

Geliş Tarihi:

25.05.2022

Kabul Tarihi:

04.12.2022

Yayımlanma Tarihi:

31.12.2022

Kaynakça Gösterimi: Erbek, D., & Çoğaltay, N. (2022). Öğretmenlerin toplumsal cinsiyet algıları ve kadın yöneticilere karşı tutumları arasındaki ilişki. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(45), 1257-1283. doi: 10.46928/iticusbe.1121285



## ÖĞRETMENLERİN TOPLUMSAL CİNSİYET ALGILARI VE KADIN YÖNETİCİLERE KARŞI TUTUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ\*

*Araştırma*

Dilan Erbek  

Siirt MEB

[dilanerbek32@gmail.com](mailto:dilanerbek32@gmail.com)

Nazım Çoğaltay  

Sorumlu Yazar (Correspondence)

Siirt Üniversitesi

[yuscogaltay@gmail.com](mailto:yuscogaltay@gmail.com)

Dilan Erbek..Eğitim Yönetimi alanında yüksek lisans derecesine sahiptir. Kadın yöneticiler, liderlik ve cinsiyetçilik alanlarında araştırmalar yürütmektedir.

Nazım Çoğaltay. Eğitim Yönetimi alanında doçent derecesine sahiptir. Eğitim yönetimi alanında lisans ve lisansüstü düzeyde dersler vermektedir, Okul liderliği, kolektif öğretmen yeterliliği ve meta analiz alanlarında araştırmalar yürütmektedir.

\* Bu çalışma, Doç.Dr. Nazım ÇOĞALTAY danışmanlığında Dilan ERBEK'in yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

# ÖĞRETMENLERİN TOPLUMSAL CİNSİYET ALGILARI VE KADIN YÖNETİCİLERE KARŞI TUTUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

Dilan ERBEK  
[dilanerbek32@gmail.com](mailto:dilanerbek32@gmail.com)  
Nazım ÇOĞALTAY  
[ymscogaltay@gmail.com](mailto:ymscogaltay@gmail.com)

## Özet

**Amaç:** Bu araştırmanın temel amacı, öğretmenlerin toplumsal cinsiyet algıları ile kadın yöneticilere karşı tutumları arasındaki ilişkiyi tespit etmektir.

**Yöntem:** Araştırma nicel araştırma yaklaşımına uygun olarak ilişkisel desende yapılandırılmıştır. Araştırmanın evrenini 2020-2021 eğitim öğretim yılında Siirt ili merkez ve ilçelerinde bulunan ve Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı kamu okullarında görev yapan kadın yöneticilerin bulunduğu okullardaki 965 öğretmen oluşturmaktadır. Evrenden küme örnekleme yoluyla seçilen 445 öğretmen çalışmanın örneklemini oluşturmaktadır. Araştırmada Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik Ölçeği ve Kadın Yöneticilere Karşı Tutum Ölçeği kullanılmıştır.

**Bulgular:** Araştırmada, öğretmenlerin toplumsal cinsiyet algılarında cinsiyet, yaş ve medeni durum değişkenlerine göre anlamlı farklılık bulunmuşken kadın yöneticilere karşı tutumlarında ise cinsiyet ve yaş değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Çelişik duygulu cinsiyetçilik alt boyutlarından düşmanca cinsiyetçilik puanı ile öğretmenlerin kadın yöneticilere yönelik tutumları arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Cinsiyetler arası tamamlayıcı farklılaştırma puanı ile öğretmenlerin kadın yöneticilere yönelik tutumları arasında ise pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Öğretmenlerin çelişik duygulu cinsiyetçilik algıları kadın yöneticilere karşı tutumlarını yordamaktadır. Çelişik duygulu cinsiyetçilik alt boyutlarının kadın yöneticilere yönelik tutumlarının %21'ini açıklayabildiği saptanmıştır.

**Özgünlük:** Kadın istihdamının en fazla olduğu kurumlar olan okullarda kadın yöneticilerin erkek yöneticilere görece az sayıda olması araştırılması gereken bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Sayıca erkek yöneticilerin çok gerisinde kalan kadın yöneticilere karşı birlikte çalıştıkları meslektaşlarının zihin dünyalarındaki toplumsal cinsiyet algıları ve tutumları arasındaki ilişkinin araştırılması yönetim literatürünü zenginleştirecektir. Bu açıdan literatür incelendiğinde, öğretmenlerin toplumsal cinsiyet algıları ve kadın yöneticilere karşı tutumları arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmalara rastlanmayışı, bu araştırmanın literatürdeki önemli bir boşluğu doldurabileceğini göstermektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Toplumsal Cinsiyet, Kadın Yönetici, Cinsiyet Algısı

**JEL Sınıflandırılması:** I240

# THE RELATIONSHIP BETWEEN TEACHERS' SOCIAL GENDER PERCEPTIONS AND THEIR ATTITUDES TO FEMALE ADMINISTRATORS

## Abstract

**Purpose:** The main purpose of this study is to determine the relationship between teachers' gender perceptions and attitudes toward female principals.

**Method:** The research was structured in relational design in accordance with the quantitative research approach. The universe of the study consists of 965 teachers in schools where female managers work in primary, secondary, and high schools affiliated to the Ministry of National Education in the center and districts of Siirt province in the academic year 2020-2021. 445 teachers selected from the universe through the cluster sampling method. The Ambivalent Sexism Inventory and Attitudes Towards Women as Managers Scale (ATWOM) were used in the study.

**Findings:** According to the findings of the study, there was a significant difference in gender perceptions of teachers according to gender, age, and marital status. At the same time, teachers' attitudes towards female administrators differed significantly according to gender and age. The ambivalent sexism perceptions of teachers predict their attitudes towards female administrators. It has been determined that sub-dimensions of ambivalent sexism can explain 21% of their attitudes toward female administrators.

**Originality:** The fact that female administrators are relatively few in number compared to male administrators in schools, which are the institutions with the highest female employment, is a phenomenon that needs to be investigated. The investigation of the relationship between gender perceptions and attitudes of their colleagues in the mental worlds of their colleagues against the female managers, who are far behind the male managers in number, will enrich the management literature. In this respect, when the literature is examined, the absence of studies examining the relationship between teachers' gender perceptions and their attitudes towards female administrators shows that this study can fill an important gap in the literature.

**Key Words:** Gender, Female Principal, Gender Perception

**JEL Classification:** I240

## GİRİŞ

İnsan zihni etrafında gördüğü şeyleri belli kalıplara koymaya, kategorize etmeye meyillidir. Bu kategorizasyon genelden özele doğru gider. Gözle görülen ve kabul edilebilir bir fark olan cinsiyet, aynı zamanda sosyal yaşamın gruplandırılmasına ilişkin temel sosyal kategorilerden biridir (Çıtak, 2008). Cinsiyet, kişilerin kadın ve erkek cinsinde sergiledikleri genetik, fizyolojik ve biyolojik özellikler iken, toplumsal cinsiyet ise kadınlarla erkeklerin toplum tarafından belirlenen rol ve sorumluluklarıdır (Yılmaz, 2016: 31). Doğuştan getirilen cinsiyet türüne biyolojik cinsiyet denilirken, toplum tarafından şekillenen türe ise toplumsal cinsiyet denmektedir. Toplumsal cinsiyet, kültürden kültüre değişkenlik gösterir ve toplumsal düzlemde kurgulanmış olup sosyal, ekonomik, siyasi faaliyetleri kapsar (Durgun ve Gök, 2017). Toplumsal cinsiyet, bir bakıma insanların sergiledikleri cinsiyet rolleridir. Bu cinsiyet rolleri kadın ve erkeği tanımladığı gibi onların birbiriyle ilişkilerini, görev ve sorumluluklarını da belirler. Toplumların kadın ve erkekte bekledikleri belirli davranış kalıpları vardır ve bu sayede kişilerin tutum ve davranışları bu beklentilere göre biçimlenir. Bu algıya göre bazı kişilik özellikleri, toplumsal görevler ve işlerin kadınlara, bazılarının ise erkeklere uygun oldukları söylenir. Toplumsal cinsiyet adı verilen bu sınıflamada genel olarak kadından beklenen şefkatli, yapıcı, erkeğe göre pozitif olması ve görevleri de iyi bir eş ve anne olmasıdır (Yılmaz, 2016). Fiziksel olarak güçsüz kabul görülen kadın duygusal olduğundan mantıklı kararlar alacak konumda değildir, onu ve toplumu yönetme görevini – tüm insanlığın bekası için- erkek üstlenmektedir. Böylece toplumda genel olarak cinsiyetçi tutum ve davranışlar gelişir ve bu topluma yayılır.

Kalıp yargılar, bir gruba karşı diğer insanları sahip olduğu bilgi ve düşünce yapılarıdır (Çelik, 2008: 27). Cinsiyet kalıp yargıları ise toplumun kadın ve erkekte beklediği davranışlar ve yaşantılar bütününe ilişkindir. Toplumların kadın ve erkekte bekledikleri belirli davranış kalıpları vardır ve bu sayede kişilerin tutum ve davranışları bu beklentilere göre biçimlenir. Henüz bebeklikten itibaren ailede cinsiyet rolleri ve beklentiler başlar. Aile cinsiyet rollerinin kurgulandığı ve çocukların buna göre şekillendirildiği en önemli kurumdur. Örneğin ailelerin kız bebekler için renk tercihi pembe olurken erkek bebekler için mavidir. Kızlara uysallığı çağrıştıran kedi, bebek gibi oyuncaklar seçilirken, erkek çocuklara atak, güçlü, önderlik yönlerini pekiştirme amaçlı oyuncaklar alınır (Çelik, 2008). Kişinin beklentilere uygun kişilik özellikleri sergilemesi ve buna göre tercihler yapması beklenir. Örneğin kadınlardan beklenen daha çok ailesi ve eviyle ilgilenmesi, ilgili bir eş ve anne olması, duygusal, sessiz, aşırı tepki göstermekten kaçınan, kırılgan, ev bireylerine karşı sorumlu, verici ve fedakâr olmasıyken, erkek bireylerden beklenen evi geçindirmesi, ailesinin ihtiyaçlarını karşılıyor olabilmesi, dışa dönük, güçlü ve cesur olmasıdır (Yılmaz, 2016). Bu açıdan değerlendirildiğinde erkek onu koruyup kollamalı, ihtiyaçlarını karşılayacak maddi desteği sağlamalıdır. Kadından da erkeğin aldığı kararlara uyması toplumun onun için biçtiği role uygun davranması beklenir. Toplum kadınlara erkeklere yardımcı ve buldukları konumdan memnun insanlar olmalarını, otoriteyi sorgulamamalarını, hayır dememelerini ve diğer insanları mutlu etmeleri gerektiğini öğretir (Kahraman, 2010).

Kadın ve erkeklere yüklenen toplumsal yükler onların meslek seçimlerini de etkilemektedir. Cinsiyete dayalı iş bölümü, tarihsel ve toplumsal olarak değişmekle birlikte toplumsal cinsiyet yargularından etkilenmektedir. Ayırıcı özellikleri, erkeklerin üretim alanında, kadınların da yeniden üretim alanında yer almaları ve aynı zamanda erkeklerin, daha yüksek bir toplumsal değer olan işlevlere (siyasal, dinsel, askeri işlevler vb.) el koymalarıdır (Hirata, Laborie ve Senotier, 2015). Kadınlar anne olduklarından ve kişilik özellikleri olarak daha duyarlı, şefkatli ve iletişim becerisi erkeklere göre daha yüksek algılandıklarından daha çok öğretmenlik, bakıcılık, hemşirelik, sekreterlik gibi mesleklere yönelmişlerdir. Erkeklerin daha cesur ve dışadönük olmaları beklendiğinden onlarla ilişkilendirilen meslekler ise mühendis, asker, herhangi bir kurumda yöneticidir. Buradan hareketle eğitim kurumlarını düşündüğümüzde kadını öğretmenlikle ilişkilendirirken, müdür deyince akla gelen kişi genelde erkektir. Kadın için öğretmenlik anneliğin bir benzeridir.

Ayrımcılık, insanların sahip oldukları çeşitli kimliklere karşı –cinsiyet, ırk, din vb.- uygulanan haksız muamelelere denir (Demirbilek, 2007: 14). Toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılıkta kadınların cinsiyetlerinden ötürü uğradıkları ayrımcılık akla ilk gelendir (Bora, 2011). Erkek egemen toplumda kadınların maruz kaldıkları ayrımcılık, onları ekonomik, sosyal, kültürel birçok konuda erkekten aşağı konumda konumlandırır. Kadına yönelik ayrımcılığın diğer adıyla cinsiyetçiliğin iki boyutu vardır; kadını yaratılıştan zayıf kabul ederek koruyup kollamaya dayalı korumacı cinsiyetçilik, kadını aşağı gören düşman cinsiyetçiliktir (Sakallı, 2002). Cinsiyet ayrımcılığı bazen doğrudan değil de örtülü bir biçimde kendini gösterebilir. İş kollarının kadınlara doğum izninin az verilmesi bu duruma örnek olarak verilebilir. Kadınlar iş yaşamlarında kariyer yapmak istediklerinde birçok sorunla karşılaşır. Görünürde kadının terfi almasını engelleyen hiçbir engel bulunmamasına rağmen, birçok kadın kariyer basamaklarını erkekler kadar hızlı çıkamaz. *Cam tavan etkisi* olarak adlandırılan bu durum iş yerlerinde yükselmek isteyen kadınların önüne ciddi bir problem olarak çıkmaktadır (Çelik, 2008).

Yönetim, iki ya da daha çok kimsenin, belli bir amaç etrafında işbirliği içinde çaba göstermesi ve faaliyetlerini, etkinliklerini düzenlemesi olarak tanımlanabilir (Yalçın, 2019). Yönetimde plan yapma, örgüt oluşturma, hedef belirleme, denetim gibi aşamalar vardır ve bu aşamaların bir bütün olarak eksiksiz ilerlemesi gerekmektedir (Bursalıoğlu, 1994; Aktaran: Yalçın, 2019). Yönetici ise genel olarak karar veren kişidir. Yönetici, bir topluluğun sahip olduğu kaynakları o topluluğun amacına uygun yönde kullanılmasını sağlayan ve bunu denetleyen kişidir (Balcı, 2016). Yöneticilik erkeğin sert, dışa dönük, kararlı yapılarına uygun bir meslek olarak görülmektedir. Fakat yakın zaman çalışmalarında yöneticilik kavramı sorgulanmaya başlanmış ve kadınların, kendilerine özgü özelliklerini dikkate alacak şekilde değişime uğramıştır. Kadınlar; duygusal zekaya sahip olmaları, detaycı yaklaşımları, planlı çalışmalarına ek olarak eğitim düzeyleri ve bilgi birikimleri sayesinde iş hayatında önem kazanmaya başlamışlardır. Yani özetle, günümüzde önceden önemsenen cinsiyet, ırk, dil, din gibi farklılıklar önemini kaybetmiş, bunun yerini kişinin sahip olduğu beceriler almıştır (Uçan, 2012).

Dünya nüfusunun yaklaşık yarısını (%49,7) oluşturmasına rağmen kadınların ekonomik yaşama katılım oranları yüksek değildir. Kadınların toplum içerisinde yer alsalar da çalışma hayatına katılımları ne yazık ki çok eski değildir. Kadınların 'ücret' olarak 'işçi' statüsünde çalışmaları Sanayi Devrimi zamanlarında başlamıştır (Sefer, 2006). 1970 ve 80'li yıllarda kadınlar yönetim kademelerinde görev almaya başlamışlardır. Eğitim seviyesinin yükselmesi ile bu sayı artmakla birlikte, hala dünyada ve Türkiye'de orta ve üst kademelerde kadın yöneticilerin görünürlüğü yeterli düzeyde değildir (Mercanlıoğlu, 2009).

Kadınlar gerek toplumda gerek iş hayatında erkeklerle aynı emeği harcamalarına rağmen, onların hayata katkıları hep ikinci planda kalmıştır. Ataerkil bir toplumda, kadınların yükselmelerinin ve belli bir konuma gelmelerinin önemi büyüktür. Bunun sebebi kadınların belli bir mevkiye gelmek için birçok şey feda etmek zorunda olmalarıdır. Düşük statülü işlerde çalışmaları toplumlar tarafından doğal karşılanırken, daha yüksek statülü işlerde çalışmaları ve buralarda yükselmeleri zor olmuştur (Asar, 2014). Erkekler ve kadınların sahip olduğu üst düzey pozisyonlara bakıldığında kadınlar sadece %6 oranında yöneticilik yapabilmişlerdir (Terzioğlu ve Taşkın, 2008).

Kadınlar iş hayatında hem sayıca az olmaktadır hem de çeşitli zorluklar yaşamaktadırlar. İstihdamda cinsiyete karşı önyargı bu zorluklardan bir tanesidir. Bu önyargılar, kadın yöneticilerin iş hayatındaki performansıyla ilgili olumsuz değerlendirmelere neden olmaktadır. Cinsiyetle ilgili basmakalıp düşünceler çalışma yaşamında kadınların önüne engel olarak çıkar. Bu engellerden ilki yöneticilik gibi işlerin erkeklere tahsis edilmiş olmasıdır. Bir diğeri ise işlerin 'erkek işi' olarak etiketlenip bu mevkilerde çalışmayı düşünen kadınların cesaretlerinin kırılmasıdır. Kadınlar eğitim olanaklarından da erkeklere oranla daha az yararlanmakta, yasalardaki eksikler ve yanlışlar da aradaki eşitsizlik uçurumunu daha da açmaktadır. Kadınlar bunları aşım yükselseler dahi ücretlerinin, başarılarının veya potansiyellerinin değerlendirilmesinde önyargılarla karşılaşmaktadırlar (Asar, 2014).

Kadınların en çok istihdam edildiği mesleklerin başında öğretmenlik gelmektedir. Türkiye'de de kadın istihdamının fazla olduğu mesleklerden biri öğretmenliktir (MEB, 2022). Kadın öğretmenlerin sayıca fazlalığı okul yöneticiliğine yansımamaktadır. Yönetim işi diğer pek çok kurumda olduğu gibi eğitim sektöründe de erkek işi olarak görülmekte, kadınlar tarafından pek tercih edilmemektedir. Okullarda kadın yönetici sayısının az olmasının nedenleri cinsiyet kalıp yargıları ve toplumsal dirençtir (Çelikten, 2004). Oysa yöneticilik, kişilerin cinsiyetlerinden bağımsız bir kariyer olmakla birlikte her iki cinsin de bakış açısı ve katkısı ile zenginleşmektedir (Acuner ve Sallan, 1993).

Usluer (2000), Gökalp (2008), Gündüz (2010) ve Tüzel (2014)'ün çalışmaları yönetimde yer alan kadınların yeterlilikleri ve karşılaştıkları engeller üzerinedir. Alanyazın incelendiğinde araştırmaların genelde kadın yöneticilerin yeterliliklerine, onlara karşı tutum ve yaşadıkları engellere odaklandığı görülebilmektedir. Buna rağmen öğretmenlerin cinsiyet algısını ve bunun kadın yöneticilere karşı tutumları ile ilişkisini ölçen çok az sayıda çalışmaya rastlanmaktadır. Yukarıdaki açıklamalardan

hareketle, bu araştırmanın temel problemi öğretmenlerin toplumsal cinsiyet algıları ile kadın yöneticilere karşı tutumları arasındaki ilişkinin yönünü ve düzeyini tespit etmektir. Bu genel amaca ulaşmak için aşağıdaki sorulara yanıtlar aranmıştır:

1. Öğretmenlerin toplumsal cinsiyet algıları ne düzeydedir?
2. Öğretmenlerin kadın yöneticilere karşı tutumları ne düzeydedir?
3. Öğretmenlerin toplumsal cinsiyetçiliğe ilişkin algıları ile kadın yöneticilere ilişkin tutumları;  
a) cinsiyet,  
b) yaş,  
c) medeni durum değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
4. Öğretmenlerin toplumsal cinsiyet algıları ve kadın yöneticilere yönelik tutumları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
5. Öğretmenlerin toplumsal cinsiyet algıları kadın yöneticilere yönelik tutumlarını yordamakta mıdır?

## **YÖNTEM**

Siirt Üniversitesi Etik Kurul'u tarafından değerlendirilen bu çalışma, 2020/10-70 sayılı oturum sonucunda uygun bulunmuştur.

### ***Araştırmanın Deseni***

Eğitim kurumlarındaki yönetici ve öğretmenlerin toplumsal cinsiyetçilik ve kadın yöneticilere yönelik tutumları arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla yapılan bu çalışma, nicel araştırma yaklaşımlarından ilişkisel tarama modelinde yapılandırılmıştır. İlişkisel tarama modeli, iki veya daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelidir. İlişkisel araştırmalarda sadece değişkenlerin birlikte değişimleri incelenir (Karasar, 2003: 81).

### ***Evren- Örneklem***

Araştırmanın çalışma evrenini, 2020-2021 Siirt ili merkez ve ilçelerinde bulunan devlet Okullarında görev yapan kadın yöneticilerin bulunduğu okulların öğretmenleri oluşturmaktadır. Bu bağlamda Siirt ili merkezinde, yönetim kadrosunda kadın yönetici olan 17 okul ve ilçelerinde ise 24 okulda toplam 965 öğretmen görev yapmaktadır. Araştırmanın örneklem grubu ise evren içerisinden küme örnekleme yöntemiyle belirlenmiştir. Küme örnekleme yapılırken ilkökul, ortaokul ve liselerde görev yapan ve idaresinde kadın yönetici bulunan okullarda çalışan öğretmenler belirlenmiştir. Doğal olarak kümelenen okullar tesadüfi olarak seçilmiş ve ilgili okullardaki öğretmenlere veri toplama aracı uygulanmıştır. Sonuç olarak 445 kişilik öğretmen grubu araştırmanın örneklem kümesini oluşturmuştur. Tablo 1'de araştırmaya katılan öğretmenlerin kişisel değişkenlerinin (cinsiyet, yaş, eğitim durumu, mesleki kıdem, görev yapılan okul türü, branş, medeni durum, eşin çalışıp çalışmama durumu) dağılımları gösterilmiştir.

**Tablo 1.** Okul Yöneticilerinin Demografik Özelliklerine Göre Dağılımları

Seçenekler	1	2	3	4	Toplam
Cinsiyet	Erkek	Kadın			
	<i>n</i>	175	270		445
	%	39,3	60,7		100
Yaş	21-30	31-40	41 ve üstü		
	<i>n</i>	284	124	37	445
	%	63,8	27,9	8,3	100
Medeni Durumu	Evli	Bekâr			
	<i>n</i>	200	245		445
	%	44,9	55,1		100

Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyetlerine göre dağılımlarına bakıldığında erkek öğretmenlerin  $n=175$  (%39,3) ve kadın öğretmenlerin  $n=270$  (%60,7) kişi oldukları görülmektedir. Örneklem grubunda kadın öğretmenlerin sayısı erkek öğretmenlerden fazladır. Öğretmenlerin yaş değişkenine göre dağılımları incelendiğinde 21-30 yaş arasında  $n=284$  (%63,8); 31-40 yaş arasında  $n=124$  (%27,9) ve 41 ve üstü yaş arasında  $n=37$  (%8,3) öğretmenin olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre dağılımları incelendiğinde 200'ünün (%44,9) evli; 245'inin (%55,1) bekâr okul yöneticilerinden oluştuğu görülmektedir. Araştırmaya katılan erkek öğretmenlerin eşlerinin çalışma durumu değişkenine göre dağılımları incelendiğinde 50 erkek öğretmenin (%50,2) eşinin çalıştığı; 48 erkek öğretmenin ise (%49,8) eşlerinin çalışmadığı görülmektedir.

### ***Veri Toplama Araçları***

Araştırmanın verileri, 2020-2021 eğitim-öğretim yılında Siirt'te devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin toplumsal cinsiyet algıları ve kadın yöneticilere karşı tutumları arasındaki ilişkinin yönü ve düzeyini ölçmek için üç bölümden oluşan geçerliliği ve güvenilirliği daha önce ortaya konmuş iki farklı ölçme aracı kullanılarak elde edilmiştir. İlgili ölçeklere ilişkin detaylı bilgi aşağıda verilmiştir.

### ***Kişisel Bilgi Formu***

Öğretmenlerin toplumsal cinsiyet algıları ve kadın yöneticilere karşı tutumları arasındaki ilişki ile ilgili bilgi toplamak için araştırmacı tarafından geliştirilen kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Bu formda cinsiyet, yaş, eğitim durumu, mesleki kıdem, görev yapılan okul türü, branş, medeni durum ve eşin çalışma durumu ile ilgili sorular yer almaktadır.



### ***Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik Ölçeği***

Glick ve Fiske tarafından Amerika’da geliştirilen ve Sakallı- Uğurlu tarafından Türkçeye uyarlanan Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik Ölçeği (ÇDCÖ) iki alt boyuta sahiptir. Ölçeğin isminde de olduğu gibi kadınlara karşı çelişik duygulardan olan düşmanca ve korumacı cinsiyetçilik bu ölçeğin iki ana alt boyutudur. Korumacı cinsiyetçiliğin koruyucu ataerkillik, cinsiyetler arası tamamlayıcı farklılaştırma ve heteroseksüel yakınlık alt faktörleri vardır. 22 maddelik bu ölçeğin 11 maddesi düşmanca cinsiyetçiliği, diğer 11 maddesi ise korumacı cinsiyetçiliği ölçmektedir.

Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik Ölçeği’nin (ÇDCO) düşmana cinsiyetçilik kısmı, kadınların erkekleri kontrol etme isteği ve önyargı, yanlış ve esnek olmayan genellemelere dayalı maddeler içerirken; korumacı cinsiyetçilik kısmı kadınların erkeklerden daha saf oldukları ve bundan dolayı korunmaya muhtaç oldukları, sevilip, yüceltilmeleri gerektiğini öneren maddeler içermektedir (Sakallı, 2002: 49). Korumacı cinsiyetçilik olumlu tutumlar içeriyor gibi görünse de kadının erkeğe oranla daha düşük seviyede olduğunu benimseyen bir kabul içermektedir. ÇDCÖ, 6 derecelik Likert tipindedir. Bu ölçekte 1 ‘kesinlikle katılmıyorum’, 6 ise ‘kesinlikle katılıyorum’ anlamındadır. Ölçekte ters kodlanması gereken hiçbir madde yoktur. Ölçeğin geçerlik ve güvenilirliği, 517’si erkek ve 506’sı kadın olan 1023 Orta Doğu Teknik Üniversitesi öğrencisinin katıldığı bir araştırmayla test edilmiştir. ÇDCÖ’nin iç tutarlık güvenilirlik Cronbach Alfa katsayısı .85 değerinde bulunmuştur. Düşmanca Cinsiyetçilik için Cronbach alfa katsayıları .87 değerindeyken, korumacı cinsiyetçilik için Cronbach alfa katsayıları .78’dir. Test tekrar test güvenilirliği .87 değerindedir (Sakallı, 2002). Düşmanca ve korumacı cinsiyetçilik için alınabilecek en düşük toplam puan 11, en yüksek toplam puan 66’dır. Ölçekte elde edilen yüksek puanlar cinsiyetçiliğin yüksek olduğu anlamına gelmektedir (Yılmaz, 2016, s. 92). Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik Ölçeği’nin 2, 4, 5, 7, 10, 11, 14, 15, 16, 18, 21 maddeleri ‘düşmanca cinsiyetçilik’ alt boyutunu, diğer maddeler ise ‘korumacı cinsiyetçilik’ alt boyutunu oluşturmaktadır. Korumacı cinsiyetçiliğin de 3 alt boyutu vardır. 1, 6, 12, 13 maddeleri ‘heteroseksüel yakınlık’ alt boyutunu, 3, 9, 17, 20 maddeleri ‘koruyucu ataerkillik’ alt boyutunu ve 8, 19 ve 22 maddeleri ise ‘cinsiyetler arası tamamlayıcı farklılaştırma’ alt boyutunu oluşturmaktadır. Ölçekte yer alan ifadelere katılım düzeyleri ile ilgili ortalamaların yorumlanmasında; 5.20-6.00 *Çok yüksek*, 4.36-5.19 *Yüksek*, 3.52-3.35 *Biraz Yüksek*, 2.68-3.51 *Düşük*, 1.84-2.67 *Biraz Düşük*, 1.00-1.83 *Çok Düşük* puan aralıkları kullanılmıştır.

### ***Kadın Yöneticilere Karşı Tutum Ölçeği***

Eğitim kurumlarında kadın yöneticilere yönelik tutumların belirlenmesi amacıyla Berkman (2005) tarafından ‘Kadın Yöneticilere Karşı Tutum Ölçeği’ (Attitudes Towards Women Managers) geliştirilmiştir. Bu ölçeğin Profesyonel Çalışma Davranışları, İnsanlar Arası İlişkiler ve Çalışma Ahlakı olmak üzere üç alt faktörü vardır.

Kadınlara Karşı Tutum Ölçeği’nin (ATWOM) 14’ü olumsuz, 13’ü olumlu olmak üzere 27 maddesi vardır. Ölçeğin alt boyutlarından olan Profesyonel Çalışma Davranışları 14 madde, İnsanlar Arası

İlişkiler 9 madde ve Çalışma Ahlakı 4 maddede ele alınmıştır. Bu ölçek 7'li Likert tipindedir. Ölçekte 1 'kesinlikle katılmıyorum' ve 7 'kesinlikle katılıyorum' anlamına gelmektedir. 2 aşamada geliştirilen ölçeğin ilk aşamasında geçerlik, madde seçimi ve faktör analizi yapılmıştır. İkinci aşamasında ise yeniden bir uygulama ile ölçek son halini almıştır. Ölçeğin geliştirilmesi sırasında ilk aşamada ölçeğin iç tutarlık katsayısı 91 iken ikinci aşamada 90 bulunmuştur. Ölçekte alınan yüksek puanlar kadın yöneticilere yönelik tutumların olumlu olduğunu göstermektedir (Balcı, 2016; Berkman, 2005). Ölçeğin 4, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 20, 21 maddeleri tersine puanlanan maddelerdir. Kadın Yöneticilere Karşı Tutum Ölçeği'nin 4, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 20 ve 21 maddeleri 'profesyonel çalışma davranışları' alt boyutunu oluşturmaktadır. 1, 14, 18, 19, 22, 23, 25, 26 ve 27 maddeleri 'ilişkileri yönetme davranışları' alt boyutunu ve 2, 3, 5 ve 24 maddeleri 'iş ahlakı' alt boyutunu oluşturmaktadır. Ölçekte yer alan ifadelere katılım düzeyleri ile ilgili ortalamaların yorumlanmasında; 6.16-7.00 Çok Yüksek, 5.30-6.15 Yüksek, 4.44-5.29 Biraz Yüksek, 3.58-4.43 Orta, 2.72-3.57 Düşük, 1.86-1.2.71 Biraz Düşük, 1.00-1.85 Çok Düşük puan aralıkları kullanılmıştır.

### ***Verilerin Analizi***

Araştırmamızda kullanılan ölçeklerin uygulanabilmesi için Siirt Milli Eğitim Müdürlüğünden izin alınmıştır. Araştırmanın yapıldığı süreçte tüm dünyayı etkisi altına alan Covid 19 salgını nedeniyle veriler elektronik ortamda toplanmıştır. Bu nedenle Google Forms üzerinden hazırlanan veri toplama araçları öğretmenlere e-mail yoluyla ulaştırılmıştır.

Araştırmada elde edilen veriler SPSS paket programı ile analiz edilmiştir. Katılımcıların demografik özelliklerinin dağılımlarını belirlemek için frekans ve yüzde analizi yapılmıştır. Ayrıca ölçeklere ve alt boyutlarına ilişkin düzeylerin belirlenmesi için ortalama ve standart sapma kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik düzeylerini belirlemek adına Cronbach's alpha iç tutarlılık analizi ile değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek için Pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Son olarak bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkisini incelemek için çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Parametrik analizlerin yapılıp yapılmayacağına ilişkin karar bağlamında dağılımın normalliği test edilmiştir. Aşağıda her iki ölçekten elde edilen verilerin dağılımının normalliğine ilişkin analiz sonuçları ile Cronbach's alpha değerleri paylaşılmıştır.

**Tablo 2.** Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik Ölçeğine Ait Normal Dağılım ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları.

Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik	Kolmogorov Smirnov			Basıklık	Çarpıklık	$\bar{X}$	Med	Cronbach Alpha
	İstatistik	sd	P					
Düşmanca Cinsiyetçilik	,060	445	,001	-,615	,249	3,17	3,09	,901
Heteroseksüel Yakınlık	,081	445	,000	-,890	-,192	3,61	3,75	,783
Koruyucu Ataerkillik	,073	445	,000	-,719	-,122	3,44	3,50	,710
Cinsiyetler Arası Tamamlayıcı Farklılaştırma	,075	445	,000	-,554	-,032	3,43	3,43	,612
Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik	,061	445	,000	-,205	-,258	3,41	3,47	,905

Araştırma kapsamında elde edilen çelişik duygulu cinsiyetçilik ölçeğine ait verilerin normallik testi sonucuna göre Kolmogorov Smirnov analizi sonucunda verilerin dağılımının normal olmadığı, diğer normallik varsayımları incelendiğinde çarpıklık ve basıklık katsayılarının  $\pm 2$  sınırları içerisinde olması, ortalama ve medyanın yakın olması (Tabachnick ve Fidell, 2013) ve örneklem hacminin yeterli sayıda olmasından dolayı verilerin dağılımının normal olduğu varsayımı ile parametrik analizler yapılmıştır. Cronbach's alpha değerleri incelendiğinde çelişik duygulu cinsiyetçilik ölçeğinin genelinde ve alt boyutlarında iç tutarlılık bağlamında güvenilir sonuçlar verdiği anlaşılmıştır.

**Tablo 3.** Kadın Yöneticilere Karşı Tutum Ölçeğine Ait Normal Dağılım ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Kadın Yöneticilere Karşı Tutum	Kolmogorov Smirnov			Basıklık	Çarpıklık	$\bar{X}$	Med.	Cronbach's Alpha
	İstatistik	sd	P					
Profesyonel Çalışma Davranışları	,061	445	,000	-,668	-,221	4,62	4,64	,939
İlişkileri Yönetme Davranışları	,079	445	,000	,415	-,712	4,68	4,88	,925
İş Ahlakı	,084	445	,000	,550	-,775	4,86	5,00	,828
Kadın Yöneticilere Karşı Tutum	,042	445	,058	,703	-,516	4,72	4,78	,905

Araştırma kapsamında elde edilen kadın yöneticilere karşı tutum ölçeğine ait verilerin normallik testi sonucuna göre Kolmogorov Smirnov analizi sonucunda yalnızca kadın yöneticilere karşı tutum verilerin dağılımının normal olduğu, diğer normallik varsayımları incelendiğinde çarpıklık ve basıklık katsayılarının  $\pm 2$  sınırları içerisinde olması, ortalama ve medyanın yakın olması (Tabachnick ve Fidell, 2013) ve örneklem hacminin yeterli sayıda olmasından dolayı verilerin dağılımının normal olduğu varsayımı ile parametrik analizler yapılmıştır. Cronbach's alpha değerleri incelendiğinde kadın yöneticilere karşı tutum ölçeğinin genelinde ve alt boyutlarında iç tutarlılık bağlamında güvenilir sonuçlar verdiği anlaşılmıştır.

## BULGULAR

Araştırmaya katılan öğretmenlerin *Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik Ölçeğine* ait alt ölçek puanlarına ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri aşağıdaki tabloda sunulmuştur

**Tablo 4.** Öğretmenlerin Toplumsal Cinsiyet Algılarına İlişkin Betimsel İstatistikler

Ölçek ve Alt Boyutlar	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>SS</i>
1-Düşmanca Cinsiyetçilik	445	3,17	1,16
2-Heteroseksüel Yakınlık	445	3,61	1,37
3-Koruyucu Ataerkillik	445	3,44	1,26
4-Cinsiyetler Arası Tamamlayıcı Farklılaştırma	445	3,43	1,23

Tablo 4’te görüleceği üzere, öğretmenlerin çelişik duygulu cinsiyetçilik ölçeğine ilişkin görüşlerini ifade eden puanların aritmetik ortalamaları 3,17 ile 3,61 arasında değişmektedir. Öğretmenler, çelişik duygulu cinsiyetçilik ölçeğinde en yüksek ortalama ile heteroseksüel yakınlık alt boyutunu değerlendirirken, en düşük ortalama ile düşmanca cinsiyetçilik alt boyutunu değerlendirmişlerdir. Öğretmenlerin cinsiyetçilik düzeyleri incelendiğinde, düşmanca cinsiyetçilik düzeylerinin düşük seviyede ( $X= 3,17$ ), heteroseksüel yakınlık düzeylerinin biraz yüksek seviyede ( $X= 3,61$ ), koruyucu ataerkillik düzeylerinin düşük seviyede ( $X= 3,44$ ) ve cinsiyetler arası tamamlayıcı farklılaştırma düzeylerinin düşük seviyede ( $X= 3,43$ ) olduğu belirlenmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin *Kadın Yöneticilere Karşı Tutum Ölçeğine* ait alt ölçek puanlarına ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

**Tablo 5.** Öğretmenlerin Kadın Yöneticilere Karşı Tutumlarına İlişkin Betimsel İstatistikler

Ölçek ve Alt Boyutlar	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>SS</i>
1-Profesyonel Çalışma Davranışları	445	4,62	1,36
2-İlişkileri Yönetme Davranışları	445	4,68	1,30
3-İş Ahlakı	445	4,86	1,33
4-Kadın Yöneticilere Karşı Tutum Ölçeği (Toplam)	445	4,72	,94

Tablo 5’te görüleceği üzere, öğretmenlerin kadın yöneticilere karşı tutum ölçeğine ilişkin görüşlerini ifade eden puanların aritmetik ortalamaları 4,62 ile 4,86 arasında değişmektedir. Öğretmenler, kadın yöneticilere karşı tutum ölçeğinde en yüksek ortalama ile iş ahlakı alt boyutunu değerlendirirken, en düşük ortalama ile profesyonel çalışma davranışları alt boyutunu değerlendirmişlerdir. Öğretmenlerin kadın yöneticilere karşı tutumları incelendiğinde, profesyonel çalışma davranışları düzeylerinin biraz

yüksek seviyede ( $X= 4,62$ ), ilişkileri yönetme davranışları düzeylerinin biraz yüksek seviyede ( $X= 4,68$ ), iş ahlakı düzeylerinin biraz yüksek seviyede ( $X= 4,86$ ) ve kadın yöneticilere karşı tutum düzeylerinin de biraz yüksek seviyede ( $X= 4,72$ ) olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin cinsiyetçilik algılarının ve kadın yöneticilere karşı tutumlarının cinsiyetlerine göre farklılığını araştırmak için yapılan t testi sonuçları aşağıdaki tabloda verilmektedir.

**Tablo 6.** Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik Algılarına ve Kadın Yöneticilere Yönelik Tutumlarına İlişkin t-testi Sonuçları

Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	SS	t	sd	p	d
Düşmanca Cinsiyetçilik	Erkek	175	3,79	1,10	9,936	443	,000*	,18
	Kadın	270	2,77	1,02				
Heteroseksüel Yakınlık	Erkek	175	4,03	1,30	5,285	443	,000*	,05
	Kadın	270	3,34	1,35				
Koruyucu Ataerkillik	Erkek	175	3,91	1,19	6,550	443	,000*	,08
	Kadın	270	3,14	1,22				
Cinsiyetler Arası Tamamlayıcı Farklılaştırma	Erkek	175	3,23	1,25	-2,678	443	,008*	,01
	Kadın	270	3,55	1,21				
<b>Kadın Yöneticilere Karşı Tutum</b>								
Profesyonel Çalışma Davranışları	Erkek	175	4,16	1,36	-5,876	443	,000*	,07
	Kadın	270	4,92	1,29				
İlişkileri Yönetme Davranışları	Erkek	175	4,43	1,23	-3,354	443	,001*	,02
	Kadın	270	4,85	1,33				
İş Ahlakı	Erkek	175	4,62	1,31	-3,148	443	,002*	,02
	Kadın	270	5,02	1,33				
Kadın Yöneticilere Karşı Tutum Ölçeği (Toplam)	Erkek	175	4,40	,86	-5,952	443	,000*	,07
	Kadın	270	4,93	,94				

\* $p<0.05$

Tablo 6’da görüldüğü üzere, Öğretmenlerin Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik Ölçeğinin cinsiyet grupları arasında fark durumlarının belirlenmesi için yapılan bağımsız gruplar t-testi sonuçlarına göre, Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik Ölçeği’nin, Düşmanca Cinsiyetçilik, Heteroseksüel Yakınlık, Koruyucu Ataerkillik ve Cinsiyetler Arası Tamamlayıcı Farklılaştırma alt boyutları cinsiyete göre farklılaşmaktadır ( $p<0,05$ ). Erkek öğretmenlerin ( $\bar{X}=3,79$ ) düşmanca cinsiyetçilik düzeylerinin kadın öğretmenlere ( $\bar{X}=2,77$ ) göre daha yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Eta-kare ( $\eta^2$ ) etki büyüklüğü hesaplamasına göre cinsiyet değişkeninin öğretmenlerin düşmanca cinsiyetçilik algıları üzerinde yüksek düzeyde ( $d= ,18$ ) etkisinin olduğu anlaşılmaktadır (bknz, Cohen, 1988). Erkek öğretmenlerin

( $\bar{X}=4,03$ ) heteroseksüel yakınlık düzeylerinin kadın öğretmenlere ( $\bar{X}=3,34$ ) göre daha yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Buna göre cinsiyet değişkeninin öğretmenlerin heteroseksüel yakınlık algıları düşük düzeyde ( $d=,05$ ) etkilediği anlaşılmaktadır. Koruyucu ataerkillik alt boyutunda erkek öğretmenlerin ( $\bar{X}=3,91$ ) kadın öğretmenlere ( $\bar{X}=3,14$ ) göre daha yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Buna göre cinsiyet değişkeninin öğretmenlerin koruyucu ataerkillik algılarını orta düzeyde ( $d=,08$ ) etkilediği anlaşılmaktadır. Son olarak kadın öğretmenlerin ( $\bar{X}=3,55$ ) cinsiyetler arası tamamlayıcı farklılaştırma düzeylerinin erkek öğretmenlere ( $\bar{X}=3,23$ ) göre daha yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Bu boyut açısından da yapılan etki analizi sonucunda cinsiyet değişkeninin öğretmenlerin cinsiyetler arası tamamlayıcı farklılaştırma algılarını düşük düzeyde ( $d=,01$ ) etkilediği anlaşılmaktadır

Öğretmenlerin Kadın Yöneticilere Karşı Tutum Ölçeğinin cinsiyet grupları arasında fark durumlarının belirlenmesi için yapılan t-testi sonuçlarına göre, profesyonel çalışma davranışları alt boyutunun cinsiyet grupları arasında farklılığı istatistiksel olarak %95 güven düzeyinde anlamlı bulunmuştur ( $t=-5,876$ ;  $p<0,05$ ). Kadın öğretmenlerin ( $\bar{X}=4,92$ ) kadın yöneticilerin profesyonel çalışma davranışlarına yönelik tutumlarının erkek öğretmenlere ( $\bar{X}=4,16$ ) göre daha olumlu seviyede olduğu belirlenmiştir. Eta-kare ( $\eta^2$ ) etki büyüklüğü hesaplamasına göre cinsiyet değişkeninin öğretmenlerin kadın yöneticilerin profesyonel çalışma davranışlarına yönelik tutumları üzerinde orta düzeyde ( $d=,07$ ) etkisinin olduğu anlaşılmaktadır (bkz, Cohen, 1988). İlişkileri yönetme davranışları alt boyutunun cinsiyet grupları arasında farklılığı istatistiksel olarak %95 güven düzeyinde anlamlı bulunmuştur ( $t=-3,354$ ;  $p<0,05$ ). Kadın öğretmenlerin ( $\bar{X}=4,85$ ) kadın yöneticilerin ilişkileri yönetme davranışlarına yönelik tutumlarının erkek öğretmenlere ( $\bar{X}=4,43$ ) göre daha olumlu seviyede olduğu belirlenmiştir. Buna göre cinsiyet değişkeninin öğretmenlerin kadın yöneticilerin ilişkileri yönetme davranışlarına yönelik tutumları üzerinde düşük düzeyde ( $d=,02$ ) etkisinin olduğu tespit edilmiştir. İş ahlakı alt boyutunun cinsiyet grupları arasında farklılığı istatistiksel olarak %95 güven düzeyinde anlamlı bulunmuştur ( $t=-3,148$ ;  $p<0,05$ ). Kadın öğretmenlerin ( $\bar{X}=5,02$ ) kadın yöneticilerin iş ahlakı boyutuna yönelik tutumlarının erkek öğretmenlere ( $\bar{X}=4,62$ ) göre daha olumlu seviyede olduğu belirlenmiştir. Buna göre cinsiyet değişkeninin öğretmenlerin kadın yöneticilerin iş ahlakı boyutuna yönelik tutumları üzerinde düşük düzeyde ( $d=,02$ ) etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Kadın yöneticilere karşı tutum ölçeğinin cinsiyet grupları arasında farklılığı istatistiksel olarak %95 güven düzeyinde anlamlı bulunmuştur ( $t=-5,952$ ;  $p<0,05$ ). Kadın öğretmenlerin ( $\bar{X}=4,93$ ) kadın yöneticilere karşı genel tutumlarının erkek öğretmenlere ( $\bar{X}=4,40$ ) göre daha olumlu seviyede olduğu belirlenmiştir. Buna göre cinsiyet değişkeninin öğretmenlerin kadın yöneticilere yönelik genel tutumları üzerinde orta düzeyde ( $d=,07$ ) etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin cinsiyetçilik algılarının yaş değişkenine göre farklılığını araştırmak için yapılan ANOVA testinin sonuçları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

**Tablo 7.** Öğretmenlerin Yaş Gruplarına Göre Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik Ölçeği ANOVA Sonucu

	Yaş	n	$\bar{X}$	SS	Sd	F	p	Fark	d
Düşmanca Cinsiyetçilik	1- 21-30	284	2,99	1,11	3	9,054	<b>,000*</b>		,06
	2- 31-40	124	3,62	1,16				1<2	
	3- 41-50	32	3,11	1,16					
	4- 51 ve Üstü	5	2,67	1,66					
Heteroseksüel Yakınlık	1- 21-30	284	3,42	1,32	3	9,333	<b>,000*</b>		,07
	2- 31-40	124	4,15	1,32				1<2	
	3- 41-50	32	3,31	1,45				2>3	
	4- 51 ve Üstü	5	3,25	1,92					
Koruyucu Ataerkillik	1- 21-30	284	3,30	1,24	3	5,327	<b>,001*</b>		,03
	2- 31-40	124	3,74	1,20				1<2	
	3- 41-50	32	3,64	1,47					
	4- 51 ve Üstü	5	2,25	,82					
Cinsiyetler Arası Tamamlayıcı Farklılaştırma	1- 21-30	284	3,40	1,18	3	,995	<b>,395</b>		
	2- 31-40	124	3,54	1,27					
	3- 41-50	32	3,32	1,48					
	4- 51 ve Üstü	5	2,73	1,65					

\*p&lt;0.05

Öğretmenlerin Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik Ölçeğinin yaş grupları arasında fark durumlarının belirlenmesi için yapılan tek yönlü ANOVA analizi sonuçlarına göre, düşmanca cinsiyetçilik alt boyutunun yaş grupları arasındaki farklılığı istatistiksel olarak %95 güven düzeyinde anlamlı bulunmuştur (F=9,054; p<0,05). Anlamlı farklılığın hangi gruptan kaynaklandığının belirlenmesi için yapılan post hoc analizlerinden Scheffe testi sonucuna göre anlamlı farklılığın 21-30 yaş ile 31-40 yaş grupları arasında olduğu belirlenmiştir. 31-40 yaş grubunda olan öğretmenlerin ( $\bar{x}$ =**3,62**) düşmanca cinsiyetçilik düzeylerinin 21-30 yaş ( $\bar{x}$ =**2,99**) olanlara göre daha yüksek seviyede olduğu belirlenmiştir. Eta-kare ( $\eta^2$ ) etki büyüklüğü hesaplamasına göre yaş değişkeninin öğretmenlerin düşmanca cinsiyetçilik algıları üzerinde orta düzeyde (d= ,06) etkisinin olduğu anlaşılmaktadır (bknz, Cohen, 1988). Heteroseksüel yakınlık alt boyutunun yaş grupları arasındaki farklılığı istatistiksel olarak %95 güven düzeyinde anlamlı bulunmuştur (F=9,333; p<0,05). Anlamlı farklılığın olduğu 21-30 yaş ( $\bar{x}$ =**3,42**) ve 41-50 yaş ( $\bar{x}$ =**3,31**) olanların heteroseksüel yakınlık düzeylerinin 31-40 yaş ( $\bar{x}$ =**4,15**) olanlara göre daha düşük seviyede olduğu belirlenmiştir. Buna göre yaş değişkeninin öğretmenlerin heteroseksüel yakınlık algıları üzerinde orta düzeyde (d= ,07) etkisinin olduğu anlaşılmaktadır. Koruyucu ataerkillik alt boyutunun yaş grupları arasındaki farklılığı istatistiksel olarak %95 güven düzeyinde anlamlı bulunmuştur (F=5,327; p<0,05). Scheffe testi sonucuna göre anlamlı farklılığın 21-30 yaş ile 31-40 yaş grupları arasında olduğu belirlenmiştir. 31-40 yaş ( $\bar{x}$ =**3,74**) olanların koruyucu ataerkillik düzeylerinin 21-30 yaş ( $\bar{x}$ =**3,30**) olanlara göre daha yüksek seviyede olduğu belirlenmiştir. Buna göre yaş değişkeninin öğretmenlerin koruyucu ataerkillik algıları üzerinde

düşük düzeyde ( $d= ,03$ ) etkisinin olduğu anlaşılmaktadır. Öğretmenlerin kadın yöneticilere karşı tutumlarının yaş değişkenine göre farklılığını araştırmak için yapılan ANOVA testinin sonuçları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

**Tablo 8.** Öğretmenlerin Yaş Gruplarına Göre Kadın Yöneticilere Karşı Tutum Ölçeği ANOVA Sonucu

	Yaş	n	$\bar{X}$	SS	Sd	F	p	Fark	d
Profesyonel Çalışma Davranışları	1- 21-30	284	4,78	1,36	3	6,752	<b>,000*</b>		,04
	2- 31-40	124	4,19	1,31				1>2	
	3- 41-50	32	4,70	1,34					
	4- 51 ve Üstü	5	5,68	,50					
İlişkileri Yönetme Davranışları	1- 21-30	284	4,69	1,30	3	,156	,926		
	2- 31-40	124	4,70	1,19					
	3- 41-50	32	4,53	1,76					
	4- 51 ve Üstü	5	4,66	1,54					
İş Ahlakı	1- 21-30	284	4,83	1,30	3	,551	,648		
	2- 31-40	124	4,99	1,25					
	3- 41-50	32	4,73	1,76					
	4- 51 ve Üstü	5	4,70	2,05					
Kadın Yöneticilere Karşı Tutum Ölçeği (Toplam)	1- 21-30	284	4,77	,95	3	,851	,467		
	2- 31-40	124	4,63	,86					
	3- 41-50	32	4,66	1,16					
	4- 51 ve Üstü	5	5,01	1,12					

\* $p<0.05$

Öğretmenlerin Kadın Yöneticilere Karşı Tutum Ölçeğinin yaş grupları arasında fark durumlarının belirlenmesi için yapılan tek yönlü ANOVA analizi sonuçlarına göre, profesyonel çalışma davranışları alt boyutunun yaş grupları arasındaki farklılığı istatistiksel olarak %95 güven düzeyinde anlamlı bulunmuştur ( $F=6,752$ ;  $p<0,05$ ). Anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığının belirlenmesi için post hoc analizlerinden Scheffe analizi yapılmış olup Scheffe testi sonucuna göre anlamlı farklılığın 21-30 yaş ile 31-40 yaş grupları arasında olduğu belirlenmiştir. 21-30 yaş grubunda olan öğretmenlerin ( $\bar{x}=4,78$ ) kadın yöneticilerin profesyonel çalışma davranışlarına yönelik tutumlarının 31-40 yaş ( $\bar{x}=4,19$ ) grubundaki öğretmenlere göre daha olumlu seviyede olduğu belirlenmiştir. Eta-kare ( $\eta^2$ ) etki büyüklüğü hesaplamasına göre yaş değişkeninin öğretmenlerin kadın yöneticilerin profesyonel çalışma davranışlarına yönelik tutumları üzerinde düşük düzeyde ( $d= ,07$ ) etkisinin olduğu anlaşılmaktadır (bknz, Cohen, 1988). Öğretmenlerin Kadın Yöneticilere Karşı Tutum Ölçeğinin yaş arasında fark durumlarının belirlenmesi için yapılan tek yönlü ANOVA sonuçlarına göre, ilişkileri yönetme davranışları, iş ahlakı alt boyutları ile kadın yöneticilere karşı tutum ölçeği toplam puanları arasındaki farklılık istatistiksel olarak %95 güven düzeyinde anlamlı bulunamamıştır ( $p>0,05$ ). Öğretmenlerin cinsiyetçilik algılarının ve kadın yöneticilere karşı



tutumlarının medeni durumlarına göre farklılığını araştırmak için yapılan t testi sonuçları aşağıdaki tabloda verilmektedir.

**Tablo 9.** Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik ve Kadın Yöneticilere Karşı Tutum Puanları Bağımsız Gruplar t-testi Sonuçları

Çelişik Cinsiyetçilik	Duygulu Medeni Durum	N	$\bar{X}$	SS	t	sd	P	d
Düşmanca Cinsiyetçilik	Evli	200	3,27	1,13	1,684	442	,093	
	Bekâr	245	3,09	1,18				
Heteroseksüel Yakınlık	Evli	200	3,75	1,40	1,980	442	<b>,048*</b>	<b>,008</b>
	Bekâr	245	3,49	1,34				
Koruyucu Ataerkillik	Evli	200	3,59	1,26	2,315	442	<b>,021*</b>	<b>,01</b>
	Bekâr	245	3,31	1,25				
Cinsiyetler Arası Tamamlayıcı Farklılaştırma	Evli	200	3,48	1,23	,821	442	,412	
	Bekâr	245	3,38	1,24				
<b>Kadın Yöneticilere Karşı Tutum</b>								
Profesyonel Çalışma Davranışları	Evli	200	4,70	1,37	1,17	442	,242	
	Bekâr	245	4,55	1,36				
İlişkileri Yönetme Davranışları	Evli	200	4,68	1,22	,055	442	,957	
	Bekâr	245	4,69	1,37				
İş Ahlakı	Evli	200	4,85	1,28	,204	442	,839	
	Bekâr	245	4,87	1,38				
Kadın Yöneticilere Karşı Ölçeği (Toplam)	Evli	200	4,74	,89	,444	442	,658	
	Bekâr	245	4,70	,98				

\*p<0.05

Öğretmenlerin Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik Ölçeğinin medeni durumları arasında fark durumlarının belirlenmesi için yapılan t-testi sonuçlarına göre, heteroseksüel yakınlık alt boyutunun medeni durumları arasında farklılığı istatistiksel olarak %95 güven düzeyinde anlamlı bulunmuştur (t=1,980; p<0,05). Evlilerin ( $\bar{X}$ =3,75) heteroseksüel yakınlık düzeylerinin bekarlara ( $\bar{X}$ =3,49) göre daha yüksek seviyede olduğu belirlenmiştir. Eta-kare ( $\eta^2$ ) etki büyüklüğu hesaplamasına göre medeni durum değişkenin öğretmenlerin heteroseksüel yakınlık algıları üzerinde çok düşük düzeyde (d= ,008) etkisinin olduğu anlaşılmaktadır (bknz, Cohen, 1988). Koruyucu ataerkillik alt boyutunun medeni durumları arasında farklılığı istatistiksel olarak %95 güven düzeyinde anlamlı bulunmuştur (t=2,315; p<0,05). Evlilerin ( $\bar{X}$ =3,59) koruyucu ataerkillik düzeylerinin bekarlara ( $\bar{X}$ =3,31) göre daha yüksek seviyede olduğu belirlenmiştir. Buna göre medeni durum değişkenin öğretmenlerin koruyucu ataerkillik algıları üzerinde düşük düzeyde (d= ,01) etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin

Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik Ölçeğinin medeni durumları arasında fark durumlarının belirlenmesi için yapılan t-testi sonuçlarına göre, çelişik duygulu cinsiyetçilik ölçeğinde medeni durumları arasındaki farklılık düşmanca cinsiyetçilik ve cinsiyetler arası tamamlayıcı farklılaştırma alt boyutları istatistiksel olarak %95 güven düzeyinde anlamlı bulunmamıştır ( $p>0,05$ ). Öğretmenlerin Kadın Yöneticilere Karşı Tutum Ölçeğinin medeni durumları arasında fark durumlarının belirlenmesi için yapılan t-testi sonuçlarına göre ise, kadın yöneticilere karşı tutum ölçeğinin medeni durumları arasında farklılığı istatistiksel olarak %95 güven düzeyinde anlamlı bulunmamıştır ( $p>0,05$ ). Tablo 10'da öğretmenlerin çelişik duygulu cinsiyetçilik ölçeği ve kadın yöneticilere karşı tutum ölçeği puanları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Pearson Korelasyon analizi sonuçları sunulmuştur.

**Tablo 10.** Kadın Yöneticilere Karşı Tutum Ölçeği ve Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik Ölçeği ve Alt Boyutları Arasındaki Pearson Çarpım Momentler Korelasyon Matrisi.

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8
1-Düşmanca Cinsiyetçilik	1	,490**	,487**	,225**	-,642**	,011	,134**	-,241**
2-Heteroseksüel Yakınlık		1	,607**	,410**	-,416**	,273**	,350**	,090
3-Koruyucu Ataerkillik			1	,491**	-,345**	,254**	,338**	,111*
4-Cins. Aras. Tamam. Farklılaştırma				1	-,239**	,425**	,467**	,301**
5-Profesyonel Çalışma Davranışları					1	,059	-,096*	,465**
6-İlişkileri Yönetme Davranışları						1	,803**	,868**
7-İş Ahlakı							1	,796**
<b>8-Kadın Yöneticilere Karşı Tutum Ölçeği</b>								1

\* $p<, 01$ , \*\* $p<,05$

Korelasyon matrisi tablosu incelendiğinde; Öğretmenlerin çelişik duygulu cinsiyetçilik ölçeği düşmanca cinsiyetçilik alt boyutu puanı ile profesyonel çalışma davranışları alt boyutu [ $r=-.642$ ] arasında negatif yönde, iş ahlakı alt boyutu [ $r=.134$ ] arasında pozitif yönde, kadın yöneticilere karşı tutum ölçeği puanı [ $r=-.241$ ] arasında negatif yönde anlamlı ilişkiler saptanmıştır. Bu bulgular öğretmenlerin düşmanca cinsiyetçilik algıları arttıkça kadın yöneticilerin profesyonel çalışacaklarına ilişkin olumlu tutumlarının önemli düzeyde düşeceğini ve aynı zamanda kadın yöneticilere karşı genel olumlu tutumlarında da düşüşün olacağını göstermektedir. Öğretmenlerin çelişik duygulu cinsiyetçilik ölçeği heteroseksüel yakınlık alt boyutu puanı ile profesyonel çalışma davranışları alt boyutu [ $r=-.416$ ] arasında negatif yönde, ilişkileri yönetme davranışları alt boyutu [ $r=.273$ ] arasında pozitif yönde, iş ahlakı alt boyutu [ $r=.350$ ] arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler saptanmıştır. Bu bulgular öğretmenlerin heterokseksüel yakınlık algıları arttıkça kadın yöneticilerin profesyonel çalışacaklarına ilişkin olumlu tutumlarının düşeceğini, bunun yanında ilişkileri yönetme davranışları

ile iş ahlakına ilişkin tutumlarının ise artacağını göstermektedir, Öğretmenlerin çelişik duygulu cinsiyetçilik ölçeği koruyucu ataerkillik alt boyutu puanı ile profesyonel çalışma davranışları alt boyutu [ $r=-.345$ ] arasında negatif yönde, ilişkileri yönetme davranışları alt boyutu [ $r=.254$ ] arasında pozitif yönde, iş ahlakı alt boyutu [ $r=.338$ ] arasında pozitif yönde, kadın yöneticilere karşı tutum ölçeği puanı [ $r=.111$ ] arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler saptanmıştır. Bu bulgular öğretmenlerin koruyucu ataerkillik algıları arttıkça kadın yöneticilerin profesyonel çalışacaklarına ilişkin olumlu tutumlarının düşeceğini, bunun yanında ilişkileri yönetme davranışlarına ve iş ahlakına ilişkin tutumlarının ise artacağını göstermektedir. Öğretmenlerin çelişik duygulu cinsiyetçilik ölçeği cinsiyetler arası tamamlayıcı farklılaştırma alt boyutu puanı ile profesyonel çalışma davranışları alt boyutu [ $r=-.239$ ] arasında negatif yönde, ilişkileri yönetme davranışları alt boyutu [ $r=.425$ ] arasında pozitif yönde, iş ahlakı alt boyutu [ $r=.467$ ] arasında pozitif yönde, kadın yöneticilere karşı tutum ölçeği puanı [ $r=.301$ ] arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler saptanmıştır. Bu bulgular öğretmenlerin cinsiyetler arası tamamlayıcı farklılaştırma algıları arttıkça kadın yöneticilerin profesyonel çalışacaklarına ilişkin olumlu tutumlarının düşeceğini, bunun yanında ilişkileri yönetme davranışlarına ve iş ahlakına ilişkin tutumlarının ise artacağını göstermektedir. Tablo 11’de çelişik duygulu cinsiyetçilik alt boyutlarının kadın yöneticilere yönelik tutumlarını yordama düzeyini saptamak amacıyla gerçekleştirilen çoklu regresyon analizi sonuçları sunulmuştur.

**Tablo 11.** Öğretmenlerin Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik Algılarının Kadın Yöneticilere Karşı Tutumlarını Yordamasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi

Boyutlar	$\beta$	Std. Hata	t	p	Tolerance	VIF	F	F (p)
Sabit	5,31	,144	36,796	,000*				
Düşmanca Cinsiyetçilik	-,442	,039	-11,206	,000*	,700	1,42		
Heteroseksüel Yakınlık	,018	,037	,472	,637	,564	1,77	38,46	,000*
Koruyucu Ataerkillik	,067	,042	1,575	,116	,517	1,93		
Cins. Arası Tam.Fark.	,140	,036	3,847	,000*	,736	1,36		

\* $p<0.01$   $R^2=0,21$ , Durbin Watson= 1,90 **Bağımsız Değişkenler:** Düşmanca Cinsiyetçilik, Heteroseksüel Yakınlık, Koruyucu Ataerkillik, Cinsiyetler Arası Tamamlayıcı Farklılaştırma. **Bağımlı Değişken:** Kadın Yöneticilere Karşı Tutum

Regresyon analizi varsayımları incelendiğinde yordayıcı bağımsız değişkenlerle bağımlı değişken arasındaki ilişkinin anlamlı ( $F= 38,46$ ;  $p=,000$   $p<0.01$ ) olduğu belirlenirken, VIF değerlerinin 10’ün altında olmasının çoklu bağıntı probleminin olmadığını, Durbin Watson değerinin 2’ye yakın olması

oto korelasyonunun olmadığına işaretir.

Düşmanca cinsiyetçilik alt boyutu ( $t=-11,206$   $p=,000$   $p<0.01$ ) ve cinsiyetler arası tamamlayıcı farklılaştırma alt boyutunun ( $t=-3,84$ ;  $p=,000$   $p<0.01$ ) kadın yöneticilere ilişkin tutumun anlamlı yordayıcıları olduğu belirlenmiştir. Heteroseksüel yatkınlık ( $t=,472$ ;  $p=,637$   $p>0.05$ ) ve koruyucu aterkillik ( $t= 1,57$ ;  $p=,116$   $p>0.05$ ) alt boyutlarının ise anlamlı yordayıcılar olmadığı anlaşılmıştır. Regresyon tablosu incelendiğinde öğretmenlerin düşmanca cinsiyetçilik ve cinsiyetler arası tamamlayıcı farklılaştırma algılarının kadın yöneticilere karşı tutumlarının %21 ini açıkladığı belirlenmiştir ( $R^2= ,21$  ). Regresyon analizi sonucuna ilişkin regresyon eşitliği aşağıda verilmiştir.

Kadın Yöneticilere ilişkin tutum=  $5,31 + (-0,44*\text{düşmanca cinsiyetçilik}) + ( 0,14*\text{cinsiyetler arası tamamlayıcı farklılaştırma})$

Regresyon eşitliği incelendiğinde öğretmenlerin düşmanca cinsiyetçilik algılarında bir birimlik artışın kadın yöneticilere karşı genel tutum üzerinde 0,44 birimlik olumsuzluğu neden olacağı, bunun yanında cinsiyetler arası tamamlayıcı farklılaştırma algılarının bir birimlik artışın ise kadın yöneticilere ilişkin genel tutum üzerinde 0,14 birimlik olumlu artışa neden olacağı şeklinde yorumlanabilir. Bu denklemde öğretmenlerin düşmanca cinsiyetçilik algılarının kadın yöneticilere karşı olumlu tutumu tetiklediği ancak cinsiyetlerarası tamamlayıcı farklılaştırmanın ise kadın yöneticilere karşı olumlu tutuma neden olacağı şeklinde anlaşılmalıdır.

## **SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER**

Araştırma bulguları öğretmenlerin toplum cinsiyet algılarının olumsuz alt boyutları olan *düşmanca cinsiyetçilik*, *koruyucu ataerkillik* ve *cinsiyetler arası tamamlayıcı farklılaştırma* algılarının orta düzeyde, *heteroseksüel yakınlık* algılarının ise biraz yüksek düzeyde olduğunu göstermiştir. Araştırmada kullanılan ölçeğin özelliği dikkate alındığında öğretmenlerdeki tespit edilen orta ve yüksek düzeydeki algının kadın cinsiyetine ilişkin olumsuz cinsiyetçi bir yaklaşımın varlığını göstermektedir. Toplumun en aydın kesimini temsil eden bir meslek grubunda kadınlara ilişkin cinsiyetçi yaklaşımın varlığının tespit edilmesi araştırmanın ulaştığı en çarpıcı sonuçtur. Bu sonuçlara göre öğretmenlerin kadınlara karşı belli önyargılara sahip oldukları, kadınların zayıflıklarından dolayı korunma ve yüceltmeye ihtiyaç duyulan saf varlıklar olduklarını düşündükleri şeklinde yorumlanabilir. Ayrıca öğretmenler erkek cinsiyeti açısından kadınların sadece cinsel yönden ihtiyaç duyulan duygusal varlıklar olduklarına ilişkin heteroseksüel bakışlarının henüz geçerli olduğunu vurgulamışlardır. Yılmaz'ın (2016) çalışmasında da bu araştırmaya paralel olarak söz konusu boyutlarda öğretmenlerin yüksek düzeyde cinsiyetçi yaklaşımlara sahip oldukları tespit edilmiştir. Bu araştırmada ayrıca öğretmenlerin kadın yöneticilere karşı tutum düzeyleri araştırılmış ve elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin yüksek düzeyde olumlu tutum içerisinde oldukları tespit edilmiştir. Bulgular incelendiğinde, kadın yöneticilere ilişkin tutumun alt boyutlarını oluşturan *profesyonel çalışma davranışları*, *ilişkileri yönetme davranışları* ve *iş ahlakı düzeylerinde* de öğretmenlerin yüksek düzeyde olumlu tutum içinde oldukları anlaşılmaktadır. Bu durum

öğretmenlerin, kadın yöneticilerin meslek hayatlarında profesyonel davranabildiklerine, kişilerarası ilişkilere önem verdiklerine, iletişimlerinin güçlü olduğuna ve aynı zamanda çalışma kültürünü edinmiş olduklarına ilişkin düşüncelere sahip olduklarını göstermektedir. Benzer bulgulara Asar (2014) ve Uçan'ın (2012) çalışmalarında da rastlanmaktadır.

Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin toplumsal cinsiyetçilik düzeylerinde cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Erkek öğretmenlerin düşmanca cinsiyetçilik düzeylerinin kadın öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Bu bulgu çalışmamızda beklenen bir sonuçtur. Düşmanca cinsiyetçilik, önyargı ve esnek olmayan genellemelere dayalı olumsuz bir tutumdur. Farklı ifadeyle kadının erkeğe göre zayıf ve ona bağımlı olarak algılanıp, düşük seviyede görülmesi ve cinsiyet ayrımcılığına maruz kalmasına düşmanca cinsiyetçilik denir (Sakallı, 2002). Bu doğrultuda, ölçekte elde edilen yüksek puanlar cinsiyetçiliğin yüksek olduğu anlamına gelmektedir (Yılmaz, 2016). Bu bulgu, erkek öğretmenlerin baskıcı ataerkilliği, cinsiyetler arası yarışmacı farklılaştırmayı ve heteroseksüel düşmanlığı daha fazla kabul ettiklerini göstermektedir. Aynı zamanda erkek öğretmenler, erkek ve kadın arasındaki ayrımcılığı daha fazla vurgulamaktadır. Heteroseksüel yakınlık ve koruyucu ataerkillik alt boyutlarında da erkeklerin kadınlara göre daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Koruyucu ataerkillik, zayıf olduğu gerekçesiyle kadına yardım, kadını destekleme ve onun için çalışma anlamına gelmekle birlikte kadının erkeğe oranla daha düşük seviyede olduğunu kanıtlamaya hizmet eden bir önyargıdır (Sakallı, 2002). Heteroseksüel yakınlık ise kadına cinsel yönden ihtiyaç duyma, duygusallık ve kadına sevgi unsurlarını barındırmaktadır. Toplumsal cinsiyetçiliğin yüksek olduğu ülkelerde kadınlar erkeklere oranla düşmanca cinsiyetçiliğe karşı olumsuz tepkiler verirken, korumacı cinsiyetçiliğe fazla tepki vermemişlerdir. Yani düşmanca cinsiyetçilik önyargı ve ayrımcılık olarak algılanırken, korumacı cinsiyetçiliğe olumlu yaklaşımıştır. Benzer bir durum bu araştırmanın bulgularında da yer almaktadır. Korumacı cinsiyetçilik özünde kadının zayıf olduğunu ve korunması gerektiğini savunmaktadır, ayrımcılığı sadece daha olumlu bir şekilde dile getirir. Kadın öğretmenlerin cinsiyetler arası tamamlayıcı farklılaştırma düzeylerinin erkek öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Bunun sonucunda, kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere oranla kadının saflığı, üstünlüğü, zevkli olmaları ile ilgili maddelerde hemfikir olduklarını göstermektedir. Toplumsal cinsiyetçilik düzeylerinin cinsiyete göre farklılaştığını Yılmaz (2016) ve Alptekin (2014) çalışmalarında da ortaya konmuştur. Alptekin'in üniversite öğrencileri ile yaptığı araştırmanın bulgularına göre erkek öğrencilerin düşmanca cinsiyetçilik düzeyleri, kadın öğrencilerin ise korumacı cinsiyetçilik düzeyleri daha yüksek bulunmuştur.

Öğretmenlerin kadın yöneticilere karşı tutum düzeylerinde cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Kadınların profesyonel çalışma davranışları, ilişkileri yönetme davranışları, iş ahlakı ve kadın yöneticilere karşı tutum düzeylerinin erkeklere göre daha yüksek seviyede olduğu belirlenmiştir. Berkman (2005), Özkan (2006), Çelik (2008), Uçan (2012), Asar (2014), Tat (2015), Çalık, Koşar ve Dağlı (2012), Sakallı (2002), Beydoğan (2001), Balcı (2016) çalışmalarında da kadın

yöneticilere yönelik tutumların cinsiyete göre farklılaştığı görülebilmektedir. Çalışmalar, kadınların erkeklere göre daha olumlu tutumlar sergilediklerini göstermektedir. Usluer (2000) bu durumu 'erkek egemenliğine dayanan ataerkil düzende yetişen erkeklerin, yaşları ne olursa olsun, kadının çalışması ile ilgili olarak kadınlardan daha olumsuz tutumlara sahip olmaları beklenen bir sonuçtur' şeklinde yorumlamıştır (Balcı, 2016). Çelikten'in (2005) ve Özçifçi (2013) çalışmalarında ise tam tersi bir bulguya rastlanmaktadır. Çelikten'e (2005) göre kadın öğretmenler kadın yöneticilerle çalışmayı daha zor bulmaktadır. Özçifçi'nin (2013) araştırma bulgularına göre kadın yöneticilere yönelik tutum olarak 'Profesyonel Çalışma Davranışı' ve 'Kadın Yöneticilere Yönelik Tutum Ölçeği Toplam Puanı' açısından erkek katılımcıların kadın katılımcılardan daha yüksek düzeyde oldukları belirtilmiştir. Bu sonuç kadınların hemcinslerine yönelik daha olumsuz yargılara sahip olduklarını düşündürmektedir. Eagly ve Johnson'un (1990) çalışmasında da benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Çalışmaya göre beklenenin aksine yönetimde kadın ve erkekler arasında fark bulunmamakla birlikte kadınların erkeklere oranla daha demokratik ve katılımcı bir yönetim stili benimsedikleri belirtilmiştir.

Öğretmenlerin toplumsal cinsiyetçilik düzeylerinde yaş gruplarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Araştırma bulgularına göre 31-40 yaş grubunda olanların düşmanca cinsiyetçilik ve koruyucu ataerkillik düzeylerinin 21-30 yaşa göre daha yüksek seviyede olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlar, orta yaşlı kişilerin gençlere oranla belirli kalıp yargılara sahip oldukları ve kadınlar konusunda gelenekselci bir bakış açısına sahip oldukları şeklinde yorumlanabilir. Heteroseksüel yakınlık alt boyutunda da 31-40 yaş grubundakilerin 21-30 yaş ve 41-50 yaş grubundakilere göre daha yüksek düzeyde olduğu bulunmuştur.

Öğretmenlerin kadın yöneticilere karşı tutum düzeylerinde yaşa göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmuştur. 21-30 yaş grubunda olanların profesyonel çalışma davranışları düzeylerinin 31-40 yaş grubunda olanlara göre daha yüksek seviyede olduğu belirlenmiştir. Buna göre mesleğinin başındaki öğretmenlerin kadın yöneticilere karşı daha olumlu bir tutum içerisinde oldukları söylenebilir. İlişkileri yönetme davranışları, iş ahlaki alt boyutları ile kadın yöneticilere karşı tutum ölçeği toplam puanları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunamamıştır. Çelik'in (2008)'in çalışmasında ise 31-40 yaş grubunun kadın yöneticilere karşı tutum puanlarının ortalamasının diğer yaş grubu ortalamalarından daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Balcı'nın (2016) çalışmasında ise 40-49 yaş aralığında bulunanların profesyonel çalışma davranışı ve insanlar arası ilişkiler alt boyutunda 20-29 yaş ve 30-39 yaş grubuna göre daha olumsuz tutum içinde olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Çalık, Koşar ve Dağlı (2012), Uçan (2012) ve Asar (2014) çalışmalarında katılımcıların yaşının, kadın yöneticilere karşı tutumlarını etkilemediği bulunmuştur.

Öğretmenlerin toplumsal cinsiyetçilik düzeylerinin medeni durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur. Evlilerin heteroseksüel yakınlık düzeylerinin bekârlara göre daha yüksek seviyede olduğu belirlenmiştir. Bu çalışmamızda beklenen bir sonuçtur. Koruyucu ataerkillik alt boyutunda, evlilerin düzeylerinin bekârlara göre daha yüksek seviyede olduğu belirlenmiştir. Bu

bulgulara göre, evli kişilerin hayatlarında duygusal ilişki kurdukları biri olduğundan ve onlara karşı korumacı davranıyor olabilme durumlarından ötürü bu sonuçlar anlamlı bulunmuştur. Ayrıca düşmanca cinsiyetçilik ve cinsiyetler arası tamamlayıcı farklılaştırma alt boyutları istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Çalışmanın sonucundan farklı olarak Yılmaz'ın (2016) araştırma bulgularına göre koruyucu ataerkillik alt boyutunda bekârların ortalama düzeyleri evlilerden yüksek bulunmuştur. Öğretmenlerin kadın yöneticilere karşı tutum düzeylerinde medeni durum göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar bulunmamıştır. Uçan'ın (2012) çalışmasında da benzer bir sonuca ulaşılmıştır. Asar (2014) çalışmasında farklı bir sonuca ulaşmıştır. Araştırmanın bulgularına göre kadın yöneticilere karşı tutum puanı açısından ve 'insanlar arası ilişkiler' alt boyutunda bekârların evlilere göre daha olumlu bir tutuma sahip oldukları görülmüştür. Özçifçi'nin (2013) çalışmasında da 'profesyonel çalışma davranışı' ve 'iş ahlakı' alt boyutunda medeni duruma göre gruplar arasında anlamlı bir farklılık vardır. İnsanlar arası ilişkilerde bekâr öğretmenler evli öğretmenlere göre daha olumlu bir tutuma sahiptir.

Araştırma bulguları öğretmenlerin düşmanca cinsiyetçilik algıları ile kadın yöneticilere karşı genel tutumları arasında negatif yönde düşük düzeyde, tutum ölçeğinin profesyonel çalışma davranışı alt boyutu arasında negatif yönde yüksek düzeyde, iş ahlakı alt boyutu arasında ise pozitif yönde düşük düzeyde bir ilişki olduğunu göstermektedir. Analiz sonuçları öğretmenlerin düşmanca cinsiyetçilik algılarının kadın yöneticilere karşı genel tutumun %6'sını açıklama gücüne sahip olduğunu ancak profesyonel çalışma alt boyutuna ilişkin tutumun ise %41'ini açıklama gücüne sahip olduğunu göstermektedir. Profesyonel çalışma alt boyutu kadınların yöneticilik yaşamlarındaki profesyonel tutum ve davranışlarına ilişkin yapıya vurgu yaptığı düşünüldüğünde böylesi negatif yönlü yüksek düzeyde bir ilişki sonucunu anlamlandırmaktadır. Çünkü düşmanca cinsiyetçilik alt boyutu kadınlara karşı cinsiyetlerinden ötürü önyargıyı ve olumsuz tutumları temsil etmektedir.

Korelasyon analizi bulgularına göre, çelişik duygulu cinsiyetçilik ölçeği heteroseksüel yakınlık alt boyutu puanı ile profesyonel çalışma davranışları alt boyutu arasında negatif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki vardır. Öğretmen algılarına göre, çelişik duygulu cinsiyetçilik ölçeği koruyucu ataerkillik alt boyutu puanı ile profesyonel çalışma davranışları alt boyutu arasında negatif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki vardır. Bulgulara göre, koruyucu ataerkillik algıları profesyonel çalışma alt boyutuna ilişkin tutumun %12'sini açıklayabilmektedir.

Öğretmenlerin çelişik duygulu cinsiyetçilik ölçeği cinsiyetler arası tamamlayıcı farklılaştırma alt boyutu puanı ile profesyonel çalışma davranışları alt boyutu arasında negatif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişkiler saptanmıştır. Bunun yanında, ilişkileri yönetme davranışları alt boyutu arasında pozitif yönde orta düzeyde, iş ahlakı alt boyutu arasında pozitif yönde orta düzeyde, kadın yöneticilere karşı tutum ölçeği puanı arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı ilişkiler saptanmıştır. Çalışmanın tamamlayıcı farklılaştırma boyutu kadın ve erkeği birbirini tamamlayan parçalar olarak gördüğünden ve kadınların erkeklere oranla daha yüksek duyarlılığa sahip olduğunu belirten

maddeleri bulunduğundan iş ahlakı boyutuyla aralarında pozitif yönde bir ilişkinin olması beklenen bir sonuçtur.

Çelişik duygulu cinsiyetçilik alt boyutlarının kadın yöneticilere yönelik tutumlarını yordama düzeyini saptamak için yapılan çoklu regresyon analizi sonuçlarına göre, çelişik duygulu cinsiyetçilik alt boyutlarından düşmanca cinsiyetçilik puanı öğretmenlerin kadın yöneticilere yönelik tutumlarını negatif yönde anlamlı olarak yordamaktadır. Yani kadınlara karşı önyargı ve olumsuz tutumlara sahip öğretmenlerin yönetici konumundaki kadınlara karşı da bu düşüncelerini devam ettirdikleri görülmektedir. Kadınların erkeklere göre daha zayıf oldukları fikrine sahip bireylerin, kadınların yönetici konumunda olmalarına da olumsuz baktıkları söylenebilir. Benzer bir bulguya Beydoğan'ın(2001) çalışmasında da rastlanmıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre, düşmanca cinsiyetçiliğe sahip kişilerin cinsiyetçi olmayanlara göre kadın yöneticilere ilişkin daha olumsuz tutuma sahip oldukları anlaşılmıştır. Sonuç olarak çelişik duygulu cinsiyetçiliğin alt boyutları hep birlikte kadın yöneticilere yönelik tutumların %21'ini açıklayabilme gücünde olduğu anlaşılmıştır. Araştırmada elde edilen bulgular ışığında aşağıdaki önerilerde bulunulabilir:

1. Çalışmanın sonuçlarına göre, erkek öğretmenlerin cinsiyetçilik algıları kadınlardan daha yüksektir. Kadın öğretmenlerin ise kadın yöneticilere karşı tutumları erkek öğretmenlere göre daha olumludur. Bu bulgular erkek öğretmenlerin toplumsal cinsiyet algısının sebep ve sonuçlarına ilişkin eğitimlere ihtiyaç duyduklarını göstermektedir. Bu nedenle Millî Eğitim Bakanlığı'nda hizmet içi eğitimler ile öncesinde Eğitim Fakültelerinde seçmeli derslerle öğretmenlerin toplumsal cinsiyetçilik bağlamında farkındalıkları artırılabilir.

2. Toplumsal cinsiyetçilik algısının küçük yaşlarda edinildiği göz önüne alındığında Türkiye'de eğitimin her kademesinde öğrencilere yönelik 'cinsiyet eşitliği' ile ilgili seçmeli dersler okutulabilir ve ya sosyal bilimler derslerinin müfredatına konu olarak eklenebilir.

3. Kadınlar sosyal yaşamda yer aldıkça toplumda var olan olumsuz cinsiyetçilik önyargılarının kırabileceği değerlendirildiğinden, kadın yöneticilerin eğitim yönetiminde yer almalarını teşvik etmek amacıyla belirli konularda pozitif ayrımcılığa dayalı çeşitli uygulamalarla teşvik edilmeleri sağlanabilir.

4. Öğretmenlerin toplumsal cinsiyet algıları ve kadın yöneticilere karşı tutumları arasındaki ilişki farklı örneklerde çalışabilir.

5. Farklı kurumlarda (sağlık, hizmet, özel sektör vb.) çalışan kişilerin toplumsal cinsiyetçilik algıları ve kadın yöneticilere karşı tutumları araştırılarak bulgular öğretmenlerinki ile karşılaştırılabilir.

6. Öğretmenlerin toplumsal cinsiyet algıları ve kadın yöneticilere karşı tutumlarının daha derinlemesine çözümlenmesi için nitel yaklaşımdaki farklı araştırma desenleri ile çalışmalar kurgulanabilir. Böylelikle nicelde ulaşılan bulgular ile nitel bulguların anlamlandırılmasına çalışabilir.



## KAYNAKÇA

- Acuner, S. ve Sallan, S. (1993). Türk kamu yönetiminde yönetici kadınlar. *Amme Dergisi*, 26(3), 77-92.
- 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.
- Asar, R. (2014). *Eğitim kurumlarında kadın yöneticilere karşı tutumların değerlendirilmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Erciyes Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kayseri.
- Aslan, Y. (2016). *Türkiye'de feminizm düşüncesinin imkanı*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale
- Balcı, N. (2016). *Eğitim kurumlarında kadın yöneticilere karşı tutumlar*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Berkman, Y. A. (2005). Attitudes towards women managers: development of a new measure. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Koç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Beydoğan, B. (2001). *Attitudes Toward Women in Managerial Positions: The Effects of Ambivalent Sexism, Patriarchy and Gender Differences on These Attitudes* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Ankara
- Bora, A. (2011). Toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık, İç. Çayır, K., & Ceyhan M.A. (Ed), *Çok boyutlu yaklaşımlar*. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Hillside, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Çalık, T., Koşar, S., & Dağlı, E. (2012). İlköğretim okullarında kadın yöneticilere yönelik öğretmen tutumlarının değerlendirilmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 10(4), 637-661.
- Çelik, Ö. (2008). *Ataerkil sistem bağlamında toplumsal cinsiyet ve cinsiyet rollerinin belirlenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Çelikten, M. (2004). Okul müdürü koltuğundaki kadınlar: kayseri ili örneği. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17, 91-118.
- Çelikten M. (2005). The Women Principals in Turkey. *Journal of American Academy of Business, Cambridge*. 6(1), 85-94.
- Çıtak, A. (2008). *Kadınların çalışmasına yönelik tutum: cinsiyet, cinsiyet rolü ve sosyoekonomik düzeye göre bir karşılaştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Demirbilek, S. (2007). Cinsiyet ayrımcılığının sosyolojik açıdan incelenmesi, *Finans, Politik & Ekonomik Yorumlar*, 44(511), 12-26.
- Durgun, C., ve Gök, G. O. (2017). Toplumsal cinsiyet eşitsizliği bağlamında BRİCS & G7 ülkelerinin karşılaştırmalı analizi. *Beşkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(2), 20-32.
- Eagly, A. H. ve Johnson, B. T. (1990). Gender and Leadership Style: A Meta-Analysis. *Psychological Bulletin*, 108(2), 233-256.
- Gökalkp, İ. E. (2008). *Türkiye'de kadın girişimciler ve kadın yöneticiler*. (Yüksek Lisans Tezi). Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale
- Gündüz, Y. (2010). Öğretmen algılarına göre kadın öğretmenlerin kariyer engellerinin incelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Dergisi*, 10(1).
- Hırata, H., Laborie, F. ve Senotier, D. (2015). *Eleştirel feminizm sözlüğü*. (G. A. Savran, Çev.). Ankara, Dipnot Yayınları.
- Kahraman, S. D. (2010). Kadınların toplumsal cinsiyet eşitsizliğine yönelik görüşlerinin belirlenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi*, 3(1), 30-35.
- Karasar, N. (2003). *Bilimsel araştırma yöntemi*. İstanbul, Nobel Yayın Dağıtım.
- MEB (2022). *Milli Eğitim İstatistikleri 2021/2022*, Milli Eğitim Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı, Ankara
- Mercanlıoğlu, Ç. (2009). Cinsiyete dayalı eşitsizlik: kadın yöneticilerin iş ve özel hayatlarını dengeleme zorlukları ve bedelleri. Disiplinlerarası Kadın Çalışmaları Kongresi. Erişim Tarihi: 10.05.2020
- Özçifçi, İ. (2013). *Kadın yöneticilere yönelik tutumlar ve öz yeterlik algıları arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Erciyes Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kayseri
- Özkan, D. (2006). *The Relationship Between Attribution Related To Acquisition of Managerial Position by Women, Attitudes Toward Women Managers, Sexism and Sex Differences*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ortadoğu Teknik Üniversitesi, Ankara:
- Sakallı, U. N. (2002). Çelişik duygulu cinsiyetçilik ölçeği: geçerlik ve güvenilirlik çalışması: *Türk Psikoloji Derneği*, 17(49), 47-58.
- Sefer, S. R. (2006). *Üsküdar ilçesindeki okullarda çalışan bazı kadın yöneticilerin mesleklerine ilişkin beklenti ve sorunları*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

- Şafak, A. A. (2013). *Yargıtay kararları ışığında türk aile hukukunda kadın bedeninin ele alınışının feminist bir perspektifle incelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Taş, G. (2016). Feminizm üzerine genel bir değerlendirme: kavramsal analizi, tarihsel süreçleri ve dönüşümleri. *Akademik Hassasiyetler*, 3(5), 163-175.
- Tat, F. (2015). *Kadın yöneticilerle çalışan öğretmenlerin ve yöneticilerin, kadın yöneticilerin yeterliliklerine ilişkin görüşleri*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- 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.
- Tüzel, E. (2014). *Eğitim Örgütlerinde Kadın Yöneticilerin Kariyer Engellerinin İncelenmesi (Ankara İli Örneği)*. (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara
- Uçan, M. (2012). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin kadın yöneticilere yönelik tutumları ile kadın yöneticilerde algıladıkları liderlik stilleri arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Usluer, L. (2000). *Kadın öğretmenlerin yönetici konumlara yükseltilmeme nedenleri konusundaki öğretmen ve yönetici görüşlerinin değerlendirilmesi: Ankara İli Örneği*. (Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara
- Yalçın, C. (2019). *Okul yöneticilerinin yeterliliklerine ilişkin okul yöneticilerinin ve öğretmenlerinin görüşleri*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Yılmaz, S. (2016). *Okul yöneticileri ve öğretmenlerin toplumsal cinsiyetçiliğe ve kadın yöneticilerin liderlik becerilerine yönelik görüşleri*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.