın yöneticinin yöneticiliğe yüksek bir motivasyonla başladığı, bunun nedeninin de eleştirdiği noktalara çözüm getirmeyi hedeflemesi olduğu görülmektedir. Bunun nedeni bu kadın yöneticinin yönetici olmadan önce bahsettiği duyarsızlıklardan dolayı sıkıntı yaşamış olması olabilir.

➤ **Dürüst ve Eşit Davranma**

“Dürüst ve herkese eşit davranan bir yönetici olmak gibi bir beklentim vardı.” (KY-20)

KY-20 yönetici olurken dürüst ve etrafında çalışan kişilere eşit davranan bir kişi olmak istediğini ve beklentisinin bunu gerçekleştirmek olduğunu söylemiştir.

Çevrelerinde bulunan insanlara karşı eşit davranan ve yaptıkları işte dürüst olmak yönünde beklentileri olduğu görülmektedir. Bu kadın yöneticinin bir yöneticinin dürüst ve adil olması gerektiğini düşünmesi, böyle olmadığını düşündüğü bir yöneticiyle çalıştığını ve bunun sıkıntısını yaşadığını düşündürmektedir.

4.1.2.5. Beklentilerinizin Ne Derecede Karşılanaabildiğini Düşünüyorsunuz?

Bu soru ile ilgili kadın yöneticilerden gelen yanıtlar şu başlıklar altında toplanabilir:

- a. Beklentilerinin karşılandığını düşünenler
- b. Beklentilerinin kısmen karşılandığını düşünenler
- c. Beklentilerinin karşılanmadığını düşünenler

➤ Beklentilerinin Karşılandığını Düşünenler

“Sağlık durumum iyi olduğu için beklentimin karşılandığını düşünüyorum.” (KY-2)

“Evime yakın bir okula geldiğim için ve çalışma ortamımda da gerekli rahatlığa sahip olduğum için beklentilerimin karşılandığını söyleyebilirim.” (KY-4)

“Yöneticilikle ilgili tüm beklentilerimi karşıladığı söylenebilir. Çünkü karakter özelliklerimi işime yansıttığımı düşünüyorum.” (KY-5)

“Okul yönetiminden almış olduğum dönütlerin olumlu olduğunu düşünürsek beklentilerimi karşıladığımı söyleyebilirim.” (KY-6)

“Yönetici olunca bu beklentimi karşıladığımı düşünüyorum.” (KY-7)

“Yöneticilikle ilgili beklentilerim beklentilerimin karşılandığını düşünüyorum. Okul içindeki sorumluluklarım arttı ve kendimi bu alanda daha fazla geliştirme şansı buldum.” (KY-8)

“İşimi iyi yaptığımı düşündüğüm için yöneticilerim de benden memnun olduğu için beklentilerimin karşılandığını düşünüyorum.” (KY-9)

“Tayininim istediğim ile ve yere gerçekleştiğini düşünürsek yöneticilikten beklentilerimi karşıladım diyebilirim.” (KY-10)

“İstedığım okula geldiğimi düşünürsek beklentimin karşılandığını söyleyebilirim.” (KY-11)

“Yöneticilikten beklentilerin doğrultusunda hareket ettiğimi düşünüyorum. Yöneticiliği halen daha severek yaptığım için tüm beklentilerimin karşılandığını düşünüyorum.” (KY-12)

“Büyük ölçüde karşılayabildim. Ancak bunu başarabilmek için çok mücadele vermem gerekti.” (KY-13)

“Beklentilerimi karşıladığımı düşünüyorum. Bunu da çalıştığım okuldaki öğretmen arkadaş ve çalışan personelin mutlu olmasından anlıyorum.” (KY-15)

“Beklentilerimi karşıladığımı düşünüyorum. Çünkü şu anda çevremde, öğretmenlik yaparken olduğundan çok daha fazla sayıda insan var.” (KY-16)

“Evime yakın olan okula geldiğim ve çocuklarımda bu okulda olduğunu düşünürsek beklentilerimin karşılandığını düşünüyorum.” (KY-18)

“Şu an için mutlu olduğum düşünülürse tüm beklentilerimi karşılayabildiğimi söyleyebilirim.” (KY-19)

“Şu ana kadar herkese eşit ve dürüst davrandığım için beklentimi karşıladığımı düşünüyorum” (KY-20)

KY-2, KY-4, KY-5, KY-6, KY-7, KY-8, KY-9, KY-10, KY-11, KY-12, KY-13, KY-15, KY-16, KY-18, KY-19, KY-20 yöneticilikten beklentilerinin karşılandığını söylemişlerdir. KY-2 sağlık durumunun düzeldiğini, KY-4, KY-10, KY-11, KY-18 yönetici olduktan sonra istedikleri okullara geldiklerini belirterek, KY-5 tüm karakteristik özelliklerini işine yansıttığını söyleyerek, KY-6, KY-9, KY-15 yönetici

olarak çalıştıkları okulda görev yapan kişilerden aldıkları dönütleri ve onların mutlu olmasını düşünerek, KY-7 öğretmen olarak çalışmayıp yöneticilik yaptığını söyleyerek, KY-12, KY-13, KY-19, KY-20 yöneticiliği halen daha severek yaptıklarını, mutlu olduklarını ve çevrelerine dürüst ve adil davrandıklarını belirterek, KY-16 çevresinde oldukça fazla insan olduğunu çevresinin oldukça genişlediğini söyleyerek beklentilerinin karşılandığını söylemişlerdir.

Kadın yöneticilerin birbirlerinden çok farklı beklentilere sahip oldukları ama seçtikleri yöneticilik mesleğinin beklentilerini karşılaması için çaba sarf etmek durumunda kaldıkları da anlaşılıyor.

➤ **Beklentilerinin Kısmen Karşılandığını Düşünenler**

“Beklentilerimin bir kısmının karşılandığını düşünüyorum. Manevi olarak beklentilerimin karşılandığını düşünmüyorum.” (KY-1)

“Kısmen karşıladığımı söyleyebilirim. Çünkü ne kadar yönetici olsak da hep bir üstünüz var ve sürekli müdahale altında olduğum için bunun da gelişimimi etkilediğini düşünüyorum.” (KY-14)

KY-14 yöneticilikte beklentilerinin bir kısmının karşılandığını söylerken; KY-1 manevi olarak beklentilerinin karşılanmadığını, KY-14 ne kadar üst makama çıkarsa çıksın sürekli kendini üstler tarafından yapılan müdahaleler altında gördüğünü söylemiştir.

Bu kadın yöneticilerin, beklentilerinin üstlerin neden olduğu bazı durumlar nedeniyle tam karşılanamadığı ve bunun da manevi baskı yarattığı görülmektedir. Yönetici olursa bile her zaman sorumlu olduğu bir üstün bulunması, bu üstün de müdahaleci bir yapıda olması kadın yöneticiler üzerinde baskı unsuru olmuştur.

➤ **Beklentilerinin Karşılanmadığını Düşünenler**

“Beklentilerimin karşılandığını düşünmüyorum. Çünkü yöneticilik hükmetmek olarak algılandığı için hak ettiğim değeri gördüğümü düşünmüyorum.” (KY-17)

KY-17 yöneticilikten beklentilerinin karşılanmadığını bunu da yöneticiliğin hükmetmek gibi algılanmasına ve hak ettiği değeri görememesine bağlamaktadır.

Beklentilerini karşılayamayan kadın yöneticiler bunu yöneticiliğin algılanış şekli ve üstlerin baskıları gibi çeşitli gerekçelerle ifade etmektedir. Yönetici olduktan sonra da devam eden üstteki insanlara karşı sorumlu olmak ve sorumlu olunan kişilerin tavırları kişilerin kendilerini değerli hissetmesine ya da hissetmemesine yol açabilmektedir.

KY-3 bu soruya yöneticilikten herhangi bir beklentisi olmadığı için yanıt vermemiştir.

4.1.2.6. Yönetici Olmaya Karar Verirken Ailenizden Kimlere Danıştınız? Neden?

Bu soru ile ilgili kadın yöneticilerden gelen yanıtlar şu başlıklar altında toplanabilir:

- a. Çocuklarıma danıştım,
- b. Hem çocuklarıma hem eşime danıştım,
- c. Eşime danıştım,
- d. Kimseye danışmadım,
- e. Anneme danıştım.

➤ **Çocuklarıma Danıştım**

“Kızıma danıştım. Çünkü ona ayıracağım vaktin azalacağını, bunun da onu etkileyeceğini düşündüm.” (KY-1)

“Sadece oğluma danışma gereği duydum. Çünkü onunda yöneticiliğin zor ve zaman alıcı bir iş olduğunu bilmesini ve bazen onu ihmal edebileceğimi anlaması için.” (KY-15)

KY-1, KY-15 yöneticilik yapmak konusunda çocuklarının görüşlerini almak istediklerini bunun da nedeni olarak yöneticiliğin sorumluluk ve zaman gerektiren bir iş

olduğunu ve en çok da çocuklarının etkileneceğini düşündükleri için onlara danışma gereği hissettiklerini söylemişlerdir.

Yöneticiliğin sorumluluk gerektiren zor ve zaman alıcı bir meslek olması ve kadınların bundan en çok etkileneceğini düşündükleri çocuklarını bu duruma hazırlamak amacı ile çocuklarına danıştıkları görülmektedir.

➤ **Hem Çocuklarıma Hem Eşime Danıştım**

“Eşim ve çocuklarıma danıştım. Çünkü bu kararı aldığımda bundan en fazla etkilenecek olan kişiler onlar olacaktır.” (KY-2)

KY-2 yönetici olmasından en fazla etkilenecek kişilere danışma gereği duyduğunu ve en çok da eşi ve çocukları etkileneceği için onlara danışma gereği duyduğunu belirtmiştir.

Yöneticiliğe başladığında aile içindeki tüm bireylerin etkileneceğini düşündükleri için eş ve çocuklarına sordukları görülmüştür. Bu durum, kadın yöneticilerin aile yaşantısına ne kadar fazla değer verdiğini ve konu ne olursa olsun kendi başına karar almadıklarını göstermektedir.

➤ **Eşime Danıştım**

“Eşime danıştım. Çünkü ilk defa yöneticilik yapacağım için onun desteğine ihtiyaç duydum.” (KY-3)

“Eşime danıştım. Çünkü hayatımı paylaştığım insan olduğu ve hayatımda meydana gelecek değişikliğin en fazla onu etkileyeceğini düşündüğüm için.” (KY-4)

“Eşime danıştım. Çünkü okuldaki sorumluluklarım artacağından dolayı bunun da aile yaşantımı etkileyeceğini düşündüğüm için eşime danıştım.” (KY-5)

“Eşime danıştım. Çünkü çalışma saatlerimde değişiklik olacağından ve bu değişiklikten en fazla etkileneceğini düşündüğüm kişi olduğu için ona danışmam gerektiğini düşündüm.” (KY-6)

“Eşime danışma gereği hissettim. Çünkü almış olduğum karar sadece beni değil onu ve onun yaşantısını da etkileyeceği için ona danışma gereği hissettim.” (KY-10)

“Eşime danışma gereği hissettim. Çünkü benim idealim ve beklentim yönetici olmaktır. Eşimin de tüm bunları bilip bana destek vermesini istediğim için eşime danıştım.” (KY-12)

“Eşime danıştım. Aldığım kararın en fazla onu etkileyeceğini düşündüğüm için desteğini sağlamak amacı ile ilk önce ona danıştım.” (KY-16)

“Eşime danıştım. Çünkü yönetici olunca bu durumdan en fazla etkileneceğini düşündüğüm kişi idi ve eşimin desteğine ihtiyacım vardı.” (KY-18)

KY-3, KY-4, KY-5, KY-6, KY-10, KY-12, KY-16, KY-18 en fazla eşlerine danışma gereği duyduklarını çünkü yaşantılarının okulda artan sorumluluk ve iş yükü nedeni ile değişeceğini yönetici olmasından en çok eşlerinin etkileneceğini ve bunun içinde eşlerinin desteklerine ihtiyaç duyduklarını belirterek onlara danışma gereği hissettiklerini söylemişlerdir.

Kadın yöneticilerin artan iş yükü ve sorumluluklarının eşlerini etkileyeceğini düşündükleri ve yöneticilik için eşlerinin desteğini almak istedikleri görülmektedir. Kadınların, tek başına karar almak istemedikleri, geleneksel yapıdan kurtulamadıkları için tüm kararlarında en yakınındaki kişilerden destek bekledikleri görülmektedir.

➤ **Kimseye Danışmadım**

“Kimseye danışmadım. Çünkü tek başına yaşıyordum ve kendi kararımı kendim vermek istediğim için.” (KY-7)

“Kimseye danışma gereği duymadım. Bu hayatın benim hayatım olduğunu onun içinde buna kendimin karar vermesi gerektiğini düşündüğüm için kimseye danışmadım.” (KY-13)

“Kimseye danışmadım. Çünkü alacağım karar benim beklenti ve hedeflerimle ilgili olduğu için kararımı kendim vermem gerektiğini düşündüm.” (KY-17)

“Kimseye danışma ihtiyacı duymadım. Çünkü vereceğim karar kendi hayatımı etkileyeceği için kararı kendim verdim.” (KY-20)

KY-7, KY-13, KY-17, KY-20 yönetici olurken hiç kimseye danışma gereği duymadıklarını çünkü kendisi ile ilgili bir karar durumu olduğunu ve kendisini ilgilendirdiğini vereceği kararın en çok kendilerini etkileyeceğini ve kendi beklentileri ile ilgili olduğu için kendileri karar vermek istediklerini söylemişlerdir. KY-8, tek başına karar vermesini sebebinin ailesinin uzakta olması ve onlara danışma fırsatının olmamasından kaynaklandığını söylemiştir. KY-9, kimseye danışmamasının nedeni olarak ailesinden kimsenin yöneticiliğini desteklemediğini ve onların karşı çıkmasını engellemek için kimseye danışmadığını söylemiştir. KY-11, kimseye danışmamasının

nedeni olarak teklif geldiğinde anında karar vermek durumunda olması ve o an kimsenin yanında olmaması nedeni ile kimseye danışmadığını söylemiştir.

Kadın yöneticilerin verecekleri kararın kendi yaşantılarını etkileyeceğini düşündükleri için herhangi bir kimseye danışma gereği duymadıkları görülmektedir. Kendi yaşantıları üzerinde herhangi bir yaptırımı veya öneriyi kabul etmedikleri tüm sorumluluğu kendi üzerlerine alarak hareket ettikleri görülmektedir.

➤ **Anneme Danıştım**

“Anneme danışma gereği hissettim. Çünkü annemin görüşlerine çok fazla önem veririm ve annemin desteğini almanın beni rahatlatacağını düşündüm.” (KY-14)

“En yakınımda olan anneme danışma gereği hissettim. Çünkü anneme daha yakın olduğum ve bana her koşulda destek olacağını bildiğim için anneme danışma gereği hissettim.” (KY-19)

KY-14, KY-19 yönetici olurken annelerine danışma ihtiyacı hissettiklerini çünkü annelerinin görüşlerine önem verdiklerini ve annelerinin desteklerini almak istediklerini söylemişlerdir.

Kadın yöneticilerin önemli kararlar alırken annelerin desteğini alma ihtiyacı hissettikleri anlaşılmaktadır. Karar verme süreçlerinde annelerinin halen daha etkili olduğu ve kararlarını etkilediği söylenebilir.

4.1.2.7. Yönetici Olma Konusunda Sizi Destekleyenlerin Gerekçeleri Nelerdir?

Bu soru ile ilgili kadın yöneticilerden gelen yanıtlar şu başlıklar altında toplanabilir:

- a. Kişilik özelliklerime uygun olması
- b. Okulun eve yakın olması
- c. Görevde yükselmek kariyerim açısından iyi olması

➤ Kişilik Özelliklerime Uygun Olması

“Okuldaki arkadaşlar ve yöneticiler lider bir kişiliğe sahip olduğumu söyleyerek desteklediler.”

(KY-1)

“Yakın çevremdeki arkadaşlarım ve okul müdürü bana destek oldu. Yöneticilik işinin karakterime uygun olduğunu ve çalışkan yapımla bu işi başaracağımı söylediler.” (KY-2)

“Genelde herkes destekledi. Çünkü yöneticiliğin benim kişilik özelliklerime uygun olduğunu söylediler.” (KY-6)

“Çevremdeki öğretmen ve yöneticiler destekledi. Gerekçe olarak yöneticiliğin kişilik özelliklerime ve karakterime uygun olduğunu söylediler.” (KY-8)

“Okul içindeki öğretmen arkadaşlar ve yöneticilerim destekledi. Gerekçe olarak yöneticiliğin benim kişilik özelliklerime uyduğunu ve bu işi okulda en iyi benim yapabileceğimi söylediler.” (KY-9)

“Okul arkadaşlarım beni destekledi. Lider özelliklere sahip bir insan olduğumu bu işi de layığı ile yapabileceğimi söylediler. Karakterime uygun bir meslek olduğunu söylediler.” (KY-10)

“Eşim benim yöneticiliği çok istediğimi bildiği için destekledi. Desteklerken bu mesleğin karakterime uygun bir iş olduğunu ve bunu sevdiğim için daha başarılı olacağımı söyledi.”

(KY-12)

“Çevremdeki arkadaşlarım ve yöneticilik yapanlar yöneticiliği iyi yapacağımı çünkü benim karakterime uygun bir iş olduğunu söylediler.” (KY-15)

“Yöneticiliği çok istediğimi ve yöneticiliğin karakterime çok uygun bir meslek olduğunu söylediler.” (KY-17)

“Çevremdeki arkadaşlar ve özellikle yöneticiler karakterime uygun olduğunu ve iyi bir yönetici olacağımı söylediler.” (KY-20)

KY-1, KY-2, KY-6, KY-8, KY-9, KY-10, KY-12, KY-15, KY-17, KY-19, KY-20 yakın çevre ve okulda kendilerini destekleyen insanların; yöneticilik vasıflarına sahip, liderde bulunması gereken özellikleri olan ve kişilikleri ile örtüştüğünü söyleyerek kendilerine destek olduklarını söylemektedirler.

Kadın yöneticilerin yönetici vasfına sahip lider özelliklere sahip oldukları düşünülerek çevresindeki insanlar tarafından desteklendikleri görülmektedir. Kadınları destekleyen arkadaşlarının yöneticilik konusunda genellikle karakter özelliklerine göre destek verdiklerini göstermektedir.

➤ Okulun Eve Yakın Olması

“Eşim destekledi. Çünkü şimdi çalıştığım okul evime oldukça yakındı ve eşim evime yakın olan bir okulda çalışmamı istiyordu.” (KY-3)

“Eşim destekledi. Gerekçe olarak da çalışacağım okulun evimize yakın olmasını ve ulaşım kolaylığı olmasını gösterdi.” (KY-4)

“Destekleyenlerin gerekçeleri okulun evime yakın olmasıydı. Ulaşım açısından zorluk çekmeyeceğimi düşündükleri için yönetici olmamı desteklediler.” (KY-11)

“Eşim destekledi çünkü çalışacağım okulun eve yakın olacağını ve çocuklara daha fazla zaman ayıracağımı söyledi.” (KY-18)

“Arkadaşlarım yönetici niteliklerine sahip olduğumu, lider vasıflı olduğumu ve sorumluluk almayı sevdiğimi söylediler.” (KY-19)

KY-3, KY-4, KY-11, KY-18, KY-19 yöneticiliğini destekleyenlerin evi ile okulu arasındaki mesafenin az olması nedeni ile ulaşım sorunu yaşamayacağını ve çocuklarına daha fazla zaman ayırabileceğini gerekçe gösterip kendilerini desteklediklerini belirtmektedirler.

Kadın yöneticilerin çalıştıkları okulla evleri arasındaki mesafenin azalacağı ve artık evine daha fazla zaman ayırabileceği için çevrelerindeki kişilerden ve özellikle eşlerinden destek aldıkları görülmektedir. Kadınların her ne kadar yönetici pozisyonunda olsalar da çevrelerinde halen daha öncelikle ev işlerinden sorumlu olarak görülmektedirler.

➤ Kariyerim Açısından İyi Olması

“Çevremdeki herkes yönetici olmamı destekledi. Gerekçe olarak da görevde yükselmemin onları mutlu ve onore etmesini gösterdiler.” (KY-5)

“Arkadaşlarım ve ailem destekledi. Gerekçeleri bir bayanın en ileri noktaya kadar gitmesi gerektiğini bunu da benim başarabileceğimi söylediler.” (KY-7)

“Eşim aldığım her kararda olduğu gibi bu kararda da beni destekledi. Eğitim işlerini benim çok daha iyi bildiğimi ve en doğru kararı benim vereceğimi söyledi. Ayrıca hedeflerime ulaşmam için yönetici olmam gerektiğini söyledi.” (KY-14)

“Annem destekledi. Kendimi geliştirmek ve daha fazla çevre edinmek açısından benim için yöneticiliğin çok uygun olacağını söyleyerek destek verdi.” (KY-16)

KY-5, KY-7, KY-14, KY-16 yöneticiliklerini destekleyenlerin yönetici olduğu takdirde görevde daha üst makamlara yükselmesinin kolaylaşacağı, kendisini daha fazla geliştirme şansı bulacağı ve çevresinin daha geniş olacağını gerekçe göstererek kendisini desteklediklerini söylemektedirler.

Kadın yöneticilere görevlerinde yükselmeleri, kariyer yapabilmeleri ve çevrelerinin daha geniş olması için yöneticiliğe geçmelerinin yararlı olduğu düşünülerek destek verildiği görülmektedir. Yöneticilik yükselmek ve toplum içinde iyi bir statüye kavuşmak için önemli bir adım olduğu için kariyer hedefi olan kadınların bu konuda desteklendiği görülmektedir.

KY-13 yönetici olurken kimseye danışmadığı için kimsenin görüşlerini de bilmediğini söylemiştir.

“Kararımı kendim verdiğim için kimseden destek görmedim. Kimseye danışmadığım içinde hiç kimsenin görüşlerini bilmiyorum.” (KY-13)

4.1.2.8. Yönetici Olmanızı İstemeyenlerin (Desteklemeyenlerin) Gerekçeleri Nelerdir?

Bu soru ile ilgili kadın yöneticilerden gelen yanıtlar şu başlıklar altında toplanabilir:

- a. İyi bir öğretmen olmam,
- b. Yönetici olmamı istemeyen olmadı,
- c. Yöneticiliğin zor ve sorumluluğunun fazla olmasının evi ve ailemi ihmal etmeme neden olacağı,
- d. Çıkarlarının bozulacağını düşündükleri için,
- e. Velilerin çocukları bırakmamamı istemeleri.

➤ İyi Bir Öğretmen Olmam

“Bazı öğretmen arkadaşlar çok iyi bir öğretmen olduğumu, öğretmen olarak da hizmet etmem gerektiğini düşündükleri için istemediler.” (KY-1)

“Çalıştığım öğretmen arkadaşlar benim yönetici olup gideceğim için istemediler.” (KY-20)
KY-1, KY-20 yönetici olmalarını istemeyenlerin iyi bir öğretmen iyi bir arkadaş olduklarını ve idarecilik yaparak değil öğretmen olarak hizmet etmesi gerektiğini söyleyerek karşı çıktıklarını söylemektedirler.

Kadın yöneticilerin öğretmenlikte daha fazla faydalı olacağı düşünüldüğü için yönetici olmalarını istemedikleri anlaşılmaktadır. İyi bir öğretmen olarak ders vermeye devam etmesinin arkadaşları tarafından tercih edildiği görülmektedir.

➤ **Yönetici Olmamı İstemeyen Olmadı**

“Yönetici olmamı istemeyen olmadı.” (KY-2, KY-3, KY-4, KY-5, KY-7, KY-10, KY-13, KY-18, KY-19)

KY-2, KY-3, KY-4, KY-5, KY-7, KY-10, KY-13, KY-18, KY-19 yönetici olmalarını istemeyen bir kişi olmadığını belirtmişlerdir.

Kadın yöneticilerin herhangi bir olumsuz durumla karşılaşmadıkları anlaşılmaktadır.

➤ **Yöneticiliğin Zor ve Sorumluluğunun Fazla Olmasının Evi ve Ailemi İhmal Etmeme Neden Olacağı**

“Annem desteklemedi. Yöneticiliğin zor, zaman alıcı ve sorumluluk gerektiren bir iş olmasını gerekçe olarak gösterdi.” (KY-6)

“Ailem karşı çıktı. Karşı çıkmalarının nedeni olarak yöneticiliğin zor, sorumluluk gerektiren bir iş olmasını ve bunların beni yıpratacağını söylediler.” (KY-9)

“Eşim ve çocuklarım yönetici olmamı istemedi. Çünkü ev işlerini ve onları ihmal edeceğimi düşündüler. Onlara daha az zaman ayracağımı düşündükleri için istemediler.” (KY-11)

“Aile büyükleri öğretmen olarak devam etmemin zaman bakımından benim lehime olduğunu yöneticiliği çok fazla zaman alacağı için çocuklarımı ihmal edebileceğimi bunu için de yöneticilik yapmamamı istediler.” (KY-12)

“Annem benim yönetici olmamı istemedi. Çünkü yöneticiliğin çok fazla sorumluluk gerektirdiğini öğretmenlikten daha zor olduğu içinde çok daha fazla yorulacağımı söyledi.” (KY-14)

“Çocuklarım istemedi. Çünkü beni zaten az gördüklerini, yönetici olursam onlara daha az zaman ayırmak zorunda kalacağımı düşündükleri için yönetici olmamı istemediler.” (KY-16)

“Eşimin ailesi yönetici olmamı istemedi. Çünkü evdeki işleri aksatacağımı ve eşimi ihmal edeceğimi düşündüler.” (KY-17)

KY-6, KY-9, KY-11, KY-12, KY-14, KY-16, KY-17 yönetici olmalarını özellikle ailelerinden karşı çıkışlar olduğunu, bir kadın ve anne olarak yöneticiliğin zor, zaman alıcı ve okuldaki sorumluluğunun fazla olmasından dolayı evi ve kendilerini ihmal edeceğimi ve fazla yorulacağım için yıpranacağımı düşünmelerinin karşı çıkışın en önemli gerekçeleri olduğunu belirtmişlerdir.

Aile büyüklerinin yöneticiliğe bakış açılarının olumsuz olması ve yöneticilik yapmaya başlamanın vaktin çoğunu okulda geçmesine neden olması ev işleri ile ilgili sorumluluklarını aksatacağımı düşündükleri için aile büyüklerinin yöneticiliğe destek olmadıkları görülmektedir.

➤ **Çıkarlarının Bozulacağını Düşündükleri İçin**

“Desteklemeyenler, onların çıkar ilişkilerini bozacağını düşündükleri için istemediler diye düşünüyorum.” (KY-8)

KY-8 yöneticiliğini bir kısım tarafından kurdukları çıkar ilişkilerinin bozulacağını ve onları engelleyeceği düşünülerek karşı çıktığını belirtmektedir.

Çıkar ilişkilerinin bozulacağını düşünenlerin yöneticiliği desteklemediği görülmektedir.

➤ **Velilerin Çocukları Bırakmamamı İstemeleri**

“Okuttuğum sınıfın velileri çocukların bana alıştığını bırakmamam gerektiğini söylediler.” (KY-15)

KY-15 yönetici olmasına en son okuttuğu sınıfın velilerinin çocukların kendisine alıştığını gerekçe göstererek karşı çıktıklarını söylemiştir.

Sınıf velileri tarafından çalıştıkları okulu ya da sınıfı bırakmamaları adına desteklenmedikleri anlaşılmaktadır. Öğrenci velilerinin çocuklarının başka bir

öğretmen tarafından değil çocuklarının alıştığı öğretmen tarafından okutulmasını istedikleri görülmektedir.

4.2.2. Kadın Yöneticilerin Ailelerinde Karşılaştıkları Sorunlar Nelerdir?

4.2.2.1. Yönetici Olmanız Aile Yaşantınızda Ne Gibi Değişikliklere Neden Oldu?

Bu soru ile ilgili kadın yöneticilerden gelen yanıtlar şu başlıklar altında toplanabilir:

- a. Aile ve eve ayırdığım vakit azaldı
- b. Rol çatışması
- c. Değişiklik olmadı

➤ Aile ve Eve Ayırdığım Zamanın Azalması

“Çok yoğun çalıştığım için aileme ayırdığım zaman azaldı. Bunun için kendi özel yaşantımdan fedakârlık yaparak aileme zaman ayırmaya başladım.” (KY-1)

“İdareci olduktan sonra aileme ayırdığım vakit azaldı. Ev işlerine daha az zaman ayırmaya başladım.” (KY-2)

“Çok değişiklikler oldu. Okuldaki yöneticilik faaliyetlerim fazla zamanımı almaya başladığı için aileme ve çocuklarıma daha az zaman ayırmaya başladım.” (KY-3)

“Eşim ve ben de çalıştığımız için çocuklarımız küçük yaştan itibaren sorumluluk almaya başladılar. Onun için aile yaşantımızda pek bir değişiklik olmadı. Daha çok ev işleriyle ilgili zaman sorunları yaşamaya başladık.” (KY-4)

“Aileme ayırdığım zaman bakımından değişiklikler oldu. Okuldaki sorumluluklarım arttığı için aileme ayırdığım zaman azaldı.” (KY-5)

“Zaman bakımından değişiklikler oldu. Hafta sonu ve akşamları ev işleri ile daha fazla ilgilenmeye başladım.” (KY-6)

“Aileme, anne ve babama ayırdığım zaman önemli ölçüde azaldı. Onlarla paylaşımlarımız azaldı. Zamanı daha dikkatli kullanmaya başladım.” (KY-8)

“Zaman bakımından farklılık oldu. Aileme ve çevremdeki insanlara ayırdığım vakit azaldı. Evdeki sorumluluk ve işlerim aksamaya ve yetiştirememeye başladım.” (KY-9)

“Yöneticiliğin yoğun çalışma gerektiren bir meslek olması ve benim de son derece yoğun çalışıp evi ihmal etmem eve sorun oluyordu. Ev işleri hep aksıyordu.” (KY-10)

“Öğretmenken daha düzenli bir hayatım vardı. Çalışma saatlerim belliydi. Yönetici olduktan sonra aileme ayırdığım zaman azaldı ve düzenim bozuldu. Okula göre hareket etmeye başladım.” (KY-11)

“Aile yaşantımda değişiklere neden oldu. Önceden eve daha fazla zaman ayırırken yönetici olduktan sonra eve çocuklara daha az vakit ayırmaya başladım. Sorumluluklarımın daha da arttığını söyleyebilirim.” (KY-12)

“Daha yoğun çalışmaya başladım. Eve ayırdığım vakitte azalma oldu. Kızım beni işimle paylaşmak zorunda kaldı.” (KY-13)

“Aileme ayırdığım vakit oldukça azaldı bunun aksine okulda geçirdiğim vakit artmaya başladı. Ev işlerine de az vakit ayırmaya başladım ve daha kısa zamanda yapmaya başladım.” (KY-14)

“Sadece çok çalışmaktan dolayı zaman sıkıntısı çekmeye başladım.” (KY-15)

“Zaman sıkıntısından dolayı ev işlerinde aksamalar meydana geldi. Aileme ayırdığım vakit azaldı.” (KY-16)

“Zaman ile ilgili sorunlarım oldu. Çocuğuma ve eşime ayırdığım zaman azaldı.” (KY-17)

“Evde daha az vakit geçirmeye ve zamanımın çoğunu okulda geçirmeye başladım. Daha fazla yorulmaya başladım.” (KY-19)

“En büyük değişiklik çocuklarıma daha az zaman ayırmaya başladım. Ev işlerini daha az zamanda yapmak zorunda kaldım.” (KY-20)

KY-1, KY-2, KY-3, KY-5, KY-6, KY-8, KY-9, KY-10, KY-11, KY-12, KY-13, KY-14, KY-15, KY-16, KY-17, KY-19, KY-20 aile yaşantıları ile ilgili olarak, yöneticiliğin zor, zaman alıcı ve sorumluluk gerektirdiği için zaman bakımından sıkıntı yaşadıklarını ailelerine ayırdıkları zamanın azaldığını düzenlerinin bozulduğunu özellikle eş ve çocuklarını ayırdıkları zamanın azaldığını ve onlara gerekli ilgiyi göstermediklerini belirtmişlerdir. Yöneticilikle birlikte okuldaki işlerin yoğunlaşması nedeniyle ev işlerini yetiştiremediklerini ve ev işlerinde aksamalar yaşanmaya başladığını söylemişlerdir. Bunun içinde ev işlerini daha çok hafta sonu veya hafta içi akşamları daha fazla çalışarak yapmaya çalıştıklarını belirtmişlerdir.

Kadın yöneticilerin yöneticiliğe başladıktan sonra okulda geçen zamanın fazla olması ve okuldaki sorumluluğun artması nedeniyle aile yaşantısında değişiklikler olduğu ve bunların genellikle zaman ve zamana bağlı olarak çocuk ve eşlerine yeterli zaman ayıramamak ve evdeki sorumluluklarını yerine getirememek olduğu görülmektedir. Bu durumun da genellikle kadın yöneticileri rahatsız ettiği ve ev işlerine ve ailelerine yeterince vakit ayıramadıkları için sıkıntı yaşadıkları anlaşılmaktadır.

➤ **Rol Çatışması**

“Evde de yönetici gibi hareket etmeye başladım. Bu da bazen sorun oldu. Sorumluluklarımın arttığını hissettim.” (KY-7)

KY-7 rol çatışması yaşadığını ve evde de yönetici gibi davranışlar sergilediğini ve sorumluluğunun daha da arttığını söylemiştir.

Rol karmaşası yaşadıkları ve işlerindeki tutumlarını evde de devam ettirdikleri anlaşılmaktadır. Okuldaki yönetici rolünü eve taşıdığı ve emrivakiler yapmasının bazen sorun oluşturduğu görülmektedir.

➤ **Değişiklik Olmadı**

“Aile yaşantımda herhangi bir değişikliğe neden olmadan çünkü yönetici olmadan önce görev yaptığım okul çok uzak ve ulaşım sorunu olduğu için çok vaktimi alıyordu. Şu an zaman olarak karda olduğumu dahi söyleyebilirim.” (KY-18)

KY-18 herhangi bir değişiklik olmadığını hatta öğretmenken görev yaptığı okula göre evinin daha yakın olduğu için daha rahat olduğunu ve daha fazla zaman kaldığını söylemiştir.

Evine yakın okula gelen ve zaman bakımından sorun yaşamayan kadın yöneticilerin durumlarından memnun oldukları görülmektedir. Bu durumun ev işlerine ve çocuklarına vakit ayırmasında olumlu bir durum oluşturduğu görülmektedir.

4.2.2.2. Bu Değişikliklerin Hayatımıza Ne Gibi Etkileri Oldu?

Bu soru ile ilgili kadın yöneticilerden gelen yanıtlar şu başlıklar altında toplanabilir:

- a. Yorgunluktan dolayı hastalıklar ortaya çıktı,
- b. Aileme daha az vakit ayırmaya başladım,
- c. Pişmanlık duymaya başladım,

- d. Bu değişikliklerin hayatıma etkisi olmadı,
- e. Sosyal yaşantımı olumsuz etkiledi,
- f. Kişilik özelliklerimde değişiklik oldu,
- g. Hayatım daha düzenli bir hal aldı,
- h. Çalışmayı sevdiğim için mutlu oldum,
- i. Aileme daha fazla zaman ayırdığım için mutlu oldum.

➤ **Yorgunluktan Dolayı Hastalıklar Ortaya Çıktı**

“Oldukça yoruldum. Aile ve yöneticilik arasında kalmam bedensel olarak yıpranmama ve çeşitli hastalıkların ortaya çıkmasına neden oldu.” (KY-1)

“Yönetici olmak, daha fazla zaman aldığı için daha fazla efor sarf etmek gerektiriyor. Ve bu da yıpratıcı oluyor. Ayrıca, ev işleri ile ilgili yetiştirememekten kaynaklanan sorunlar yaşıyorum.” (KY-4)

“Tüm bu zaman sınırlamaları beraberinde stres ve yorgunluğu getirdi. Hepsi bir araya gelince psikolojim bozuldu ve rahatsızlıklarım ortaya çıkmaya başladı. Neticede sağlığım bozuldu.” (KY-14)

“Yöneticiliğin fazla yorucu ve zaman alıcı olmasından dolayı daha çabuk yorulmaya, sosyal aktivitelere daha az katılmaya başladım. Tüm bunların neticesinde de stres ortaya çıktı.” (KY-16)

KY-1-, KY-4, KY-14, KY-16 yöneticiliğin fazlası ile yorucu ve zaman alıcı olması neticesinde zihinsel ve fiziksel yorgunluğun ortaya çıktığını bunun da beraberinde hastalık, stres, psikolojik bozukluklar gibi çeşitli rahatsızlıkları beraberinde getirdiğini söylemektedirler.

Kadın yöneticilerde, yöneticiliğin zor ve yorucu olması neticesinde yorgunluğa bağlı olarak çeşitli fiziksel ve psikolojik rahatsızlıkların ortaya çıktığı görülmektedir. Yöneticiliğin zaman , sorumluluk ve zorluk derecesinin kadın yöneticileri yıprattığı ve daha kolay rahatsız olmaya başladıkları görülmektedir.

➤ **Aileme Daha Az Vakit Ayırmaya Başladım**

“Bundan en çok eşim ve çocuklarım etkilendi. Çünkü onlara ayırdığım vakit azaldığı için onlarla ve sorunlarıyla ilgilenemedim. Okulda daha fazla zaman geçirmeye başladım.” (KY-2)

“Aile yaşantım üzerinde düzensizlik yarattığı için çocuklarıma ve eşime ayırdığım zamanda azalma oldu. Bu düzensizlikten dolayı sosyal yaşantım da etkilendi.” (KY-11)

“Eve ve çocuklarıma daha fazla zaman ayırmak için daha fazla koşturmaya başladım. Okul ve işteki sorumluluklarımda artması beraberinde yorgunluğu getirdi. Sosyal aktivitelerimde zaman sorunu nedeni ile azalmalar oldu.” (KY-12)

KY-2, KY-11, KY-12 en fazla etkisinin aile yaşantısı üzerinde olduğunu ve ailesine daha az zaman ayırdığı için sorunların uzağında kaldığını ve aile içi sorunlarla ilgilenemediklerini söylemişlerdir. KY-11, KY-12 bunun dışında sosyal aktivitelerinde azalma olduğunu da belirtmişlerdir.

Yöneticiliğin zamanlarının çoğunu alması nedeni ile ailelerine daha az vakit ayırmak zorunda kaldıkları için aile içindeki sorunlarla gerektiği kadar ilgilenemedikleri anlaşılmaktadır.

➤ **Pişmanlık Duymaya Başladım**

“Yönetici olmak çocuklarıma daha az vakit ayırmama, onlarla daha çok vakit geçirmeme engel teşkil ettiği için halen bunun üzüntüsünü yaşıyorum.” (KY-3)

“Çocuklarıma daha fazla ilgi göstermediğim için kendimi sorumlu hissediyorum. Onlarla daha fazla ilgilenseydim şimdi daha iyi yerlerde olurlardı diye pişmanlık duyuyorum.” (KY-20)

KY-3, KY-20 yöneticilik yaparken çocuklarını ihmal ettiklerini düşündükleri için bunun pişmanlığını yaşadıklarını söylemişlerdir.

Çocuklarına büyürken yeterli zaman ayırıp gerekli ilgiyi gösteremedikleri için pişman oldukları görülmektedir. Çocuklarına ilgi gösteremedikleri için bunu telafi etmek amacı ile çocuklarına çok fazla tolerans gösterdikleri ve çocuklarının eğitimlerini yeterince iyi alamamalarına neden oldukları görülmektedir.

➤ **Bu Değişikliklerin Hayatıma Etkisi Olmadı**

“Çok büyük etkisi olmadı. Çünkü evlendiğimde de yönetici olduğum için düzenim bu şekilde kurulmuştu. Hayatımın akışında çok büyük etkileri olmadı.” (KY-5)

KY-5 evlenmeden öncede yönetici olmasını aile yaşantısı üzerinde herhangi bir etki yaratmadığını belirtmiştir.

Evlenmeden önce de yönetici olduğu için eşinin yöneticilikle ilgili zorlukları kabul ederek evlendiğinden herhangi bir etkisi olmadığı görülmektedir.

➤ Sosyal Yaşantımı Olumsuz Etkiledi

“Özellikle sosyal yaşantım üzerinde olumsuz etkileri oldu. Ev dışında geçirdiğim zaman azaldı. Eş ve dost ziyaretlerinde azalma oldu.” (KY-6)

“Zaman sıkıntısı yaşamamdan dolayı özellikle sosyal yaşantımdan fedakarlık yapmaya ve arkadaşlarımı ihmal etmeye başladım.” (KY-9)

“Ev içinde özellikle eşimle aramda tartışmalar oldu. Ev ve okul dışındaki sosyal yaşantımda zamana bağlı olarak azalmalar meydana geldi. Ev dışında daha az vakit geçirmeye başladık.” (KY-10)

“Aile yaşantım üzerinde düzensizlik yarattığı için çocuklarıma ve eşime ayırdığım zamanda azalma oldu. Bu düzensizlikten dolayı sosyal yaşantım da etkilendi.” (KY-11)

“Eve ve çocuklarıma daha fazla zaman ayırmak için daha fazla koşturmaya başladım. Okul ve işteki sorumluluklarıma artması beraberinde yorgunluğu getirdi. Sosyal aktivitelerimde zaman sorunu nedeni ile azalmalar oldu.” (KY-12)

“Sosyal aktivitelerimde azalmalar oldu. Daha gergin bir insan haline geldim.” (KY-17)

“Kendime ayırdığım vakit azaldı. Sosyal aktivitelerimde çok fazla azalma oldu. Daha çok dinlenmeye vakit ayırmaya başladım.” (KY-19)

KY-6, KY-9, KY-10, KY-11, KY-12, KY-17, KY-19 yöneticiliğın zamanlarını çoğunu alması ve ev işlerini de yapmalarından dolayı ev dışında geçirdikleri zamanda, eş dost ziyareti ve sosyal aktivitelerinde oldukça fazla azalma olduğunu söylemişlerdir.

Yöneticiliğın kadınların zamanının çoğunu alması ve yöneticilik dışında ev işlerini de yapıyor olmalarından dolayı ev dışındaki sosyal yaşantılarında azalmalar olduğu görülmektedir.

➤ Kişilik Özelliklerimde Değişiklik Oldu

“Kendime daha fazla güven duymaya başladım ve daha kararlı ve net hareket etmeye başladım.” (KY-7)

KY-7 yöneticiliğin hayatına en büyük etkisini kişilik özelliklerindeki gelişim ve değişimde gördüğünü söylemiştir.

Kişilik özelliklerinde pozitif yönde değişim meydana geldiği ve güven duygusunun geliştiği görülmektedir.

➤ **Hayatım Daha Düzenli Bir Hal Aldı**

“Hayatım üzerinde zaman azlığı dışında olumlu etkileri oldu. Hayatım daha düzenli bir hal aldı. Daha planlı bir yaşam tarzını benimsedim. Bu da zamanı etkili kullanmamı sağladı.” (KY-8)

“Yöneticilik yaparak devletin çarkının nasıl dönmeye başladığını öğrendiğim için hayatım daha kolay oldu. Hayatım daha planlı bir hale geldi.” (KY-15)

KY-8, KY-15 yöneticiliğin genel olarak hayatları üzerinde olumlu bir değişime sebebiyet verdiğini daha planlı olduklarını ve zamanı daha iyi kullanmaya başladıklarını söylemişlerdir. KY-15 ayrıca devletin işleyişinin nasıl olduğunu gördükten sonra hayatının daha kolay bir hal aldığını söylemiştir.

Kadın yöneticilerin yöneticilikten dolayı az olan zamanlarını etkili ve verimli kullanmak amacı ile zamanı daha iyi planlamaya başladıkları ve daha planlı hareket etmeye başladıkları anlaşılmaktadır.

➤ **Çalışmayı Sevdiğim İçin Mutlu Oldum**

“Yoğun çalışmayı seven biri olarak daha mutlu olmaya başladım. Kızıma çalışkan insan imajıyla iyi bir örnek olduğumu düşünüyorum.” (KY-13)

KY-13 çalışmayı seven ve yoğunluktan hoşlanan biri olarak çocuğu için iyi bir imaj çizmesine yardımcı olduğu için kendisi üzerinde olumlu etkisi olduğunu belirtmiştir.

Çalışmak ve çevredeki insanlara karşı olumlu bir imaj çizmek ve özellikle kendi çocuğuna karşı olumlu ve çalışkan imaj çizmek istediği anlaşılmaktadır.

➤ **Aileme Daha Fazla Zaman Ayırdığım İçin Mutlu Oldum**

“Olumsuz herhangi bir etkisi olmadı. Olumlu etkileri oldu şöyle ki daha fazla zaman kaldığı için eşime ve çocuklara daha fazla zaman ayırmaya başladım bu da beni daha mutlu etmeye başladı.”
(KY-18)

KY-18 evine yakın bir okula gelmesinden dolayı yöneticiliğin eşine ve çocuklarına daha fazla zaman ayırmasına gerekli vakti yarattığı için mutlu olduğunu söylemiştir.

Daha önce çalıştığı okulla kıyaslandığında yönetici olarak çalıştığı okulun evine yakın olmasının zaman bakımından avantaj olduğu görülmektedir. Daha fazla zaman kaldığı için ev işlerini ve çocukların bakımını daha rahat yaptığı anlaşılmaktadır.

4.2.2.3. Yönetici Olmanız Konusunda Eşiniz Nasıl Bir Tutum Sergiledi?

Bu soru ile ilgili kadın yöneticilerden gelen yanıtlar şu başlıklar altında toplanabilir:

- a. Desteklemedi ve hata yaptığımı söyledi,
- b. Destekledi,
- c. Şartlı destekledi,
- d. Boş.

➤ **Desteklemedi ve Hata Yaptığımı Söyledi**

“Hata yaptığımı, zorlanacağımı söyledi. Kendime ve çocuğuma zaman ayıramayacağımı bunun da hayatımı olumsuz etkileyeceğini söyledi.” (KY-1)

“Eşim yöneticiliğimi desteklemedi. Sürekli öğretmenliğe geri dönmemi istedi. Evi ihmal etmemden sürekli şikâyetçi oldu.” (KY-11)

KY-1, KY-11 eşlerinin ev işlerini ve çocukların bakımları ile yeterince ilgilenemeyeceklerini ve bunun da hayatlarını olumsuz etkileyeceğini düşünerek yöneticilik yapmalarını istemediklerini belirtmişlerdir.

Kadın yöneticilerin eşlerinin, yönetici olduktan sonra evi ve çocukları ihmal edeceklerini ve bu durumdan ailelerinin olumsuz etkileneceğini düşündükleri görülmektedir. Eşlerin kadınların yöneticiliklerine sadece ev işlerini ve çocukları bahane ederek karşı çıktıkları ve ev işi ve çocuk bakımını kadının görevi olarak algıladıkları görülmektedir. Bu sonuçlar Usluer (2000)'in yaptığı araştırmada , kadın öğretmenlerin yönetim basamaklarında yer almama nedenlerine ilişkin ortaya konulan kadın öğretmen görüşlerini desteklememektedir. Usluer (2000)'in araştırmasında kadınların yöneticilik görevlerini üstlenmeme nedenlerinden biri olarak ataerkil yapıdan kaynaklanan eşlerin istememesine bağlanmaktadır.

➤ **Destekledi**

“Sağlık sorunum olduğu için eşim yönetici olmama destek verdi ve yönetici olmama sevindi.”

(KY-2)

“Eşim yönetici olmamı destekledi. Hem eve yakın olduğu için mutlu oldu hem de kendi de yönetici olduğu için destek verdi.” **(KY-3)**

“Eşim yönetici olmam konusunda hep olumlu bir tutum sergiledi. Çalıştığım okulun eve yakın olması eşimi mutlu etti.” **(KY-4)**

“Eşim her zaman destek oldu. Yükselmem konusunda hep arkamda durdu. Anlayış gösterdi ve halen desteği devam ediyor.” **(KY-5)**

“Eşim her zaman destek oldu. Özellikle yönetici olmam onu çok mutlu ettiği için sürekli yanımda oldu.” **(KY-6)**

“Eşim yönetici olmamı destekliyor. Ve mümkün olduğu kadar üst basamaklara çıkmamı istiyor.” **(KY-8)**

“Eşim yönetici olmayı istediğimi bildiği için her zaman olumlu ve destekleyici bir yaklaşım gösterdi.” **(KY-12)**

“Eşim bana hiç müdahalede bulunmadı aksine her zaman destek oldu. Zorlandığım zamanlar sorunlarıma ilgi gösterip çözüm bulmak için bana yardım dahi etti.” **(KY-14)**

“Olumlu tutum sergiledi. Kendimle ilgili kararların hepsini bana bıraktı. Özellikle bu konuda eğitimin içinde bulunduğum için ve ortamı daha iyi bildiğim için doğru kararı aldığımı düşünüp her zaman destekledi.” **(KY-16)**

“Eşim, yöneticiliği çok istediğinden dolayı her zaman destekledi ve gerektiğinde yardımcı olmaya çalıştı.” **(KY-17)**

“Eşim çalışacağım okulun eve daha yakın olması ve çocuklarla daha fazla ilgileneceğimi bildiğinden destekledi ve hep yardımcı olmaya çalıştı.” **(KY-18)**

KY-2, KY-3, KY-4, KY-5, KY-6, KY-8, KY-12, KY-14, KY-16, KY-17, KY-18 eşlerinin yöneticilik yapmalarını çeşitli gerekçelerle desteklediklerini belirtmişlerdir. KY-2 sağlık sorunlarından dolayı yöneticiliği seçmesini eşinin her zaman desteklediğini, KY-3, KY-4, KY-18 çalıştıkları okulların evlerine yakın olmasının eşlerinin desteğinde önemli bir etken olduğunu belirtmişlerdir. KY-5, KY-6, KY-8, KY-14, KY-17 eşlerinin yükselmelerini ve kariyerlerini daha yükseğe taşımaları konusunda destek verdiklerini ve her zaman bu konularda yardımcı olmaya çalıştıklarını ve bu durumdan eşlerinin mutluluk duyduklarını söylemişlerdir. KY-12, KY-16 kendilerini yönetici olmayı istediklerinde kendileri ile kararlarda eşlerinin kendilerini desteklediğini ve bu konu ile ilgili olumlu tutumlar sergilediklerini söylemektedirler.

Kadın yöneticilerin yöneticiliği tercih ederken en büyük desteği eşlerinden aldıkları görülmektedir. Bu destekler çeşitli gerekçelere dayandırılmaktadır. Bunlardan bazıları; eşlerinin kariyer yapmalarını istemeleri, eve yakın bir okula gelmesi ve eşlerinin kararlarına saygı duyması sayılabilir. Eşlerin kadınların yöneticilik görevi gibi zor görevlerde eşlerine yardımcı olmaya gayretli oldukları ve destek verdikleri görülmektedir.

➤ Şartlı Destekledi

“Olumlu yaklaştı fakat istekleri oldu en büyük isteği de evi ve evdeki sorumluluklarımı unutmamam ve evi ihmal etmememdi.” (KY-10)

KY-10 eşinin evdeki işleri ve evdeki sorumluluklarını yerine getirdiği sürece herhangi bir sorun çıkarmadığını söylemiştir.

Evdeki sorumlulukların yerine getirilmesi şartı ile eşin izin verdiği görülmektedir. Eşin herhangi bir sorun çıktığı takdirde kadına karşı yönetici olduğu için olumsuz tavır takınacağı ve yöneticiliği bırakmasını isteyebileceği görülmektedir.

➤ **Boş**

Boş (KY-7, KY-9, KY-13, KY-15, KY-19)

Yönetici olmaya karar verdiğimde eşim yoktu. (KY-20)

KY-7, KY-9, KY-13, KY-15, KY-19, KY-20 eşleri olmadığı veya vefat ettikleri için görüş bildirmemişlerdir.

4.2.2.4. Yönetici Olduktan Sonra Ev İşlerinin Paylaşımında Değişim Oldu Mu? Olduysa Nasıl?

Bu soru ile ilgili kadın yöneticilerden gelen yanıtlar şu başlıklar altında toplanabilir:

- a. Değişim olmadı
- b. Değişim oldu
- c. Her zaman paylaşıyorduk

➤ **Değişim Olmadı**

“Herhangi bir değişim olmadı. Çünkü kendi evimle ilgili işleri kendim yapmayı istiyorum. Başkasının yardım etmesini istemiyorum.” (KY-1)

“Değişim olmadı. Çünkü eşim ev işlerinden herhangi bir şekilde anlamadığından dolayı hiç bir ev işini yapamadı. Tüm ev işlerini yine ben yapmaya devam ettim.” (KY-4)

“Bekâr olduğum için yöneticilikten öncede olduğu gibi halen daha ev işlerini ben yapmaya devam ediyorum.” (KY-7)

“Yardımcı olmadı. Önceden okuldan erken çıkabildiğim için ev işlerini rahatça yetiştirebiliyordum. Yönetici olduktan sonra aileme ancak hafta sonları ev işlerinde yardımcı olabiliyorum.” (KY-9)

“Hayır, herhangi bir değişim olmadı. Eşim önceden de ev işlerine yardım etmiyordu. Ben yönetici olduktan sonrada herhangi bir yardımda bulunmadı.” (KY-10)

“Ev işlerinin paylaşımında herhangi bir değişiklik olmadı. Eşim yardımcı olmadı. Benim de bu doğrultuda herhangi bir talebim olmadı.” (KY-11)

“Herhangi bir değişiklik olmadı. Yönetici olmak kendi kararım olduğu için kimseye muhtaç olmamam adına ev işlerinin tamamını yine ben yapmaya devam ettim.” (KY-12)

“Hayır ev işlerinde herhangi bir değişim olmadı. Çünkü ev işlerini yapması gereken bayandır ve evde ev işlerini ben yapıyorum.” (KY-14)

KY-1 ev işlerinin paylaşımında herhangi bir değişim olmadığını eşlerinin yardımcı olmamaya devam ettiklerini söylemişlerdir. KY-4 eşinin ev işlerinden anlamadığını ve elinden ev işleri yapmak gelmediği için kendisinin yapmaya devam ettiğini, KY-7 evli olmadığı için kendisinin yapmaya devam ettiğini, KY-9, KY-10, KY-11, KY-12 eşlerinin yönetici olmadan öncede yardımda bulunmadığını ve yönetici olduktan sonrada değişen bir şey olmadığını bu yönde talepleri de olmadığını, KY-14, ev işlerini eşlerin değil kadın olarak kendilerinin yapması gerektiğini söyleyerek ev işlerini yapmaya devam ettiğini söylemiştir.

Eşlerin; ev işleri ve çocuk bakımı konularında kadının görev üstlenmesi gerektiğini düşünmeleri nedeniyle gerek yönetici olmadan önce gerekse yönetici olduktan sonra bu görevi yine eşlerinin yerine getirmelerini isteyerek destek olmamaktadırlar. Geleneksel toplum yapısına sahip olan eşlerin kadınlara biçtikleri roller doğrultusunda hareket ettikleri ve ev ile ilgili sorumlulukları kadınlar bıraktıkları görülmektedir.

➤ Değişim Oldu

“Ev işlerinde paylaşım değişti. Çünkü zaman sorunu yaşamaya başladığımız için eşim çocuklarla daha fazla ilgilenmeye başladı. Ancak yemek ve temizlik işleriyle yine ben ilgilenmeye devam ettim.” (KY-2)

“Değişim oldu. Eşim işinden benden önce geldiği zamanlarda ev işlerini yapıp çocukların ihtiyaçlarının giderilmesinde yardım etti.” (KY-3)

“Değişim oldu. Eşim ev işlerinde daha fazla sorumluluk almaya başladı. Özellikle çocuklarla daha fazla ilgilenip ve ev dışı işleri halletmeye başladı.” (KY-6)

“Değişiklikler oldu. Eşim ev işlerinde daha fazla yardımcı olmaya yemek ve temizlik işlerine yardım etmeye başladı.” (KY-8)

“Kızımın yalnız yaşayan biri olduğundan dolayı ev işlerinin yükü tamamen bende idi. Ancak kızımın büyümesine paralel olarak işleri paylaşıyoruz.” (KY-13)

“Fazla bir değişim olmadı. Sadece oğlum biraz daha yardımcı oldu. Özellikle ev dışındaki işleri hallederek bana yardımcı oldu.” (KY-15)

“Değişim oldu. Eşim ev işlerinde daha fazla yardım etmeye başladı. Özellikle yemek yapmaya ve temizlik işlerini yapmaya başladı.” (KY-16)

“Eşim ev işlerine yardımcı oluyordu fakat ben yönetici olduktan sonra özellikle ev dışındaki alışveriş gibi işleri yapmaya başladı ve ev işlerinde daha fazla yardımcı olmaya çalıştı.” (KY-18)

“Annem ev işleri ile daha fazla ilgilenmeye başladı. Özellikle çocuklarla ilgilenme boyutunda onun sorumlulukları daha fazla oldu.” (KY-20)

KY-2, KY-3, KY-6, KY-8, KY-16, KY-18, KY-20 ev işlerinde değişim olduğuna eşlerinin kendileri yönetici olduktan sonra ev işlerini yapmak için vakitleri azaldığı için ev işlerini, yemek, temizlik, alışveriş ve çocukların bakımı ile daha fazla ilgilenmeye başladıklarını söylemişlerdir. KY-13, KY-15 eşleri olmadığı için özellikle çocuklarının büyümeye başlaması ile birlikte ev işlerine daha fazla yardım etmeye başladıklarını ve evle ilgili sorumluluk almaya başladıklarını söylemişlerdir.

Kadın yöneticilerin eşlerinin, özellikle eşleri yönetici olduktan sonra daha fazla sorumluluk alarak ev işleri ve çocukların bakımını paylaştığı görülmektedir. eşlerinin kadınlara saygı duyduğunu ve çalışmalarına saygı duyduklarını evdeki sorumlulukları paylaşarak kadın yöneticilerin yüklerini hafifletmeye çalıştıkları görülmektedir.

➤ Her Zaman Paylaşıyorduk

“Eşim, evlendiğimizden bu yana her zaman ev işlerine yardımcı olmuştur. Onun için çok fazla bir değişim olmadı.” (KY-5)

“Herhangi bir değişim olmadı. Çünkü en baştan beri tüm işleri ortak paylaşarak yapıyorduk.” (KY-17)

“Ev işlerinin paylaşımında bir değişim olmadı halen daha annem ablam ve ben ortak olarak yapmaya devam ediyoruz.” (KY-19)

KY-5, KY-17 yönetici olmadan önce de eşlerinin ev işleri ve çocukların bakımı konusunda yardımcı olduklarını ve eşlerinin halen yardım etmeye devam ettiklerini belirtmişlerdir. KY-19 yönetici olmadan önce de ev işlerini aile içindeki abla ve annesi ile birlikte yaptıklarını ve halen yapmaya devam ettiklerini söylemiştir.

Bu eşlerin feodal bir düşünce yapısında olmadıkları, bu nedenle eşlerinin yönetici olmasının evdeki sorumlulukları paylaşma durumunu değiştirmedığı, ev işlerini yapmada yöneticilikten önce de sonra da eşlerine destek oldukları görülmektedir.

4.2.2.5. Yönetici Olduktan Sonra Eşinizle İlişkilerinizde Değişim Oldu Mu? Nasıl?

Bu soru ile ilgili kadın yöneticilerden gelen yanıtlar şu başlıklar altında toplanabilir:

- a. Eşimle ilişkilerimde değişim olmadı,
- b. Eşimle ilişkilerimde değişim oldu,
- c. Bekar ya da dul olduğu için yorum yapmadı,

➤ Eşimle İlişkilerimde Değişim Olmadı

“Eşimle ilişkimde herhangi bir değişim yaşanmadı. Çünkü eşim aldığım kararları desteklediği için kabullendi.” (KY-1)

“Eşimle ilişkilerimde herhangi bir değişim olmadı. Çünkü kendisi de yönetici olmamı kabul ettiği için sorun yaşanmadı. Tek değişim daha az vakit geçirmeye başlamamız oldu.” (KY-2)

“Hayır, eşimle ilişkilerimde herhangi bir değişim olmadı. Çünkü eşim de yönetici olmamı desteklediği için ve kendi de yönetici olduğu için sorun olmadı.” (KY-3)

“Eşimle ilişkilerimde herhangi bir değişim olmadı. Çünkü eşim, son derece kibar ve dikkatli bir insan olduğu için daha fazla anlayış göstermeye başladı.” (KY-4)

“Hayır, herhangi bir değişiklik olmadı. Çünkü ben evlenmeden önce de yönetici olduğum için eşim çalışma şartlarımı biliyordu.” (KY-5)

“Herhangi bir değişiklik olmadı. Her zaman birbirimize destek oluyorduk ve aynen devam etti.” (KY-6)

“Eşimle yönetici olduktan sonra evlendiğim için ve yöneticilikle ilgili zorlukları bildiği için herhangi bir sıkıntı olmadı.” (KY-8)

“Herhangi bir değişim olmadı. Aksine, paylaşımlarımız artmaya başladı. Konuşacak konumuz artmaya başladı.” (KY-11)

“Eşimle yaşantımızda ve aramızdaki ilişkide yönetici olmamdan kaynaklanan herhangi bir değişim olmadı.” (KY-12)

“Hayır, olmadı. Çünkü eşim de yoğun çalıştığı için benim burada geçirdiğim zamanı fark etmiyor.” (KY-17)

“Yönetici olmamadan kaynaklı herhangi bir değişim olmadı çünkü eşimde yöneticiliğimi istediği ve desteklediği için sorun yaşanmadı. Birbirimize her konuda anlayış göstermeye çalıştık ve hala öyle olmaya çalışıyoruz.” (KY-18)

KY-1, KY-2, KY-3, KY-4, KY-6, KY-11, KY-12, KY-17, KY-18 yönetici olduktan sonra eşleriyle ilişkilerinde değişim olmadığını belirtmiştir. Bu konudaki görüşleri bu yönde olan tüm kadın yöneticiler, eşlerinin yönetici olma kararlarını desteklediğini ve

yönetici olduktan sonra da desteklerinin devam ettiğini; bu nedenle de ilişkilerinde yönetici olmalarından kaynaklanan herhangi bir sorun yaşamadıklarını belirtmişlerdir.

Ayrıca, KY-5 ve KY-8 evlenmeden önce de yöneticilik yaptıklarını ve eşlerinin de çalışma koşullarını bildikleri ve bu şekilde kabul ettikleri için ilişkilerinde sorun yaşamadıklarını belirtmişlerdir.

Kadın yöneticilerin eşleri ile ilişkilerinde yöneticiliklerinden kaynaklanan herhangi bir sorun olmadığını bunun nedeni olarak da eşlerinin yöneticiliklerine destek olmaları söylenebilir. Yöneticiliğin zor, zaman alıcı, sorumluluk gerektiren ve stresli bir iş olması eşlerinde bu konuda anlayışlı davranmaları ve eşlerine destek olmalarının evde sorun çıkmasını engellediği anlaşılmaktadır.

➤ **Eşimle İlişkilerimde Değişim Oldu**

“Değişim oldu. Artık tam gün çalıştığım için kendisine daha az vakit ayırdığımı kendisini ihmal ettiğimi düşünüyordu. Zamanla bu duruma alışmaya başladı.” (KY-10).

“Paylaşımlarımız oldukça azaldığı için etkilendiğini söyleyebilirim. Eve gelince daha fazla dinlenmek istiyorum eşimin konuşmasını istemiyorum. Ona daha az vakit ayırmaya başladım.” (KY-14)

“Evet, değişim oldu. Yorucu bir meslek olduğu için stresli ve sinirli olduğum zamanlarda tartışmalar daha kolay çıkmaya başladı.” (KY-16)

KY-10, KY-14 ve KY-16 nedenleri farklı olmakla birlikte yönetici olduktan sonra eşleriyle ilişkilerinde değişim olduğunu belirtmiştir.

KY-10, eşiyile ilişkilerindeki farklılaşmanın nedeni olarak yönetici olduktan sonra eşine her zamankinden daha az zaman ayırmak zorunda kalmasını göstermiştir.

KY-14, yönetici olduktan sonra çok yorulmaya başladığını; bunun sonucunda eve döndüğünde eşinin konuşmak istediğini ancak kendisinin konuşacak kadar kendini iyi hissetmediğini bunun da ilişkilerini olumsuz etkilediğini söylemiştir.

KY-16, ilişkilerindeki değişimi yönetici olduktan sonra daha fazla yorulduğu için eve stresli ve sinirli gelmesine bağlamıştır.

Eşlere daha az zaman ayrıldığı için sorunların çıktığı görülmektedir. Kadın yöneticiler eve geldiklerinde yorgun stresli ve sınırlı geldikleri için bunu eşlerine yansıttıkları görülmektedir. Bu durum ortak paylaşımlarını azaltmakta ve tartışmaların daha kolay çıkmasına neden olduğu görülmektedir.

➤ **Bekar ya da Dul Olduğu için Yorum Yapmadı**

KY-7, KY-9, KY13, KY-15, KY-19, KY-20 bekâr ya da dul olduklarından bu konuda görüş belirtmemişlerdir.

Boş. (KY-7, KY-9, KY-13, KY-15, KY-19, KY-20)

4.2.3. Kadın Yöneticilerin Çalışma Ortamında Karşılaştıkları Sorunlar Nelerdir?

4.2.3.1. Öğrencilerle İlişkilerinizde Kadın Olmanızın Ne Gibi Kolaylaştırıcı ve/veya Zorlaştırıcı Etkileri Olduğunu Düşünüyorsunuz?

Bu soru ile ilgili kadın yöneticilerden gelen yanıtlar şu başlıklar altında toplanabilir:

- a. Kadın olmanın avantaj olduğunu düşünenler,
- b. Kadın olmanın avantajı olmadığını düşünenler.

➤ **Kadın Olmanın Avantaj Olduğunu Düşünenler**

“Kadın olmanın kolaylaştırıcı etkisi olduğunu düşünüyorum. Öğrencilere anne gibi yaklaştığımız için iletişim kurarken daha rahatız onların aynı rahatlığı gösterdiğini düşünüyorum. Tüm öğrencilerle kız erkek ayrımı yapmadan rahat iletişim kurabiliyorum.” (KY-9)

“Öğrencilerle ilişkilerimde kadın olmamdan kaynaklanan olumlu bir durum oluştuğunu düşünüyorum. Annelik duygularıyla hareket ettiğimiz için öğrencilerle iletişim kurarken zorlanmıyorum. Onlar da benimle konuşurken herhangi bir problem yaşamıyorlar.” (KY-11)

“Anne kimliğimden ötürü çocuklarla daha kolay iletişim kurduğumu düşünüyorum. Onun için kadın olmanın öğrencilerle iletişim kurmada bir avantaj olduğunu düşünüyorum.” (KY-13)

“Öğrencilerle ilişki kurmada kadın olmamın avantajlarını yaşıyorum. Kadınlarda annelik duyguları baskın olduğu için öğrencilerle daha kolay iletişim kuruyorum. Hem erkek hem de kız öğrencilerle rahat iletişim kurabildiğimi düşünüyorum.” (KY-16)

KY-9, KY-11, KY-13, KY-16 kadın olmanın öğrencilerle ilişki kurmada bir avantaj olduğunu ve annelik duygularıyla hareket ettikleri için öğrencilerle daha rahat iletişim kurabildiklerini dile getirmişlerdir.

Kadın olmanın öğrencilerle iletişim kurmada kolaylaştırıcı bir etkisi olduğu görülmektedir. Kadın yöneticilerin erkek yöneticilere göre öğrencilere daha sıcak davrandığı, annelik içgüdüsünün bunda etken olduğu anlaşılmaktadır.

“Kadınların anaç yanı olduğunu düşünüyorum. Çocuklara anne gibi yaklaşıyorum. Bunun için de çocuklarla daha kolay iletişim kurabiliyorum.” (KY-1)

“Kadın olmamın öğrencilerle iletişim kurmada avantaj olduğunu düşünüyorum. Kadın olduğum için özellikle kız çocuklarla iletişim kurmada kolaylık yaşıyorum.” (KY-2)

“Kadın olmanın, çocuklarla ilişkilerimde avantaj yarattığını düşünüyorum. Çocuklara daha yumuşak, daha ilgili, tıpkı bir anne gibi yaklaşabiliyorum. Özellikle kız çocuklarla daha kolay iletişim kurduğumu düşünüyorum.” (KY-3)

“Kadın olmamın öğrencilerle ilişkilerimde bir avantaj olduğunu düşünüyorum. Bir anne olarak çocuklarla iletişim kurmada kolaylık yaşıyorum. Ama kız öğrencilerle daha kolay iletişim kurabildiğimi düşünüyorum. Erkek öğrencilerin de erkek yöneticilerle daha kolay iletişim kurabileceğini düşünüyorum.” (KY-4)

“Kadın olmamın özellikle kız öğrencilerle iletişim kurmak, onları anlamak ve onların bana yaklaşmaları açısından çok büyük avantaj teşkil ettiğini düşünüyorum.” (KY-5)

“Kadın olmamın avantaj olduğunu düşünüyorum. Özellikle kız öğrencilerle iletişim kurmada erkek öğrencilere göre kolaylıklar yaşadığımı düşünüyorum.” (KY-6)

“Öğrencilerle ilişkilerde kadın olmanın kolaylaştırıcı bir etkisi olduğunu düşünüyorum. Özellikle kız öğrencilerle iletişim kurmada kadın olmanın avantajlarını yaşadığımı söyleyebilirim.” (KY-7)

“Kadın olmamın öğrencilerle iletişim kurarken büyük rahatlıklar yarattığını düşünüyorum. Özellikle kadın olarak kız öğrencilerle iletişim kurmak konusunda avantaj olduğunu düşünüyorum.” (KY-8)

“Öğrencilerle ilişkilerimde kadın olmamın avantajlarımı yaşıyorum. Öğrenciler erkek yöneticilere göre bizimle daha rahat konuşabiliyorlar. özellikle kız çocukları ile daha rahat iletişim kurduğumuzu düşünüyorum.” (KY-10)

“Öğrencilerle rahat ilişki kurmak bakımından kadın olmanın avantaj olduğunu düşünüyorum. Öğrenciler anaç bir yaklaşım sergilediğimiz için daha yumuşak tavırlar içinde oluyoruz. Özellikle kız öğrencilerle iletişim kurma konusunda kadın olmanın avantaj olduğunu düşünüyorum.” (KY-14)

“Öğrencilerle iletişim kurmada kadın olmamızın bir avantaj olduğunu düşünüyorum. Kadın olmamızın özellikle kız öğrencilerle ilişkilerimizi olumlu yönde etkilediğini ve kız öğrencilerin erkek öğrencilere göre bize daha rahat açıldığını düşünüyorum.” (KY-18)

“Kadın olmamızın öğrencilerle ilişkilerimizde bir avantaj olduğunu düşünüyorum. Kadın olmamızın avantajını erkek öğrencilerden daha çok kız öğrencilerle daha rahat iletişim kurarken yaşıyoruz.” (KY-19)

“Kadın olmanın öğrencilerle iletişim kurmada önemli avantajı olduğunu düşünüyorum. Kız öğrencilerle daha kolay iletişim kurabiliyoruz. Erkek öğrencilerle de erkek yöneticilere göre daha kolay iletişim kurduğumuzu söyleyebilirim.” (KY-20)

KY-1, KY-2, KY-3, KY-4, KY-5, KY-6, KY-7, KY-8, KY-10, KY-14, KY-18, KY-19 ve KY-20 kadın olmanın öğrencilerle ilişkilerinde avantaj olduğunu düşündüklerini belirtmişlerdir. Bunun en büyük sebebinin de kadınlardaki annelik içgüdülerinin olduğunu söylemişlerdir. Bu soruya yanıt veren kadın yöneticiler özellikle kız öğrencileri kendileri de benzer durumları yaşadıkları için daha iyi anladıklarını ve çok daha kolay iletişim kurduklarını söylemişlerdir.

Kadın yöneticilerin öğrencilerle kolay iletişim kurup ilişkilerini geliştirmelerinin nedeni olarak annelik içgüdüleri ile öğrencilere yaklaştıkları; koruyucu bir tutum sergiledikleri görülmektedir. Bu kadın yöneticilerin özellikle kız öğrencilerle aynı cinsiyeti paylaştıklarından dolayı daha rahat iletişim kurdukları anlaşılmaktadır.

“Kadın olmanın öğrencilerle ilişki kurmada avantaj olduğunu düşünüyorum. Özellikle erkek öğrencilerle daha rahat iletişim kurarak özellikle erkek öğretmenlere göre onlara daha kolay yardımcı olduğumu söyleyebilirim.” (KY-15)

KY-15 ise kadın olmanın daha çok erkek öğrencilerle ilişki kurmada avantaj sağladığını hatta erkek yöneticilere göre erkek öğrencilerle daha kolay iletişim kurabildiğini düşünmektedir.

Kadın yönetici olmanın kız öğrencilerle daha kolay iletişim kurmayı sağlamanın yanı sıra benzer nedenlerden dolayı erkek öğrencilere de daha kolay ulaşmayı sağladığı görülmektedir.

➤ Kadın Olmanın Avantajı Olmadığını Düşünenler

“Otoriter yapıda ve sert sayılabilecek bir yönetici olduğum için kadın olmamın öğrencilerle ilişkilerimde avantaj yarattığını düşünmüyorum. Tüm öğrencilere eşit ve mesafeli bir yaklaşım gösteriyorum.” (KY-12)

“Öğrencilerle ilişki kurmakta kadın olmanın avantajı olduğunu düşünmüyorum. Çünkü herkese yaklaşımım aynı olduğu için sorun olmuyor.” (KY-17)

KY-12 ve KY-17, kadın yönetici olmanın öğrencilerle ilişkilerinde bir avantaj oluşturmadığını, herkese yaklaşımının aynı olmasından dolayı kadın olmasının bir farklılık yaratmadığını söylemiştir.

Kadın yöneticinin öğrenciler arasında cinsiyet ayrımı gözetmeksizin tüm öğrencileri aynı değerlendirmesinin, öğrencilerle ilişkilerinde de cinsiyete göre farklılıklar oluşmamasına neden olduğu görülmektedir.

4.2.3.2. Okul Çalışanlarıyla İlişkilerinizde Kadın Olmanızın Ne Gibi Zorlaştırıcı ve/veya Kolaylaştırıcı Etkileri Olduğunu Düşünüyorsunuz?

Bu soru ile ilgili kadın yöneticilerden gelen yanıtlar şu başlıklar altında toplanabilir:

- a. Kadın olmanın çalışanlarla ilişkilerde etkisi olmadığını düşünenler,
- b. Kadın olmanın çalışanlarla ilişkileri olumlu etkilediğini düşünenler,
- c. Kadın olmanın çalışanlarla ilişkileri olumsuz etkilediğini düşünenler.

➤ Kadın Olmanın Çalışanlarla İlişkilerde Etkisi Olmadığını Düşünenler

“Okul çalışanları ile herhangi bir sorun yaşamadım. Sorun yaşamamamın nedeni olarak kadın olmamın bir etkisi yok. İlişkilerimde ayırım yapmadan aynı mesafede tutmaya çalıştığım için herhangi bir zorlaştırıcı ya da kolaylaştırıcı bir etkisi olduğunu düşünmüyorum.” (KY-1)

“Kadın olmamın herhangi bir etkisi olduğunu düşünmüyorum. Çünkü tüm çalışanlara eşit mesafede ve saygı kuralları içerisinde davrandığımı düşünüyorum.” (KY-2)

“Kadın olmak, herhangi bir şekilde zorlaştırmadı. Onlara da değer verdiğimi hissettirdiğim için ve onların sorunlarıyla ilgili olduğum için herhangi bir sorun yaşamadım.” (KY-3)

“Kadın olmanın çalışanlarla ilişkilerimde kolaylaştırıcı ya da zorlaştırıcı bir yanı olduğunu düşünmüyorum. Hep iyi niyetli, onları kırmadan, incitmeden işleri yaptırmaya çalışıyorum.” (KY-4)

“Kadın olmamın okulda çalışan personel için bir değişiklik yarattığını düşünmüyorum. Kadın olmamın bana da bir avantaj sağladığını düşünmüyorum.” (KY-6)

“Kadın yönetici olmanın herhangi bir zorlaştırıcı yanını yaşamadım. Çalışanlara karşı özellikle kadın yöneticilerin daha kibar, nazik ve anlayışlı davrandığını düşünüyorum.” (KY-10)

“Okuldaki personelle ilişkilerimde kadın olmamdan kaynaklanan herhangi bir farklılık oluşmadı. Ayırım yapmadan herkese eşit davrandığım için sorun yaşanmadığını düşünüyorum.” (KY-12)

“Kadın olmanın herhangi bir zorlaştırıcı ya da kolaylaştırıcı etkisi olduğunu düşünmüyorum. Çalışan personele saygı ve sevgi temelinde yaklaştığımız için sorun yaşamıyoruz.” (KY-14)

“Okul çalışanları ile ilişkilerimde kadın olmamın herhangi bir kolaylaştırıcı ya da zorlaştırıcı etkisini yaşamadım. Yaklaşımım olumlu olduğu için sorun yaşamıyorum.” (KY-16)

“Okuldaki çalışan personelle ilişkilerimde kadın olmamdan kaynaklanan herhangi bir farklılık oluşmadı. Hiç kimse arasında ayırım yapmadan herkese eşit davrandığım için sorun yaşanmadığını düşünüyorum.” (KY-18)

“Kadın olmamın çalışan personellerle ilişkilerimde bir herhangi bir kolaylaştırıcı veya zorlaştırıcı etkisi olduğunu düşünmüyorum. Herkese yaklaşımım eşit ve aynı mesafede olduğu için sorun yaşamıyorum.” (KY-19)

KY-1, KY-2, KY-3, KY-4, KY-6, KY-10, KY-12, KY-14, KY-16, KY-18 ve KY-19 kadın yönetici olmanın çalışanlarla ilişkilerde herhangi bir olumlu ya da olumsuz etki yaratmadığını düşünmektedir. Bu kadın yöneticiler, çalışanlarla ilişkilerinde her zaman eşit mesafede ve ayırım yapmadan davrandıklarını belirtmişler; çalışanlara karşı saygı çerçevesinde ve anlayışlı davrandıklarını söylemişlerdir.

Çalışanlara eşit, mesafeli ve kibar davranıldığında, çalışanların da amirinin bir kadın olmasından dolayı herhangi bir rahatsızlık ya da olumsuz tutum sergilemedikleri, bu anlamda cinsiyete dayalı herhangi bir avantaj ya da dezavantajın oluşmadığı söylenebilir.

➤ Kadın Olmanın Çalışanlarla İlişkileri Olumlu Etkilediğini Düşünenler

“Kadın olmamdan dolayı çalışanlara bakış açım ve davranış şekilleri bakımından daha kolaylaştırıcı ve insancıl ilişkiler kurabildiğimi düşünüyorum.” (KY-5)

“Kadın olduğum için bir erkek gibi otoriteyle değil, tersine nazik ve anlayışlı bir şekilde iletişim kuruyorum. Karşılıklı sevgi ve saygı doğrultusunda hareket ettiğim için herhangi bir sorun yaşamıyorum.” (KY-11)

“Kadın olmanın herhangi bir zorlaştırıcı yanı yok. Aksine kadın olduğum için işlerimi daha kolay yaptırıyorum. Bu da nazik ve kibar olmamızdan kaynaklanıyor.” (KY-17)

“Kadın olmamızın çalışan personelle ilişkilerimizde kolaylaştırıcı yanları var. Çünkü erkek yöneticilere göre daha kibar ve anlayışlı olmamız onları bize karşı daha yapıcı ve olumlu davranmalarını sağlıyor.” (KY-20)

KY-5, KY-11, KY-17 ve KY-20, kadın yönetici olmanın çalışanlarla ilişkilerini kolaylaştırıcı bir etken olarak görmekteyiz. Bunun nedeni olarak kadınların erkek yöneticilere göre çalışanlara karşı daha kibar, daha anlayışlı ve nazik olduklarını; bunun da çalışanlarla ilişkileri daha sıcak ve olumlu hale getirdiğini belirtmişlerdir.

Kadın yöneticilerin çalışanlara kadın olmanın getirdiği bir anlayış ve nezaketle davranmalarının çalışanlar üzerinde de olumlu etkisi olduğu, çalışanların da buna karşılık aynı hassasiyette davrandıkları ve görevlerini yerine getirdikleri görülmektedir.

“Okulda çalışan personel kadın olduğumuz için daha nazik, daha anlayışlı ve da yardımcı olmaya çalışıyorlar.” (KY-7)

“Okul çalışanlarının kadın olduğum için daha kibar davrandığını düşünüyorum. Onlara yaklaşımımız işçi gibi değil arkadaş gibi olduğu için herhangi bir sorun yaşamıyoruz.” (KY-8)

“Kadın olmanın herhangi bir zorlaştırıcı yanını görmedim. Kadın olmanın ikili ilişkilerde avantajını yaşıyorum. Çalışanlar bize daha fazla yardımcı olmaya çalışıyorlar.” (KY-9)

“Okulda çalışan personelin kadın olduğumuz için bize karşı özellikle daha nazik bir tutum içinde olduklarını düşünüyorum.” (KY-13)

KY-7, KY-8, KY-9 ve KY-13 ise aynı şekilde kadın yönetici olmanın çalışanlarla ilişkilerde olumlu bir etkisi olduğunu belirtmişler; farklı olarak bu durumun kadın yöneticilerin davranışlarından değil, çalışanların kadın yöneticilere daha nazik, yardımcı ve anlayışlı yaklaşmalarından dolayı olduğunu söylemişlerdir.

Bu kadın yöneticilerin cinsiyetlerinden kaynaklanarak çalışanlarla ilişkilerinde yaşadıkları olumlu yan, kendi davranışlarından dolayı değil, çalışanların kadın yöneticiye bakış açılarının farklı olması ve kadın oldukları için onlara yardım etme konusunda daha istekli davranmalarındır.

➤ Kadın Olmanın Çalışanlarla İlişkileri Olumsuz Etkilediğini Düşünenler

“Kadın olmamdan dolayı okul çalışanları bana karşı tavır sergilediler. Onlarla çalışırken başlarda zorlandım fakat sonraları kabullendiler.” (KY-15)

KY-15 ise kadın olmanın çalışanlarla ilişkilerde dezavantaj yarattığını belirtmiştir. Çalışanların kadın olduğu için kendisine tavır aldıklarını ve bu durumu düzeltirken çok zorlandığını belirtmiştir.

Çalışanlarla ilişki kurmada kadın olmanın dezavantaj olduğu, çalışanların kadın yöneticiye karşı ön yargılı olduğu ve tavır aldıkları görülmektedir.

4.2.3.3. Karşı Cinsiyetten Biri Olmanın Erkek Öğretmenlerle İlişkilerinize Neler Getirdiğini Değerlendiriniz.

Bu soru ile ilgili kadın yöneticilerden gelen yanıtlar şu başlıklar altında toplanabilir:

- a. Kadın olmanın erkek öğretmenlerle ilişkilerde etkisi olmadığını düşünenler,
- b. Kadın olmanın erkek öğretmenlerle ilişkileri olumlu etkilediğini düşünenler,
- c. Kadın olmanın erkek öğretmenlerle ilişkileri olumsuz etkilediğini düşünenler,

➤ Kadın Olmanın Erkek Öğretmenlerle İlişkilerde Etkisi Olmadığını Düşünenler

“Kadın olmanın bu konuda bana herhangi olumlu ya da olumsuz bir etkisi olmadı. Her şey saygı ve sevgi çerçevesinde olduğu için sorun yaşamıyorum. Bunu da şuna bağlıyorum: Amir gibi değil arkadaş gibi yaklaştığım için erkek öğretmenlerle ilişkilerimde sorun yaşamıyorum.” (KY-1)

“Erkek öğretmenlerle çalışırken kadın olmamdan dolayı herhangi bir farklılık yaşamadım. Her zaman aradaki mesafeyi koruyup hepsine yönetici gibi davrandığımdan dolayı sorun yaşanmadı.” (KY-2)

“Emir verici bir tavır içine girmediğim için gerek resmi gerek ikili ilişkilerimde erkek öğretmenlerle herhangi bir sorun yaşamadım. Sorun yaşamamamın temelinde kadın olmamın bir etken olduğunu düşünmüyorum.” (KY-3)

“Herkes işini doğru yaptığı müddetçe hiçbir sorun yaşanmıyor. Erkek öğretmenler de bir şekilde kadın yönetici gözüyle bakmadıkları için herhangi bir sorun yaşamadım.” (KY-4)

“Cinsiyet farkının bir değişiklik yarattığını düşünmüyorum. Karşı cinsten kişilerle çalışırken de kadın olmamdan kaynaklanan herhangi bir olumlu ya da olumsuz farklılık olduğunu düşünmüyorum.” (KY-5)

“Erkek öğretmenlerle rahat çalıştığımı düşünüyorum. Erkek öğretmenlerin bize kadın gözü ile değil yönetici gözü ile baktıklarını onun içinde hiçbir sorun yaşanmadığını düşünüyorum.” (KY-6)

“Herhangi bir sorun yaşamadım. Bütün ilişkilerimde arkadaşça yaklaştığım için sorun yaşamadım. Erkek öğretmenlerde aynı şekilde işlerini yapıp beni de arkadaş gibi algıladıkları için çalışmak kolay oluyor.” (KY-9)

“Erkek öğretmenlerle kadın olmamdan kaynaklanan herhangi bir farklılık yaşamadım . İkili ilişkilerim genellikle iyi olduğu için tüm çalışma yaşamımda erkek öğretmenlerle oldukça rahat çalıştığımı söyleyebilirim.” (KY-10)

“Erkek öğretmen olarak düşünmediğim, sadece öğretmen olarak yaklaştığım için erkeklerle çalışırken herhangi bir olumlu ya da olumsuz fark göremedim.” (KY-11)

KY-1, KY-2, KY-3, KY-4, KY-5, KY-6, KY-9, KY-10 ve KY-11 kadın yönetici olmanın erkek öğretmenlerle çalışırken herhangi bir avantaj ya da dezavantaj oluşturmadığını belirtmişlerdir. Bunun nedeni olarak KY-1, KY-3, KY-9 ve KY-10 erkek öğretmenlerle ilişkilerinde bir amirden çok arkadaş gibi yaklaştığı için sorun yaşamadığını söylemiştir. KY-2, KY-4, KY-6, KY-11 kadın olmanın etkisi olmamasını erkek öğretmenlere karşı her zaman mesafeyi koruyup onlara yönetici olarak yaklaşmasına bağlamıştır.

Birlikte çalışılan öğretmenlere cinsiyet ayrımı yapmadan eşit ve mesafeli davranıldığında, erkek öğretmenlerin de amirinin bir kadın olmasından dolayı herhangi bir rahatsızlık ya da olumsuz tutum sergilemedikleri, bu anlamda cinsiyete dayalı herhangi bir avantaj ya da dezavantajın oluşmadığı söylenebilir.

➤ Kadın Olmanın Erkek Öğretmenlerle İlişkileri Olumlu Etkilediğini Düşünenler

“Erkek öğretmenler kadın olduğum için daha dikkatli konuşuyorlar. Bizlerle bir araya geldiklerinde konuşma şekilleri değişiyor. Bizimle vakit geçirmeyi seviyorlar. Verilen işleri emir gibi algılamıyor yardım ettiklerini düşünüyorlar.” (KY-7)

“Erkek öğretmenlerle çalışmanın hiç olumsuz yönü olmadı. Erkek öğretmenlerle daha rahat iletişim kurabildiğimi düşünüyorum. Verilen görevleri daha istekli yapıyorlar. Daha koruyucu olduklarını düşünüyorum. Tüm bunların kadın olmamdan dolayı olduğunu düşünüyorum.” (KY-15)

“Genel olarak erkek öğretmenlerle çalışmak daha kolay. Çünkü, verilen görevleri sorgulamıyor; yerine getirmeye çalışıyorlar. Normal bir idareci-çalışan ilişkisi şeklinde devam eden bir yapı var.”

(KY-17)

“Kadın olmamızdan dolayı okuldaki erkek öğretmenlerin bize yaklaşımında fark olduğunu düşünüyorum. Erkek öğretmenler bize karşı daha nazik ve anlayışlı davranıyorlar.” (KY-18)

“Erkek öğretmenlerle çalışmanın daha kolay olduğunu düşünüyorum . Daha anlayışlı olduklarını düşünüyorum. Ama bunun kadın olmamızla ilgili olduğunu düşünmüyorum.” (KY-19)

“Erkek öğretmenler daha anlayışlı ve fazla sorgulayıcı olmadıkları için onlarla ilişkilerimizde sorun yaşamıyor ve daha rahat iletişim kurabiliyoruz.” (KY-20)

KY-7, KY-15, KY-17, KY-18, KY-19 ve KY-20 kadın olmanın erkek öğretmenlerle ilişkilerini olumlu yönde etkilediğini belirtmiş; bunun nedeni olarak da erkek öğretmenlerin kadın yöneticilere karşı daha koruyucu, nazik ve anlayışlı olmalarını göstermiştir. Erkek öğretmenlerin verilen emirleri sorgulamadıkları, verilen görevleri emir gibi algılamayıp yardım etmek olarak düşündüklerini belirten kadın yöneticiler olmuştur.

Erkek öğretmenlerin bir kadın yönetici ile çalışırken daha nazik, daha fazla yardımcı olmaya çalıştıkları görülmektedir. Bunun nedeni olarak erkek öğretmenlerin kadın yöneticiden gelen istekleri emir gibi değil, yardım etmek olarak algıladıkları anlaşılmaktadır.

➤ Kadın Olmanın Erkek Öğretmenlerle İlişkileri Olumsuz Etkilediğini Düşünenler

“Kadın olarak erkek gibi düşünemediğim için bazen erkek öğretmenlerle iletişim kuramadığımı, onlara ulaşamadığımı düşünüyorum.” (KY-8)

“Erkek öğretmenlerle çalışmak bazen sorun olabiliyor. Bunun nedeni olarak da bazı erkek öğretmenler kadın bir yöneticiden emir almaktan rahatsızlık duyması ve kadınları çalışma yaşamında pek görmek istememelerine bağlıyorum.” (KY-12)

“Erkek öğretmenlerin kadın yönetici tarafından yönetilme kompleksi yoksa daha iyi iletişim kurduklarını düşünüyorum. Kompleks sahibi erkek öğretmenler kadın olduğumuz için tüm iletişim kanallarını kapatıp kendi bildiklerini yapmaya çalışıyorlar.” (KY-13)

“Erkek öğretmenlerden kadın olduğum için daha farklı bir davranış görmüyorum. Bazen kadın olduğum için daha rahat davranışlar sergileyip ben takmadıklarını düşünüyorum.” (KY-14)

“Erkek öğretmenlerin bazılarının kadın olmamdan dolayı emir alırken zorlandıklarını ve bir kadından emir almak istemediklerini hissettim. Bunu da onların feodal düşünme sistemine bağlıyorum.”
(KY-16)

KY-8, KY-12, KY-13, KY-14 ve KY-16 ise erkek öğretmenlerin kadın yöneticilerden emir alma konusunda sorun yaşadıklarını bu nedenle de kadın yönetici olarak erkek öğretmenlerle çalışırken bazen zorluk yaşandığını belirtmiştir. Bazı kadın yöneticiler, bu durumu erkek öğretmenlerin kadınları çalışma yaşamında pek görmek istememelerine bağlamışlardır.

Bazı erkek öğretmenlerin kadın yöneticiden emir almak konusunda geleneksel düşünce yapılarına bağlı olarak zorlandıkları ve emir almak istemedikleri, bunu da davranışları ile gösterdikleri görülmektedir.

4.2.3.4. Aynı Cinsiyeti Taşımanın Diğer Kadın Öğretmenlerle İlişkilerinize Neler Getirdiğini Değerlendiriniz.

Bu soru ile ilgili kadın yöneticilerden gelen yanıtlar şu başlıklar altında toplanabilir:

- Kadın olmanın diğer kadın öğretmenlerle ilişkilerde etkisi olmadığını düşünenler,
- Kadın olmanın diğer kadın öğretmenlerle ilişkileri olumlu etkilediğini düşünenler,
- Kadın olmanın diğer kadın öğretmenlerle ilişkileri olumsuz etkilediğini düşünenler.

➤ Kadın Olmanın Diğer Kadın Öğretmenlerle İlişkilerde Etkisi Olmadığını Düşünenler

“Kadın olmamın kadın öğretmenlerle ilişkilerimde herhangi olumlu ya da olumsuz bir etkisi olmadı. Her şey saygı ve sevgi çerçevesinde olduğu için sorun yaşamıyorum. Bunu da şuna bağlıyorum: Amir gibi değil arkadaş gibi yaklaştığım için kadın öğretmenlerle ilişkilerimde sorun yaşamıyorum.”
(KY-1)

“Kadın öğretmenlerle çalışırken hepsine eşit mesafede durup herkese adil davrandığım için herhangi bir farklılık gözlemedim.” (KY-2)

“Yöneticiliği bir baskı unsuru olarak kullanmadığım için kadın öğretmenlerle çalışırken de herhangi bir farklılık hissetmedim.” (KY-3)

“Kadın öğretmenlerle ilişkilerimde kadın olduğum için herhangi bir farklılık oluşmadı. Herkes işini düzgün yaptığı için bir sorun yaşamıyorum.” (KY-4)

“Aynı cinsiyeti paylaştığım kişilerle ilişkilerimde kadın olmamın bir farklılık yarattığını düşünmüyorum.” (KY-5)

“Kadın öğretmenlerle çalışır kadın olmamdan kaynaklanan herhangi bir farklılık yaşamadım. Onlarla da ilişkilerim iyi olduğu için oldukça rahat çalıştığımı söyleyebilirim.” (KY-10)

KY-1, KY-2, KY-3, KY-4, KY-5 ve KY-10, kadın yönetici olarak diğer kadın öğretmenlerle ilişkilerinde herhangi bir olumlu ya da olumsuz durum yaşamadıklarını belirtmişlerdir. Bunun nedenini saygı, sevgi çerçevesinde, herkese eşit ve adil davranıp arkadaş olmayı tercih etmelerine bağlamışlardır.

Birlikte çalışılan öğretmenlere cinsiyet ayrımı yapmadan eşit ve mesafeli davranıldığında, kadın öğretmenlerin de amirinin bir kadın olmasından dolayı herhangi bir rahatsızlık ya da olumsuz tutum sergilemedikleri, bu anlamda cinsiyete dayalı herhangi bir avantaj ya da dezavantajın oluşmadığı söylenebilir.

➤ Kadın Olmanın Diğer Kadın Öğretmenlerle İlişkileri Olumlu Etkilediğini Düşünenler

“Kadın öğretmenleri kadın olduğumuz için daha iyi anladığımı düşünüyorum. Onların ne gibi sorunları olabileceğini tahmin etmek daha kolay oluyor. Bu da kadınlarla çalışmamda bana kolaylıklar sağlıyor.” (KY-6)

“Kadın öğretmenlerle kadın olduğumuz için daha kolay iletişim kurabiliyoruz. Fakat sınırları korumayıp arkadaşlık ilişkileri gelişmeye başlayınca kadınların bunu suistimal ettiklerini düşünüyorum.” (KY-12)

“Kadın kimliğine çok değer vermem ve kadınları çok sevmemden dolayı iş ortamında hemcinslerimle erkek öğretmenlere nazaran daha olumlu iletişim içinde olduğumu düşünüyorum. Onlarında beni anlayıp daha fazla yardımcı olduklarını düşünüyorum.” (KY-13)

“Kadın öğretmenlerle daha samimi bir ortamda çalışıyoruz. Bunu kadın olduğumuz için paylaşacak çok fazla şeyimiz olduğunu düşünüyorum. Bunun olumsuz yanı ilişkiler geliştikçe bayan öğretmenlere iş yaptırmak zorlaşıyor.” (KY-14)

“Kadın öğretmenlerle çalışmanın, kadın yöneticiler için avantaj olduğunu düşünüyorum. Çünkü aynı cinsiyeti paylaştığımız için birbirimizi daha iyi anladığımız ve birbirimize karşı daha yapıcı olduğumuzu düşünüyorum.” (KY-17)

“Kadın öğretmenlerle ilişkilerimizde kadın olduğumuz için sorun değil onları daha iyi anladığımız ve daha fazla şeyi paylaştığımız için avantaj yaşadığımızı düşünüyorum.” (KY-18)

KY-6, KY-12, KY-13, KY-14, KY-17 ve KY-18, kadın yönetici olarak kadın öğretmenlerle daha iyi ilişkiler kurabildiklerini, kadın olmanın bu anlamda onlara avantaj sağladığını belirtmişlerdir. KY-6, KY-13, KY-17 ve KY-18 kadın olduğu için kadın öğretmenlerin yaşayabilecekleri sorunları daha kolay tahmin ettiğini ve aynı cinsiyeti paylaşmaktan dolayı birbirlerini daha iyi anladıklarını söylemiştir. KY-12 ve KY-14 ise kadın öğretmenlerle daha iyi iletişim kurduğunu söylemiş ancak ilişkilerin gelişmeye başlaması ile bu durumun kadın öğretmenler tarafından kullanıldığını söylemiştir.

Kadın öğretmenler ile çalışan kadın yöneticilerin aynı cinsiyeti paylaşmaktan dolayı birbirlerini daha iyi anladıkları ve birbirlerine anlayışlı davrandıkları bunun da ilişkilerini olumlu yönde etkilediği görülmektedir.

➤ Kadın Olmanın Diğer Kadın Öğretmenlerle İlişkileri Olumsuz Etkilediğini Düşünenler

“Erkek öğretmenlere göre kadın öğretmenlerle çalışırken zorlanıyorum. Çünkü kadınlar daha fazla detayları düşünüyorlar ve resmi ilişkiler zorlaşıyor. Ancak kişisel ilişkilerle iş yapıyorlar.” (KY-7)

“Kadın öğretmenlerle çalışmanın daha zor olduğunu düşünüyorum. Kadın öğretmenlerin ev işleri ile ilgili sorunları olduğu için ve bunu işlerine de yansıttıkları için onlarla çalışmak zor hale geliyor. Erkek öğretmenlerle çalışmayı tercih ederim.” (KY-8)

“Kadın öğretmenlerle çalışmak daha zor. Çünkü kadınlar arasında daha fazla çekemezlik var. Kendinden üstte çalışan kadınları çekemiyorlar. Ya da bizden daha fazla tolerans bekliyorlar bunlarda çalışmayı zorlaştırıyor.” (KY-9)

“Kadın öğretmenlerle çalışmanın daha zor olduğunu düşünüyorum. çünkü kadınlar arasında çekemezliğin daha fazla olduğunu, ilişkilerin daha seviyeli olduğunu düşünüyorum.” (KY-11)

“Kadın öğretmenlerle çalışmak bazen sorun oldu. Yönetici olduktan sonra değiştiğimi ve farklı davrandığımı söylediler. Kendi hemcinslerini yönetici olarak kabul etmekte zorlandıkları için kadınlarla çalışmak daha zor olduğunu düşünüyorum.” (KY-15)

“Kadın öğretmenler arasında çekemezlik olduğundan dolayı ve kendilerinin üstünde yönetici pozisyonunda çalışan kadınları kabullenemiyorlar. Bu bakımdan kadınlarla çalışmak erkeklere göre daha zor.” (KY-16)

“Kadın öğretmenlerle çalışmanın daha zor olduğunu düşünüyorum. Kendi hemcinslerinden birinin yönetici olup başlarında bulunması onları rahatsız ediyor ve çekemezlik oluyor.” (KY-19)

“Kadın öğretmenlerle çalışırken onlarla iletişim kurmada zorlandığımı hissediyorum. Çünkü kadın öğretmenler kadın olduğumuz için daha fazla isteklerde bulunuyorlar.” (KY-20)

KY-7, KY-8, KY-9, KY-11, KY-15, KY-16, KY-19 ve KY-20 ise kadın öğretmenlerle çalışırken zorlandıklarını belirtmiştir. KY-7 kadınların çok detaylı düşündükleri için resmi ilişkilerde zorlanıldığını, işleri ancak kişisel ilişkilerle yaptırabildiğini belirtmiştir. KY-8 ise kadın öğretmenlerle yaşadığı zorlukları, onların ev ile ilgili sorunlarını işlerine yansıtmasına bağlamıştır. KY-9, KY-11, KY-15, KY-16 ve KY-19, kadın öğretmenlerin kendilerinin üstünde yer alan başka bir kadını çekemediklerini, bu nedenle kadın öğretmenlerle çalışırken zorluklar yaşadıklarını belirtmiştir. KY-20 ise kadın öğretmenlerin çok fazla talepte buldukları için bu durumdan rahatsızlık duyduğunu, bu yüzden kadın bir yönetici olarak kadın öğretmenlerle çalışırken zorlandığını belirtmiştir.

Kadın öğretmenlerle çalışmak beraberinde yakınlaşma ve ilişkilerin samimileşmesini de getirdiği için bu durum kadın öğretmenlerin yakın ilişkileri suistimal etmesine yol açmaktadır. Ayrıca, kadın öğretmenlerin aynı ortamı paylaştıkları kadınlardan emir almak istemedikleri ve yönetici konumundaki kadınları çekemedikleri ortaya çıkmıştır.

4.2.4. Kadın Yöneticilerin Üst Yönetim Kademelerinde Karşılaştıkları Sorunlar Nelerdir?

4.2.4.1. Üst Yönetim Kademeleri Tarafından Yapılan Görevlendirmelerde Cinsiyet Ayrımcılığı Yapıldığını Düşünüyor Musunuz? Neden?

Bu soru ile ilgili kadın yöneticilerden gelen yanıtlar şu başlıklar altında toplanabilir:

- a. Yapılan görevlendirmelerde ayrımcılık yapıldığını düşünmüyorum.
- b. Yapılan görevlendirmelerde ayrımcılık yapıldığını düşünüyorum.

➤ Yapılan Görevlendirmelerde Ayrımcılık Yapıldığını Düşünmüyorum

“Herhangi bir ayrımcılık yapıldığını düşünmüyorum. Ama erkek ağırlığının fazla olduğunu ve erkeklere görevlerin daha kolay verildiğini biliyorum.” (KY-1)

“Hayır, düşünmüyorum. Herkese yapabileceği görevler veriliyor ve kadın yöneticilerin okullarda daha az olmasından dolayı daha az görev alıyor gibi göründüklerini düşünüyorum.” (KY-3)

“Hayır, ayrımcılık yapıldığını düşünmüyorum. Kadın yöneticilere daha fazla görev verildiğini düşünüyorum. Yöneticiler arasında işi en iyi yapabilecek olana görev verildiğini düşünüyorum.” (KY-4)

“Cinsiyet ayrımcılığı yapıldığını düşünmüyorum. Konuya özel olarak hareket edildiğini, duruma göre görevlendirmeler yapıldığını, bu tür görevlendirmelerde de cinsiyete göre hareket edilmediğini düşünüyorum.” (KY-5)

“Ayrımcılık yapıldığını düşünmüyorum. Çünkü verilen görevlerin kişiye göre değil işi yapabilene verildiğini düşünüyorum. Bazen özellikle bazı konularda kadınlar tercih ediliyor.” (KY-7)

“Hayır cinsiyet ayrımı yapıldığını düşünmüyorum. Yapılan görevlendirmelerde genellikle insanlara yetenekleri doğrultusunda görevler verildiğini düşünüyorum.” (KY-8)

“Cinsiyet ayrımı yapıldığını düşünmüyorum. Erkek ve kadınlar arasında eşitlik ilkesinin gözetildiğini düşünüyorum. Yapılan görevlendirmelerde eşitlik ilkeleri doğrultusunda hareket edildiğini düşünüyorum.” (KY-9)

“Hayır herhangi bir ayırım yapıldığını düşünmüyorum. Çünkü aynı görevlerde çalışan hem erkek hem de erkek yöneticiler var. Dolayısıyla ayırım yapılıyor olsaydı yönetim kademelerinde hiç kadın olmazdı.” (KY-10)

“Cinsiyet ayrımcılığı yapıldığını düşünmüyorum. Çünkü, görev yapan kadın yönetici sayısı erkek yöneticilere göre daha az olduğu için yapılan görevlendirmelerin de daha çok erkeklere verildiği gibi bir durum ortaya çıkıyor. bunun nedeninin kadınların yönetimde az yer almaları olduğunu düşünüyorum.” (KY-11)

“Cinsiyete dayalı bir ayırım yapıldığını düşünmüyorum. Görevlendirmeler mevcut kadrolara göre yapıldığını ve mevcut kadroların tamamına yakını da erkek olduğu için görevlendirmeleri erkeklerin çok aldığı zannediliyor. Eğer kadınlarda fazla olsa onların görevlendirileceğini düşünüyorum.” (KY-12)

“Hayır cinsiyet ayrımcılığı yapıldığını düşünmüyorum. Herkese görevler aynı oranda veriliyor. Yönetici konumunda çalışan erkek sayısı çok olduğu için erkeklere daha fazla görev verildiği şeklinde algılanıyor. Görevlendirmelerin uzmanlık alanlarına göre yapıldığını düşünüyorum.” (KY-14)

“Herhangi bir cinsiyet ayrımcılığı yapıldığını düşünmüyorum. Aksine, kadınlara daha fazla değer verildiğini, kadınların daha titiz ve hassas oldukları için daha fazla tercih edildiklerini düşünüyorum.” (KY-16)

“Hayır ayırım yapıldığını düşünmüyorum. Aksine kadın yöneticilere daha fazla değer verildiğini kadınların tercih edildiğini düşünüyorum. Yapılan görevlendirmelerde kadınların daha çalışkan oldukları için tercih edildiğini düşünüyorum.” (KY-19)

“Herhangi bir cinsiyet ayrımı yapıldığını düşünmüyorum. Çünkü herkese kabiliyet ve özelliklerine göre görevler verildiğini düşünüyorum. Bunda da kadın erkek ayrımı yapmadıklarına inanıyorum.” (KY-20)

KY-1, KY-3, KY-4, KY-5, KY-7, KY-8, KY-9, KY-10, KY-11, KY-12, KY-14, KY-16, KY-19 ve KY-20 üst yönetim tarafından yapılan görevlendirmelerde herhangi bir ayırım yapılmadığını belirtmişlerdir. KY-1, ayrımcılık yapıldığını düşünmemekle birlikte, erkek ağırlığının fazla olmasından dolayı erkeklerin bu tür görevleri daha kolay aldığını düşündüğünü söylemiştir. KY-4, KY-16 ve KY-19 aksine, yapılan görevlendirmelerde kadın yöneticilerin daha fazla tercih edildiğini bunun nedeninin de kadınların daha titiz ve çalışkan olmalarından kaynaklandığını belirtmiştir.

KY-3, KY-5, KY-7, KY-8, KY-9, KY-10, KY-11, KY-12, KY-14 ve KY-20 yapılan görevlendirmelerde görevi en iyi yapabilecek nitelikte; kadın veya erkek yöneticilere görev verildiğini belirtmiştir. Erkek yöneticilerinin sayıca fazla olmasının durumun kadınlar aleyhineymiş gibi görünmesine neden olduğunu söyleyen kadın yöneticiler de olmuştur. (KY-11, KY-12, KY-14)

Üst yönetim kademeleri tarafından yapılan görevlendirmelerde kadın yöneticilere karşı ayırım yapılmadığı, kadın yönetici sayısının az olmasından dolayı daha az görev geldiği anlaşılmaktadır. Kadın yöneticiler almış oldukları görevleri titiz ve ayrıntılı bir şekilde yerine getirdikleri için ayırımın aksine görevlendirmelerde tercih edildikleri görülmektedir.

➤ **Yapılan Görevlendirmelerde Ayrımcılık Yapıldığını Düşünüyorum**

“Evet, ayrımcılık yapıldığını düşünüyorum. Bunun nedeni olarak da üst yönetim kademelerinde çalışanların çoğunun erkek olması ve erkeklerin de kadından çok bir erkekle çalışmayı tercih etmesinden dolayı ayırım yapıldığını düşünüyorum.” (KY-2)

“Ayrımcılık yapıldığını düşünüyorum. Çünkü üst düzey yöneticilerin tamamı erkek ve erkek yöneticiler bir kadınla çalışmayı bir erkekle çalışmaya tercih ederler.” (KY-6)

“Cinsiyet ayrımcılığı yapıldığını düşünüyorum. Maalesef erkeklerin yöneticilik işini daha iyi yapacakları düşünülüyor. Bana böyle bir görev verilirse sanırım “erkek gibi kadın” yorumuyla verileceğini düşünüyorum.” (KY-13)

“Evet ayrımcılık yapıldığını düşünüyorum. Genellikle kadınların bu tür işleri beceremeyeceğini işin üstesinden gelemeyeceğini düşünüyorlar.” (KY-15)

“Cinsel ayrımcılığın yapıldığını düşünüyorum. Bunu da üst kademede görevlendirmeleri yapan kişilerin dünya görüşüne ve kadınlara bakış açısına bağlıyorum.” (KY-17)

“Evet cinsiyet ayrımcılığı yapıldığını düşünüyorum. çünkü yönetimde erkek ağırlıklı bir yapı olduğu için bu tür tüm görevlendirmeler kendi aralarında karar veriyorlar ve özellikle de kendi hem cinslerini tercih ediyorlar.” (KY-18)

KY-2, KY-6, KY-13, KY-15, KY-17 ve KY-18 üst kademelerde yapılan görevlendirmelerde kadın-erkek ayrımı yapıldığını düşündüklerini söylemiştir. Bunun nedeni olarak KY-2, KY-6 ve KY-18, üst yönetim kademelerinde çalışan erkeklerin kadınlarla çalışmayı tercih etmediklerini; KY-17, dünya görüşü ve kadınlara bakış açılarından dolayı üst yönetim kademelerince kadın yöneticilere görev verilmediğini, KY-13 ve KY-15 de kadınların verilen işi başaramayacaklarını düşündükleri için bu tür görevlere verilmediklerini belirtmişlerdir.

Üst yönetim kademelerinde genellikle erkek yöneticiler çalıştığı için ve bu yöneticilerin geleneksel düşünce sistemine sahip olmaları, kadınların bakış açılarını etkilemektedir. Kadınların, verilen görevlendirmeleri yapamayacakları ve bu işi en iyi erkek yöneticilerin yapacaklarını düşündükleri için görevlendirmelerde kadın yöneticileri tercih etmedikleri görülmektedir.

4.2.4.2. Görüş ve Uygulamalarınızı Üstlerinize Kabul Ettirmekte Zorlanıyor Musunuz? Neden?

Bu soru ile ilgili kadın yöneticilerden gelen yanıtlar şu başlıklar altında toplanabilir:

- a. Zorluk yaşamıyorum.
- b. Zorluk yaşıyorum.

➤ Zorluk Yaşamıyorum

“Herhangi bir zorluk yaşamıyorum. Doğru ve iyi fikirlerim her zaman kabul ediliyor. Fikirlerime değer verildiğini düşünüyorum. Ama tüm bunların kadın olmamla değil; iyi bir idareci olmamla ilgili olduğunu düşünüyorum.” (KY-1)

“Görüş ve düşüncelerimi üstlerimle rahatlıkla paylaşıp kabul ettirebiliyorum. Düşüncelerime değer verildiğini düşünüyorum. Bunun kadın olmama ilgisi olduğunu düşünmüyorum.” (KY-2)

“Hayır, hiç zorlanmıyorum. Bunu da pozitif ve yapıcı davranışlarıma bağlıyorum. Kadın olmamdan dolayı herhangi bir kolaylık ya da zorluk yaşamıyorum.” (KY-3)

“Hayır, görüş ve uygulamalarımı üstlerime kabul ettirmekte zorlanmıyorum. Görüşlerimi rahat ifade edebiliyorum. Yapabileceğim her konuda destek görüyorum. Bunları kadın olmama değil; iyi bir yönetici olmama bağlıyorum.” (KY-4)

“Hayır, zorlanmıyorum. Bunu da kadın olmama değil; kendi kişisel özellik ve yöneticilik vasfıma bağlıyorum.” (KY-5)

“Hayır zorlanmıyorum. Çünkü görüşlerimin doğru ve uygun olduğunu bunun içinde rahatça kendimi ifade edebildiğimi ve gerekli desteği aldığımı düşünüyorum.” (KY-6)

“Hayır zorlanmıyorum. Görüş ve düşüncelerimiz doğru olduğu müddetçe bazen kadın olmanın avantaj olduğunu bile düşünüyorum.” (KY-7)

“Herhangi bir zorluk yaşamıyorum. Bunun kadın olmama ilgili değil daha çok benim kişisel yaklaşımım ile ilgili olduğunu düşünüyorum. Kişisel özelliklerimin avantajını kullandığımı söyleyebilirim.” (KY-9)

“Herhangi bir sorun yaşamıyorum. Bunun kadın olmama alakalı olmadığını işimi iyi yapmama alakalı bir durum olduğunu düşünüyorum.” (KY-10)

“Herhangi bir zorluk yaşamıyorum. Zorluk yaşamamamın nedeni kadın olmam değil, işimi düzgün ve zamanında yapmamız olduğunu söyleyebilirim.” (KY-11)

“Hayır rahatlıkla kabul ettirebiliyorum. Bunu da kadın olmama değil iletişim kanallarını iyi kullanmama ve doğru kararlar vermeme bağlıyorum.” (KY-12)

“Hayır hiç zorlanmadım diyebilirim çünkü ikna kabiliyetimin iyi olmasından dolayı yöneticilerimi rahatlıkla ikna edebiliyordum.” (KY-15)

“Hayır, zorlanmıyorum. Bir şekilde dediğimizi yaptırıyoruz. bunun nedeni olarak da yaklaşım tarzımı görüyorum. kadın olmamın herhangi bir etkisi olduğunu düşünmüyorum.” (KY-16)

“Hayır zorlamıyorum. Çünkü olumlu ve doğru uygulamalar olduğu sürece hiçbir yerde sorun olacağını düşünmüyorum.” (KY-18)

“Hayır zorlukla karşılaşmadım. Bunun nedeninin de kadın olmam değil doğru ve yerinde karar vermem bağlıyorum.” (KY-19)

“Zorlandığımı söyleyemem. Bunun nedenini de kadın olmamdan çok kendimi iyi ve anlaşılır şekilde ifade etmeme bağlıyorum.” (KY-20)

KY-1, KY-2, KY-3, KY-4, KY-5, KY-6, KY-9, KY-07, KY-11, KY-12, KY-15, KY-16, KY-18, KY-19, KY-20 görüşlerini kabul ettirmekte zorlanmadıklarını fakat bunu kadın olmalarından kaynaklanmadığını belirtmişlerdir. Görüşlerini kabul ettirebilmelerini iyi bir yönetici olmalarına, iletişim kanallarını iyi kullanmalarına, ikna kabiliyetlerine, öne sürdükleri düşüncelerin akılcı ve doğru olmasına ve kendilerini iyi

ifade edebilmelerine bağlamışlardır. KY-7, görüşleri doğru olsa bile kadın olmanın avantajlarını yaşadığını belirtmiştir.

Fikir ve düşüncelerini kabul ettirme konusunda, kadın yöneticilerin iletişim kanallarını iyi kullanmaları, ikna yetenekleri ile iyi ve tutarlı fikirler ürettikleri için zorlanmadıkları anlaşılmaktadır.

➤ **Zorluk Yaşıyorum**

“Bazen düşüncelerimi kabul ettirmekte zorlanıyorum. Fakat bunun nedenini kadın olmamla ilgili olduğunu düşünmüyorum daha çok yaklaşımla ilgili olduğunu düşünüyorum.” (KY-8)

“Evet zorlanıyorum. Bunun nedeni olarak görüş ve uygulamalarımı kadın olmamdan değil de değişiklikten korkan üstlerimden kaynaklandığını düşünüyorum.” (KY-13)

“Evet oldukça zorlandığımı söyleyebilirim.Kadın olduğum için bir erkek yöneticiye göre daha az dikkate alındığımı düşünüyorum.” (KY-14)

“Zaman zaman zorlandığımı hissediyorum. Bunun nedeni olarak da olaylara farklı bir açıdan yaklaşmak ya da tecrübe azlığı nedeniyle olduğunu düşünüyorum.” (KY-17)

KY-8, KY-13, KY-14, KY-17 görüş ve uygulamalarını kabul ettirmekte zorlandıklarını belirtmişlerdir. KY-8 ve KY-18 bunun nedeninin yaklaşımları ile ilgili olduğunu söylemiştir. KY-13 zorlanmasının nedeni olarak değişiklikten korkan üstlerinin önerilerine karşı çıktığını söylemiştir. KY-14 zorlanmasının nedeni olarak kadın olmasından dolayı daha az dikkate alındığını söylemiştir.

Kadın yöneticilerin görüş ve önerilerini kabul ettirmede zorlanma nedenleri olarak yöneticilerin değişiklikten korkan ve kadınların düşüncelerini dikkate almayan bir düşünce sistemine sahip olmaları görülmektedir.

4.2.4.3. İl ve İlçe Mili Eğitim Müdürlükleri’nde Görev Yapan Kadın Yönetici Sayısının Az Olmasının Nedeni Sizce Nedir?

Bu soru ile ilgili kadın yöneticilerden gelen yanıtlar şu başlıklar altında toplanabilir:

- a. Siyasi görüşlerin etkili olması,
- b. Torpilin etkili olması,

- c. Kadınların istekli olmaması,
- d. Kadınların eşlerinin istememesi,
- e. Toplumun feodal yapısı.

➤ **Siyasi Görüşlerin Etkili Olması**

“Siyasi görüşlerin etkili olduğunu düşünüyorum. Üst yönetim kademelerine yükseldikçe siyasi düşüncelerin etkili olmaya başladığını ve erkeklerin siyasetle daha fazla ilgilendiği için bu tür görevlere daha kolay geldiğini düşünüyorum. Bunun için kadın yönetici sayısı bu alanlarda az.” (KY-1)

“Kadınların, siyasi tercihlerden dolayı daha az tercih edildiğini düşünüyorum. Erkeklerin siyasetle daha fazla ilgilenmeleri ve kadınların siyasetle daha az ilgilenmelerinin üst yönetim kademelerinde daha az görev almalarına neden olduğunu düşünüyorum.” (KY-5)

“Bu tür görevlerde siyasetin ön plana çıktığını düşünüyorum. Siyasal destek bulanların üst yönetim kademelerine daha rahat çıktığını düşünüyorum. Kadınlara destek verildiği takdirde kadınlarında bu tür görevler üstlenebileceğini düşünüyorum.” (KY-9)

“Üst düzeyde yönetici olmak çok fazla çalışma ve siyasi referansla olacak bir durum. Kadınlarımızın bu bağlamda ön planda olması eş ve aileleri tarafından desteklenmediğinden kaynaklandığını düşünüyorum. Bireysel farklılıklarını ortaya koyan, istedikleri şekilde yaşamak isteyen kadınlarımızın çevre, aile, eş ve çocukların teşviğiyle her alanda iyi bir yönetici olacağı düşüncesindeyim.” (KY-13)

“Kadınların üst yönetim kademelerinde az yer almalarının ilk sebebi siyaset ikinci sebebi de eşleri izin vermediği için daha üst yöneticilikleri tercih etmiyorlar.” (KY-14)

KY-1, KY-5, KY-9, KY-13 ve KY-14, kadın yöneticilerin üst düzey yöneticilikte daha az olmalarının nedeni olarak siyasi görüşlerin etkili olduğunu ve kadınların siyasetle fazla ilgilenmedikleri için üst düzey yönetim kadrolarında yeterince yer alamadıklarını söylemiştir.

Kadınların siyasette aktif rol almamasının ya da siyasetle erkeklere göre daha az ilgilenmelerinin ve üst yönetim kademelerine yükselmede siyasi görüşlerin etkin olmasının kadınların bu görevlere gelmesinin önünde bir engel olduğu görülmektedir. Katkat (2000) araştırmasında, kadınları üst yönetim kademelerinde az olmasının nedenlerinden biri olarak siyaseti göstermiştir. Siyaset genellikle kamu kurumlarımıza fazlası ile girmiş olduğundan ve yükselmede de siyaset çok geçerli olduğundan kadınlarsa siyasete çok bulaşmadıklarından bu olanağı kullanamadıklarını belirtmiştir.

➤ **Torpilin Etkili Olması**

“Bunun nedeni bence bu tür üst makamlara gelebilmek için torpil gerekmesi. Torpili olmayan bir yöneticinin bu tür üst makamlara gelme şansı bence yoktur.” (KY-2)

KY-2, kadın yöneticilerin üst düzey yönetim kadrolarında yeterince yer almama nedeni olarak torpilin gerektiğini söylemiştir. Bu kadın yönetici, üst düzey kadrolarda yer alabilmek için torpil gerektiğini belirtmiştir.

Üst yönetim kademelerine gelmek için destek olacak, daha üst yönetim kademelerinde çalışan kişilere gerek olduğu görülmektedir.

➤ **Kadınların İstekli Olmaması**

“Kadınların yöneticilik için daha az istekli olduğunu düşünüyorum. Bunu da kadınların ev işlerindeki sorumluluklarından dolayı daha fazla sorumluluk almak istememelerine, daha çok ev işleriyle ilgilenmek istemelerine bağlıyorum.” (KY-3)

“Kadın yönetici sayısının bu derece az olmasının nedeni, yöneticiliğin sorumluluğunun ağır olması ve yöneticiliği tercih ettikleri taktirde ev işlerini ihmal edecekleri korkusu yüzünden kadınlar üst düzey yöneticiliklere gelmiyor.” (KY-4)

“Kadınların evdeki işlerin yoğunluğunun ve ev işlerinin sorumluluğunun fazla olması ve yöneticiliğinde fazla zaman almasında dolayı daha üst düzey yöneticiliği tercih etmediğini düşünüyorum.” (KY-6)

“Kadınlar üst düzey yöneticiliğin daha fazla sorumluluk gerektirdiği için gerektiği kadar cesaret göstermemeleri ve zaman sıkıntısından dolayı ev işleri ve yöneticiliği birlikte yönetemeyecekleri için daha üst düzey yöneticiliği istemiyorlar.” (KY-7)

“Üst düzey yönetici olmak; yönetici olmaktan daha fazla sorumluluk getirir vakit alacağı için ve kadınların evdeki sorumluluklarını da aksatmak istemedikleri için üst düzey kadın yönetici sayısının az olduğunu düşünüyorum.” (KY-8)

“Üst düzey yöneticiliğin daha fazla alması ve sorumluluğunun daha fazla olması ve kadınların vakitlerinin çoğunu evlerine ayırmak istemelerinden dolayı üst düzey yöneticiliği istemediklerini düşünüyorum.” (KY-10)

“Kadın yöneticilerin daha fazla sorumluluk istememeleri, daha fazla sorumluluk olduğu takdirde evlerini daha fazla ihmal edecekleri olduğunu düşünüyorum.” (KY-11)

“Kadınların üst yönetim kademelerine yükselirken engellendiklerini düşünmüyorum. Çünkü artık sınav var ve başarılı olan herkes atanabiliyor. Asıl sorunu kadınların evle ilgili sorumluluklarının fazla olması nedeni ile tercih etmediklerini düşünüyorum.” (KY-19)

“Kadınların yükselmek konusunda çekimser ve isteksiz davranmaları yüzünden bu tür üst yöneticilik görevlerine gelemediklerini düşünüyorum.” (KY-20)

KY-3, KY-4, KY-6, KY-7, KY-8, KY-10, KY-11, KY-19 ve KY-20, kadın yöneticilerin üst düzey yöneticiliğin daha fazla zaman ve sorumluluk gerektirmesinden dolayı ve evle ilgili işleri ile eş ve çocuklarına karşı sorumluluklarını daha fazla aksatmamak için üst düzey görevlerde yer almak konusunda istekli olmadıklarını belirtmiştir.

Kadın yöneticilerin okulda geçirdikleri vakitten daha fazla vakit alan üst düzey yöneticiliği evlerini, eşlerini ve çocuklarını daha fazla ihmal etmemek ve yöneticilikten arta kalan kısıtlı zamanlarını üst düzey yöneticiliğe değil, ailelerine ayırmak istedikleri için düşünmedikleri görülmektedir. Usluer (2000) araştırmasında kadın öğretmenlerin bir bölümü yöneticilikte boş zamanın az olması nedeni ile yöneticilik yapmaları durumunda kadınların evlerine ve ailelerine fazla zaman ayıramayacaklarını belirtmişlerdir.

➤ **Kadınların Eşlerinin İstememesi**

“Üst düzeyde yönetici olmak çok fazla çalışma ve siyasi referansla olacak bir durum. Kadınlarımızın bu bağlamda ön planda olması eş ve aileleri tarafından desteklenmediğinden kaynaklandığını düşünüyorum. Bireysel farklılıklarını ortaya koyan, istedikleri şekilde yaşamak isteyen kadınlarımızın çevre, aile, eş ve çocukların teşvikiyle her alanda iyi bir yönetici olacağı düşüncesindeyim.” (KY-13)

“Kadınların üst yönetim kademelerinde az yer almalarının ilk sebebi siyaset ikinci sebebi de eşleri izin vermediği için daha üst yöneticilikleri tercih etmiyorlar.” (KY-14)

KY-14 ise kadın yöneticilerin il ve ilçe Milli Eğitim Müdürlüklerinde yeterince görev almamalarını eş ve ailelerin istememesine ve bu nedenle gerekli desteği alamamalarına bağlamıştır. KY-13 de siyasi kadrolaşmanın yanı sıra eşlerin bu konuda destek vermemesi ve onaylamasına da bağlamıştır.

Kadın yöneticilerin eşlerinin, kadının evdeki sorumluluklarını ihmal etmemesi için daha üst düzeylerdeki yönetim kademelerinde yer almalarını istemedikleri, kadınların da bu talebi kabul ettikleri görülmektedir.

➤ **Toplumun Feodal Yapısı**

“Üst yönetim kademelerinde bayanlar yalnız kalacaklarını düşündükleri için çekiniyorlar. Ve üst yönetim kademelerinde çalışan yöneticilerde erkek olduğu için aralarında kadınları görmek istememelerine bağlıyorum.” (KY-12)

“Kadınlar yöneticiliğe layık görülüyor.toplumun feodal yapısından kaynaklanıyor. Erkekler üstlerinde ve üst makamlarda kadınların çalışmasını istemiyor ve kabullenemiyorlar.” (KY-15)

“Erkek egemen yapıya sahip olmamız nedeniyle ve bu yapının erkekler tarafından korunmak istenmesi. Erkekler, bu yapı içerisinde kadınları görmek ve aralarına almak istemiyorlar.” (KY-16)

“Toplumun yöneticiliği erkek mesleği olarak algılamasından dolayı kadınlar yöneticiliği benimsemiyor ve yükselmek gibi bir düşünce içerisinde olmuyorlar.” (KY-17)

“Erkek hegemonyası olduğu için ve toplumda kadına yeterince destek olunmaması ve yöneticiliğin erkek mesleği olarak algılanması kadınların üst yönetim kademelerine yükselmelerine en büyük engeli oluşturuyor.” (KY-18)

KY-12, KY-15, KY-16, KY-17 ve KY-18, toplumun feodal yapısından kaynaklanan nedenlerle erkeklerin kadınları kendi aralarında yönetici olarak görmek istemediklerini ve toplumda yöneticiliğin erkek mesleği olarak algılanması nedeniyle kadınların bu tür görevlerde dışlandıklarını belirtmişlerdir.

Toplumda, yöneticilik erkek mesleği olarak görülmektedir. Dolayısıyla erkekler yöneticilik pozisyonunda kadınlara göre daha fazla görev almaktadır. Toplum tarafından kadınların daha çok evle ilgili işlerde görülmek istenmesinden dolayı üst yönetim kademelerinde gerektiği kadar görev almadıkları görülmektedir. Açıkalın (1980) da araştırmasında kadın öğretmenlerin toplam öğretmenler içindeki oranına karşılık eğitim yöneticisi kadınların düşük oranda olmasını kadınların yöneticiliğe fazla ilgi duymadıkları ve geleneksel kültürün eğitim yönetimine yansımalarının bir sonucu olduğu biçiminde yorumlamıştır.

SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmadan elde edilen bağlı olarak elde edilen sonuçlara ve sonuçlara ilişkin önerilere yer verilmektedir.

Sonuçlar

Bulgulara dayalı olarak ulaşılan sonuçların sonunda görüşme formundaki boyutlar esas alınmıştır. Sonuçlar araştırma amacına uygun olarak aşağıda verilmiştir.

➤ **Karar Verme Süreci ve Yöneticilikten Beklentileri ile İlgili Sonuçlar**

1. Araştırmaya katılan kadın yöneticiler kadınların yöneticiliği tercih etmeme nedenleri olarak;

Yöneticilikte öğretmenliğe göre boş vaktin fazla olmaması nedeniyle kadınlar eşlerine, çocuklarına ve ev işlerine fazla zaman ayıramayacaklarını düşünmeleri, toplum tarafından yöneticiliğin erkek mesleği olarak algılanması kadın öğretmenlerin yöneticiliği tercih etmemesine neden olmaktadır.

2. Araştırmaya katılan kadın yöneticiler, yöneticiliği seçmelerine etki eden faktörleri şu şekilde sıralamışlardır;

- Arkadaş ve/veya üstlerin teşviki,
- Sağlık durumu,
- Başka okula veya yere gitme isteği,
- Öğretmenliği sevmeme,
- Yetenek ve karakterine uyması,
- Kariyer isteği ve yöneticiliği sevmeme,
- Sınıfların kalabalık olması,
- Yöneticileri beğenmeme,
- Okul hayatını sevmeme, gibi nedenlerle yöneticiliği tercih etmişlerdir.

3. Araştırmaya katılan kadın yöneticilerin yönetici olduktan sonra yöneticilikle ilgili düşüncelerinde yöneticiliğe bakışlarının genellikle olumsuz olduğunu görülmektedir. Yöneticilerin boş oturduğu ve çalışmadıklarını düşünülüyordu. Kadın yöneticilerin yönetici olduktan sonra düşüncelerinin tamamen değiştiği ve yöneticiliği daha zor, daha fazla çalışma gerektiren ve sorumluluğu oldukça fazla olan bir meslek olarak görmeye başladıkları ortaya çıkmaktadır. Yine bazı öğretmenler sadece sorumluluk yönünden değişme olduğunu, onun dışında kolay bir meslek olduğunu söylemektedir.

Kadın yöneticilerin yönetici olmadan önce yöneticilikten beklentileri şöyle belirtilebilir:

- Veli ve öğrenci diyalogunu geliştirmek,
- Sağlık sorunlarını düzeltmek,
- Tayinin gerçekleşmesi,
- Liderlik özelliklerini sergilemek,
- Yöneticileri mutlu etmek,
- Öğretmenlik yapmamak,
- Kariyer ve sorumluluk beklentisi,
- Verimli çalışmak,
- Örnek olmak ve daha fazla insanla tanışma,
- Yönetimsel sorunları çözmek,
- Çevresindeki çalışanlara dürüst ve eşit davranmak.

5. Kadın yöneticilerin yöneticilikle ilgili olan beklentilerini genellikle karşıladıkları görülmektedir. Beklentilerini karşılayamayan kadın yöneticiler bunu yöneticiliğin algılanış şekli ve üstlerin baskıları gibi çeşitli gerekçelerle ifade etmektedir.

6. Kadın yöneticiler, yönetici olmaya karar verirken genellikle ailelerine danıştığı görülmektedir. Yöneticilik zamanlarının çoğunu alacağı için bu durumdan en fazla etkileneceğini düşündükleri ailelerine danışmak istemişlerdir.

Bazı kadın yöneticiler alacakları kararın kendilerini etkileyeceğini düşündükleri için kimseye danışma gereği duymamışlardır.

7. Kadın yöneticileri bu konuda destekleyenler;

- Kişilik özellikleri ile yöneticiliği örtüştürdükleri,
- Karakterlerine uygun bir iş olduğunu,
- Çalışacakları okulun yakın olması ve ev ve aile ile işleri rahatlıkla yerine getirebilecekleri için destek oldukları görülmektedir.

8. Kadın yöneticilerin yöneticiliklerini genellikle desteklediği görülürken kadınların yönetici olmasını istemeyenlerin genellikle aile büyükleri olduğu ve aile içinde sorumlulukları ihmal edebileceği ve fazla yorulacağı gibi gerekçeler ortaya koydukları görülmektedir.

➤ **Kadın Yöneticilerin Ailelerinde Karşılaştıkları Sorunlarla İlgili Sonuçlar**

1. Yöneticiliğe başladıktan sonra aile yaşantılarının bu durumdan etkilendiği anlaşılmaktadır. Okuldaki sorumluluğun artması nedeniyle aile yaşantısında değişiklikler olduğu ve bunların genellikle zaman ve zamana bağlı olarak çocuk ve eşlerine yeterli zaman ayıramamak ve evdeki sorumluluklarını yerine getirememek olduğu görülmektedir.

2. Bu değişikliklerin kadın yöneticilerin hayatlarını genellikle olumsuz yönde etkilediği görülmektedir. Bu değişiklikler ise birçok şekilde görülmektedir.

- Yorgunluktan dolayı ortaya çıkan hastalıklar,
- Aileye daha az vakit ayırmaya başlanması,
- Çocukları gerektiği kadar ilgilenemediği için pişmanlık duyma,
- Sosyal yaşantının olumsuz etkilenmesi olarak sıralanabilir.

Bazı kadın yöneticilerin hayatında ise;

- Kişilik özelliklerinde değişiklik,
- Hayatının daha düzenli bir hal alması,
- Mutlu olması,
- Ailesine daha fazla zaman ayırması gibi olumlu gelişmeler meydana gelmiştir.

3. Kadın yöneticilerin yöneticiliği tercih ederken eşlerinden destek aldıkları görülmektedir. Eşler;

- Eşlerinin kariyer yapmalarını istemeleri,
- Eşinin eve yakın bir okula gelmesi,
- Eşlerinin kararlarına saygı duymak gibi nedenlerle destek olmuşlardır.

Destek olmayan eşler ise; ev işlerinin ve çocukların bakımının aksamasını gerekçe olarak gösterdikleri ve bunu bir hata olarak algıladıkları görülmektedir.

4. Kadın yöneticilerin bazıları eşlerinin; kadının sorumluluğu olarak algıladığı ev işlerinde ve çocuk bakımında yardımcı olmadığı görülmektedir.

Bazılarının eşlerinin ise özellikle yönetici olduktan sonra daha fazla sorumluluk alarak ev işleri ve çocukların bakımını paylaştığı görülmektedir.

5. Kadın yöneticilerin bir kısmını eşleri ile ilişkilerinde yöneticiliklerinden kaynaklanan bir sorun olmadığı, bir kısmında ise yeterince zaman ayıramamaktan kaynaklanan sorunlar olduğu görülmektedir.

➤ **Kadın Yöneticilerin Çalışma Ortamında Karşılaştıkları Sorunlar ile İlgili Sonuçlar**

1. Kadın yöneticilerin öğrencilerle ilişkilerinde kadın olmalarının avantaj teşkil ettiği görülmektedir. Öğrencilere annelik duygusu içinde yaklaşım sorunlarına ilgi gösterdiklerini söylemektedirler. Kadın yöneticilerin büyük çoğunluğunun özellikle

kadın olmalarından dolayı onları daha iyi anladıkları için kız öğrencilerle daha kolay ilişkiler kurabildikleri anlaşılmaktadır.

2. Kadın olmanın çalışanlarla ilişkilerinde herhangi bir etkisi olmadığı sorun yaşamama nedeni olarak çalışanlara eşit ve mesafeli davranmaları görülmektedir. Bazı kadın yöneticiler çalışanlara daha kibar ve anlayışlı davrandıkları için sorun yaşanmamaktadır.

Kadın olmanın avantajı olarak da; çalışanların daha kibar, anlayışlı ve yardımcı olmaya da istekli oldukları söylenebilir.

3. Bazı kadın yöneticilerin, erkek öğretmenlerle çalışmada kadın olmanın herhangi bir etkisi olmadığı bunun da nedeninin mesafeli yaklaşımlarını gösterirken bazıları ise kadın olmalarının avantaj olduğu ve erkek öğretmenlerin daha koruyucu ve yardımcı olduğunu ortaya koymaktadır.

Bazı erkek öğretmenlerin tutum ve davranışları nedeni ile bazı kadın yöneticilerin zorlandıkları ve bir kadından emir almak istemedikleri için bazı erkek öğretmenlerin sorun çıkardığı söylenebilir.

4. Kadın öğretmenlerle çalışmada aynı cinsi paylaştıkları ve birbirlerini daha iyi anladıkları için avantaj yaşadığı söylenebilir. Bazı kadın yöneticiler içinse bu yakınlaşma ve ilişkilerin samimileşmesi, beraberinde sorunları da getirdiği anlaşılmaktadır. Kadın öğretmenlerin, yönetici konumdaki kadınları kıskandıkları ortaya çıkmaktadır.

➤ **Kadın Yöneticilerin Üst Yönetim Kademelerinde Karşılaştıkları Sorunlar ile İlgili Sonuçlar**

1. Üst yönetim kademeleri tarafından yapılan görevlendirmelerde ayırım yapılmadığı, erkeklerin daha fazla görev alıyor gibi görünmesinin nedeni erkeklerin yöneticilik konumunda fazla olmaları gösterilmektedir. Yapılan görevlendirmelerde işi iyi yapabilecek olana ayırım yapılmadan verildiği görüşü hâkimdir.

Ayrım yapıldığını düşünenler ise; dünya görüşleri ve siyasal düşünceleri nedeni ile erkeklerin kadınlarla çalışmak istemediğini ve erkek yöneticilerin kadınların bu tür görevleri yapamayacağı inancı nedeni ile verilmediğini belirtmektedir.

2. Kadın yöneticiler iletişim kanallarını iyi kullanmaları, ikna yetenekleri , iyi ve tutarlı fikirler ürettikleri için zorlanmadıkları görülmektedir. Görüş ve önerilerini kabul ettirmede zorlanan kadın yöneticiler ise, değişiklikten korkan ve kadın oldukları için kendilerini dikkate almayan üstleri gerekçe olarak göstermektedir.

3. Kadınların üst düzey yöneticiliği tercih etmemesinin bir çok nedeni vardır. Bunlar;

- Siyasi görüşlerin etkili olması,
- Torpilin etkili olması,
- Kadınların istekli olmaması,
- Kadınların eşlerinin istememesi,
- Toplumun feodal yapısı, olarak gösterilebilir.

Öneriler

1. Kadınlara toplum tarafından yüklenen rol daha çok ev hanımlığı ve anneliktir. Kadınlar ev dışında başka bir işte de çalışsa ev hanımlığı ve ev işleri her zaman ön plandadır. Bunun için kadını ev yaşantısından uzaklaştıracak olan yöneticilik kadın için sorun olarak algılanmaktadır. Bunun için toplum tarafından yüklenen annelik ve ev hanımlığı rolünü değiştirmeye yönelik eğitsel etkinlikler düzenlenmelidir. Televizyonda bu konularla ilgili programlar yapılmalı ve kadının çalışma hayatındaki yeri ve önemi belirtilmelidir.

2. Kadınların aile içi desteği daha kolay almasını sağlamak için aile bakım desteği verilmeli ve kadınların ev işleri ile yöneticilik arasında kalmalarına neden olan bu çelişki ortadan kaldırılmalıdır.

3. Kadınların görevde yükselmelerini sağlamak için üst yönetim kademelerinde belli oranda kontenjanlar ayrılmalı ve kadınların yükselmelerinde kolaylaştırıcı önlemler

alınmalıdır.Kadınların yönetin kademelerinde yer bulamamalarının bir nedeni de kadınlar aleyhine olan fırsat eşitsizliğidir. Bu eşitsizlik kadınlar aleyhine olduğu müddetçe kadınlar kendilerini geliştiremeyecek ve üst basamaklara yükselmeleri dolaylı da olsa engellenecektir. Kadınların aleyhine olan bu fırsat eşitsizliğini giderici önlemler alınmalı ve kadının eğitimine daha fazla önem verilmelidir.

4. Bu konuda araştırma yapmak isteyenler;

kadın yöneticilerin branşlarına göre yöneticiliği algılayışlarında farklılaşma olup olmadığına,

Kadın yöneticilerin demografik özelliklerine göre yönetsel fark olup olmadığına

Öğrencilerin kadın ve erkek yöneticileri algılamaları yönünde araştırmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

- ABADAN, Nermin. "Toplumsal Değişme ve Türk Kadını. Türk Toplumunda Kadın." Ekin Yayınları, İstanbul-1982
- ACUNER, Selma ve Songül SALLAN. "Türk Kamu Yönetiminde Yönetici Kadınlar", Amme İdaresi Dergisi, Cilt:26, Sayı:3, Ankara-1993
- AÇIKALIN, Aytaç. "Orta Dereceli Okul Öğretmenlerinin Atama, Yer Değiştirme İlkeleri ve Amaçları." Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi, s.1. Ankara-1980
- ADEM, Mahmut. "Eğitim Politikası" Şafak Matbaası, Ankara-1995
- ALBEN, METCALFE ve WEST. M.A.; "Women Managers", in First Cazens, D. West M.A., "Womenatwork" Milton Keynes, Philedelphia, Open University Press, 1992
- ALKAN, Türker. "Kadın Erkek Eşitsizliği Sorunu." Ankara Üniversitesi S.B.F. Yayınları. Nu.:475 SBF.B.Y.Y.O Basımevi, Ankara-1981
- ALPMAN, Ayşe. "Kadınlar, Liderlik, Yöneticilik." 18-20 Kasım Mecidiyeköy Kültür Merkezi, Mülkiyeliler Vakfı, İstanbul-1993
- ALTAN, Ömer Z. "Kadın İşçiler ve Türkiye'de Kadın İşçilerin 1475 Sayılı İş Kanunuyla Korunması." E.T.T.İ.A. Yayınları, Eskişehir-1980
- ARAT, Necla. "Türkiye'de Kadınların Çalışma Yaşamında Karşılaştıkları Sorunların Sosyo Kültürel Nedenleri" Türkiye'de Kadın Olmak. Engin Matbaası, İstanbul-1996
- ARAZ, Nezihe. "Nereden Başladık, Nereye Ulaştık?" Aydınlanmanın Kadınları. Yayına Hazırlayan: Necla Arat. Çınar Ofset, İstanbul-1998

- ARIKAN, Gülay ve Şahika YILDIRIM. “Amerikan Toplumunda Kadınların Yönetim Kadrolarında Yer Alma Koşulları”, Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi, Cilt:10, Sayı:2, Ankara-1993
- ATAAY, N. Aylin. “Kadın Yöneticilerin Kariyer Boyutları ve Etmenleri” 20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek (Der. Oya Çitçi). TODAIE Yayın No:285 IHAD Merkezi No:16 –1994
- AYTAÇ, Serpil. “Çalışma Yaşamına Kariyer ,Yönetimi, Planlaması, Geliştirilmesi ve Sorunları”, Yöneticinin Kitaplığı Dizisi, Epsilon Yayınları, İstanbul, 1999
- BAŞARAN, İbrahim Ethem. “Türkiye Eğitim Sistemi.” Gül Yayınevi, Ankara-1982
- BAŞARGAN HOTAR, Nükhet. “2000’li Yıllarda Çalışan Kadın”, Mercek Dergisi, MESS Yayınları, s.7, Ocak 2000
- BKSSGM, “Sağlık Sektöründe Kadın”, Ankara-2000
- BKSSGM, “Türkiye’de Kadın İşgücü ve İşsizlik.” BKSSGM Yayınları,Ankara –1998
- BOĞDAN, R. C. ve Biklen, S. K. “Qualitivite Reserach For Education: An Introduction to Theory and Methods”, Allyn and Bacon, Boston -1992.
- BORA, Aksu. “Kadınlar ve Erkekler Hakkında Bildiğimiz Birkaç Şey.” Türk Tarih Kurumu Ankara-1995
- ÇAHA, Ömer. “Sivil Kadın. Türkiye’de Sivil Toplum ve Kadın.” (Çev:E. Özensel), Vadi Yayınları, Ankara-1996
- ÇİFTÇİ, Oya. “Kadın Sorunu ve Türkiye’de Kamu Görevlileri Kadınlar.” T.O.D.A.İ.E. Yayınları, Ankara-1982

DEMİR, Gülsen. “Çalışan Kadınlarda Rol Çatışmaları.” Yayımlanmamış Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyoloji Ana Bilim Dalı, Malatya-1991.

DİE, “Çalışma İstatistikleri: 2000–2001” Ankara

ECEVİT, Yıldız. “Üretim ve Yeniden Üretim Sürecinde Kadın Emegi.” Toplumsal Araştırmalar Dergisi Sayı: 9 Şubat-Mart 1985

ECEVİT, Yıldız. “Kadın Girişimciliğin Yaygınlaşmasına Yönelik Bir Model Önerisi.” Kadını Girişimciliğe Özendirme ve Destekleme Paneli Bildiriler ve Tartışmalar, Devlet Bakanlığı Kadın ve Sosyal Hizmetler Müsteşarlığı Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Eğitim Serisi, Yayın No:74 -1993

ECEVİT, Yıldız “Aile Kadın ve Devlet İlişkilerinin Değerlendirilmesinde Klasik ve Yeni Yaklaşımlar.” Kadın Araştırmaları Dergisi, Sayı:1, 1993

ERÇETİN, Şule. “Acaba Kadınlar Yönetmeye İstekli Değil mi?”, Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi, Cilt:1, Sayı:3, Ankara-1997.

ERDER, Türköz. “Türkiye’de Ailenin Değişimi: Toplumbilimsel İncelemeler.” Türk Sosyal Bilimler Derneği Yayınları Ankara-1984.

ERSÖZ, Günindi Aysel. “Yönetici Kadınların ve Eşlerinin Ev İçi İş Bölümü Konusundaki Tutum ve Davranışlarına İlişkin Sosyolojik Bir Araştırma.” Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Cilt 14 sayı 1-2 1993

FORGARTY, M. P., R. N. RAPOPORT. “Sex, Career and Family, London: George Allen and Unwin Ltd. 1971

FUSCO, Constance, M. “An Examination of Teachers Attitudes Toward Women in Education Administration.” Yayımlanmamış Doktora Tezi, Massachusetts: University of Massachusetts. 1984

- GIDDENS, Anthony. (General editor). "Introductory Sociology" Second Edition, 1987.
- GIDDENS, Anthony. (Yay. Hazırlayan: Hüseyin Özel & Cemal Güzel), "Sosyoloji", Ayraç Yayınevi, Ankara-2000.
- GILLIGAN, C. "In a Different Voice" Vol.61 March-1982
- GÖK, Fatma. "Türkiye'de Eğitim ve Kadınlar." Yayına Hazırlayan: Şirin Tekeli. Kadın Bakış Açısından Kadınlar. İletişim Yayınları, İstanbul-1995
- GÜMÜŞOĞLU, Firdevs. "Cumhuriyet Döneminde Ders Kitaplarında Cinsiyet Rollerini (1928 1998)" 75. Yılda Kadınlar ve Erkekler, Numune Matbaası, İstanbul-1998
- GÜRKAN, Ülker. "Türkiye'de Kadının Toplumsal ve Hukuki Statüsü", KSSGM Yayınları, 2. Baskı, Ankara-2000.
- HAAS, Linda. "Domestic Role Sharing in Sweden." Journal of Marriage and the Family, November-1981
- İŞIKSOLUĞU, Müberra. "Öğretmen, Eşitlikçi Toplum ve Kadın Eğitimi", Çağdaş Eğitim Dergisi, Sayı:236, Ankara-1997
- IZRAELI, Dafna. "Sex Roles", Journal of Research, 1999
- KABASAKAL, H. "Yöneticilik, Kadınlar ve Toplumsal Tutumlar." Journal of Economics and Administrative Studies, 5(1), 25-35, 1991
- KANDİYOTİ, Deniz. "Cariyeler, Bacılar Yurttaşlar." (Çev. Aksu Bora ve Diğerleri) Metis Yayınları, İstanbul-1997

KATKAT, Münevver. “Kadının Çalışma Hayatındaki Yeri ve Yükselişi.” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Erzurum-2000

KAYA, Yahya Kemal. “Eğitim Yönetimi Kuramı ve Türkiye’deki Uygulama.” Doğan Basımevi, Ankara-1979

KORAY, Meryem. “Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri.” AMME İdaresi Enstitüsü Dergisi. Cilt:25 Sayı:1 Ankara-1992.

KURNAZ, Şefika. “Cumhuriyet Öncesinde Türk Kadınları.” M.E.B. Yayınları. İstanbul-1997

MEB, “Milli Eğitim Sayısal Verileri” Ankara: 2000

NAVARO, Leyla. “Psikolog Gözüyle Yönetici Kadın Sorunları.” Kadınlar, Liderlik, Yöneticilik Sempozyumu. 1993

OECD, “Women And Employment Policies For Equal Opporrtunities”, Paris, OECD 1980

OSBORNE, K. “Women’s Work is Never Done”, Journey of Quality Manegement Vol. 5, January 1993

ÖZCAN, Figen. “Milli Eğitim Bürokratik Yapılanmasında Cinsiyetçilik.” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 1999

ÖZKAYA ONAY, Meltem. “Kadınların İş Hayatında Başarılarını Etkileyen Faktörler.” <http://idari.cu.edu.tr/sempozyum/bil19.htm>

- PUR, Necla. "Türkiye'de Kadının Konumu. Örgütsel Çalışma ve Kadınlar." İstanbul Mülkiyeliler Vakfı Bilimsel Sempozyumlar Dizisi. Sayı:10 Övünel Matbaacılık, İstanbul-1995.
- SCHMUCK, Patrika A. "The Spirit of Title IX: Men's Work and Womaen's Work in Oregon Public Schools." OSSC Bulletin, 20 Oregon", Universty of Oregon-1976
- ŞİMŞEK, A. ve H. YILDIRIM. "Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri.", Seçkin Yayınevi, Ankara-1999
- TABAK, Filiz. "Women Top Managers in Different Types and Sizes of Industry in Turkey" Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi Boğaziçi Üniversitesi, İstanbul-1985
- TAN, Mine. "Kadın Ekonomik Yaşamı ve Eğitimi" Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları,1979
- TAN, Mine. "Eğitim Yönetimine Kadın Azınlık." Türkiye Ortadoğu AMME İdaresi Enstitüsü Dergisi. Cilt:29 Sayı:4 Ankara-1996.
- TAŞKIRAN, Tezer. "Cumhuriyet'in 50. Yılında Türk Kadını." Cihan Matbaası, Ankara-1973
- TİKİCİ, Mehmet. "Malatya'da Hizmet Üreten Özel Sektör İşletmelerinde Kadın ve Erkek Yöneticilerin Liderlik Özellikleri Açısından Karşılaştırılması" Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi, Cilt:2 Sayı:2, Atılım Ofset Matbaacılık, Ankara-1998.
- TOKER, Tarhan. "Tarihte Türk Kadını, Aile Hayatı ve Kadın Hakları", Denizli, 1966
- TOKOL, Aysen. "Dünya'da Kadın İşgücü", Türkiye'de Kadın İşgücü Seminerleri, TİSK I-II, Tisk Yayınları, Yay.No. 192, Aralık 1999.

TRUETT, Carol. "Women in Educational Administration: Is These a Basic Role Conflict Paper Presented at a Conference on Women and Work.", Biomington Indiana, 1979.

TÜSİAD, "Kadın Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset" Lebib Yalkın Yayınları, İstanbul-2000

USLUER, Lokman. "Kadın Öğretmenlerin Yönetici Konumlara Yükseltilmeme Nedenleri Konusundaki Öğretmen ve Yönetici Görüşlerinin Değerlendirilmesi (Ankara İli Örneği)" Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara-2000

ÜŞÜR, Serpil. "Kadın Sorunu ve Türkiye'de Günce Boyutlar." Kadın Eğitim Çalışanlarının Sorunları Sempozyumu (5-9 Şubat 1993) Ankara: Eğitim-İş Yayınları No:1 Karşı Basın Yayın

YURDAKUL, Sabahat, "Çalışan Kadının Korunması." Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul-1994

YURDAKUL, Sabahat, "Hedefteki Kadın" Capital Dergisi, Yıl:4, Sayı.5, 1995

EK-1: GÖRÜŞME FORMU

Okul :

Tarih:

Saat (başlangıç - bitiş):

Merhaba. Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Bölümü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalında Yüksek Lisans öğrencisiyim. Milli Eğitim Bakanlığı'na Bağlı Eğitim Öğretim Kurumlarında Çalışan Kadınların Yöneticilik Kariyerlerinde Karşılaştığı Sorunlar Nelerdir? Konulu bir araştırma yapıyorum. Bu görüşmede amacım, kadın yönetici olarak gördüğünüz desteği ve karşılaştığınız zorlukları ortaya çıkarmaktır. Bu araştırmada ortaya çıkacak sonuçların eğitim sistemimizde görev alan kadın yöneticilerin çalışmalarını kolaylaştırmasını umuyorum. Bu nedenle, yönetim kariyerinizde bir kadın olarak yaşadığınız deneyimlerden faydalanmak istiyorum.

* Bana görüşme sürecinde söyleyeceklerinizin tümü sadece bu araştırma doğrultusunda kullanılacak ve kişisel bilgilerin tümü gizli tutulacaktır.

* Görüşmenin yaklaşık 30 dakika süreceğini tahmin ediyorum.

* İzin verirseniz görüşmeyi kaydetmek istiyorum. Bu şekilde hem zaman daha iyi değerlendirilmiş oluruz, hem de sorulara verdiğiniz cevapların kaydını daha ayrıntılı tutma imkânı elde etmiş olurum.

* Bu araştırmaya katıldığınız için şimdiden teşekkür etmek istiyorum. Başlamadan önce sizin belirtmek istediğiniz bir fikir veya sormak istediğiniz bir soru varsa, önce ona açıklık getirmek istiyorum.

* İzin verirseniz şimdi sorulara başlamak istiyorum.

KADIN YÖNETİCİLERE YÖNELİK GÖRÜŞME FORMU

Kaç yaşındasınız? :
Evli misiniz? :
Çocuğunuz var mı? (Kaç tane) :
Eğitim durumunuz nedir? :
Branşınız nedir? :
Meslekteki kıdeminiz nedir? :
Yöneticilikteki kıdeminiz nedir? :

KARAR VERME SÜRECİ VE BEKLENTİLER

Sizce kadınlar yöneticiliği neden tercih etmiyor?

Yöneticiliği seçmenize etki eden faktörler nelerdir?

Yönetici olduktan sonra yöneticilikle ilgili düşüncelerinizde ne gibi değişiklikler oldu?

Yönetici olmadan önce yöneticilikten beklentileriniz nelerdi?

Beklentilerinizin ne derecede karşılanabildiğini düşünüyorsunuz?

Yönetici olmaya karar verirken ailenizden kimlere danıştınız? Neden?

Yönetici olma konusunda sizi destekleyenlerin gerekçeleri nelerdir?

Yönetici olmanızı istemeyenlerin (desteklemeyenlerin) gerekçeleri nelerdir?

KADIN YÖNETİCİLERİN AİLELERİNDE KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR NELERDİR?

Yönetici olmanız aile yaşantınızda ne gibi değişikliklere neden oldu?
Bu değişikliklerin hayatınıza ne gibi etkileri oldu?

Yönetici olmanız konusunda eşiniz nasıl bir tutum sergiledi?

Yönetici olduktan sonra ev işlerinin paylaşımında değişim oldu mu? Olduysa nasıl?

Yönetici olduktan sonra eşinizle ilişkilerinizde değişim oldu mu? Nasıl?

KADIN YÖNETİCİLERİN ÇALIŞMA ORTAMINDA KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR NELERDİR?

Öğrencilerle ilişkilerinizde kadın olmanızın ne gibi kolaylaştırıcı ve/veya zorlaştırıcı etkileri olduğunu düşünüyorsunuz?

Okul çalışanlarıyla ilişkilerinizde kadın olmanızın ne gibi zorlaştırıcı ve kolaylaştırıcı etkileri olduğunu düşünüyorsunuz?

Karşı cinsiyetten biri olmanın erkek öğretmenlerle ilişkilerinize neler getirdiğini değerlendiriniz.

Aynı cinsiyeti taşımanın, diğer kadın öğretmenlerle ilişkilerinize neler getirdiğini değerlendiriniz.

KADIN YÖNETİCİLERİN ÜST YÖNETİM KADEMELERİNDE KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR NELERDİR?

Üst yönetim kademeleri tarafından yapılan görevlendirmelerde (soruşturma gibi) cinsiyet ayrımcılığı yapıldığını düşünüyor musunuz? Neden?

Görüş ve uygulamalarınızı üstlerinize kabul ettirmekte zorlanıyor musunuz? Neden?

İl ve İlçe Milli Eğitim Müdürlükleri'nde görev yapan kadın yönetici sayısının az olmasının nedeni sizce nedir?

T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İİ Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : B.08.4.MEM.4.34.00.18.580/1488
Konu: **Anket(Selçuk Rafet SEFER**

22-Mayıs06

VALİLİK MAKAMINA

İlgi :a-)Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'nün 12.04.2006 tarih ve B.30.2.SAU.O.E1.00.00.771.01-1070 sayılı yazısı. b-)Milli Eğitim Bakanlığı Araştırma,Planlama ve Koordinasyon Kurulu Başkanlığı'nın 18.08.2003 tarih ve B.O.O.APK.0.03.05.02/2430 sayılı emri.

Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı öğrencisi Selçuk Rafet SEFER, Yrd.Doç.Dr. Hasan Basri GÜNDÜZ'ün danışmanlığında "Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda çalışan kadın yöneticilerin yöneticilik kariyerlerinde karşılaştıkları sorunlar nelerdir?" konulu tezi kapsamında anket çalışması yapmasının istendiği İlgi yazı ile bildirilmektedir.

Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı öğrencisi Selçuk Rafet SEFER ' in, yukarıda belirtilen konuda, ekte onaylı Ek:3/1,3/2,3/3 de belirtilen açıklamaların ve soruların bulunduğu anket çalışmasını, bilimsel amaç dışında kullanılmaması koşuluyla, Üsküdar ilçesindeki okullarda, Okul idarelerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, İLGİ (b)Bakanlık emri esasları dahilinde uygulaması, sonuçtan Müdürlüğümüze rapor halinde bilgi verilmesi kaydıyla Müdürlüğümüze uygun görülmektedir.

Makamınızca da uygun görüldüğü takdirde Olurlarınıza arz ederim.

EKLER :Ek-1. İLGİ (a)yazı ve ekler




O L U R
22/05/2006

Adem KARAHASANOĞLU
Vali/ Vali
Yardımcısı



Ömer BALİBEY
Milli Eğitim Müdür

NOT :Verilecek cevapta tarih, kayıt numarası, dosya numarası yazılması rica olunur.

Adres :İstanbul Milli Eğitim Müdürlüğü A.Blok Ankara cad. No:2 Cağaloğlu 526 1382

ÖZGEÇMİŞ

Selçuk Rafet SEFER, 1975 yılında Bursa ili Mudanya ilçesinde doğdu. İlköğrenimini Cumhuriyet İlkokulu, Atatürk İlköğretim Okulu'nda, Orta Öğrenimini Vakfıkebir Lisesi'nde tamamladı. 2000 yılında Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Programları ve Öğretim Programı Ana Bilim Dalı'ndan mezun oldu. 2000-2001 eğitim-öğretim yılında ilk görevini Sakarya İli Hendek İlçesine bağlı Yeşilyurt Pınarbaşı İlköğretim Okulu'nda sınıf öğretmeni olarak yaptı. 2004-2005 eğitim-öğretim yılında Sakarya ili Merkez Adapazarı ilçesi Mustafa Kemal Paşa İlköğretim Okulu'na Rehber Öğretmen olarak atandı. 2005-2006 öğretim yılından bu yana İstanbul ili Üsküdar ilçesi Mihriban Suat Bedük İlköğretim okulunda Rehber Öğretmen olarak görevine devam etmektedir.