



Toplumsal Cinsiyet Algısının Kadın Yöneticilere Karşı Tutumlara Etkisi: Eğitim Örgütleri Örneği*

Zeynep Konaş* - Fatmanur Özen*

Öz

Toplumsal cinsiyet, kültürel ve toplumsal normlar tarafından belirlenen kadın ve erkek rollerini ifade eder. Cinsiyet eşitliği, cinsiyet temelli ayrımcılığı ortadan kaldırmayı ve her iki cinsiyetin de eşit haklara ve fırsatlara sahip olmasını savunur. Bu araştırmanın amacı, eğitim örgütlerinde toplumsal cinsiyet algıları ile kadın okul yöneticilerine ilişkin tutumları arasındaki ilişkileri çeşitli değişkenler açısından incelemek ve bu algının kadın yöneticilere ilişkin tutumlara etkisini tespit etmektir. Yordayıcı ilişkisel modelin benimsendiği bu çalışmada veriler Ordu ili kamu okullarında görev yapan, ölçüt örnekleme yöntemiyle belirlenmiş 196 öğretmenden toplanmıştır. Araştırma verilerinin toplanmasında geçerliği ve güvenilirliği eğitim örgütleri üzerinde de sınanmış: Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik Ölçeği ve Kadın Yöneticilere Karşı Tutum Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmada, alt problemlere ilişkin analizler için betimsel istatistikler, değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek için ise Pearson korelasyon analizi ve bağımsız değişken olan öğretmenlerin toplumsal cinsiyet algılarının bağımlı değişken olan kadın okul yöneticilerine olan tutumları üzerindeki etkisini incelemek için ise çoklu doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırmanın bulguları, Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik Ölçeği alt boyutlarından “düşmanca cinsiyetçilik” puanı ile öğretmenlerin kadın yöneticilere karşı tutumları arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğuna işaret etmektedir. Yine öğretmenlerin çelişik duygulu cinsiyetçilik algılarının kadın yöneticilere karşı tutumlarını yordadığı belirlenmiştir. Araştırma sonuçları; öğretmenlerin kadına ve kadın yöneticilere ilişkin bazı olumsuz kalıp yargılarının bulunduğunu; kadınların birçok sektörde olduğu gibi eğitimde de ayrımcı uygulamalara, ayrımcı tutum ve davranışlara maruz kaldıklarını göstermektedir.

Anahtar Sözcükler: Toplumsal cinsiyet, Toplumsal cinsiyet algısı, Toplumsal cinsiyet tutumu, Kadın yönetici, Okul yöneticisi

The Impact of Societal Gender Perception on Attitudes Toward Female Managers: A Sample of Educational Organizations

Abstract

Gender refers to the roles assigned to women and men by cultural and societal norms. It aims to achieve equality by eliminating gender-based discrimination and ensuring equal rights and opportunities for both genders. The purpose of this research is to examine the relationships between societal gender perceptions in educational organizations and attitudes toward female school managers from various perspectives, as well as to determine the impact of this perception on attitudes toward female managers. In this research, which adopts a predictive relational model, data were collected from 196 teachers working in public schools in the Ordu province using the criterion sampling method. The validity and reliability of the research data were also tested within educational

* Bu çalışma; Zeynep Konaş'ın Doç. Dr. Fatmanur Özen danışmanlığında hazırladığı Tezsiz Yüksek Lisans Projesi'nden türetilmiştir

* Müdür Yardımcısı, Perşembe Beyli Ortaokulu, 25balca.52@gmail.com, ORCID: 0009-0003-0495-0046, Türkiye

* Doç. Dr., Giresun Üniversitesi Eğitim Fakültesi, fatma.nur.ozen@giresun.edu.tr, ORCID: 0000-0002-3232-7484, Türkiye

organizations: The Ambivalent Sexism Inventory and Attitudes Toward Women Managers Scale were used in the collection of research data. Descriptive statistics were used for analyses related to sub-problems, Pearson correlation analysis was employed to determine relationships between variables, and multiple linear regression analysis was used to examine the influence of teachers' societal gender perceptions, as independent variables, on their attitudes toward female school managers, as the dependent variable. The findings of this research indicate a significant negative relationship between the "hostile sexism" score from the Ambivalent Sexism Inventory sub-dimensions and teachers' attitudes toward female managers. It was also found that teachers' ambivalent sexist perceptions predict their attitudes toward female managers. The results of the study reveal that teachers hold some negative stereotypes about women and female managers. They further highlight that, similar to various sectors, women in education are subjected to discriminatory practices and attitudes.

Keywords: Social gender, Perception of social gender, Attitude towards social gender, Female administrator, School administrator

Türü: Araştırma makalesi	Gönderim Tarihi: 30.12.2023	Kabul Tarihi: 19.02.2024
---------------------------------	------------------------------------	---------------------------------

Atf: Konaş, Z. & Özen, F. (2024). Toplumsal cinsiyet algısının kadın yöneticilere karşı tutumlara etkisi: Eğitim örgütleri örneği. *Uluslararası Eğitime Özgün Bakış Dergisi*, 2(1), 35-62, doi: 10.5281/zenodo.10611526

Giriş

İnsan etrafında gördüğü şeyleri belli kalıplara sokmaya ya da kategorilere ayırmaya meyillidir. Bu kategorileştirmenin genelden özele doğru gittiği söylenebilir. İnsanın ilk kategorileştirildiği temel öğelerden biri ise cinsiyettir (Çıtak, 2008). İnsanın her şeyden önce kadın ve erkek olarak algılanması, cinsiyetinin ilk ve en önde gelen ayrılma noktası olarak dikkat çekmesi cinsiyet kategorisinin belirleyici gücünü ortaya koymaktadır. İnsanın toplumsal olarak kadın ve erkek olarak kategorize edilmesi ve özellikle bu ayrıma uygun olarak rollerin ve görevlerin belirlenmesi birçok sorunun temel nedenini oluşturmaktadır (Sakallı-Uğurlu, 2003). Kadının bu kategorileştirmede cinsiyetçiliğe maruz kalarak dışlanan ve ötekileştirilen konumunda kaldığı söylenebilir.

Bireyin cinsiyetini esas alarak yapılan ayrımcılığı ifade eden cinsiyetçilik kavramı bilim insanları tarafından çoğu zaman kadına yönelik olumsuz tutum ve davranışlar olarak ele alınmaktadır. İnsanları birbirlerinden ayırmada önemli bir argüman olarak işlev gören toplumsal cinsiyet, bireylerin kadın veya erkek olarak kimliklerini kesin sınırlarla belirlemelerine ve bu belirlemeye bağlı olarak çeşitli toplumsal roller üstlenmelerine ve kalıp yargılara sahip olmalarına neden olur. Bireyler toplumun belirli bir cinsiyetten beklediklerini bilinçli veya bilinçsizce yerine getirirken, olumlu veya olumsuz anlayışları içeren kalıp yargıların da sürekliliğini sağlarlar. Böylece toplumsal cinsiyet içinde yaşanan toplumun kültürel bir ürünüdür (Özen, 2018).

Cinsiyetçilik; kadın ve erkek arasındaki biyolojik ve toplumsal rol farklılıklarının ön plana çıkarılarak; erkeğin fiziksel gücünün yüksek statü ve üstünlük algısıyla birleştirilmesiyle kadınların siyasal, sosyal ve ekonomik yönden daha zayıf konuma itilmeleri ve ayrımcılığa uğramaları olarak tanımlanmaktadır (Sakallı-Uğurlu, 2003). Başka bir ifadeyle; kadınların ekonomi, toplum ve siyaset gibi birçok alandan dışlanmaları ve erkeklerin üstünlüğünün dayatılması olarak ele alınan cinsiyetçilik, erkeği "norm" olarak yapılandırmaktadır (Glick ve Fiske, 1999). Cinsiyetçilik, cinsiyetler arasında ciddi farklılıkların olduğu ve erkeğin önemli ve öncelikli olduğu geleneksel algının onaylanması ve cinsiyetlerin toplumda yer etmiş olumsuz kalıp yargılar bağlamında tanımlanması olarak da ifade edilebilir.

Toplumsal Cinsiyet Algısının Kadın Yöneticilere Karşı Tutumlara Etkisi

Erkeklerin kadınlardan daha üstün olduklarına ve buna bağlı olarak daha üst konumda bulunmaları gerektiğine vurgu yapan anlayışı ifade eden cinsiyetçilik; bireysel anlamda kadınlara farklı muamelede bulunulmasını ve kadınların sosyal, ekonomik ve psikolojik yönlerden zorluklar yaşamaları gerektiğini içermektedir (Engels, 1884/2018'den akt. Toraman ve Özen, 2019). Cinsiyetçilik; erkeğin üstün olduğu yargısını içselleştirmiş yönetim anlayışlarıyla kadına her fırsatta zayıf olduğunu anımsatacak ayrımcı ve ötekileştirici eylemleri kapsar (Brant, Mynatt ve Doherty, 1999). Kalıp yargıların kadın ve erkeğe yönelik tutumların oluşmasında önemli bir etkisi bulunmakta ve çoğu toplumda erkekler güç timsali olmak gibi olumlu yargılarla, kadınlar ise zayıflık sembolü olmak gibi olumsuz yargılarla tanımlanmaktadır.

Kadına ve erkeğe ilişkin yargılar her iki cinsiyetin de iş yaşamlarını, iş başarımlarını, eğitim tercihlerini, eğilimlerini ve toplumsal ilişkilerini etkilemektedir. Kadınlara öğretmenlik, hemşirelik, hosteslik gibi hizmet ağırlıklı mesleklerin; erkeklere ise mimar, mühendis, müteahhit, yönetici ve siyasetçi gibi güç ve liderlik odaklı mesleklerin yakıştırılması bu kalıp yargıların bir sonucudur (White ve diğ., 1989). Toplumun kadından beklediği, erkeğe oranla pasif bir konumda kalması, erkeğin korumasında olması ve ihtiyaçlarının erkek tarafından karşılanmasıdır. Erkeğin aldığı kararlara uyması ve ona bir tür itaat etmesi toplumun kadına biçtiği roldür. Toplum, kadından erkeğe yardımcı olmasını, bulunduğu durumdan memnun olmasını, otoriteyi sorgulamamasını, karşı çıkmamasını, insanları mutlu etmeye çabalamasını istemekte ve dayatmaktadır (Kahraman, 2010). Bu talepler ve dayatmalar, kadının ayrımcılığa maruz kalmasıyla sonuçlanmaktadır.

Toplumsal cinsiyet algısı, bazı kişilik özelliklerini, bazı toplumsal görev ve rolleri kadınlara, bazılarını ise erkeklere uygun görür. Toplumsal cinsiyet sınıflamasında genel olarak kadından beklenen şefkatli, yapıcı ve pozitif bir birey, iyi bir eş ve anne olmasıdır (Yılmaz, 2016). Bu sınıflama, kadına yüklediği görevler ve rollerden dolayı doğal olarak kadının toplumda ayrımcılığa uğramasına zemin hazırlamaktadır. Bu algı, fiziksel olarak erkeğe göre daha güçsüz ve daha duygusal gördüğü kadının yönetimini daha güçlü ve rasyonel olan erkeğe vermeyi tercih eder. Böylece toplumda genel olarak cinsiyetçi tutum ve davranışlar gelişerek yaygınlaşır.

Toplumsal cinsiyetçilik, kadına yönelik olumsuz algıların, tutum ve davranışların yaşama ayrımcılık olarak yansması sonucu kadının toplumsal, siyasal, psikolojik ve ekonomik anlamda erkeğe göre alt statüde kalmasına neden olan bir kavramdır (Sakallı-Uğurlu, 2002). Toplumsal cinsiyetçilik; “düşmanca cinsiyetçilik ve korumacı cinsiyetçilik” olarak iki boyuttan oluşmaktadır. Düşmanca cinsiyetçilik; önyargıya, yanlış ve katı genellemelere dayanan olumsuz bir tutumdur. Düşmanca cinsiyetçilik; kadınları erkeklere oranla daha zayıf gören ve kadınları erkeklere bağımlı olmaları gerektiği algısına dayanır. Düşmanca cinsiyetçilik, erkekten aşağı konumda gördüğü kadına yönelik açık bir ayrımcılığı savunur. Korumacı cinsiyetçilik ise, kadının “korunması gerektiğine, yüceltilmesi ve sevilmesi gerektiğine” ilişkin olumlu tutumlar içeriyor görünse ve ilk bakışta olumlu gibi algılansa da, bu görüş de kadının erkeğe göre daha düşük düzeyde ve *muhtaç* olduğu önyargısı taşımaktadır (Glick ve Fiske, 1999).

İş hayatı başta olmak üzere birçok alanda ayrımcılığa uğrayan kadın erkeklerden daha az istihdam edilmekte, işyerinde erkekle aynı işi yapmasına rağmen daha düşük ücret

alabilmektedir (Çıtak, 2008). Toplumda yaygın olan cinsiyetçi kalıp yargılar genelde kadınlardan evde oturup çocuk bakmalarını beklemektedir. Bu beklentinin dışına çıkarak iş yaşamına adım atmış olan kadınlar ise haklarını alamamakta, iş sahipleri tarafından takdir edilmemekte ve aldıkları düşük kazançları eve ek gelir olarak değerlendirilmektedir. Ancak son yıllarda toplumsal cinsiyet kalıp yargılarını yıkmak ve kadınlara karşı yapılan ayrımcılığa son vermek için büyük gayretler gösterilmiş ve bu gayretler doğrultusunda, kadınlar yavaş da olsa bazı kazanımlar elde etmeyi başarmışlardır. Gün geçtikçe kadınların birçok hakka sahip olmaları ve seslerini yükseltmeleri olanaklı olmuşsa da günümüzde hala kadınlarla erkekler arasında özlem duyulan eşitliğin sağlandığı söylenemez (Berkman, 2005).

Cinsiyetçi yaklaşım; toplumsal cinsiyetçiliği, cinsiyetçi bakış açısını, cinsiyete dayalı sömürüyü ve baskıyı artırmayı hedefleyen bir durumdur (Hooks, 2000). Kadının toplumsal açıdan sürekli bir anne figürüyle özdeşleştirilmesi, meslek olarak da kayıplarla karşılaşmalarına neden olmuştur. Çünkü anne olan kadının ancak öğretmenlik, hemşirelik, bakıcılık gibi anneliğiyle ilişkili mesleklerde başarılı olabileceği düşünülmüştür. Söz konusu olan yöneticilik ise bu kesinlikle mantığıyla hareket eden, rasyonel kararlar alan ve işine duygularını katmayan erkeğin işidir (Yılmaz, 2016).

Yönetim, “amaçları gerçekleştirmek için eldeki insan ve madde kaynaklarının katkılarını eşgüdümleme sürecidir” (Bayrak, 2019). Yönetim, bir örgütte veya toplumda, belirlenmiş olan amaçların gerçekleştirilebilmesi için geliştirilmiş olan sistemlerin düzenliliğini sağlamak, iş/görev bölümünü yapmak ve işlerin sağlıklı bir şekilde sürekliliğini sağlama amacı taşır (Yıldız, Tüysüz ve Öztürk, 2021). Toplumumuzda yöneticilik erkeğe uygun bir meslek olarak algılanmaktadır. Çünkü yöneticilik sertlik, kararlılık, dışa dönüklük, rasyonellik gerektirmektedir ve bunlar erkekte bulunmaktadır. Ancak son zamanlarda yapılan çalışmalar, yöneticiliğin kadınların kendilerine özgü özelliklerini içerecek şekilde yapılmasının olumlu sonuçlar verdiğini; cinsiyetin, ırkın, dil, din gibi çeşitli farklılıkların herhangi bir öneminin olmadığını ortaya koymuştur (Uçan, 2012).

Kadınlar her dönemde ve her toplumda erkeklerle birlikte çalışmalarına karşın sürekli erkeğin gölgesinde kalmaya mahkûm olmuşlardır. Kadınların daha alt düzeyde işlerde görev almaları tarih boyunca toplumlarca normal görülmuş, daha üst düzey işlerde çalışmaları ve konumlarını yükseltmeleri ise hep engellenmiştir (Asar, 2014; Terzioğlu ve Taşkın, 2008). Cinsiyete ilişkin kalıp yargıların çalışma yaşamında kadınların önündeki en büyük engeli oluşturduğu dünya istatistiklerinden bugün bile kolayca izlenebilmektedir. Örneğin dünyanın en büyük şirketlerinin yönetiminde kadın üst düzey yönetici oranı %10'dan az, yönetim kurullarında kadın temsili ise %26,7'dir (Johnson, 2022). Yöneticilik başta olmak üzere, birçok mesleğin erkeklere tahsis edilmiş olması, birçok kadının erkeğe özgü olduğu düşünülen işler konusunda cesaretlerinin kırılmasına neden olmuştur.

Kadınların cinsiyet eşitsizliğine dayalı olarak toplumsal alanda görülme ve birçok sektöre dâhil olma konusunda ciddi sorunlar yaşadıkları bilinmektedir (Asat ve Deniz, 2022). Dünyada meydana gelen çok boyutlu değişim ve dönüşüm, kadınların da kamusal alanda üstlendikleri rollerin ve görevlerin değişime uğramasına neden olmuştur. Bu durumun kadının ekonomik ve toplumsal alanda daha fazla görülmesiyle sonuçlandığı söylenebilir (Taş ve diğ., 2023). İş yaşamında kadın sayısı artmakla birlikte, Türk toplumunda geçerli olan ataerkil normlar kadınların iş yaşamındaki konumlarının durağanlaşmasına neden olmuştur (Tanrısevdi, 2015). Dünyada olduğu gibi ülkemizde de kadınların iş yaşamında yönetici olarak görev alma oranları -özellikle eğitim kurumlarında- oldukça düşüktür (Bulut ve Çelikten, 2021).

Toplumsal Cinsiyet Algısının Kadın Yöneticilere Karşı Tutumlara Etkisi

Bütün çabalarına ve başarılarına rağmen kadınların iş yaşamında erkeklerden geride kaldıkları, özellikle yönetici konumuna ise nerdeyse ulaşamadıkları bir gerçektir. Bu “kadınların ciddi bir cinsiyet ayrımcılığına uğradıkları” ile açıklanabilir. Kadın yönetici sayısının erkek yönetici sayısına oranla çok düşük düzeyde olması, durumun eğitim kurumları açısından da iç açıcı olmadığını göstermektedir (Arıkan, 2003). Kadınlar eğitim olanaklarından da erkeklere oranla daha az yararlanmakta, yasal metinlerdeki eksikler ve yanlışlar da kadın-erkek eşitsizliğini körüklemektedir (Asar, 2014). Kadın ile erkek arasında fırsat eşitliği açısından da bir denge bulunmamaktadır. Kadın yöneticilerin fikirlerine önem verilmemekte, kadınların sözünü dinlemek erkeklere yakıştırılmamaktadır. Hâlbuki, kadınların bakış açıları topluma başka bir pencereden bakılmasını sağlar ve farklı bir perspektif sunar. Aksi durum sadece erkeklerin söz sahibi olduğu tek sesli bir toplumun ya da yönetimin oluşması anlamına gelir (Schwartz, 1989).

Çalışma yaşamında zamanla farklı unsurların ortaya çıkmasıyla birlikte kadınlar son zamanlarda çalışma yaşamında ve toplumsal yaşamda varlıklarını daha çok hissettirmeye başlamışlardır. Erkeklerin tekeline verilmiş birçok işin kadınlar tarafından başarıyla yapılabildiği ortaya çıkmıştır. Güçlü iletişim kurabilme yönleri, yeniliğe açık olmaları, işlerinde titiz olmaları, girişimci ruha sahip olmaları ve adalete önem vermeleri kadınlara iş yaşamında önemli avantajlar sağlamıştır (Aktan ve diğ., 2023).

Cinsiyetçi kalıp yargılar, ataerkil aile yapısı, sorumluluklar, örgütsel yapılanma, kadın cinsiyetine ilişkin toplumsal algılar ve önyargılar kadınların yönetici olmalarının önündeki engeller olarak sıralanabilir (Sezen, 2008). Geçmişte yönetim bir güç olarak algılanmış ve bu gücü gerçek anlamda taşıyabilecek cinsiyetin ise erkek olduğu ön kabulü günümüze kadar varlığını sürdürmüştür (Aktan ve diğ., 2023). Etkili karar almak, cesur davranmak, rekabet gücüne sahip olmak gibi yöneticide bulunması gereken özelliklerin erkeklere özgü olduğu; kadınların ise kırılganlıkları ve duygusallıkları nedeniyle yöneticilik yapacak durumda olmadıkları varsayılmıştır (Üstün ve Bahçivan, 2021). Açıklanan nedenler ve ileri sürülen argümanlar tamamen erkek egemen bir kültürün önyargıları olarak değerlendirilebilir. Toplumların çok boyutlu olarak gelişebilmeleri, dünyaya barış ve huzurun egemen olabilmesi için kadınların yönetimde söz sahibi olmaları gerektiği açıktır.

İnsan haklarına, bireysel tercihlere ve doğaya saygılı, cinsiyet ayrımcılığı başta olmak üzere her türlü ayrımcılığa karşı çıkacak insanlar yetiştirmek, daha yaşanılır ve daha anlamlı bir hayat için kaçınılmaz bir gerekliliktir. Öğretmenlerin toplumsal cinsiyet algıları ile kadın okul yöneticilerine karşı tutumları arasındaki ilişki ve etkisini inceleyen bu çalışmada, kadın ayrımcılığına ve cinsiyetçiliğe dikkat çekilmesi ve bu konularda farkındalık yaratılması belirlenmiş önemli bir hedeftir. Öğretmenlerle kadın okul yöneticiler arasındaki hiyerarşik ilişkinin ve kadın yöneticilerin davranışlarının öğretmenler tarafından nasıl algılandığının ortaya konmasının, eğitim örgütlerine ve alanyazına önemli bir katkı sunması da beklenmektedir. Kadın yöneticilere karşı, birlikte görev yaptıkları meslektaşlarının ve hemcinslerinin toplumsal cinsiyet algılarını ve tutumlarını ortaya koymak bu anlamda büyük önem taşımaktadır.

Erkek ve kadın olmanın bir cinsiyet farkından öte gitmediği kabul edilmelidir. Dişiliğin ve erilliğin, erkek ya da kadın olmaktan öte psikolojik bir süreç olduğunu ifade eden Gökalp'e (2008) göre, kişilerin dişil veya eril özellikler taşımaları farklı cinsiyete sahip olmalarıyla

ilişkili değil, sadece toplumların kadınları değil, erkekleri eril olarak tanımlamalarından kaynaklanmaktadır. Öğretmenlerin toplumsal cinsiyet algılarının ve kadın okul yöneticilerine karşı tutumlarının ortaya konmasının; okul yöneticiliğindeki erkek egemen yapının devam etme nedenlerini de ortaya koyacağı ve bu erkek güvenlik duvarının yıkılmasına katkı sağlayacağı söylenebilir. Öğretmen toplumsal cinsiyet algılarının belirlenmesinin ve kadın yöneticilere ilişkin tutumlarının ortaya konmasının, liderliğin ve yöneticiliğinin sadece erkeklerin tekelinde olan beceriler olmadıklarının farkına varılmasına katkı sağlayacağı düşüncesi de araştırmayı önemli kılmaktadır. Bu araştırmadan elde edilecek sonuçların, eğitim kurumlarına kadın yönetici atanmasının hem kurum hem de yönetici açısından getirilerinin mercek altına alınması bakımından da alana katkı sağlayabileceği umulmaktadır.

Öğretmenlerin toplumsal cinsiyet algıları, tutum ve davranışlarını yönlendirme gücüne sahiptir. Öğretmenlerin kadın-erkek algıları ve bu kimliklere yükledikleri anlam iş yaşamlarını bir bütün olarak ve çok boyutlu bir şekilde etkiler. Öğretmenlerin toplumsal cinsiyet algıları okuldaki kadın yöneticilere ilişkin tutumlarında belirleyici rol oynar. Bu nedenle, öğretmenlerin toplumsal cinsiyet algılarının ortaya konmasının ve bu algının kadın okul yöneticilerine ilişkin tutumları üzerindeki etkisinin belirlenmesinin; konuyla ilgili eğitimcilere, karar mekanizmalarına ve yasa koyuculara önemli bir bakış açısı kazandırması beklenmektedir.

Alanyazında kadın yöneticilerin liderlik algıları veya kadın yöneticilerin yaşadıkları engelleri konu alan birçok çalışma yapıldığı görülmektedir (Berberoğlu, 1989; İmamoğlu-Akman ve Akman, 2016; Limon ve Paçacı, 2022; Yılmaz ve diğ., 2021). Ancak öğretmenlerin toplumsal cinsiyet algılarını ve kadın okul yöneticilere karşı tutumlarını karşılaştırmalı olarak inceleyen bir çalışmaya rastlanmamış olması araştırmaya özgünlük katmaktadır. Bu araştırma sonucunda ortaya konan verilerin, ulaşılan sonuçların, yapılan analiz ve yorumların, toplumsal cinsiyetçilik ve kadın yöneticilere ilişkin tutumlar konusunda çalışma yapacak araştırmacılara katkı sunacağı söylenebilir. Ayrıca bu araştırma sonuçlarının ve geliştirilen önerilerin; ileride öğretmenler için düzenlenecek hizmet içi eğitim çalışmalarının planlanmasına ve içerik belirlenmesine de katkı sunabileceği düşünülmektedir.

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin toplumsal cinsiyet algıları ile kadın okul yöneticilerine ilişkin tutumları arasındaki ilişkinin çeşitli değişkenler (cinsiyet, öğrenim durumu, mesleki kıdem, görev yapılan okul türü) açısından incelenmesidir. Bu amaçla aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Öğretmenlerin toplumsal cinsiyetçiliğe ilişkin algıları ve kadın yöneticilere ilişkin tutumları ne düzeydedir?
2. Öğretmenlerin toplumsal cinsiyetçiliğe ilişkin algıları ve kadın yöneticilere ilişkin tutumları: cinsiyet, öğrenim durumu, mesleki kıdem ve görev yapılan okul türü değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?
3. Öğretmenlerin toplumsal cinsiyet algıları ile kadın yöneticilere ilişkin tutumları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
4. Öğretmenlerin toplumsal cinsiyet algıları kadın yöneticilere yönelik tutumlarını yordamakta mıdır?

Yöntem

Araştırmanın Modeli

Öğretmenlerin toplumsal cinsiyet algıları ve kadın okul yöneticilerine karşı tutumları arasındaki ilişki ve etkiyi ortaya koymayı amaçlayan bu çalışma, nicel araştırma yaklaşımlarından yordayıcı ilişkisel tarama modelindedir. Yordayıcı ilişkisel tarama “Bağımsız değişkenden meydana gelen değişimlerin, bağımlı değişkenden meydana gelen değişimlerin ne kadarını açıkladığını” bulmak amacıyla kullanılan bir araştırma yaklaşımıdır (Özdemir ve Abaslı, 2020, s. 849). Bu araştırma da bağımsız değişken öğretmenlerin toplumsal cinsiyet algıları iken bağımlı değişken kadın okul yöneticilerine karşı tutumlardır.

Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu, Ordu ilindeki kamu okullarında görev yapan ve amaçlı örnekleme yöntemlerinden ölçüt örnekleme yöntemiyle belirlenen 196 öğretmen oluşturmaktadır. Ölçüt örnekleme, çalışma grubunu oluşturan katılımcıların “belirli özelliklere sahip kişi, olay, nesne veya durumlardan seçilmesi” yöntemidir (Büyüköztürk ve diğ., 2022, s. 17). Bu yöntem, “önceden ortaya konmuş bir dizi ölçütü karşılayan durumların ele alınması” olarak da tanımlanır (Yıldırım ve Şimşek, 2021, s. 109). Okulunda kadın yöneticinin bulunması ve bir kadın yöneticiyle en az dört yıl çalışmış olmak, bu çalışmada katılımcı seçme ölçütü olarak belirlenmiştir. Katılımcıların demografik özellikleri Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Demografik Özellikler	Katılımcılar		
	N	%	
Cinsiyet	Erkek	101	51.53
	Kadın	95	48.47
Eğitim Durumu	Lisans	137	69.90
	Lisansüstü	59	30.10
Mesleki Kıdem (yıl)	5-10	31	15.82
	11-20	52	26.53
	21-30	70	35.71
	31-40	43	21.94
Branş	Branş Öğretmeni	92	46.94
	Sınıf Öğretmeni	104	53.06
Okul Türü	İlkokul	82	41.84
	Ortaokul	69	35.20
	Lise	45	22.96

Tablo 1 incelendiğinde ölçüt örnekleme göre seçilmiş veri toplama grubunda kadın katılımcılar grubun %48,47’sinin oluşturmuşken, erkek katılımcılar %51,53’ünü oluşturmuştur. Katılımcıların çoğu lisans mezunu (%69,90) iken, büyük çoğunluğun 21-30 yıl arasında kıdeme sahip oldukları (%35,71) ve grubun çoğunlukla ilkokullarda görevli sınıf öğretmenlerinden (%53,06) oluştuğu görülmektedir.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada, Sakallı-Uğurlu (2002) tarafından Türkçeye uyarlanan “Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik Ölçeği (ÇDCÖ)” ve Aycan, Bayazit, Berkman ve Boratav (2011) tarafından geliştirilen “Kadın Yöneticilere Karşı Tutum Ölçeği (KYKTÖ)” kullanılmıştır.

Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik Ölçeği (ÇDCÖ): Ölçek iki alt boyuttan oluşmaktadır: “düşmanca cinsiyetçilik” ve “korumacı cinsiyetçilik” ölçeğinin iki ana alt boyutudur. Korumacı cinsiyetçiliğin “koruyucu ataerkillik”, “cinsiyetler arası tamamlayıcı farklılaştırma” ve “heteroseksüel yakınlık” alt faktörleri bulunmaktadır. Yirmi iki maddeden oluşan bu ölçeğin 11 maddesi “düşmanca cinsiyetçiliği”, diğer 11 maddesi ise “korumacı cinsiyetçiliği” ölçmektedir.

İlgili ölçeğin bu araştırma kapsamında ölçülen iç tutarlık Cronbach Alfa katsayısı ölçeğin tümü için .85; alt boyutları için sırası ile .87, .78 olarak bulunmuştur. Test tekrar test güvenilirliği .87 değerinde olan ölçek 6’lı Likert tipindedir. ÇDCÖ’nün puan aralıkları ve bu aralıkların belirttiği algı düzeyleri Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2. ÇDCÖ Puan Aralıkları

Seçenekler	Puan Aralığı	ÇDC Algı Düzeyi
Kesinlikle Katılmıyorum	1.00 – 1.83	Çok düşük
Katılmıyorum	1.84 – 2.67	Biraz Düşük
Biraz Katılmıyorum	2.68 – 3.51	Düşük
Biraz Katılıyorum	3.52 – 4.35	Biraz Yüksek
Katılıyorum	4.36 – 5.19	Yüksek
Kesinlikle Katılıyorum	5.20 – 6.00	Çok Yüksek

Kadın Yöneticilere Karşı Tutum Ölçeği (KYKTÖ): Ölçek 14’ü olumsuz, 13’ü olumlu olmak üzere toplam 27 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin alt boyutlarından “görevi yürütme davranışları” 14 maddede, “ilişkileri yönetme” dokuz maddede ve “iş etiği” dört maddede ele alınmıştır. Yedili Likert tipinde olan ölçeğin ölçeğin bu araştırma kapsamında ölçülen iç tutarlık Cronbach Alfa katsayısı ölçeğin tümü için .91; alt boyutları için sırası ile .91, .90 ve .70 olarak bulunmuştur. KYKTÖ’nün puan aralıkları ve başarı düzeyleri Tablo 3’te sunulmuştur.

Tablo 3. KYKTÖ Puan Aralıkları

Seçenekler	Puan Aralığı	KK Tutum Düzeyi
Kesinlikle Katılmıyorum	1.00 - 1.85	Çok düşük
Katılmıyorum	1.86 - 2.71	Biraz Düşük
Biraz Katılmıyorum	2.72 - 3.57	Düşük
Ortadayım	3.58 - 4.43	Orta
Biraz Katılıyorum	4.44 - 5.29	Biraz Yüksek
Katılıyorum	5.30 - 6.15	Yüksek
Kesinlikle Katılıyorum	6.16 - 5.00	Çok Yüksek

Araştırma İzni

Araştırmanın etik açıdan uygun olduğu, Giresun Üniversitesi Sosyal Bilimler Fen ve Mühendislik Bilimleri Araştırmaları Etik Kurulu’nun 16/11/2023 tarihli ve 2300007820 sayılı kararı ile onaylanmıştır. Ordu Milli Eğitim Müdürlüğünden 29/11/2023 tarihli ve 90826019 sayılı karar ile veri toplama izni alınmıştır. Araştırmaya katılmada gönüllük esas alınmış olup bu amaçla katılımcılara Gönüllü Onam Formu imzalatılmıştır.

Toplumsal Cinsiyet Algısının Kadın Yöneticilere Karşı Tutumlara Etkisi

Verilerin Çözümlemesi

Ölçekler 203 katılımcıya uygulanmış, ölçekler üzerinde yapılan incelemede tam doldurulmayan ya da hatalı doldurulan ölçekler ayıklanmış ve 196 ölçeğin doğru/uygun bir şekilde yanıtlandığı anlaşılmıştır. Dolayısıyla 196 katılımcı tarafından yanıtlanan anketler istatistiksel analize tabi tutulmuştur. Araştırmada verilerin analizinde SPSS 22 istatistik paket programı kullanılmıştır. Verilerin analizlerine başlamadan önce, hangi istatistiksel tekniklerin (parametrik veya non-parametrik) kullanılacağını kararlaştırmak amacıyla veri gruplarının normallik değerleri hesaplanmıştır. Veri gruplarının normallik dağılım değerleri Tablo 4’te sunulmuştur.

Tablo 4. Veri Gruplarının Normallik Dağılım Değerleri

Ölçekler	Kolmogorov Smirnov			Basıklık	Çarpıklık	Mod	Medyan
	İstatistik	sd	p				
ÇDCÖ							
Düşmanca cinsiyetçilik	.055	196	.052	.456	.276	2.68	2.56
Heteroseksüel yakınlık	.080	196	.051	.670	-.210	2.73	2.84
Koruyucu ataerkillik	.070	196	.053	.701	-.149	2.60	2.79
Cinsiyetler arası tamamlayıcı farklılaştırma	.076	196	.055	.554	-.098	2.54	2.50
Çelişik duygulu cinsiyetçilik	.071	196	.053	.590	-.184	2.64	2.67
KYKTÖ							
Görevi yürütme davranışları	.058	196	.057	.432	.265	2.64	2.67
İlişkileri yönetme davranışları	.076	196	.055	-.657	-.208	2.68	2.75
İş ahlakı	.081	196	.056	.498	-.167	2.89	2.98
Kadın yöneticilere karşı tutum	.072	196	.056	.364	-.213	2.74	2.80

Tablo 4 incelendiğinde; Kolmogorov-Simirnov testine göre; ÇDCÖ ile KYKTÖ ve alt boyutlarına ilişkin puanlarının normal dağılım gösterdiği görülmektedir. Söz konusu testte $p > .050$ olması durumunda, puanların normal dağılım gösterdiği kabul edilmektedir (Büyüköztürk, 2021). Ölçeğin çarpıklık katsayısının +1 ile -1 değerleri sınırları içinde kalması, “mod ve medyan değerlerinin birbirine yakın değerler olması” puanların normal dağılım gösterdiği şeklinde yorumlanmaktadır (Sezgin, 2009, s. 83; Tavşancıl, 2019). Bu nedenle verilerin analizinde parametrik testlerin kullanılmasına karar verilmiştir.

Bulgular

Öğretmenlerin toplumsal cinsiyet algılarına ilişkin bulgular

Öğretmenlerin (katılımcıların) ÇDCÖ verdikleri yanıtların dağılımı Tablo 5 ve Tablo 6’da sunulmuştur.

Tablo 5. Öğretmenlerin ÇDCÖ Maddelerine İlişkin Betimsel İstatistikler

AB	ÇDCÖ Maddeleri	n	\bar{X}	SS	Düzye
Düşmanca Cinsiyetçilik	Gerçekte birçok kadın “eşitlik” arıyoruz maskesi altında işe alınmalarda kendilerinin kayırılması gibi özel muameleler arıyorlar.	196	2.70	1.49	Düşük
	Birçok kadın masum söz veya davranışları cinsel ayrımcılık olarak yorumlamaktadır.	196	2.79	1.64	Düşük
	Kadınlar çok çabuk alınırlar.	196	4.40	1.40	Yüksek
	Feministler gerçekte kadınların erkeklerden daha fazla güce sahip olmalarını istemektedirler	196	4.34	1.98	Yüksek
	Birçok kadın erkeklerin kendileri için yaptıklarına tamamen minnettar olmamaktadırlar.	196	1.89	1.70	Biraz Düşük
	Kadınlar erkekler üzerinde kontrolü sağlayarak güç kazanmak hevesindedirler.	196	1.63	2.12	Çok Düşük
	Kadınlar işyerlerindeki problemleri abartmaktadırlar.	196	2.89	1.79	Düşük
	Bir kadın bir erkeğin bağlılığını kazandıktan sonra genellikle o erkeğe sıkı bir yular takmaya çalışır.	196	1.60	1.66	Çok Düşük
	Adaletli bir yarışmada kadınlar erkeklerle karşı kaybettikleri zaman tipik olarak kendilerinin ayrımcılığa maruz kaldıklarından yakınır.	196	2.69	1.62	Düşük
	Erkekler cinsel yönden yaklaşılabılır olduklarını gösterircesine şakalar yapıp daha sonra erkeklerin tekliflerini reddetmekten zevk alan birçok kadın vardır.	196	1.70	1.55	Çok Düşük
Feministler makul olmayan istekler sunmaktadırlar.	196	3.43	2.03	Düşük	
Heteroseksüel Yakınlık	Ne kadar başarılı olursa olsun bir kadının sevgisine sahip olmadıkça bir erkek gerçek anlamda bütün bir insan olamaz.	196	4.69	1.29	Yüksek
	Karşı cinsten biri ile romantik ilişki olmaksızın insanlar hayatta gerçekten mutlu olamazlar.	196	1.10	2.25	Çok Düşük
	Her erkeğin hayatında hayran olduğu bir kadın olmalıdır.	196	4.58	1.16	Biraz Yüksek
	Erkekler kadınsız eksiktirler.	196	3.02	1.95	Düşük
Korumacı Cinsiyetçilik	Bir felaket durumunda kadınlar erkeklerden önce kurtarılmalıdır.	196	3.14	1.98	Düşük
	Kadınlar erkekler tarafından el üstünde tutulmalı ve korunmalıdır.	196	5.40	1.89	Yüksek
	İyi bir kadın erkeği tarafından yüceltilmelidir.	196	4.60	2.10	Biraz Yüksek
	Erkekler hayatlarındaki kadın için mali yardım sağlamak için kendi rahatlarını gönüllü olarak feda etmelidirler.	196	1.23	2.15	Çok Düşük
Cinsiyetler Arası Tamamlayıcı Farklılaştırma	Birçok kadın çok az erkekte olan bir saflığa sahiptir.	196	1.74	1.21	Biraz Düşük
	Kadınlar erkeklerden daha yüksek ahlaki duyarlılığa sahip olma eğilimindedirler.	196	3.01	1.88	Düşük
	Kadınlar erkeklerden daha ince bir kültür anlayışına ve zevkine sahiptirler.	196	5.34	1.99	Yüksek

Tablo 5’e göre; öğretmenlerin çelişik duygulu cinsiyetçilik algılarına ilişkin en yüksek ortalamaya sahip ilk beş madde; “Kadınlar erkekler tarafından el üstünde tutulmalı ve korunmalıdır.”, “Kadınlar erkeklerden daha ince bir kültür anlayışına ve zevkine sahiptirler.”, “Ne kadar başarılı olursa olsun bir kadının sevgisine sahip olmadıkça bir erkek gerçek anlamda

Toplumsal Cinsiyet Algısının Kadın Yöneticilere Karşı Tutumlara Etkisi

bütün bir insan olamaz.”, “İyi bir kadın erkeği tarafından yüceltilmelidir.” ve “Her erkeğin hayatında hayran olduğu bir kadın olmalıdır.” şeklinde sıralanmaktadır. En düşük ortalamaya sahip ilk beş madde ise; “Karşı cinsten biri ile romantik ilişki olmaksızın insanlar hayatta gerçekten mutlu olamazlar.”, “Bir kadın bir erkeğin bağlılığını kazandıktan sonra genellikle o erkeğe sıkı bir yular takmaya çalışır.” ve “Erkekler hayatlarındaki kadın için mali yardım sağlamak için kendi rahatlarını gönüllü olarak feda etmelidirler.”, “Kadınlar erkekler üzerinde kontrolü sağlayarak güç kazanmak hevesindedir.” ve “Birçok kadın çok az erkekte olan bir sağlığa sahiptir.” şeklinde sıralanmaktadır.

Tablo 6. Öğretmenlerin ÇDCÖ'nün Alt Boyutlarına Göre Kendilerini Değerlendirme Durumlarına İlişkin Betimsel İstatistikler

Ölçek ve Alt Boyutlar	n	\bar{X}	SS
Düşmanca cinsiyetçilik	196	3.21	1.18
Heteroseksüel yakınlık	196	3.70	1.39
Koruyucu ataerkillik	196	3.50	1.31
Cinsiyetler arası tamamlayıcı farklılaştırma	196	3.33	1.25

Tablo 6'ya göre; öğretmenlerin ÇDCÖ'ye ilişkin görüşlerine ait puanların aritmetik ortalamalarının 3.21 ile 3.70 arasında değiştiği; öğretmenlerin ölçekte en yüksek ortalama ile “heteroseksüel yakınlık” ($\bar{X}=3.70$) alt boyutunu, en düşük ortalama ile da “düşmanca cinsiyetçilik” ($\bar{X}=3.21$) alt boyutunu değerlendirdikleri görülmüştür. Öğretmenlerin cinsiyetçilik düzeyleri incelendiğinde, “düşmanca cinsiyetçilik”, “cinsiyetler arası tamamlayıcı farklılaştırma” ve “koruyucu ataerkillik” düzeylerinin “düşük”, “heteroseksüel yakınlık” düzeylerinin “biraz yüksek” düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Öğretmenlerin ÇDCÖ'ye verdikleri yanıtların kişisel değişkenler (cinsiyet, öğrenim durumu, kıdem, okul türü) bağlamında fark analizlerine ait bulgular

ÇDCÖ alt boyutları ile öğretmenlerin cinsiyetleri arasındaki ilişkiyi belirlemek için yapılan *t*-testi sonuçları Tablo 7'de sunulmuştur.

Tablo 7. ÇDCÖ'nün Cinsiyet Değişkenine İlişkin *t*-Testi Sonuçları

ÇDCÖ	Cinsiyet	n	\bar{X}	SS	t	Sd	p
Düşmanca cinsiyetçilik	Erkek	101	3.68	1.12	8.923	194	.000*
	Kadın	95	2.44	1.03			
Heteroseksüel yakınlık	Erkek	101	3.98	1.25	5.127	194	.000*
	Kadın	95	3.19	1.30			
Koruyucu ataerkillik	Erkek	101	3.91	1.17	6.510	194	.000*
	Kadın	95	3.10	1.20			
Cinsiyetler arası tamamlayıcı farklılaştırma	Erkek	101	3.04	1.21	-2.793	194	.007*
	Kadın	95	3.69	1.19			

* $p < 0.05$

Tablo 7'ye göre ÇDCÖ'nün tüm alt boyutlarında kadın ve erkek katılımcılar arasında anlamlı fark olduğu; erkeklerin “düşmanca cinsiyetçilik” ($\bar{X}_E=3.68$, $\bar{X}_K=2.44$), “heteroseksüel yakınlık” ($\bar{X}_E=3.98$, $\bar{X}_K=3.19$), “koruyucu ataerkillik” ($\bar{X}_E=3.91$, $\bar{X}_K=3.10$) düzeylerinin kadınlara göre daha “yüksek”; kadınların ise “cinsiyetler arası tamamlayıcı farklılaştırma” düzeylerinin erkeklere göre daha “yüksek” düzeyde ($\bar{X}_K=3.69$, $\bar{X}_E=3.04$) olduğu anlaşılmaktadır.

ÇDCÖ alt boyutları ile öğretmenlerin öğrenim durumları arasındaki ilişkiyi belirlemek için yapılan *t*-testi sonuçları Tablo 8’de sunulmuştur.

Tablo 8. ÇDCÖ Öğrenim Durumu Değişkenine Göre *t*-Testi Sonuçları

ÇDCÖ	Öğrenim Durumu	<i>n</i>	\bar{X}	<i>SS</i>	<i>t</i>	<i>Sd</i>	<i>p</i>
Düşmanca cinsiyetçilik	Lisans	137	3.12	1.13	7.152	194	.073
	Lisansüstü	59	3.15	1.16			
Heteroseksüel yakınlık	Lisans	137	3.88	1.20	5.341	194	.000*
	Lisansüstü	59	3.04	1.18			
Koruyucu ataerkillik	Lisans	137	3.95	1.21	5.982	194	.000*
	Lisansüstü	59	3.10	1.19			
Cinsiyetler arası tamamlayıcı farklılaştırma	Lisans	137	3.12	1.20	5.793	194	.000*
	Lisansüstü	59	3.79	1.09			

**p*<0.05

Tablo 8’e göre ÇDCÖ’nün “heteroseksüel yakınlık”, “koruyucu ataerkillik” ve “cinsiyetler arası tamamlayıcı farklılaştırma” alt boyutları için araştırmaya katılanların öğrenim durumlarına göre fark olduğu; lisans mezunlarının “heteroseksüel yakınlık” ($\bar{X}_L=3.88$, $\bar{X}_{LÜ}=3.04$), “koruyucu ataerkillik” ($\bar{X}_L=3.95$, $\bar{X}_{LÜ}=3.10$) düzeylerinin lisansüstü mezunu olanlara göre daha “yüksek” düzeyde olduğu; “cinsiyetler arası tamamlayıcı farklılaştırma” ($\bar{X}_L=3.12$, $\bar{X}_{LÜ}=3.79$) alt boyutunda lisansüstü mezunu olanların lisans mezunu olanlara göre daha yüksek düzeyde olduğu; “düşmanca cinsiyetçilik” ($\bar{X}_L=3.12$, $\bar{X}_{LÜ}=3.15$) alt boyutu ile öğrenim durumu arasında ise istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmadığı anlaşılmaktadır.

ÇDCÖ alt boyutları ile öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan ANOVA Testi sonuçları Tablo 9’da sunulmuştur.

Tablo 9. ÇDCÖ Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin ANOVA Sonuçları

ÇDCÖ	Kıdem (yıl)	<i>n</i>	\bar{X}	<i>SS</i>	<i>Sd</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	<i>Scheffe</i>
Düşmanca cinsiyetçilik	5-10	31	3.40	1.18	2	.998	.368	
	11-20	52	3.54	1.27				
	21-30	70	3.32	1.48				
	31-40	43	3.26	1.32				
Heteroseksüel yakınlık	5-10	31	3.75	1.20	2	8.327	.000*	1-4, 2-4
	11-20	52	3.73	1.30				
	21-30	70	3.67	1.31				
	31-40	43	3.01	1.18				
Koruyucu ataerkillik	5-10	31	3.43	1.21	2	6.375	.002*	1-4
	11-20	52	3.45	1.11				
	21-30	70	3.15	1.30				
	31-40	43	3.75	1.19				
Cinsiyetler arası tamamlayıcı farklılaştırma	5-10	31	3.12	1.20	2	7.129	.001*	1-4
	11-20	52	3.49	1.17				
	21-30	70	3.52	1.21				
	31-40	43	3.69	1.19				

**p*<0.05

Tablo 9’a göre; ÇDCÖ’nün “düşmanca cinsiyetçilik” alt boyutu için mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık bulunmadığı (*p*>0.05) anlaşılmıştır. Ölçeğin “heteroseksüel yakınlık” alt boyutu için kıdeme göre gruplar arasında anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir (*F*=8.327; *p*<0,05). Farkın hangi gruplardan kaynaklandığının belirlenmesi için yapılan Scheffe testi sonucuna göre anlamlı farklılığın 5-10 yıl arası ve 11-20 yıl arası ile 31-40 yıl arası kıdeme

Toplumsal Cinsiyet Algısının Kadın Yöneticilere Karşı Tutumlara Etkisi

sahip gruplar arasında olduğu belirlenmiştir. 5-10 yıl arası ($\bar{x}=3.75$) ve 11-20 yıl arası kıdemi ($\bar{x}=3.73$) olanların “heteroseksüel yakınlık” düzeylerinin 31-40 yıl arası kıdemi olanlara ($\bar{x}=3.01$) göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. “Koruyucu ataerkillik” alt boyutu ile mesleki kıdem arasında anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir ($F=6.375$; $p<0,05$). Scheffe testi sonucuna göre anlamlı farklılığın 21-30 yıl arası ile 31-40 yıl arası kıdeme sahip gruplar arasında olduğu belirlenmiştir. 31-40 yıl arası kıdemi olanların ($\bar{x}=3.75$) “koruyucu ataerkillik” düzeylerinin 21-30 yıl arası kıdemi olanlara ($\bar{x}=3.15$) göre daha yüksek seviyede olduğu belirlenmiştir. “Cinsiyetler arası tamamlayıcı farklılaştırma” alt boyutu ile mesleki kıdem arasında anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir ($F=7.129$; $p<0,05$). Scheffe testi sonucuna göre anlamlı farklılığın 5-10 yıl arası ile 31-40 yıl arası kıdeme sahip gruplar arasında olduğu belirlenmiştir. 31-40 yıl arası kıdemi olanların ($\bar{x}=3.69$) “cinsiyetler arası tamamlayıcı farklılaştırma” düzeylerinin 5-10 yıl arası kıdemi olanlara ($\bar{x}=3.12$) göre daha yüksek seviyede olduğu belirlenmiştir.

ÇDCÖ alt boyutlarına ilişkin görüşlerin öğretmenlerin görev yaptıkları okul türüne göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan ANOVA Testi sonuçları Tablo 10’da sunulmuştur.

Tablo 10. ÇDCÖ Görev Yapılan Okul Türü Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

ÇDCÖ	Okul Türü	n	\bar{X}	SS	Sd	F	P	Scheffe
Düşmanca Cinsiyetçilik	İlkokul	82	3.50	1.17	2	4.213	.091	
	Ortaokul	69	3.53	1.20				
	Lise	45	3.47	1.18				
Heteroseksüel Yakınlık	İlkokul	82	3.65	1.10	2	3.978	.098	1-4, 2-4
	Ortaokul	69	3.63	1.20				
	Lise	45	3.60	1.21				
Koruyucu Ataerkillik	İlkokul	82	3.43	1.11	2	4.102	.075	
	Ortaokul	69	3.45	1.01				1-4
	Lise	45	3.38	1.20				
Cinsiyetler Arası Tamamlayıcı Farklılaştırma	İlkokul	82	3.32	1.10	2	3.739	.087	1-4
	Ortaokul	69	3.41	1.23				
	Lise	45	3.45	1.20				

* $p<0.05$

Tablo 10’a göre; ÇDCÖ alt boyutları için öğretmenlerin görev yaptıkları okul türüne göre anlamlı bir farklılık bulunmadığı anlaşılmaktadır ($p>0,05$).

KYKTÖ'ye ilişkin bulgular

Öğretmenlerin (katılımcıların) KYKTÖ maddelerine verdikleri yanıtların ortalamaları Tablo 11 ve Tablo 12'de sunulmuştur.

Tablo 11. Öğretmenlerin KYKTÖ Maddelerine İlişkin Betimsel İstatistikler

AB	KYKTÖ	n	\bar{X}	SS	Düzye
Görevi Yürütme Davranışları	Kadın yöneticiler;				
	Karar alırken duygusal davranırlar.	196	5.41	2.09	Yüksek
	Zorluklarla bahsetmekte sıkıntı çekerler.	196	4.71	2.54	Biraz yüksek
	Detaylara odaklandıkları için sonuca ulaşmaları zaman alır.	196	3.60	1.60	Orta
	İnsan ilişkilerinde profesyonel davranamazlar.	196	3.10	2.18	Düşük
	Olaylara objektif yaklaşamazlar.	196	1.89	1.02	Biraz düşük
	Olaylara genel bakamaz, detaylarda kaybolurlar.	196	2.01	1.62	Biraz düşük
	Özel hayatlarındaki sorumluluklar nedeniyle işlerine odaklanamazlar.	196	1.75	1.10	Çok düşük
	Sorunlar karşısında dinamik değildirlir, pasif kalırlar.	196	1.80	1.06	Çok düşük
	Ödün vermemeleri gereken noktalarda ödün verirler.	196	2.69	1.12	Biraz düşük
	Üzerinde aile sorumlulukları olduğu için iş hayatlarını ön planda tutamazlar.	196	3.10	1.25	Düşük
	İşleri başkalarına devretmekte etmekte zorlanırlar.	196	2.90	1.03	Düşük
	Karar alırken aceleci davranırlar.	196	3.90	1.38	Orta
Kendi çıkarları doğrultusunda politik davranırlar.	196	1.60	1.01	Çok düşük	
Gerektiğinde sert olmakta zorlanırlar.	196	2.95	1.10	Düşük	
İlişkileri Yürütme Davranışları	Problemler karşısında çalışanlarına güler yüzle yardımcı olurlar.	196	5.37	1,19	Yüksek
	Çalışanlarının hissettiklerini anlayabilirler ve ona göre davranırlar.	196	4.46	1.25	Biraz yüksek
	Çalışanlarının hangi zorlukları yaşayabileceklerini anlarlar ve onlara destek olurlar.	196	3.60	1.16	Orta
	Çalışanlarının yaşadıkları sıkıntıları anlayışla karşılarlar.	196	3.02	2.05	Düşük
	Çalışanlarıyla nasıl konuşmaları gerektiğini iyi bilirler.	196	3.50	1.26	Düşük
	Rahat iletişim kururlar.	196	2.89	1.09	Düşük
	Çalışanlarının istek ve sorunlarını zamanında hissederler.	196	3.61	1.20	Orta
	Sosyal yönleri kuvvetlidir.	196	3.80	1.10	Orta
Duygusallığı, onların profesyonelliğini artırır.	196	1.45	2.00	Çok düşük	
İş Etiği	Çok çalışırlar.	196	3.14	1.12	Düşük
	Özel hayatlarından fedakârlık ederek işlerine asılırlar.	196	3.58	1.20	Orta
	Düzenlidirlirler.	196	5.61	1.10	Biraz yüksek
	İşlerin yürüdüğünden emin olmak için çalışanlarını takip eder ve sorgularlar.	196	1.77	1.05	Çok düşük

Tablo 11'e göre; öğretmenlerin KYKTÖ maddelerine verdikleri yanıtlara göre kadın yöneticilere karşı tutumlarının "biraz yüksek" düzeyde olduğu anlaşılmaktadır. Öğretmenlerin kadın yöneticilere karşı tutumlarına ilişkin en yüksek ortalamaya sahip ilk beş madde; "Kadın yöneticiler düzenlidirlirler.", "Kadın yöneticiler karar alırken duygusal davranırlar.", "Kadın yöneticiler problemler karşısında çalışanlarına güler yüzle yardımcı olurlar.", "Kadın yöneticiler zorluklarla bahsetmekte sıkıntı çekerler." ve "Kadın yöneticiler çalışanlarının hissettiklerini anlayabilirler ve ona göre davranırlar." şeklinde sıralanmaktadır. En düşük ortalamaya sahip ilk beş madde ise; "Kadın yöneticilerin duygusallığı, onların profesyonelliğini artırır.", "Kadın yöneticiler kendi çıkarları doğrultusunda politik davranırlar.", "Kadın yöneticiler özel hayatlarındaki sorumluluklar nedeniyle işlerine odaklanamazlar.", "İşlerin yürüdüğünden emin olmak için çalışanlarını takip eder ve sorgularlar." ve "Sorunlar karşısında dinamik değildirlir, pasif kalırlar." şeklinde sıralanmaktadır.

Toplumsal Cinsiyet Algısının Kadın Yöneticilere Karşı Tutumlara Etkisi

Tablo 12. Öğretmenlerin KYKTÖ Alt Boyutları ve Ölçek Toplamı Açısından Görüşlerine İlişkin Betimsel İstatistikler

KYKTÖ ve Alt Boyutlar	n	\bar{X}	SS
Görevi Yürütme Davranışları	196	4.64	1.10
İlişkileri Yönetme Davranışları	196	4.86	1.19
İş Etiği	196	4.72	1.11
KYKTÖ (Toplam)	196	4.78	1.01

Tablo 12'ye göre; öğretmenlerin KYKTÖ alt boyutlarına ilişkin görüşlerine ait puanların aritmetik ortalamalarının 4.64 ile 4.86 arasında değiştiği; öğretmenlerin ölçekte en yüksek ortalama ile "ilişkileri yönetme davranışları" ($\bar{X}=4.86$) alt boyutunu, en düşük ortalamayla da "görevi yürütme davranışları" ($\bar{X}=4.64$) alt boyutunu değerlendirdikleri görülmüştür. Öğretmenlerin kadın yöneticilere karşı tutumları incelendiğinde; "görevi yürütme davranışları" ($\bar{X}=4.64$) düzeylerinin, "ilişkileri yönetme davranışı" ($\bar{X}=4.86$) düzeylerinin, "iş etiği" ($\bar{X}=4.72$) düzeylerinin ve KYKTÖ toplamına ilişkin düzeyin ($\bar{X}_T=4.78$) biraz yüksek seviyede olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin KYKTÖ'ye verdikleri yanıtların kişisel değişkenler (cinsiyet, öğrenim durumu, kıdem, okul türü) bağlamında fark analizlerine ait bulgular

KYKTÖ alt boyutlarının öğretmenlerin cinsiyetlerine göre farklılaşp farklılaşmadığına ilişkin yapılan t-Testi sonuçları Tablo 13'te sunulmuştur.

Tablo 13. KYKTÖ'nün Cinsiyet Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları

KYKTÖ	Cinsiyet	n	\bar{X}	SS	t	Sd	p
Görevi Yürütme Davranışları	Erkek	101	3.34	1.10	5.639	194	.000*
	Kadın	95	3.89	1.13			
İlişkileri Yönetme Davranışları	Erkek	101	3.28	1.15	4.271	194	.002*
	Kadın	95	3.79	1.20			
İş Etiği	Erkek	101	3.21	1.15	4.107	194	.001*
	Kadın	95	3.60	1.21			
KYKTÖ (Toplam)	Erkek	101	3.40	1.13	5.290	194	.000*
	Kadın	95	3.79	1.20			

* $p<0.05$

Tablo 13'e göre; Kadın Yöneticilere Karşı Tutum Ölçeğinin "görevi yürütme davranışları" alt boyutuna ilişkin görüşlerde cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunduğu ($t=-5,639$; $p<0,05$) ve kadınların ($\bar{X}=3.89$) "görevi yürütme davranışları" boyutuna verdikleri yanıtların ortalamasının erkeklerle ($\bar{X}=3.34$) göre daha yüksek olduğu; ölçeğin "ilişkileri yönetme davranışları" alt boyutuna ait görüşlerde cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunduğu ($t=-4,271$; $p<0,05$) ve kadınların ($\bar{X}=3.79$) "ilişkileri yönetme davranışları" boyutuna verdikleri yanıtların ortalamasının erkeklerle ($\bar{X}=3.28$) göre daha yüksek olduğu; ölçeğin "iş etiği" alt boyutuna ilişkin görüşlerde cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunduğu ($t=-4.107$; $p<0,05$) ve kadınların ($\bar{X}=3.60$) "iş etiği" boyutuna verdikleri yanıtların ortalamasının erkeklerle ($\bar{X}=3.21$) göre daha yüksek seviyede olduğu görülmüştür. Ölçeğin tamamı için de cinsiyet değişkenine kadın ve erkek katılımcılar arasında anlamlı bir farklılık bulunduğu ($t=-5.290$; $p<0,05$) ve kadınların ($\bar{X}=3.79$) ölçek toplamına verdikleri yanıtların ortalamasının erkeklerin ortalamasından ($\bar{X}=3.40$) daha yüksek seviyede olduğu belirlenmiştir.

Kadın Yöneticilere Karşı Tutum Ölçeği alt boyutları ile öğretmenlerin öğrenim durumları arasındaki ilişkiyi belirlemek için yapılan *t*-testi sonuçları Tablo 14’te sunulmuştur.

Tablo 14. KYKTÖ’nün Öğrenim Durumu Değişkenine Göre *t*-Testi Sonuçları

KYKTÖ	Öğrenim Durumu	<i>n</i>	\bar{X}	<i>SS</i>	<i>t</i>	<i>Sd</i>	<i>p</i>
Görevi yürütme davranışları	Lisans	137	3.13	1.03	6.263	194	.073
	Lisansüstü	59	3.11	1.06			
İlişkileri yönetme davranışları	Lisans	137	3.47	1.18	5.671	194	.080
	Lisansüstü	59	3.54	1.15			
İş etiği	Lisans	137	3.09	1.11	4.219	194	.000*
	Lisansüstü	59	3.86	1.14			
KYKTÖ (toplam)	Lisans	137	3.02	1.10	5.419	194	.000*
	Lisansüstü	59	3.89	1.19			

**p*<0.05

Tablo 14’e göre; KYKTÖ’nün “iş etiği” alt boyutu ile ölçek toplam puan ortalamaları için öğrenim durumu değişkenine göre lisans ve lisansüstü düzey mezunları arasında anlamlı bir farklılık bulunduğu ($t=4.219$, $t_{\text{Toplam}}=5.419$ $p<0,05$;) ve lisans mezunlarının “iş etiği” alt boyutuna verdikleri yanıtların ortalamasının ($\bar{X}=3.88$) lisansüstü mezunu ($\bar{X}=3.86$) olanlara göre daha düşük olduğu; ölçeğin tamamı için de lisans mezunu olanların toplam puan ortalamalarının ($\bar{X}=3.02$) lisansüstü mezunu katılımcılara ($\bar{X}=3.89$) göre daha düşük düzeyde olduğu belirlenmiştir.

KYKTÖ alt boyutlarının öğretmenlerin kıdemlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirleyen ANOVA Testi sonuçları Tablo 15’te sunulmuştur.

Tablo 15. KYKTÖ’nün Mesleki Kıdem Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

KYKTÖ	Kıdem	<i>n</i>	\bar{X}	<i>SS</i>	<i>Sd</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	<i>Scheffe</i>
Görevi yürütme davranışları	5-10 Yıl arası	31	3.41	1.12	2	.920	.487	
	11-20 Yıl arası	52	3.40	1.17				
	21-30 Yıl arası	70	3.38	1.28				
	31-40 Yıl arası	43	3.47	1.12				
İlişkileri yönetme davranışları	5-10 Yıl arası	31	3.05	1.10	2	5.209	.000*	1-4, 2-4
	11-20 Yıl arası	52	3.21	1.20				
	21-30 Yıl arası	70	3.24	1.11				
	31-40 Yıl arası	43	3.70	1.28				
İş etiği	5-10 Yıl arası	31	3.13	1.11	2	6.345	.000*	1-4
	11-20 Yıl arası	52	3.25	1.21				
	21-30 Yıl arası	70	3.29	1.20				
	31-40 Yıl arası	43	3.75	1.10				
KYKTÖ (toplam)	5-10 Yıl arası	31	3.11	1.20	2	7.229	.000*	1-3
	11-20 Yıl arası	52	3.49	1.17				
	21-30 Yıl arası	70	3.82	1.21				
	31-40 Yıl arası	43	3.51	1.19				

**p*<0.05

Tablo 15’e göre; KYKTÖ’nün “görevi yürütme davranışları” alt boyutu için mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık bulunmadığı ($p>0.05$) anlaşılmıştır. Ölçeğin “ilişkileri yönetme davranışları”, “iş etiği” ve ölçek toplamı için kıdeme göre gruplar arasında anlamlı bir farklılık olduğu anlaşılmış ($F=5.209$, $F=6.345$, $F=7.229$; $p<0,05$). Farkın hangi gruplardan kaynaklandığını bulmak için yapılan Scheffe testi sonuçları farklılığın 5-10 yıl ve 11-20 yıl arası ile 31-40 yıl arası kıdeme sahip gruplar arasında olduğunu göstermektedir. 31-40 yıl arası kıdemi olanların ($\bar{x}=3.70$), “ilişkileri yönetme davranışları” boyutuna verdikleri yanıtların

Toplumsal Cinsiyet Algısının Kadın Yöneticilere Karşı Tutumlara Etkisi

ortalamalarının 5-10 yıl arası ($\bar{x}=3.05$) ve 11-20 yıl arası kıdeme sahip olanlara ($\bar{x}=3.21$) göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Ölçeğin “iş etiği” alt boyutu için ise anlamlı farklılığın 5-10 yıl ile 31-40 yıl arası kıdeme sahip gruplar arasında olduğu; 31-40 yıl arası kıdemi olanların ($\bar{x}=3.75$) 5-10 yıl arası kıdemi olanlara ($\bar{x}=3.13$) göre ortalamalarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Ölçeğin tamamı için ise anlamlı farklılığın 5-10 yıl ile 21-30 yıl arası kıdeme sahip gruplar arasında olduğu belirlenmiştir. 21-30 yıl arası kıdemi olanların ($\bar{x}=3.82$) kadın yöneticilere karşı tutum düzeyine ilişkin ortalamarı 5-10 yıl arası kıdeme sahip olanlara ($\bar{x}=3.11$) göre daha yüksektir.

KYKTÖ alt boyutlarının öğretmenlerin görev yaptıkları okul türü değişkenine göre farklılaşarak farklılaşmadığını gösteren ANOVA Testi sonuçları Tablo 16’da sunulmuştur.

Tablo 16. KYKTÖ’nün Görev Yapılan Okul Türü Değişkenine Göre ANOVA Sonuçları

KYKTÖ	Okul Türü	n	\bar{X}	SS	Sd	F	P
Görevi yürütme davranışları	İlkokul	82	3.32	1.13	2	4.347	.080
	Ortaokul	69	3.35	1.10			
	Lise	45	3.30	1.15			
İlişkileri yönetme davranışları	İlkokul	82	3.75	1.17	2	3.609	.079
	Ortaokul	69	3.72	1.21			
	Lise	45	3.70	1.19			
İş etiği	İlkokul	82	3.43	1.10	2	4.217	.085
	Ortaokul	69	3.41	1.09			
	Lise	45	3.45	1.16			
KYKTÖ (Toplam)	İlkokul	82	3.30	1.19	2	3.641	.081
	Ortaokul	69	3.47	1.13			
	Lise	45	3.40	1.14			

* $p<0.05$

Tablo 16’ya göre; KYKTÖ toplamı ve alt boyutları için öğretmenlerin görev yaptıkları okul türüne göre anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Öğretmenlerin ÇDCÖ verdikleri yanıtlar ile KYKTÖ’ye verdikleri yanıtlar arasındaki ilişkilere ilişkin bulgular

Öğretmenlerin (katılımcıların) toplumsal cinsiyet algıları ile kadın yöneticilere karşı tutumları arasındaki ilişkiye ilişkin veriler Tablo 17’de sunulmuştur.

Tablo 17. Kadın Yöneticilere Karşı Tutum Ölçeği ile Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik Ölçeği ve Alt Boyutları Arasındaki Korelasyon Matrisi

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Düşmanca cinsiyetçilik	1	.488**	.485**	.229**	-.592**	.021	.146**	-.251**
2. Heteroseksüel yakınlık		1	.560**	.390**	-.409**	.265**	.360**	.098
3. Koruyucu ataerkillik			1	.470**	-.321**	.227**	.331**	.110*
4. Cinsiyetler arası tamamlayıcı farklılaştırma				1	-.228**	.395**	.409**	.300**
5. Görevi yürütme davranışları					1	.061	-.98*	.419**
6. İlişkileri yönetme davranışları						1	.649**	.698**
7. İş etiği							1	.596**
8. KYKTÖ (toplam)								1

n =196, * $p<.05$, ** $p<.01$

Tablo 17'ye göre; öğretmenlerin ÇDCÖ'nün "düşmanca cinsiyetçilik" alt boyutu puanı ile KYKTÖ'nün "görevi yürütme davranışları" alt boyutu arasında negatif yönde, "iş etiği" alt boyutu arasında pozitif yönde, KYKTÖ toplam puanı arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin, ÇDCÖ'nün "heteroseksüel yakınlık" alt boyutu puanı ile KYKTÖ'nün "görevi yürütme davranışları" alt boyutu puanı arasında negatif yönde, "ilişkileri yönetme davranışları" alt boyutu ile "iş etiği" alt boyutu arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin, ÇDCÖ "koruyucu ataerkillik" alt boyutu puanı ile KYKTÖ'nün "görevi yürütme davranışları" alt boyutu arasında negatif yönde, "ilişkileri yönetme davranışları" alt boyutu ile "iş etiği" alt boyutu arasında pozitif yönde, "kadın yöneticilere karşı tutum ölçeği (Toplam) puanı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin, ÇDCÖ "cinsiyetler arası tamamlayıcı farklılaştırma" alt boyutu puanı ile KYKTÖ'nün "görevi yürütme davranışları" alt boyutu arasında negatif yönde, "ilişkileri yönetme davranışları" alt boyutu ile "iş etiği" alt boyutu arasında pozitif yönde, KYKTÖ toplam puanı arasında ise pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Öğretmenlerin ÇDCÖ'ye verdikleri yanıtların KYKTÖ'ye verdikleri yanıtları yordamasına ilişkin bulgular

Tablo 18. Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

	<i>B</i>	<i>SHB</i>	β	<i>t</i>	<i>p</i>
Sabit	4.33	.12		27.63	.00
Düşmanca Cinsiyetçilik	-.29	.03	-.39	-7.01	.00
Heteroseksüel Yakınlık	.06	.02	.10	1.90	.06
Koruyucu Ataerkillik	.06	.04	.08	1.59	.11
Cinsiyetler Arası Tamamlayıcı Farklılaştırma	.21	.02	.29	6.10	.00

n=196, R=.40, R²=.16, F=26.134 p<.01

Tablo 18'e göre; ÇDCÖ'nün "düşmanca cinsiyetçilik" alt boyutunun puanı öğretmenlerin KYKTÖ puanlarını negatif yönde anlamlı olarak yordamaktadır. ÇDCÖ'nün "cinsiyetler arası tamamlayıcı farklılaştırma" alt boyutunun puanı öğretmenlerin KYKTÖ'yü pozitif yönde anlamlı olarak yordamaktadır. ÇDCÖ alt boyutlarının kadın yöneticilere yönelik tutumların %16'sını açıkladığı görülmektedir.

Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Sonuç ve Tartışma

Araştırmada öğretmenlerin “düşmanca cinsiyetçilik”, “koruyucu ataerkillik” ve “cinsiyetler arası tamamlayıcı farklılaştırma” algılarının orta düzeyde (ortadayım), “heteroseksüel yakınlık” algılarının ise biraz yüksek düzeyde (biraz katılıyorum) olduğu tespit edilmiştir. Söz konusu alt boyutların öğretmenlerin toplumsal cinsiyet algılarının olumsuz alt boyutları olduğu dikkate alındığında, belirlenmiş olan orta ve biraz yüksek düzeydeki algının kadın cinsiyetine ilişkin olumsuz cinsiyetçi bir yaklaşımın varlığını gösterdiği söylenebilir. Tespit edilen bu sonuçlar, öğretmenlerin kadınlara karşı belli önyargılara sahip olduklarını, kadınların korunma ve yüceltmeye gereksinim duyan zayıf varlıklar olduklarını düşündüklerini ortaya koymaktadır. Ayan (2014) tarafından yapılan çalışmada da “düşmanca cinsiyetçilik”, “koruyucu ataerkillik” ve “cinsiyetler arası tamamlayıcı farklılaştırma” arasında doğrusal ve anlamlı bir ilişki olduğu ortaya konmuştur.

Ayrıca araştırma bulguları, öğretmenlerin erkek cinsiyeti açısından kadınların sadece cinsel yönden gereksinim duyulan duygusal varlıklar olduklarına ilişkin heteroseksüel bakış açılarını da vurgulamaktadır. Yılmaz (2016) tarafından yapılan ve araştırma bulgularımızla örtüşen çalışmada da söz konusu boyutlarda öğretmenlerin yüksek düzeyde cinsiyetçi yaklaşımlara sahip oldukları belirlenmiştir. Özkan (2006) tarafından yapılan çalışmada, cinsiyet farklılıklarının kadınlara ilişkin tutumları açıklamada anlamlı etkisinin olduğu ortaya konmuştur. Güney (2022) tarafından yapılan çalışmada ise olumsuz toplumsal cinsiyet algısının kadınların iş yaşamında ve kariyer gelişim sürecinde güçlükler yaşamalarına neden olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmada öğretmenlerin kadın yöneticilere ilişkin olumlu tutum içerisinde oldukları belirlenmiştir. Bulgular incelendiğinde, kadın yöneticilere ilişkin tutumları oluşturan “görevi yürütme davranışları”, “ilişkileri yönetme davranışları” ve “iş etiği” alt boyutlarında öğretmenlerin yüksek düzeyde olumlu tutum içinde oldukları görülmektedir. Bu durum; öğretmenlerin, kadın yöneticilerin meslek yaşantılarında profesyonel yaklaşım sergileyebildiklerini, insan ilişkilerine değer verdiklerini, iletişim becerilerinin gelişkin ve güçlü olduğunu, iş ahlakına, çalışma kural ve normlarına sahip olduklarını düşündüklerini göstermektedir. Asar (2014) ve Uçan (2012) tarafından yapılan ve öğretmenlerin kadın yöneticilerin mesleki profesyonelliğe, güçlü bir iletişim ve iş birliğine, iyi bir kurum kültürüne sahip oldukları algısını taşıdıkları sonucu araştırma sonuçlarımızla benzerlik göstermektedir.

Araştırmada öğretmenlerin toplumsal cinsiyetçilik algıları ile cinsiyetleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunduğu ve erkeklerin “düşmanca cinsiyetçilik” düzeylerinin kadınlara oranla daha yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Kalıp önyargılar ve esnek olmayan genellemeler içeren “düşmanca cinsiyetçilik”, kadının erkeğe oranla zayıf olduğunu ve ona bağımlı olması gerektiğini vurgular. Kadının erkeğe göre zayıf algılanması ve cinsiyet ayrımcılığına maruz kalması düşmanca cinsiyetçilik kavramını ifade eder (Sakallı-Uğurlu, 2002). Ulaşılan sonuç, erkek öğretmenlerin (katılımcıların) baskıya dayalı ataerkil yapıyı, cinsiyetler arası ayrımcı farklılaştırmayı ve heteroseksüel yaklaşımı daha fazla yeğlediklerini ortaya koymaktadır. Araştırmada “heteroseksüel yakınlık” ve “koruyucu

ataerkillik” alt boyutlarında da erkeklerin kadınlara oranla daha yüksek düzeyde oldukları belirlenmiştir. Zayıf olduğu gerekçesiyle kadına yardım edilmesi gerektiğini, kadının erkek tarafından destekleme gereksiniminin olduğunu ve erkeğin kadına bakmak için çalışması gerektiğini içeren “koruyucu ataerkillik” ilk bakışta olumlu gibi görülmekle birlikte, kadının erkeğe göre zayıf yapıda olduğuna vurgu yapan bir önyargıdır. Heteroseksüel yakınlık ise cinsellik, romantizm, duygusallık ve sevgi öğelerini içermektedir (Sakallı-Uğurlu, 2003).

Araştırma sonuçları, katılımcıların kadını erkeğe bağımlı ve muhtaç bir varlık olarak algıladıklarını göstermektedir. Asıl olan, düşmanca cinsiyetçilik kadar korumacı ataerkilliğin ve heteroseksüel yakınlığın da olumsuz bir durum olduğudur. Araştırmada, kadınların “cinsiyetler arası tamamlayıcı farklılaştırma” düzeylerinin erkeklere göre daha yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç; ölçekte yer alan, kadınların temiz bir saflığa, yüksek bir duyarlılığa, ince bir anlayışa ve zevke sahip oldukları maddelerinde kadınların aynı düşüncede olduklarını göstermektedir. Araştırma sonuçlarımızı destekler şekilde, Yılmaz (2016) ve Alptekin (2014) tarafından yapılan çalışmalarda da erkeklerin “düşmanca cinsiyetçilik” düzeyleri ile “heteroseksüel yakınlık” düzeyleri kadınlara göre daha yüksek bulunmuştur.

Araştırmada, öğretmenlerin kadın yöneticilere karşı tutum düzeyleri ile cinsiyetleri arasında anlamlı farklılıklar olduğu belirlenmiştir. Kadınların “görevi yürütme davranışları”, “ilişkileri yönetme davranışları”, “iş etiği” ve “kadın yöneticilere karşı tutum (toplam)” düzeylerinin erkeklere göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Kadın yöneticilere karşı tutum ile cinsiyet arasında anlamlı ilişkiler bulunduğu Asar (2014), Balcı (2016), Berkman (2005), Beydoğan (2001), Çelik (2008), Özkan (2006), Uçan (2012) ve Tat (2015) tarafından yapılan çalışmaların da ulaştığı sonuçlardandır. Söz konusu çalışmalar, kadın yöneticilere karşı kadınların erkeklere oranla daha olumlu tutumlar sergilediklerini ortaya koymaktadır. Bu durum, erkek egemen bir ataerkil yapıda yetişen erkeklerin, kadınların kamusal alana inmelerine veya yönetici konumunda bulunmalarına ilişkin olumsuz tutuma sahip olmalarıyla açıklanabilir. Çelikten (2005) ve Özçifçi (2013) tarafından yapılan ve çalışma sonuçlarımızla farklılık gösteren araştırmalarda ise kadın öğretmenlerin kadın yöneticilerle çalışmayı daha zor buldukları ve kadın yöneticilere ilişkin olumlu tutumlarının erkeklerden daha düşük düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Can (2013) tarafından yapılan çalışmada ise yöneticilikte cinsiyet faktörünün önemli olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmada, öğretmenlerin toplumsal cinsiyetçilik düzeyleri ile mesleki kıdemleri arasında anlamlı farklılıklar olduğu belirlenmiştir. Araştırmada “heteroseksüel yakınlık” alt boyutunda düşük kıdeme sahip öğretmenlerin düzeylerinin yüksek kıdeme sahip öğretmenlere oranla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç, heteroseksüel yakınlığın; duygusallık, cinsellik, sevgi ve romantizm içermesi ve kıdemi düşük genç öğretmenlerin de bu duygulara daha açık ve yakın olmalarıyla açıklanabilir. Araştırmada “koruyucu ataerkillik ve “cinsiyetler arası tamamlayıcı farklılaşma” boyutlarında kıdemli öğretmenlerin tutum düzeylerinin kıdemsiz öğretmenlerden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Yılmaz (2016) tarafından yapılan çalışmada da araştırma bulgularımıza paralel olarak “koruyucu ataerkillik” ve “cinsiyetler arası tamamlayıcı farklılaşma” alt boyutlarında kıdemi yüksek olan katılımcıların tutum düzeylerinin kıdemi düşük olan katılımcılara oranla daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç, uzun yıllar görev yapan öğretmenlerin, yaşlarına bağlı olarak kadını koruma içgüdülerinin daha geliştiği, kadın ve erkek arasında ayrımcılık yapılmasını istemedikleri şeklinde yorumlanabilir.

Toplumsal Cinsiyet Algısının Kadın Yöneticilere Karşı Tutumlara Etkisi

Araştırmada, öğretmenlerin kadın yöneticilere karşı tutum düzeyleri ile kıdemleri arasında anlamlı farklılıklar olduğu belirlenmiştir. “İlişkileri yönetme davranışları” ve “iş etiği” alt boyutları ile “kadın yöneticilere karşı tutum ölçeği (toplam)” puanları arasında kıdemli öğretmenler lehine anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç, mesleğinde ilerleyen ve dolayısıyla yaşı da ilerlemiş olan öğretmenlerin kadın yöneticilere karşı daha olumlu bir tutum içerisinde olduklarını göstermektedir. Asar (2014) ve Çelik (2008) tarafından yapılan ve araştırma bulgularımızı destekleyen çalışmalarda da kıdemli öğretmenlerin kadın yöneticilere karşı tutum puanı ortalamalarının kıdemi düşük öğretmenlerin ortalamalarından daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Balcı (2016) tarafından yapılan çalışmada ise kıdemli öğretmenlerin “görevi yürütme davranışları” ve “ilişkileri yönetme davranışları” alt boyutlarında kıdemsiz öğretmenlere göre daha olumsuz tutum içinde oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Özçifçi (2013) ve Uçan (2012) tarafından yapılan çalışmalarda ise mesleki kıdemin ve yaşın, kadın yöneticilere karşı tutumları etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmada, öğretmenlerin toplumsal cinsiyetçilik düzeyleri ile öğrenim durumları arasında anlamlı farklılıklar bulunduğu tespit edilmiştir. Araştırmada, lisansüstü mezunu olan katılımcıların “heteroseksüel yakınlık”, “koruyucu ataerkillik” ve “cinsiyetler arası tamamlayıcı farklılaştırma” düzeylerinin lisans mezunu olanlara oranla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. “Düşmanca cinsiyetçilik” alt boyutunda ise anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu sonuç, eğitim düzeyi yükseldikçe öğretmenlerin kadınlara yönelik olumsuz cinsiyetçi yaklaşımlardan uzaklaştıkları şeklinde yorumlanabilir. Eğitim düzeyinin yükselmesinin, geleneksel yapıların kırılmasını ve kalıp yargıların devre dışı bırakılmasını sağladığı, bu durumun da doğal olarak kadına ilişkin toplumsal cinsiyet algılarını etkilediği söylenebilir.

Araştırmada, öğretmenlerin kadın yöneticilere karşı tutum düzeyleri ile öğrenim durumları arasında anlamlı farklılık bulunduğu belirlenmiştir. Araştırma bulgularına göre lisansüstü mezunu olan öğretmenlerin “iş etiği” ve “kadın yöneticilere karşı tutum (toplam)” düzeylerinin lisans mezunu olanlara oranla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Ölçeğin “görevi yürütme davranışları” ve “ilişkileri yönetme davranışları” alt boyutları ile öğrenim durumu arasında ise anlamlı bir ilişki bulunmadığı belirlenmiştir. Toplumsal cinsiyetçilik algılarında olduğu gibi, kadını tanıma ve kadına ilişkin tutum belirleme sürecinin de eğitim düzeyinden etkilendiği açıktır. Eğitimli insanların bireyleri cinsiyetlerine göre değil, üretim güçlerine, bilimsel tutum ve davranışlarına göre değerlendirmeleri beklenmektedir. Bu anlamda araştırma sonuçlarının beklenen sonuçlar olduğu söylenebilir. Balcı (2016), Uçan (2012) ve Tat (2015) tarafından yapılan çalışmalarda eğitim seviyesinin yüksekliğinin kadınlara ilişkin tutum ve davranışlara olumlu yansımaları olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çelik (2008) ve Özçifçi (2013) tarafından yapılan çalışmalarda da öğretmenlerin eğitim düzeylerinin yükselmesiyle kadın yöneticilere ilişkin tutumlarının olumlu yönde arttığı belirlenmiştir.

Araştırmada, öğretmenlerin toplumsal cinsiyetçilik düzeyleri ile görev yaptıkları okul türü arasında anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir. Ayrıca araştırmada, öğretmenlerin kadın yöneticilere karşı tutum düzeyleri ile görev yaptıkları okul türü arasında da anlamlı bir farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir. Bu durum, öğretmenlerin görev yaptıkları okul türünün, onların toplumsal cinsiyet algıları ve kadınlara ilişkin tutumları üzerinde etkili olmadığını göstermektedir. Bu sonuç, görev yapılan okul türünün öğretmenlerin düşünce, tutum ve davranışlarının önemli bir belirleyicisi olmadığı şeklinde yorumlanabilir. Asar (2016) ve

Özçifçi (2013) ise yaptıkları araştırmalarda, öğretmenlerin kadın yöneticilere karşı tutum düzeyleri ile görev yaptıkları okul türü arasında lise öğretmenleri lehine anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Araştırmada, öğretmenlerin “düşmanca cinsiyetçilik” algıları ile kadın yöneticilere karşı genel tutumları arasında negatif yönde düşük düzeyde (Biraz Katılıyorum); tutum ölçeğinin “görevi yürütme davranışları” alt boyutu arasında negatif yönde yüksek düzeyde (Katılıyorum), “iş etiği” alt boyutu arasında ise pozitif yönde düşük düzeyde (Biraz Katılıyorum) bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Analiz sonuçları, öğretmenlerin “düşmanca cinsiyetçilik” algılarının kadın yöneticilere karşı genel tutumun %6’sını, “görevi yürütme davranışları” alt boyutuna ilişkin tutumun ise %35’ini açıklama gücüne sahip olduğunu göstermektedir. “Görevi yürütme davranışları” alt boyutu kadınların yöneticilik konumunun gerektirdiği tutum ve davranışlarına odaklanması olarak açıklanmakta ve bu nitelendirme negatif yönlü yüksek düzeydeki ilişkiyi anlamlandırmaktadır.

Araştırmada, Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik Ölçeğinin “heteroseksüel yakınlık” alt boyutu ile “görevi yürütme davranışları” alt boyutu arasında negatif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç, “heteroseksüel yakınlık” algılarının “görevi yürütme davranışları” alt boyutuna ilişkin tutumun %16’sını açıklayabildiğini göstermektedir. Heteroseksüel yakınlık, erkeklerin kadınlara sadece duygusal, cinsel romantik ve üreme amaçlı ilgilerini/bağlılıklarını ifade etmektedir (Aktan ve Yalçındağ, 2022). Kadınlarla erkeklerin cinsellik ve üreme amaçlı birbirlerine bağımlı olduklarını ifade eden bu anlayış, sadece özel hayata ilişkin beklentileri olan/olması gereken kadınların profesyonel iş yaşamında başarıyı elde edemeyecekleri algısını temel almaktadır (Sakallı-Uğurlu, 2003). Bu nedenle öğretmenlerin “heteroseksüel yakınlık” algıları ile kadın yöneticilerin “görevi yürütme davranışları” arasındaki negatif yönlü ilişki beklenen bir sonuç olarak değerlendirilebilir.

Araştırmada öğretmenlerin “heteroseksüel yakınlık” algıları ile “ilişkileri yönetme davranışları” alt boyutu arasında pozitif yönde biraz yüksek düzeyde, “iş etiği” alt boyutu arasında ise pozitif yönde orta düzeyde anlamlı ilişkiler saptanmıştır. “Heteroseksüel yakınlık” alt boyutunun, kadınların özellikle kadınsı özelliklerini (duygusallık, romantizm vb.) ön planda tutması ve ölçeğin “ilişkileri yönetme davranışları” alt boyutunun kadın yöneticilerin çalışanlarına güler yüzle yardımcı olmaları, çalışanlarını anlayabilmeleri, çalışanlarına karşı anlayışlı olmaları, kolay iletişim kurabilmeleri ve sosyal yönlerinin güçlü olması maddelerinden oluşmasının bu sonucun elde edilmesinde etkili olduğu söylenebilir. “Heteroseksüel yakınlığın” kadınsallığa vurgu yapması, “ilişkileri yönetme davranışları” alt boyutunun da bu özelliği ön plana çıkarıcı sorulardan oluşması bir uyumun oluşmasını sağlamıştır denebilir. Aynı şekilde “iş etiği” alt boyutunun da kadınların fedakârlıklarına, düzenli oluşlarına ve işlerini takip edişlerine vurgu yapmasının “heteroseksüel yakınlık” alt boyutu ile pozitif yönde bir ilişki kurulmasını sağladığı söylenebilir.

Araştırmada, Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik Ölçeğinin “koruyucu ataerkillik” alt boyutu ile “görevi yürütme davranışları” alt boyutu arasında negatif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunduğu belirlenmiştir. Bu sonuç, “koruyucu ataerkillik” algılarının “görevi yürütme davranışları” alt boyutuna ilişkin tutumun %10’unu açıklayabildiğini göstermektedir. Ayrıca araştırmada, “koruyucu ataerkillik” alt boyutu ile “ilişkileri yönetme davranışları” alt boyutu arasında pozitif yönde düşük düzeyde, “iş etiği” alt boyutu arasında pozitif yönde orta düzeyde ve “kadın yöneticilere karşı tutum ölçeği (toplam)” puanı arasında pozitif yönde düşük düzeyde

anlamli ilişki bulunduğu tespit edilmiştir. Araştırma bulgularına göre, öğretmenlerin “koruyucu ataerkillik” alt boyutundan aldıkları puanlar arttıkça kadın yöneticilere karşı tutum ölçeğinden aldıkları puanlar da artmaktadır. Beydoğan (2001) tarafından yapılan ve “korumacı cinsiyetçilik” alt boyutunun kadın yöneticilere ilişkin olumlu tutumlarla pozitif yönde ilişkili bulunduğu araştırma sonucu, araştırma bulgularımızla benzerlik göstermektedir

“Koruyucu ataerkillik” alt boyutunun zor zamanlarda kadınlara öncelik tanınmasına, kadınların el üstünde tutulmaları gerektiğine, kadınların yüceltilmeleri gerektiğine ve erkeklerin kadınlar için fedakârlıkta bulunmalarına vurgu yapması kadınların bir tür korunması gereken zayıf varlıklar olduğu algısı yaratmaktadır. “Koruyucu ataerkillik”, erkeklerin daha yüksek bir konuma ve daha yüksek bir güce sahip olmaları gerektiğini ifade etmektedir (Aktan ve Yalçındağ, 2022). Bu algı kadın yöneticilerin profesyonel çalışma yaşamında başarılı olamayacakları, becerikli davranamayacakları görüşünü pekiştirmektedir. Kadının zayıflığını ve güçsüzlüğünü içeren “koruyucu ataerkillik”, kadın için çalışıp kazanma ve kadınlara yardım etme anlayışıyla erkek egemenliğine hizmet etmektedir (Sakallı-Uğurlu, 2002). “Koruyucu ataerkillik” alt boyutunun kadınsı özellikleri incelemesinin, “ilişkileri yönetme davranışları” alt boyutu ile “iş etiğı” alt boyutunda yer alan kadına özgü niteliklerle paralellik gösterdiği söylenebilir.

Araştırmada, Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik Ölçeğinin “cinsiyetler arası tamamlayıcı farklılaştırma” alt boyutu ile Kadın Yöneticilere Karşı Tutum Ölçeğinin “görevi yürütme davranışları” alt boyutu arasında negatif yönde düşük düzeyde anlamli ilişki olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, “cinsiyetler arası tamamlayıcı farklılaştırma” alt boyutu ile “ilişkileri yönetme davranışları” alt boyutu, “iş etiğı” alt boyutu ve “kadın yöneticilere karşı tutum ölçeğı (toplam)” puanı arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamli ilişkiler bulunduğu belirlenmiştir. Araştırma bulgularına göre, “cinsiyetler arası tamamlayıcı farklılaştırma” algıları “ilişkileri yönetme davranışları” alt boyutunun %16’sını ve “iş etiğı” alt boyutunun ise %17’sini açıklamaktadır. Ölçekte yer alan “cinsiyetler arası tamamlayıcı farklılaştırma” boyutuna ilişkin maddeler kadın ve erkeğı bir bütünün parçaları olarak algıladığından ve kadınların erkeklere oranla daha yüksek duyarlılığa sahip olduklarını belirttiğinden “iş etiğı” boyutuyla aralarında pozitif yönde bir ilişkinin bulunması beklenen bir sonuç olarak değerlendirilebilir. “Cinsiyetler arası tamamlayıcı farklılaştırma” kadınların ve erkeklerin farklı ancak birbirini tamamlayan rolleri yerine getirmelerini ifade eder (Aktan ve Yalçındağ, 2022). Dolayısıyla, öğretmenlerin “cinsiyetler arası tamamlayıcı farklılaştırma” alt boyutundan aldıkları puanlar arttıkça kadın yöneticilere yönelik tutum puanları da artmaktadır.

Araştırmada, Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik Ölçeğinin “düşmanca cinsiyetçilik” alt boyutunun, öğretmenlerin kadın yöneticilere yönelik tutumlarını negatif yönde anlamli olarak yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Başka bir deyişle, kadınlara karşı önyargı ve olumsuz tutumlara sahip öğretmenlerin yönetici konumundaki kadınlara karşı da bu düşüncelerini sürdürdükleri söylenebilir. Karakaya (2019) yaptığı çalışmada, kadınların erkeklere oranla daha güçsüz oldukları, daha az başarılı oldukları ve erkeğe bağımlı olmaları gerektiğı ön kabulüne sahip bireylerin, kadınların yönetici konumunda bulunmalarına da olumsuz yaklaşıklarını ortaya konmuştur. Beydoğan (2001) tarafından yapılan ve “düşmanca cinsiyetçiliğe” sahip bireylerin cinsiyetçi olmayan bireylere oranla kadın yöneticilere yönelik daha olumsuz tutum içinde oldukları sonucuna ulaşılan çalışması araştırma bulgularımızı desteklemektedir. Özkan

(2006) tarafından yapılan çalışmada ulaşılan, “düşmanca cinsiyetçilik” temasında erkeklerin kadın yöneticilere yönelik daha olumsuz bir tutum sergiledikleri sonucu araştırma bulgularımızla örtüşmektedir. Ayrıca araştırmamızda, Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik Ölçeğinin “cinsiyetler arası tamamlayıcı farklılaştırma” alt boyutu puanının öğretmenlerin kadın yöneticilere yönelik tutumlarını pozitif yönde anlamlı olarak yordadığı saptanmıştır. Bu sonuç, kadın ve erkeğin birbirinin alternatifi veya acımasız rakipleri değil, birbirini tamamlayan unsurlar oldukları anlayışına sahip öğretmenlerin, kadınların yönetici konumunda olmalarına karşı da olumlu bir tutum sergiledikleri şeklinde yorumlanabilir.

Öneriler

Araştırma bulgularına dayalı olarak uygulayıcılara ve araştırmacılara yönelik aşağıdaki öneriler geliştirilmiştir.

1. Toplumsal cinsiyetçilik algısının küçük yaşlarda kazanıldığı ve süreç içerisinde değişime uğrayarak yerleştiği dikkate alındığında, eğitimin her basamağında ve her aşamasında öğrencilere yönelik “cinsiyet eşitliği”ne vurgu yapan dersler konabilir.
2. Cinsiyetçi tutum ve davranışlardan uzak ve toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı öğretmenlerin yetiştirilmesi amacıyla üniversitelerin öğretmen yetiştiren bölümleri için toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı eğitim programları hazırlanabilir ve bu amaca hizmet edecek dersler konabilir.
3. Kadınların toplumsal yaşama aktif katılmalarının ve kamusal alanda daha fazla görülmelerinin toplumda var olan olumsuz cinsiyetçi kalıp yargıların kırılmasına katkı sağlayabileceği dikkate alınarak, eğitim örgütleri başta olmak üzere bütün sektörlerde ve örgütlerde kadın yöneticilere yer verilebilir ve bu konuda kadınlara yönelik pozitif ayrımcılığa dayalı bazı uygulamalar yapılabilir.
4. Kadınların eğitim başta olmak üzere kamu yönetiminde üst konumlarda görev almalarını sağlayacak yasal düzenlemeler yapılabilir ve kadınların ev ile iş yaşamına ilişkin üzerlerindeki sosyal ve kültürel baskılar ve sorumluluklar azaltılabilir.
5. İş yaşamı başta olmak üzere, toplumsal yaşamın her alanında cinsiyetler arası eşitsizlikleri gidermek amacıyla; cinsiyetler arası farklılıkları ön plana çıkarma amacı taşıyan katı cinsiyetçi tutum ve uygulamalar ile yasal düzenlemeler ortadan kaldırılabilir.
6. Öğretmenlerin toplumsal cinsiyet algıları ve kadın yöneticilere karşı tutumları arasındaki ilişkiyi farklı değişkenler (yaş, branş, medeni durum, yerleşim yeri, eşin çalışması vb.) açısından ele alan çalışmalar yapılabilir.
7. Öğretmenlerin toplumsal cinsiyet algıları ve kadın yöneticilere karşı tutumlarını daha derinlemesine analiz edebilmek ve ulaşılan nicel bulguları daha iyi açıklayabilmek amacıyla nitel çalışmalar da yapılabilir.

Kaynakça

- Aktan, M., Poyraz-Sarı, Y., Çilci, S. & Şentürk, A. (2023). Kadın okul yöneticilerinin liderlik rollerinin öğretmen görüşleri bağlamında incelenmesi. *Uluslararası Eğitime Özgün Bakış Dergisi*, 1(1), 110-127. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7633859>
- Aktan, T., & Yalçındağ, V. (2022). Çelişik duygulu cinsiyetçilik ölçeğinin (ÇDCÖ) yeniden gözden geçirilmesi: Korumacı cinsiyetçiliğin yapı geçerliliği ve ÇDCÖ'nun ölçüm değişmezliği. *Psikoloji Çalışmaları*, 42(1), 199-230.
- Alptekin, D. (2014). Çelişik duygularda toplumsal cinsiyet ayrımcılığı sorgusu: Üniversite gençliğinin cinsiyet algısına dair bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 32, 203-211.
- Arıkan, S. (2003). Kadın yöneticilerin liderlik davranışları ve bankacılık sektöründe bir uygulama. *Gazi Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 5(1), 1-19
- Asar, R. (2016). Eğitim kurumlarında kadın yöneticilere karşı tutumların değerlendirilmesi. *Turkish Journal of Educational Studies*, 3(2), 47-66.
- Asat, M., & Deniz, L. (2022). Devlet okullarındaki kadın öğretmenlerin kadın okul yöneticisi kavramına ilişkin metaforik algıları. *Akdeniz Kadın Çalışmaları ve Toplumsal Cinsiyet Dergisi*, 5(2), 468-502
- Ayan, S. (2014). Cinsiyetçilik: Çelişik duygulu cinsiyetçilik. *Cumhuriyet Tıp Dergisi*, 36, 147-156. <https://doi.org/10.7197/1305-0028.2533>
- Aycan, Z., Bayazit, M., Berkman, Y., & Boratav, H.B. (2011). Attitudes towards women managers: Development of a new measure. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 21(3), 426-455.
- Balcı, N. (2016). *Eğitim kurumlarında kadın yöneticilere karşı tutumlar* (Tez no 443059) [Yüksek lisans tezi, T.C. Mersin Çağ Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.
- Bayrak, E. (2019). Eğitim yöneticilerinin seçimi ve yetiştirilmesi sürecinin incelenmesi. *Uluslararası Türkçe Edebiyat Kültür Eğitim Dergisi*, 8(1), 568-586.
- Berberoğlu, G. (1989). Kadın yöneticiler: iş hayatındaki yeri ve sorunları. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(1), 287-305.
- Beydoğan, B. (2001). *Attitudes toward women in managerial positions: The effects of ambivalent sexism, patriarchy and gender differences on these attitudes* (Tez no 105129) [Yüksek lisans tezi, T.C. Orta Doğu Teknik Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.
- Brant, C. R., Mynatt, C. R. ve Doherty, M. E. (1999). Judgments about sexism: A policy capturing approach. *Sex Roles*, 41(5/6), 347-374.

- Bulut, S., & Çelikten, M. (2021). Türk eğitim sisteminde kadın okul yöneticiliği. *Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences*, 7(40), 886-894
<http://dx.doi.org/10.31589/JOSHAS.621>
- Büyüköztürk, Ş. (2021). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Pegem Akademi
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2022). *Eğitimde bilimsel araştırma yöntemleri*. Pegem Akademi.
- Can, İ. (2013). Tarih, toplum ve kültür bağlamında aile ve kadın. M. Aydın (Ed.). *Sistematik Aile Sosyolojisi* içinde (ss. 215-249). Çizgi.
- Çelik, Ö. (2008). *Ataerkil sistem bağlamında toplumsal cinsiyet ve cinsiyet rollerinin belirlenmesi* (Tez no 227048) [Yüksek lisans tezi, T.C. Ankara Gazi Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.
- Çelikten M. (2005). The women principals in Turkey. *Journal of American Academy of Business*, 6(1), 85-94
- Çıtak, A. (2008). *Kadınların çalışmasına yönelik tutum: Cinsiyet, cinsiyet rolü ve sosyoekonomik düzeye göre bir karşılaştırma* (Tez no 228255) [Yüksek lisans tezi, T.C. Ankara Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.
- Glick, P., & Fiske, T. S. (1999). The ambivalence toward men inventory: Differentiating hostile and benevolent beliefs about men. *Psychology of Women Quarterly*, 23, 519-536.
<https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.1999.tb0037>
- Gökalp, İ. E. (2008). *Türkiye'de kadın girişimciler ve kadın yöneticiler* (Tez no 226667) [Yüksek lisans tezi, T.C. Kırıkkale Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.
- Güney, E. (2022). *Toplumsal cinsiyet algısının kadın yöneticilerin kariyer gelişimine etkisi: Turizm sektöründe bir araştırma* (Tez no 737295) [Yüksek lisans tezi, T.C. Düzce Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.
- Hooks, B. (2000). *Feminism for everybody*. South End.
- İmamoğlu-Akman, G., & Akman, Y. (2016). Kraliçe arı sendromu bağlamında kadın öğretmenlerin kadın yöneticilere ilişkin görüşleri. *Bartın University Journal of Faculty of Education*, 5(3), 748-763.
- Johnson, A. (2022). *Women in business*. Grant Thornton.
<https://www.grantthornton.global/globalassets/1.-member-firms/global/insights/women-in-business/2022/women-in-business-2022-opening-the-door-to-diverse-talent.pdf>
- Kahraman, S. D. (2010). Kadınların toplumsal cinsiyet eşitsizliğine yönelik görüşlerinin belirlenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi*, 3(1), 30-35.
- Karakaya, Ş. (2019). *Erkek egemen dünyada kadın yönetici olmak: kadın yönetici çevresi üzerine bir araştırma* (Tez no 587793) [Yüksek lisans tezi, T.C. Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.

Toplumsal Cinsiyet Algısının Kadın Yöneticilere Karşı Tutumlara Etkisi

- Limon, S., & Paçacı, M. (2022). Kadın hekimlerin gözünden kadın yöneticiliğinin röntgeni: kadın olmak güzel, yönetici olmak zor. *Süleyman Demirel Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 56, 202-220.
- Özçifçi, İ. (2013). *Kadın yöneticilere yönelik tutumlar ve öz yeterlik algıları arasındaki ilişki* (Tez no 340205) [Yüksek lisans tezi, T.C. Kayseri Erciyes Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.
- Özdemir, M., & Abaslı, K. (2020). Liderlikte araştırma yaklaşımları. K. Yılmaz (Ed.). *Liderlik: Kuram-araştırma-uygulama* içinde (ss. 847-856). Pegem.
- Özen, F. (2018). Investigation of the experiences of classroom teacher candidates in the reconstruction of gender role a case study in Turkey. *Journal of Education and Training Studies*, 6(8), 29–43. <https://dx.doi.org/10.11114/jets.v6i8.3211>
- Özkan, D. (2006). *The relationship between attribution related to aquisition of managerial position by women, attitudes toward women managers, sexism and sex differences* (Tez no 205095) [Yüksek lisans tezi, T.C. Ankara Orta Doğu Teknik Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.
- Sakallı-Uğurlu, N. (2002). Çelişik duygulu cinsiyetçilik ölçeği: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 17(49), 47-58
- Sakallı-Uğurlu, N. (2003). Cinsiyetçilik: Kadınlara ve erkeklere ilişkin tutumlar ve çelişik duygulu cinsiyetçilik kuramı. *Türk Psikoloji Yazıları*, 6(11-12), 1-20.
- Schwartz, F. N. (January-February, 1989). Management women and the new facts of life. *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/1989/01/management-women-and-the-new-facts-of-life>
- Sezen, B. (2008). *Örgütlerde kadın çalışanların karşılaştıkları cam tavan engeli: Orta ve büyük ölçekli otel işletmelerinde bir araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans tezi, Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- Sezgin, F. (2009). Ölçme ve değerlendirmede temel istatistiksel işlemler. E. Karip (Ed.), *Ölçme ve değerlendirme* (3. Baskı) içinde (ss. 51-88). Pegem Akademi.
- Tanrısevdi, F. (2015). *Eğitim örgütlerinde kadın yöneticilerin karşılaştıkları cam tavan sendromu* (Tez no 421768) [Yüksek lisans tezi, T.C. Aydın Adnan Menderes Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.
- Taş, D., Taşdelen, M., Güneş, Ö. & Aybar, Y. (2023). Okul öncesi eğitim kurumlarında kadın yönetici olmak: Güçlü ve zayıf yönler, avantajlar ve dezavantajlar. *Uluslararası Eğitime Özgün Bakış Dergisi*, 1(1), 193-216. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7694980>
- Tat, F. (2015). *Kadın yöneticilerle çalışan öğretmenlerin ve yöneticilerin, kadın yöneticilerin yeterliliklerine ilişkin görüşleri* (Tez no 396666) [Yüksek lisans tezi, T.C. Elazığ Fırat Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.
- Tavşancıl, E. (2019). *Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi*. Nobel Akademi.

- TDK (Türk Dil Kurumu Sözlüğü). (2023). <https://sozluk.gov.tr/> adresinden 18.07.2023'te alındı. Erişim Tarihi:18.07.2023
- Terzioğlu, F. ve Taşkın, L. (2008). Kadının toplumsal cinsiyet rolünün liderlik davranışlarına ve hemşirelik mesleğine yansımaları. *C. Ü. Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 12(2), 62-67.
- Toraman, Ç., & Özen, F. (2019). An investigation of the effectiveness of the gender equality course with a specific focus on faculties of education. *Education Policy Analysis and Strategic Research*, 14(2), 6–28. <https://dx.doi.org/10.29329/epasr.2019.201.1>
- Uçan, M. (2012). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin kadın yöneticilere yönelik tutumları ile kadın yöneticilerde algıladıkları liderlik stilleri arasındaki ilişki: İstanbul ili Kadıköy ilçesi* (Tez no 313320) [Yüksek lisans tezi, İstanbul Yedi Tepe Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.
- Üstün, A., & Bahçivan, H. Z. (2021). Kadın okul yöneticilerinin liderlik becerilerine ve yönetim süreçlerinde karşılaştıkları cinsiyetçi yaklaşımlara ilişkin tutumları. *Social Sciences Research Journal*, 10(3), 657-677.
- White, M. J., Kruczek, T. A., Brown, M. T., & White, G. B. (1989). Occupational sex stereotypes among college students. *Journal of Vocational Behavior*, 34, 289-298.
- Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2021). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Seçkin.
- Yıldız, B. B., Tüysüz, H. ve Öztürk, M. (2021). Okul yöneticilerinin teknoloji liderliği yeterlik algıları ile yenilik yönetimi yeterlikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Turkish Studies*, 16(3), 1087-1108. <https://doi.org/10.7827/TurkishStudies.50790>
- Yılmaz, S. (2016). *Okul yöneticileri ve öğretmenlerin toplumsal cinsiyetçiliğe ve kadın yöneticilerin liderlik becerilerine yönelik görüşleri* (Tez no 438239) [Doktora tezi, T.C. Eskişehir Anadolu Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.
- Yılmaz, A., Kandak, M., Demir, E., Çelik, A., Kaya, H., Demir, M. (2021). Eğitim alanında kadın yöneticilerin kariyer engellerinin incelenmesi. *Türkiye Mesleki ve Sosyal Bilimler Dergisi*, 5, 90-104. <https://doi.org/10.46236/jovosst.891723>

Etik Beyanı

Bu çalışmada bilimsel etik ilkelere uyulmuş ve bu amaçla Giresun Üniversitesi'nden 16/11/2023 tarihli ve 2300007820 sayılı Etik Kurulu Kararı alınmıştır.