

OKUL YÖNETİCİLERİNİN ÖĞRETMENLERE YÖNELİK CİNSİYETÇİ DAVRANIŞLARININ İNCELENMESİ

Betül KARACA KARADENİZ¹ Soner POLAT²

ÖZ

Bu araştırma, okul yöneticilerinin öğretmenlere yönelik cinsiyetçilik davranışlarını incelemeyi amaçlamıştır. Araştırma nitel araştırma desenlerinden fenomenolojik desende gerçekleştirilmiştir. Katılımcılar Kocaeli ili İzmit ilçesindeki devlet okullarında görev yapan öğretmenler arasından amaçlı örneklem tekniklerinden maksimum çeşitlilik tekniği ile seçilmiştir. Veriler, yarı yapılandırılmış görüşmeler yoluyla toplanmış ve betimsel analiz tekniği ile analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda gerek korumacı cinsiyetçilik gerekse düşmanca cinsiyetçilik konularının bir kısmının kurumdan bir kısmının ise kişisel konulardan oluştuğu görülmüştür. Öğretmenlere göre okul yöneticileri, aile kavramını önemseme, hemcinslerine yakınlık kurma ve öğretmenlere üstünlük gösterme gibi nedenlerle cinsiyetçilik davranışlarında bulunmaktadır. Öğretmenler okul yöneticilerinin gösterdiği cinsiyetçilik davranışlarına ya sessiz kalmakta ya da sözlü olarak yaptıklarının cinsiyetçilik olduğunu dile getirerek olumsuz dönütler vermektedir. Bu bulgular konunun daha genellenebilir araştırmalar yapılması gerektiğinin önemini ortaya koymaktadır.

Anahtar Kelimeler: Cinsiyetçilik, düşmanca cinsiyetçilik, korumacı cinsiyetçilik, okul yöneticileri

INVESTIGATION OF SCHOOL ADMINISTRATORS' SEXIST BEHAVIOR TOWARDS TEACHERS

ABSTRACT

This study aims to examine the manifestations of sexist behaviors by school administrators towards teachers. Utilizing a phenomenological design, a qualitative research approach, the study's participants were selected through the maximum diversity technique, a form of purposeful sampling, from teachers working in public schools in the İzmit district of Kocaeli province. Data were collected via semi-structured interviews and analyzed using descriptive analysis techniques. The findings revealed that school administrators occasionally display hostile sexist behaviors towards female teachers. These behaviors stem from male administrators' condescending beliefs about women, including notions that women should not work and should serve men. Additionally, it was found that administrators exhibited more protective sexist behaviors towards male teachers, often assigning them more comfortable tasks due to a perceived closer affinity. Conversely, the protective sexism directed at female teachers was attributed to their roles as mothers, influenced by societal norms regarding family structure and the perceived necessity of a strong mother-child relationship.

Key Words: Sexism, hostile sexism, protective sexism, school administrators

Önerilen Atf (ÖRNEĞİ):

Karaca Karadeniz, B. ve Polat, S. (2024). Okul yöneticilerinin öğretmenlere yönelik cinsiyetçi davranışlarının incelenmesi. *Uluslararası Liderlik Eğitimi Dergisi (ULED)/ International Journal of Leadership Training (IJOLT)*, 8 (2), 1-13. TrDoi: <https://trdoi.org/10.26023458/uled.1506252>

¹ Öğretmen, Kocaeli İl Milli Eğitim Müdürlüğü, btl.krc.41@gmail.com, ORCID No: 0009-0002-1537-0920

² Prof. Dr., Kocaeli Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, spolat@kocaeli.edu.tr, ORCID No:0000-0003-2407-6491

1.PROBLEM DURUMU

Eğitim sistemi, toplumun temel taşı olan bir yapıdır ve bu sistemde yer alan bireylerin davranışları, tutumları ve algıları, geleceğimizi şekillendirir. Okullar, öğrencilere sadece akademik bilgileri değil, aynı zamanda değerleri, inançları ve sosyal normları da öğreten mekânlardır. Bu bağlamda, eğitim ortamlarında toplumsal cinsiyet ve cinsiyetçilik davranışları da öğrenilebilmektedir. Eğitim sistemi içindeki bu önemli dinamikleri anlamak, cinsiyet eşitliği konusundaki politikaların etkili bir şekilde oluşturulması ve uygulanması açısından önemli rol oynamaktadır. Bu girişim, eğitim alanında toplumsal cinsiyet konusundaki farkındalığı artırarak, daha adil, eşitlikçi ve kucaklayıcı bir eğitim sisteminin oluşturulmasına katkıda bulunmayı hedeflemektedir. Toplumsal cinsiyet sosyal ve kültürel olarak belirlenir. Bu nedenle içeriği toplumdan topluma ve kültürden kültüre değişmektedir. Bu açıdan toplumsal cinsiyet, yalnızca cinsel farklılıkları ifade etmekle kalmayıp, aynı zamanda cinsiyetler arasındaki eşitsiz güç ilişkilerini de içermektedir (Asan, 2010).

Cinsiyet kavramı, kadın ve erkeklerin anatomi ve üreme özelliklerine göre doğdukları, biyolojik olarak belirlenmiş genetik değişiklikleri ifade etmektedir (Boylu, Ayan ve Bilgin, 2016). Cinsiyet terimi kadın veya erkek olmanın biyolojik yönlerini ifade ederken, toplumsal cinsiyet terimi de toplum ve kültürün kadın veya erkek olmaya yüklediği anlam ve beklentileri ifade etmektedir. Başka bir deyişle cinsiyet terimi biyolojik bir yapıya, toplumsal cinsiyet terimi ise kültürel bir yapıya karşılık gelmektedir (Dökmen, 2004). Toplumsal cinsiyet kavramı artık çeşitli fizyolojik farklılıklara sahip olan kadın ve erkek arasındaki basit ayırmadan daha fazlasını ifade etmektedir. Kadın ya da erkek olmaya yüklenen anlamlar toplumsal yaşamdaki geçerli rollerden kaynaklanır ve toplumsal algıda yer tutar. Dolayısıyla biyolojik cinsiyetin yerini, statü belirleme işlevine sahip bir cinsiyet anlayışı alıyor. Günümüzde kadın ve erkekler yalnızca toplumsal paradigmanın gerektirdiği davranışları yerine getirmekle yükümlüdür (Caner, 2004).

Toplumsal Cinsiyetçilik terimini sosyolojiye kazandıran Anne Oakley'e göre "toplumsal cinsiyet", kadın ve erkek arasındaki biyolojik ayırma, eşit bir ayırma işaret etmektedir (Marshall, 1999). İlk kez 1972 yılında kullanılan bu kavram, kadın ve erkek arasındaki farklılıkların sadece biyolojik faktörler tarafından değil aynı zamanda sosyal ve kültürel faktörler tarafından da yaratılıp inşa edildiğini ifade etmektedir (Kirman, 2004). Bu kavram aynı zamanda cinsiyetin bireysel özelliklerin ötesine geçen, toplumsal yapı ve ilişkilerle ilişkili bir özellik boyutu olduğu düşüncesini de içermektedir (Sancar ve Bulut, 2006). Günümüzde kadınların karşılaştığı ve mücadele ettiği sorunların çoğunun cinsiyete özgü olduğuna dair yaygın bir inanış var gibi görünmektedir. Cinsiyet; biyolojik cinsiyetten farklı olarak sosyal ve kültürel olarak belirlenen ve bu nedenle içeriği tarihsel olarak ve toplumdan topluma değişen bir "Cinsiyet konumu" veya "Cinsiyet kimliği" dir. Bu anlamda cinsiyet, yalnızca cinsiyet farklılıklarını belirlemekle kalmaz, aynı zamanda cinsiyetler arasındaki eşitsiz güç ilişkilerine de işaret eder (Berktaş, 2000).

Cinsiyetçilik, bir cinsiyetin diğerine üstünlüğü ve cinsiyete özgü ayrımcılık anlamına gelmektedir (Yılmaz, 2018). Cinsiyetçilik, erkeklerin ya da kadınların sosyal, politik ve ekonomik alanlarda açık veya örtülü üstünlüğüne ilişkin çeşitli önyargıları ve tutumları yansıtmaktadır. Bu genellikle cinsiyet rolü stereotiplerine dayalı inanç ve tutumları içerir. Nefret ve düşmanlığı ifade eden söz ve alışkanlıklar gibi doğrudan biçimlerin yanı sıra koruyucu ve koruyucu biçimlerde de karşımıza çıkabilmektedir. Kadınların erkekler kadar akıllı olmadığı iddiası cinsiyetçi bir kalıp yargı olsa da kadınların duyarlı olduğu ve korunması gerektiği düşüncesi de cinsiyetçiliğin bir ifadesidir. Bu ayrımcılık, dilin kullanımından çalışma yaşamının düzenlenmesine, ders kitaplarından kültürel ürünlere kadar geniş bir yelpazede karşımıza çıkmakta ve kadın-erkek arasındaki farklılıkların eşitsizliğe dönüşmesine katkıda bulunmaktadır (Sayılan, 2012). Bu durum sosyal psikologlar ve sosyologlar tarafından sıklıkla kadınlara yönelik olumsuz tutumların olduğu bir sistem olarak eleştirilmektedir (Uğurlu Sakallı, 2003). Her iki cinsiyete uygulanan bilimsel olmayan yargıların onların iş hayatlarını, ilgi alanlarını, eğitim alanlarını ve hatta karşı cinse yönelik beklentilerini bile etkilemektedir (Malik, 2017). Bu konuyla ilgili en bilinen çalışmalardan biri de çelişkili cinsiyetçiliktir. Cinsiyetçiliğin türleri konusunda farklı görüşler olsa da en çok vurgulanan iki türünün düşmanca cinsiyetçilik ve koruyucu cinsiyetçiliktir (Glick ve Fiske, 2018).

Düşmanca cinsiyetçilik, bir cinsiyetin diğer cinsiyete yönelik olumsuz hareketlerin çok açık bir şekilde yansıtıldığı, zayıflıklarının öne çıkarıldığı ve ayrımcılığın sert olduğu yaklaşımdır (Uğurlu Sakallı, 2003). Düşmanca cinsiyetçilikte bir cinsiyet diğer cinsiyetten daha aşağı ve daha zayıf görünmektedir. Düşmanca cinsiyetçilik perspektifinden bakıldığında, kadının erkeklerden aşağı konumda olduğunun vurgulanması, geleneksel toplumsal cinsiyet rollerini pekiştirmekte, kadınların cinsel obje gibi tanınmasını haklı çıkarmakta ve

erkeklerin yapısal direncini güçlendirmektedir (Ayan, 2015). Örneğin düşmanca cinsiyetçilikte erkekler kadınlara hükmetmek ve ayrıcalıklar elde etmek isterler, dolayısıyla kadınların bir tehdit olduğunu iddia ederek egemenliklerini ve ayrıcalıklarını onaylatmaya çalışmaktadırlar (Üzümçeker ve Akfırat, 2018).

Koruyucu cinsiyetçilik, bir cinsiyetin diğer cinsiyete yönelik olumlu tutum ve davranışları içeren, karşı cinsiyet grubunun sevilmesi ve korunması gerektiği gerçeğine dayanan cinsiyetçilik yaklaşımıdır (Uğurlu Sakallı, 2002). Örneğin koruyucu cinsiyetçilik, yaklaşımında kadınların sıcaklık, duygusallık ve empati gibi olumlu özelliklere sahip olduğu düşünülmektedir. Dolayısıyla korumacı cinsiyetçilik, kadının güçten yoksun olduğunu ve geleneksel açıdan hareket etmesi gerektiğini belirtmekte, kadının korunmaya ve desteğe ihtiyacı olduğunu vurgulamaktadır (Yağmurcu, 2015). Koruyucu cinsiyetçilik, sevgi ve sempati hislerini içermesi ve düşmanca cinsiyetçilik gibi çok açık bir şekilde olumlu olmayan tutumları içermemesi nedeniyle kadınlar tarafından genellikle olumlu algılanmaktadır (Conelly ve Heesacker, 2012). Koruyucu cinsiyetçilik üzerine çalışılan araştırmalar ne erkeklerin ne de kadınların koruyucu davranışları, başta cinsiyetçilik olarak görmediğini göstermektedir (Barreto ve Ellemers, 2005).

Bu konu hakkında başka bir araştırmada kadınların, düşmanca tutumlara sahip erkeklere karşı koruyucu tutumlara sahip erkekleri tercih ettiği sonucuna varılmıştır (Kilianski ve Rudman, 1998). Düşmanca cinsiyetçilik ve koruyucu cinsiyetçiliğin boyutları farklı tutum ve davranışları içerse de iki boyut arasında temel bir bağlantı vardır ve her ikisi de toplumsal cinsiyet eşitsizliğine katkıda bulunur (Üzümçeker ve Akfırat, 2018).

Ataerkillik toplumlarda ataerkillik, erkeklerin siyasi, ekonomik üstünlüğünü ortaya koymak için kullanılmaktadır (Alptekin, 2014). Ataerkillik baskıcı ve koruyucu olmasının yanı sıra cinsiyetçiliğin düşmanca ve koruyucu yönleri de görülmektedir. Baskıcı biçimi erkek egemenliğini pekiştirirken, kadının zayıf olduğu, korunmaya, desteğe ve yardıma ihtiyaç duyduğu durumlarda koruyucu biçimde kendini gösterir (Ayhan, 2015). Hem ataerkillik hem de koruyucu cinsiyetçilik kadının zayıf olduğunu ve erkeklerden korunmaya ihtiyaç duyduğunu savunur (Uğurlu Sakallı, 2002). Bu araştırma okullarda okul yöneticilerinin öğretmenlere yönelik cinsiyetçi davranışlarına odaklanılmıştır.

Yapılan araştırmalarda (Erbek ve Coğaltay, 2022; Konaş ve Özen, 2024) öğretmenlerin düşmanca cinsiyetçilik puanı ile kadın yöneticilere yönelik tutumları arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bir başka araştırmada ise kadın katılımcıların düşmanca cinsiyetçilik tutumlarının kadın yöneticilere yönelik tutumu olumsuz etkilediği bulunmuştur. Erkek katılımcıların kadın yöneticilere yönelik tutumlarında ise sadece düşmanca cinsiyetçiliğin olumsuz etkisi olduğu bulunmuştur (Cengiz ve Özdemir, 2020). Görüldüğü üzere cinsiyetçilik davranışı gerek yöneticilere gerekse öğretmenlere olan tutumu etkilemektedir. Bu araştırma öğretmen görüşlerine göre okul yöneticilerinin gösterdikleri cinsiyetçilik davranışlarını irdelemektedir.

1.1.Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, okul yöneticilerinin okullardaki öğretmenlere yönelik cinsiyetçi davranışları incelemektir. Bu amaçla araştırmada şu sorulara cevaplar aranmıştır

1. Okul yöneticilerinin öğretmenlere yönelik korumacı cinsiyetçilik davranışlarına ilişkin görüşleri nasıldır?
 - Bu davranışlar hangi konularda olmaktadır?
 - Bu davranışların nedenleri nelerdir?
 - Öğretmenlerin bu davranışlara tepkisi nasıldır?
2. Okul yöneticilerinin öğretmenlere yönelik düşmanca cinsiyetçilik davranışlarına ilişkin görüşleri nasıldır?
 - Bu davranışlar hangi konularda olmaktadır?
 - Bu davranışların nedenleri nelerdir?
 - Öğretmenlerin bu davranışlara tepkisi nasıldır?

2.YÖNTEM

2.1.Araştırmanın Deseni

Araştırma nitel araştırma yöntemlerinden olgubilim (fenomenoloji) deseni yapılmıştır. Nitel araştırmalar, yapılan kişilerin buldukları çevrede; araştırılan konuya bakış açılarını anlamayı amaçlayan, veri toplama sürecinde gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi nitel veri toplama yöntemlerinden yararlanılan, algı ve olayların tümevarımsal yapıda ortaya konmasını amaçlamaktadır (Ekiz, 2020). Olgubilim (fenomenoloji) deseni ise tümüyle yabancı olmadığımız ancak detaylı ve kapsamlı bir anlayışa sahip olunmayan olguları, kişilerin o olguya dair deneyimleri ile derinlemesine açıklamayı ve tarif etmeyi amaçlayan araştırma deseni olarak ifade edilmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2018).

2.2.Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubu amaçlı örneklem seçme tekniklerinden maksimum örneklem seçme tekniği ile belirlenmiştir. Maksimum çeşitlilik örneklemeinde katılımcılar, araştırma problemi ile ilgili olan ancak kendi içinde benzer, değişken ve farklı durumlardan oluşan ölçütlerle belirlenmektedir (Grix, 2010). Maksimum çeşitlilik ölçütleri, katılımcıların mesleği, kariyeri, çalıştığı kurum gibi sosyal değişkenler olabileceği gibi yaş, cinsiyet, etnik köken, coğrafi konum, sağlık durumu gibi bireysel değişkenler de olabilir (Creswell & Clark, 2016). Araştırmanın çalışma grubunu 2023 – 2024 eğitim öğretim yılında Kocaeli İlinde bulunan ortaokullarda çalışan cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi ve kıdem yılı değişkenleri ölçüt alınarak seçilen 15 öğretmenden oluşmaktadır (Tablo 1). Öğretmenlerin 8’i kadın, 7’si erkektir.

Tablo 1.

Araştırmanın Çalışma Grubunun Özellikleri

Katılımcı	Cinsiyet	Eğitim Düzeyi	Kıdem
Ö-1	Kadın	Lisans	21 – 30
Ö-2	Erkek	Lisans	11 – 20
Ö-3	Kadın	Lisans	11 – 20
Ö-4	Kadın	Lisans	1 – 10
Ö-5	Kadın	Lisans	21 – 30
Ö-6	Kadın	Lisans	11 – 21
Ö-7	Erkek	Doktora	11 – 20
Ö-8	Kadın	Lisans	1 – 10
Ö-9	Kadın	Yüksek Lisans	1 – 10
Ö-10	Erkek	Lisans	11 – 20
Ö-11	Erkek	Lisans	11 – 20
Ö-12	Kadın	Lisans	11 – 20
Ö-13	Kadın	Lisans	21 – 30
Ö-14	Erkek	Lisans	11 – 20
Ö-15	Kadın	Lisans	1 – 10

2.3.Veri Toplama Araçları

Araştırmanın verileri görüşme yöntemi ile toplanmıştır. Görüşme, doğrudan gözlemleyemediğimiz davranış, duygu ya da bireylerin içerisinde buldukları dünyayı nasıl yorumladıklarını anlamamıza imkân veren veri toplama araçlarından biridir (Ekiz, 2020). Görüşme yöntemlerinden hem kapalı uçlu sorulara hem de araştırılan konuda derinlemesine bilgi alabilmeye olanak tanıyan açık uçlu soruları barındıran yarı yapılandırılmış görüşme tekniği (Büyüköztürk ve diğer., 2020) kullanılmıştır. Görüşme soruları araştırma sorularına cevap bulmak amacıyla alanyazına dayalı olarak hazırlanmıştır. Soruların geçerliliğini sağlamak amacıyla uzman görüşüne başvurulmuştur. Uzmanlardan gelen öneriler doğrultusunda görüşme soruları geliştirilmiş ve soruların işleyip

işlemediğini test etmek için örnekleme yer almayan 3 öğretmene pilot uygulama yapılmıştır. Buradan gelen son değerlendirmelere dayalı olarak görüşme sorularına son hali verilmiştir.

Görüşme soruları şunlardır:

1. Size göre okul yöneticileri öğretmenlere yönelik hangi korumacı cinsiyetçi davranışlarda bulunuyorlar? Sizce bunların nedenleri nelerdir? Siz bu davranışlara maruz kaldığımızda nasıl tepki geliştiriyorsunuz?
2. Size göre okul yöneticileri öğretmenlere yönelik hangi düşmanca cinsiyetçi davranışlarda bulunuyorlar? Sizce bunları nedenleri nelerdir? Siz bu davranışlara maruz kaldığımızda nasıl tepki geliştiriyorsunuz?

2.4.Verilerin Toplanması ve Analizi

Veriler araştırmacı tarafından yüz yüze yapılan görüşmelerle toplanmıştır. Araştırma verilerini toplamak amacıyla etik kurul onayı alınmış ve veriler 2023- 2024 eğitim-öğretim yılı güz yarısında, belirlenen plan dâhilinde toplanmıştır. Görüşmecilere önce kavramsal bilgi verilmiş ve araştırmanın amacından bahsedilmiştir. Görüşmelerde katılımcıların gerçek isimlerine ve kimlik bilgilerine çalışmada açıkça yer verilmeyeceği belirtilerek kaydedilen görüşmelerin sadece araştırma verisi olarak kullanılacağı bilgisi aktarılmıştır. Veriler toplanırken katılımcıların bilgisi dâhilinde ses kaydı alınmıştır. Görüşmeler 20-30 dakika arasında sürmüştür. Öğretmenler kısaltmalar kullanılarak (Ö1, Ö2 gibi) kodlanmıştır.

Görüşmeler tamamlandıktan sonra veriler yazıya dökülerek ve dökümlerin doğruluğu kontrol edilmiştir. Güvenirliği sağlamak adına kayıtlar ve kayıtların yazıya dökümü farklı bir araştırmacı tarafından incelenerek karşılaştırma yapılmıştır. Yazıya geçirilen veriler betimsel analiz yöntemi ile analiz edilmiştir. Betimsel analizde genel amaç, araştırma sonucu ortaya çıkan verileri okuyucuların anlayıp, kullanabileceği şekilde ortaya koymaktır. Betimsel analiz yöntemi ile veriler daha önceden belirlenmiş olan temalara ya da görüşme ve gözlem süreçlerinde kullanılan sorulara göre özetlenip, yorumlanarak kullanılır. Bu çözümlemede, verinin toplandığı katılımcıların görüşlerini yansıtmak amacıyla doğrudan alıntılardan sık sık yararlanılır (Yıldırım ve Şimşek, 2018). Analiz sürecinde verilerden öncelikle kodlar ve kategoriler oluşturulmuştur. Daha sonra ise bu kategorilerin birbirleri ile olan ilişkilerinden hareketle alt temalara ulaşılmıştır. Araştırmada elde edilen veriler, araştırmacı tarafından belirlenen temalar ile ilişkilendirilerek yorumlanmıştır. Etik kurallar çerçevesinde katılımcıların görüşleri doğrudan alıntılarla kodlanarak verilmiştir.

2.5.Araştırmanın Geçerlilik ve Güvenirliliği

Nitel araştırmalarda geçerlilik ve güvenirlilik, nitel araştırmaların dört temel kriteri olan inandırıcılık, aktarılabilirlik, tutarlılık ve tarafsızlıkla sağlanmaya çalışılmaktadır (Noble & Smith, 2015). Bu çalışmada iç geçerliği (inandırıcılığı) arttırmak için alanyazın taranarak kuramsal bilgilere dayalı olarak yarı yapılandırılmış görüşme formu hazırlanmıştır. Görüşme sorularına ilişkin uzman görüşü ve pilot uygulama yapılarak geçerliliği sağlanmaya çalışılmıştır. Ayrıca çalışmada, için katılımcıların gönüllü katılımları, ön görüşmeler yapılması ve araştırma ile ilgili ayrıntılı bilgi verilerek araştırmanın inandırıcılığı sağlanmaya çalışılmıştır. Araştırmada katılımcılardan doğrudan alıntılara yer verilerek araştırmanın inandırıcılığını yükseltmek amaçlanmıştır. Araştırmada katılımcı farklılıklarının vurgulanması, görüşme sorularının hazırlanma sürecinin ayrıntılı bir şekilde ifade edilmesi ve soruların anlaşılabilirliğinin test edilerek açık ve anlaşılır bir şekilde katılımcılara sorulması, araştırmanın aktarılabilirliği sağlamaya çalışılmıştır.

Araştırmanın tutarlılığını sağlamak için soruların oluşturulması, verilerin kodlanması, tema ve alt temaların oluşturulması aşamalarında uzman görüşüne başvurulmuştur. Veriler toplanırken tarafsız davranılmış ve kişisel yorumlardan kaçınılmıştır. Çalışma sırasında anlaşılmayan sorular varsa daha açık sorularla ifade edilmiştir. İstenilen cevaplara yönelik sondaj sorular sorulmuştur. Dış geçerliliği sağlamak için maksimum çeşitlilik dikkate alınarak katılımcılar belirlenmiş, toplanan verilerin ne şekilde analiz edildiği açıklanmış, bulgular kısmında katılımcıların söylediklerinden doğrudan alıntılar yapılarak ve sonuçlarla ilişkilendirilerek ayrıntılı bir şekilde veriler ortaya konmuştur.

3.BULGULAR

3.1.Okul Yöneticilerinin Öğretmenlere Yönelik Korumacı Cinsiyetçilik Davranışlarına İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Katılımcıların, okul yöneticilerinin öğretmenlere yönelik korumacı cinsiyetçilik davranışlarının konulara ilişkin görüşleri alt tema ve kategoriler halinde Tablo 2’de gösterilmiştir. Araştırma sonucunda, okul yöneticilerinin öğretmenlere yönelik korumacı cinsiyetçilik davranışlarının konuları; kurum ile ilgili konular, kişi ile ilgili konular olmak üzere iki alt tema şeklinde belirlenmiştir. Kurum ile ilgili konular ele alındığında uygun ders programı ayarlama, uygun nöbet programı ayarlama, kurs planı ayarlama, daha az ders saati, izin verme, etkinlik ve özel gün planlama olmak üzere 6 kategori bulunmaktadır. Kişi ile ilgili konular ele alındığında sorun görmezden gelme, bahane üretme, daha uygun işler verme, fiziki güç gerekliliği olmak üzere 4 kategori bulunmaktadır.

Okul yöneticilerinin öğretmenlere yönelik korumacı cinsiyetçilik davranışlarının konularından kurum ile ilgili konular alt temasında en çok betimlenen kategori olan uygun ders programı ayarlama kategorisi olmuştur. Bir katılımcı (O-2) durumunu “Daha iyi geçindiği, sohbet ettiği, daha çok haşır neşir olduğu öğretmenlerin ders programları, nöbetleri o öğretmenlere göre ayarlanır.” şeklinde dile getirirken, diğer bir katılımcı (O-3), “Bizim okulun yanında ilköğretim okulu var, birçok öğretmenimizin çocukları da o okula gidiyor. Okuldan çıkış saatlerine uygun olarak kadın öğretmenlerin ders programları biraz daha esnek ayarlanıyor. Bunu genelde son derslerini boşaltarak yapıyorlar.” şeklinde ifade etmiştir. Katılımcı O-4 de “Anne olan kadın öğretmenlere ile ilgili daha esnek ders programı, daha az ders saati şeklinde olabiliyor.” diyerek aynı durumu desteklemiştir. Kurs planı ayarlama kategorisi ile ilgili olarak katılımcı O-9, “Okul müdürümüz de anne olan, süt izni olan öğretmenlerin ders programları çocuklarına uygun şekilde daha esnek ayarlama yapmakta, nöbet sayıları ve hafta sonu kurs planları daha az planlanmaktadır.” şeklinde görüş bildirirken, daha az ders saati kategorisi ile ilgili olarak katılımcı O-4, “Anne olan kadın öğretmenlere ile ilgili daha esnek ders programı, daha az ders saati şeklinde olabiliyor.” ifadesini kullanmıştır.

Tablo 2.

Okul Yöneticilerinin Öğretmenlere Yönelik Korumacı Cinsiyetçilik Davranışlarının Konuları

Alt Temalar	Kategoriler	Katılımcılar
Kurum ile ilgili konular	Uygun ders programı ayarlama	O-2, O-3, O-4, O-5, O-6, O-7, O-9, O-10, O-12, O-14
	Uygun nöbet programı ayarlama	O-2, O-6, O-7, O-9, O-13, O-15
	Kurs planı ayarlama	O-9
	Daha az ders saati	O-4
	İzin verme	O-5, O-14
	Etkinlik ve Özel Gün Planlama	O-11, O-13
Kişi ile ilgili konular	Sorunu görmezden gelme	O-1, O-8
	Bahane üretme	O-1, O-8
	Daha uygun işler verme	O-6
	Fiziki güç gerekliliği	O-11

Kişi ile ilgili konular alt temasında en çok betimlenen kategoriler sorunları görmezden gelme ve bahane üretme kategorileri olmuştur. Katılımcı O-1, “Erkek öğretmenlerin okula geç gelme, derse geç gelme, öğrencilere olumsuz davranma gibi durumlarda bulunmasına istinaden ne olursa olsun alttan alıyor, olur böyle şeyler, kafaya takmayın deyip geçiştiriyor.” şeklinde ifade ederken, katılımcı O-8 de “Erkek öğretmenlerin okula, derslere, toplantılara geç kalmasının idare edilmesi söz konusu. Yani derse 10 dakika geç kalınması belki kabul edilebilir ama dersin neredeyse sonuna gelindiğinde okula gelinmesine karşın cezai bir yaptırım olmuyor.” şeklinde ifade ederek durumu destekleyen açıklama dile getirmiştir.

Okul yöneticilerinin öğretmenlere yönelik cinsiyetçilik davranışlarının nedenleri; aile bilinci, hemcinsine yakınlık ve üstünlük kurma olmak üzere üç alt temadan oluşmaktadır. Tablo 4 incelendiğinde aile bilinci temasında en çok betimlenen kategori, aile yapısı kategorisi olmuştur.

Tablo 3.

Okul Yöneticilerinin Öğretmenlere Yönelik Korumacı Cinsiyetçilik Davranışlarının Nedenleri

Alt Temalar	Kategoriler	Katılımcılar
Aile bilinci	Aile yapısını koruma	O-3, O-6, O-9, O-10, O-12
	Annelik olgusu	O-4, O-5, O-7
Hemcinsellik	Yakın hissetme duygusu	O-1, O-2, O-3, O-8, O-12, O-13, O-14
	Geç kalmanın idare edilmesi	O-8
	İşe uygunluğun bilinmesi	O-11
	Dine saygıda bulunması	O-6
Üstünlük kurma	Kadroda üstün olma	O-1, O-13
	Değerlilik olgusu	O-13, O-15

Aile bilinci alt temasında en çok betimlenen kategori olan aile yapısı kategorisi olmuştur. Bu konuda katılımcı O-3, "... Mevcut okulumda bu davranışının en öncelikli sebebi aile yapısını korumak, çocukların tek başlarına hareket etmelerinin önüne geçmek amacıyla olduğunu düşünüyorum." ifadesini verirken, katılımcı O-6, "Aile yapısının önemini düşündüğü için bu yaklaşımı sergiliyor olabilir, özellikle yeni anne olan öğretmenlere, bebeklerine daha çok zaman harcasın diye o öğretmenlere daha farklı yaklaşım sağlanıyor." şeklinde durumu ifade etmişlerdir. Ek olarak katılımcı O-9 da "Düşünceli bir insan olmasından kaynaklandığını düşünüyorum. Ayrıca kendi ailesinin ve çocuklarının olması, bu durumları onun da yaşamış olmasından dolayı bu şekilde davrandığını düşünüyorum." şeklinde açıklama yapmıştır. Yakınlık alt temasında en çok betimlenen kategori olan yakın hissetme duygusu kategorisidir. Kendini yakın hissetme kategorisine yönelik katılımcı O-1, "Hemcinsleri olarak erkeklere daha yakın hissetmelerinden dolayı olduğunu düşünmekteyim." şeklinde fikrini belirtirken, katılımcı O-2, "Önceki okulumda ise erkek öğretmenlere baskın olmama isteği şeklinde bir durum vardı. Erkek öğretmenlerle daha içli dışlı, daha onları koruyan bir zihniyet vardı." şeklinde açıklamada bulunmuştur. Katılımcı O-14 de "Kadın öğretmenlerle daha iyi iletişim kurduğunu düşünüyorum. Bu sebeple birçok konuda onların incinmemesi gerektiğini belirtmektedir." şeklinde durumu destekleyen açıklamada bulunmuştur. Üstünlük alt temasında kadroda üstün olma kategorisine ilişkin olarak katılımcı O-1, "Okul kadrolarında erkek öğretmenlerin daha çok yer almasını istemeleri de bir etken olabilir." şeklinde fikrini belirtirken, değerlilik olgusu kategorisinde katılımcı O-15, "Erkek öğretmenlerin okul hayatlarında daha çok yorulduklarını ve buna istinaden daha rahat etmeleri gerektiğini düşündüklerini düşünüyorum." olarak fikrini açıklamıştır.

Okul yöneticilerinin öğretmenlere yönelik cinsiyetçilik davranışlarına yönelik öğretmen tepkileri tepkisizlik ve sözlü tepki verme olarak iki alt temada toplanmıştır (Tablo 5).

Tablo 4.

Okul Yöneticilerinin Öğretmenlere Yönelik Korumacı Cinsiyetçilik Davranışlarına Olan Tepkiler

Alt Temalar	Kategoriler	Katılımcılar
Tepkisizlik	Tepki göstermeme	O-2, O-4, O-12,
Sözlü tepki verme	Davranışa destekte bulunma	O-3, O-5, O-6, O-7, O-9, O-10, O-14
	Olumlu geribildirim verme	O-8, O-11
	Yanlış olduğunu bildirme	O-1, O-8, O-11, O-13, O-15

Sözlü tepki verme alt temasında en çok betimlenen kategori olan cinsiyetçilik davranışını destekleme şeklinde olduğu görülmektedir. Örneğin katılımcı O-3, "Mevcut okulumdaki davranışını destekliyorum, aile yapısı göz önüne alınarak bu tür davranışları herkes desteklemelidir" şeklinde ifa ederken, katılımcı O-5, "Yani, bu durum tabii ki olumlu. Olumlu olduğuna dair diğer arkadaşlarımdan sda çok dönüt alıyorum. Bu demek değil ki erkek veya bekar öğretmenler bir tarafa atılsın, devre dışı kalsın demek değil. Bunu ben gayet olumlu karşıyorum. Bu durum etki-tepki meselesidir. Okul yöneticisi ne kadar olumlu yaklaşırsa, öğretmenler de o kadar motive olur ve verimini artırır." ifadesiyle destekte bulunduğunu belirtmiştir. Aynı zamanda katılımcı O-9 da "Benim de anne olduğum zamanlar yaşadığım zorluklar göz önünde bulundurduğumda olumlu yaklaşıyorum. Bu tür davranışları destekliyorum. Destekleyenlere de teşekkür ediyorum." şeklinde ifade etmiş ve korumacı cinsiyetçi davranışları

desteklediklerini belirtmişlerdir. Bazı öğretmenler ise korumacı cinsiyetçi davranışı ile karşılaştıklarında tepkisiz kaldıklarını ifade etmişlerdir.

3.2.Okul Yöneticilerinin Öğretmenlere Yönelik Düşmanca Cinsiyetçilik Davranışlarına İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Araştırma sonucunda, okul yöneticilerinin öğretmenlere yönelik düşmanca cinsiyetçilik davranışlarına ilişkin konular; kurum ile ilgili konular, kişi ile ilgili konular olmak üzere iki alt temada toplanmıştır (Tablo 5). Düşmanca davranış konularından kurum ile ilgili konular; ders programı ayarlama, öğretmene baskıcı davranma, öğretmenin işini geciktirme, kadro planlama olmak üzere 4 kategoride toplanmıştır. Düşmanca davranışın kişisel konuları ise öğretmene hakaret edilmesi, öğretmenin esas işi ve yeri, öğretmenin sözünün dinlenmemesi olmak üzere 3 kategoride toplanmıştır.

Tablo 5.

Okul Yöneticilerinin Öğretmenlere Yönelik Düşmanca Cinsiyetçilik Davranışlarının Konuları

Alt Temalar	Kategoriler	Katılımcılar
Kurum ile ilgili konular	Kötü ders programı ayarlama	O-2
	Öğretmene baskıcı davranma	O-3, O-7, O-8, O-10, O-13, O-14, O-15
	Öğretmenin işini geciktirme	O-13
	Kadro planlama	O-14, O-15
Kişi ile ilgili konular	Öğretmene hakaret edilmesi	O-1, O-8,
	Kadın öğretmenin esas işi ve yeri	O-1, O-7, O-11, O-12, O-15
	Öğretmenin sözünün dinlenmemesi	O-3, O-8, O-11, O-10

Okul yöneticilerinin öğretmenlere yönelik düşmanca cinsiyetçilik davranışlarının kurumla ilgili konuları arasında en çok betimlenen kategori olan öğretmene baskılı davranma kategorisi olmuştur. Örneğin katılımcı O-3, “Önceki okulumda kadın öğretmenlere yönelik görevler için itiraz kabul edilmemekte, her verilen görevin aynen yapılması istenmektedir. Uygun olmadığı belirtilince kadın öğretmenlerin sözü dinlenmezdi, dikkate alınmazdı. Kadın öğretmenlere yönelik daha çok görev ve etkinlikler olmak üzere birçok konuda baskın davranış gösterir, dediğim dedik davranır.” şeklinde ifade ederken, katılımcı O-8, “Toplantılarda kadın öğretmenlerin dediklerinin önemsenmemesi ile olduğunu düşünüyorum. Kadınların izin almaları ve aldıkları izinden sonra okula bağlılıkları sorguluyor, kadınlar derse geç kaldığında sürekli telefon yoluyla aranıyor.” ifadesiyle durumu ifade etmiştir.

Düşmanca cinsiyetçiliğin kişi ile ilgili konular temasında en çok betimlenen kategori olan öğretmenin esas işi ve yeri kategorisinde toplanmıştır. Katılımcı O-1, “Kadınların daha çok evde zaman geçirmelerini gerektiğini, onların esas yerlerinin ev olduğunu, evin dışına çıkmalarına gerek olmadığını söylüyor.” şeklinde belirtirken, katılımcı O-11, “Kadın öğretmenlerin evde çocuk bakmasını söyler durur, bir etkinlik olduğunda kadınlara söz hakkı vermez, onlara konularla ilgili danışmaz. Kadınların ortamda yerinin olmaması gerektiğini savunur.” ifadesini açıklamıştır. Ek olarak katılımcı O12 de “Kadınların daha çok evde zaman geçirmesini belirtir. Kadınların okuldan ziyade evde kalmaları gerektiğini söyler, planlamanın buna göre yapılması gerektiğini, kadınların hamilelik, çocuk durumları göz önünde bulundurulduğunda planlamayı bozacaklarını düşünür. Kadın öğretmenlerin evde çocukla ilgilenmesi gerektiğini, akşam eşi eve geldiğinde evde sıcak yemek bulunması gerektiğini söyler, kadının tek görevinin erkeğe hizmet etmesi gerektiğini belirtir.” şeklinde durumu destekleyen açıklamalarda bulunmuştur. Bu görüşler daha çok kadın öğretmenlerin esas görevinin ev işleri olduğuna işaret etmektedir.

Öğretmenlere göre yöneticilerin gösterdiği bir diğer düşmanca cinsiyetçi davranış konusu öğretmenin sözünün dinlenmemesidir. Örneğin katılımcı O-3 bu konuyu, “Mevcut okulumda düşmanca cinsiyet yaklaşımı bulunmamaktadır bana göre, önceki okulumda kadın öğretmenlere yönelik görevler için itiraz kabul edilmemekte, her verilen görevin aynen yapılması istenmektedir. Uygun olmadığı belirtilince kadın öğretmenlerin sözü dinlenmezdi, kaale alınmazdı. Kadın öğretmenlere yönelik daha çok görev ve etkinlikler olmak üzere birçok konuda baskın davranış gösterir, dediğim dedik davranır. Kadınların herhangi bir konuda fikir belirtmesi fikrine sıcak bakmaz.” şeklinde dile getirmiştir. Bir diğer katılımcı (O-8) ise “Toplantılarda

kadın öğretmenlere sert davranılması, dediklerine çok kulak asılmaması olarak söyleyebilirim.” açıklamasını yapmıştır.

Okul yöneticilerinin öğretmenlere yönelik düşmanca cinsiyetçilik davranışlarının nedenleri ile ilgili olarak öğretmen görüşleri cinsiyete yaklaşım zihniyeti ve hemcinsine yakınlık olmak üzere iki alt temada toplanmıştır (Tablo 6).

Tablo 6.

Okul Yöneticilerinin Öğretmenlere Yönelik Düşmanca Cinsiyetçilik Davranışlarının Nedenleri

Alt Temalar	Kategoriler	Katılımcılar
Cinsiyete yaklaşım zihniyeti	Kadının esas yerinin ev olarak görülmesi	O-1, O-11, O-12, O-13, O-14, O-15
	Kadınların çalışmasının erkekler için sebebi görülmesi	O-1, O-7, O-11, O-12, O-13, O-14
Hemcinsine yakınlık	Cinsiyet dayanışması	O-2, O-8, O-3, O-10, O-13
	Kadroda erkek öğretmenin fazla olma isteği	O-8

Kadın öğretmenler zihniyet olarak yöneticilerinin kadının çalışma yaşamında yer almasını gerektiğini düşündüklerini onları iş yaşamında yer almasının erkek çalışanların işini engellediğini düşünmektedirler. Kadının esas yerinin ev olarak görülmesi kategorisine ilişkin katılımcı O-11, “Kadınların iş hayatında olmasını istemeyen birisi olduğundan, evde de yapılan aktivitelerin dışındaki faaliyetleri kadınların yapmasından haz etmez. Kadınların çalışmayı evde oturması gerektiğini düşünür.” şeklinde ifade ederken katılımcı O-14, “Kadınların iş hayatında olmasını doğru bulmuyor, Kadınların çalışmayı evde oturması gerektiğini düşünüyor. Aklımda gelenler bunlar.” Görüş bildirmişlerdir. Kadınların çalışmasının erkekler için sebebi görülmesi kategorisinde yönelik olarak katılımcı O-7, “Kadınların iş hayatında olmalarından rahatsız olduğunu düşünüyorum. Kadın ve erkeği eşit saymıyor.” Açıklamasını yapmıştır. Katılımcı O-13, “Kadınların değersiz olduklarını, zaman ayırmaya değmeyeceklerinden bahsediyor. Kadınların iş hayatında olmaması gerektiğini söylüyor, ben de bunlardan olduğunu düşünüyorum.” şeklinde görüşünü ifade etmiştir. Katılımcı O-11 ise “İşsizliğin hep olmasının sebeplerinden biri olarak kadınların çalışıp, erkeklerin haklarını elinden almaları gibi bir durumdan bahseder. Bu davranışları da buna bağlıyorum.” şeklinde durumu destekler şekilde açıklamada bulunmuştur.

Okul yöneticilerinin öğretmenlere yönelik düşmanca cinsiyetçilik davranışlarına öğretmenlerin tavırları tepkisiz kalma ve sözlü tepki verme olmak üzere iki alt temada toplanmıştır.

Tablo 7.

Okul Yöneticilerinin Öğretmenlere Yönelik Düşmanca Cinsiyetçilik Davranışlarına Olan Tepkiler

Alt Temalar	Kategoriler	Katılımcılar
Tepkisiz kalma	Tepki göstermeme	O-3, O-12, O-14, O-15
	Düşmanca davranış olarak görmeme	O-4, O-5, O-6, O-9
Sözlü tepki verme	Sinirlendiğini gösterme	O-1, O-2, O-11, O-13
	Geribildirim verme	O-7, O-8, O-10, O-11, O-13

Düşmanca cinsiyetçiliği ilişkin bazı öğretmenler ya tepki göstermeyerek ya da durumu düşmanca davranış olarak nitelendirmeyerek tepkisiz kalmaktadır. Tepkisiz kalma alt temasında en çok betimlenen kategori olan tepki göstermeme kategorisi için katılımcı O-3, “Müdürle daha fazla ters düşmemek adına herhangi bir tepki vermedim. Bir tepki vermenin başımıza daha çok sorun açacağını bilmek beni bu tutumdan uzak tuttu.” şeklinde görüş belirtirken; katılımcı O-12, “Kendi aramızda konuştuk, ama çok da tepki gösteremedik. Birçok kişi durumdan rahatsız ama dile getirmekte çekinceli davranıyor.” şeklinde durumu destekleyen açıklamada bulunmuştur.

Bir kısım öğretmen ise düşmanca cinsiyetçilik ile karşılaştığında sinirlendiğini hissettirerek ya da geri bildirim vererek sözlü tepki göstermektedir. Örneğin katılımcı O-1, “Bu söylem ve davranış karşısında tabii ki sınırimi gösteriyorum, göstermesem olmaz zaten ama maalesef o zihniyeti değiştirmeye yetmiyor.” ifadesini belirtirken

katılımcı O-10, “Müdür beyin bu davranışına istinaden mesafeyi ayarlaması gerektiğini söylüyoruz. Ben de belirtiyorum, diğer arkadaşlarım da belirtiyor; ama pek de olumlu bir dönüş alamıyoruz.” ifadesini belirterek tavırlarını ifade etmişlerdir. Sözlü tepki verme alt temasının geribildirim verme kategorisine yönelik katılımcı O-7, “Düşüncesinin yanlış olduğunu belirterek konuşmaya çalıştım. Gerek düşüncesinde gerek söylemlerinde gerekse hal ve hareketlerinde yanlışlar olduğunu belirttim; ancak kadınlara bakış açısı sabit birisi olduğundan bu çabalarım karşılık bulamadım.” şeklinde görüşünü açıklarken; katılımcı O-13, “Kadın öğretmenler bir olup tepkimizi gösterdik, öğretmenler odasında oturup derse katılmadık. Bunun sonucunda en azından bir tepkimizin olduğunu onlara hissettirebildik.” Şeklindeki ifadesi ile yöneticilere yönelik sergiledikleri tavırları ifade etmişlerdir.

4.SONUÇ VE TARTIŞMA

Araştırma sonucunda okul yöneticilerinin öğretmenlere yönelik korumacı cinsiyetçi davranış konuları kurum ile ilgili konular ve kişi ile ilgili konular olmak üzere iki alt temada ele alınmıştır. Kurum ile ilgili konular temasında ders programı ayarlama, nöbet programı ayarlama, kurs planı ayarlama, daha az ders saati, izin verme, etkinlik ve özel gün planlama kategorileri; kişi ile ilgili konular temasında sorun görmezden gelme, bahane üretme, daha uygun işler verme, fiziki güç gerekliliği kategorilerine yer verilmiştir. Korumacı davranışlar konularından kurum ile ilgili konuları ele aldığımızda sık tekrarlanan konunun ders programı ayarlama konusu olduğu gözlenmektedir. Bu durum öğretmenlerin ders programı konusunda okul yöneticilerinin korumacı cinsiyetçilik yaparak öğretmenlere ihtiyaçları doğrultusunda esnetilmiş bir ders programı ayarlama seçeneği sunduğunu göstermektedir. Bu seçenekten anne olan öğretmenlerin faydalandığı görülmektedir. Altunay ve Başak (2022) öğretmenlerin süt izni, doğum gibi durumlarda diğer meslek gruplarına göre daha şanslı olduklarını belirtmiştir. Ayrıca çocuklarını okuldan almak için de okul yöneticilerinin kadın veya erkek fark etmeksizin bu konuda esneklik göstererek genelde son ders saatini boş bırakarak korumacı cinsiyetçi davranışlarda buldukları görülmüştür. Korumacı cinsiyetlik konularının kişi ile ilgili konular temasında ise sorunları görmezden gelme ve bahane üretme kategori dikkat çekmektedir. Okul yöneticileri kendilerine daha yakın hissettiği öğretmenlerin çıkardığı birtakım sorunları görmezden gelebilmekte veya diğer öğretmenlere çok da gösterememektedir. Genelde okula geç kalma, derslere geç kalma, etkinliklerde verilen görevi tam olarak yerine getirememeleri durumlarında yaşanan aksilikler sonucu bir engel çıktığında kendilerine yakın olan öğretmenlere korumacı cinsiyetçilik yapılabilmektedir. Bu korumadan mahrum kalan öğretmenler durumdan şikâyetlerini belirtirlerse de yöneticinin, türlü bahaneler sunarak durumu geçiştirmeye kalktığı dile getirilmiştir. Kılıçarslan (2018) bu tür durumları cinsiyet ayırt etmeksizin, her öğretmene gerekiyorsa belirli zamanlarda yapılması gerektiğini dile getirmiştir.

Öğretmenlere göre okul yöneticilerinin öğretmenlere yönelik korumacı cinsiyetçi davranışlarda bulunmalarının nedenleri aileye önem atfetmeleri, öğretmenlere yakınlık kurmaları ve yakın hissetmeleri ve üstünlük kurmaları olmak üzere üç temada toplanmıştır. Kendi cinslerindeki öğretmenlerin karşı cinsiyetteki öğretmenden daha değerli olduğunu düşünmeleri ve buna uygun şekilde hareket etmeleri, korumacı davranışın nedenleri arasında sayılmaktadır (Kırçan ve Bostancı, 2012).

Okul yöneticilerinin öğretmenlere yönelik gösterdikleri korumacı cinsiyetçi davranışlara karşı öğretmenlerin gösterdiği tepkiler; tepkisizlik ve sözlü tepki gösterme şeklinde gösterilmektedir. Sözlü tepkiler; korumacı cinsiyetçi davranışa destekte bulunma, olumsuz geribildirim verme ve yanlış olduğunu bildirme şeklinde gösterilmektedir.

Okul yöneticilerinin öğretmenlere yönelik hangi düşmanca cinsiyetçi davranış konuları kurum ile ilgili konular ve kişi ile ilgili konular olarak ele alınmıştır. Kurum ile ilgili konular temasında ders programı ayarlama, öğretmene baskılı davranma, öğretmenin işini geciktirme ve kadro planlama konularında ortaya çıkarken; kişi ile ilgili konular öğretmene hakaret edilmesi, öğretmenin esas işi ve yeri, öğretmenin sözünün dinlenmemesi konularında ortaya çıkmaktadır. Düşmanca davranış konularından kurum ile ilgili konular temasında en sık vurgulanan konu öğretmene baskıcı davranmadır. Kişi ile ilgili konulardan en çok vurgulanan ise öğretmenin esas işi ve yerinin aile olduğu vurgusudur. Bazı okul yöneticilerinin, kadın öğretmenlerin çalışmaması gerektiklerini, eşlerine hizmet etmeleri gerektiğini vurgulayarak kadın öğretmenlere düşmanca tavır takınmaktadır. Akmeşe ve Deniz (2015) tarafından vurgulanan, toplumsal değerler ve kültürel kodlarla şekillenen kadının zayıf, kırılğan, erkeğe bağımlı, toplumsal cinsiyet kalıpları içerisine belirlenmiş fonksiyonları (doğurmak, yemek yapmak, anne olmak, evi evirip çevirmek, erkeğe hizmet etmek vb.) olan ve bu kalıplara hapsedilmiş olma söyleminin bazı okul yöneticilerinde de egemen olduğu söylenebilir.

Okul yöneticilerinin öğretmenlere yönelik hangi düşmanca cinsiyetçi davranışlarda bulunma nedenleri cinsiyete yaklaşım zihniyeti, yakınlık alt temaları altında toplanmıştır. Öğretmenler okul yöneticilerinin bazılarının cinsiyete yaklaşım zihniyeti nedeni ile kadının esas yerinin ev olarak görmesi ve kadınların çalışmasının erkekler için işsizlik sebebi görülmesi düşmanca cinsiyetçilik yapmak için neden olarak göstermişlerdir. Öğretmenler okul yöneticilerinin bazılarını ise cinsiyete yaklaşım zihniyeti nedeni ile hem cinslerine yakınlık kurmak için cinsiyet dayanışması yapıklarını bu nedenle diğer cinsiyete karşı düşmanca cinsiyetçiliğe giriştiklerini dile getirmişlerdir. Bayrakçı (2020), ataerkil aile yapılarının erkekleri merkeze aldığını ifade etmiştir. Bu nedenle erkeklerin işsizliğinin ve iş bulamamasının sorumlusunun kadın işi olduğu yönünde bir inanç oluşuyor. Göksoy ve Argon (2014) tarafından öğretmenlerin stres kaynakları konulu çalışmada okul yöneticilerinin olumsuz davranışlarının en önemli stres kaynakları arasında olduğu bulunmuştur.

Araştırma sonucunda öğretmenlerin düşmanca cinsiyetçiliğe olan tepkileri korumacı cinsiyetçiliğe gösterilen tepkilerde olduğu gibi tepkisizlik ve sözlü tepkide bulunma şeklinde olmak üzere iki biçimde gösterilmektedir. Tepkisizlik davranışında öğretmenler sorunu ya cinsiyetçilik olarak görmediklerini ya da sessiz kaldıklarını ifade etmişlerdir. Sakallı (2021) tarafından kadınların cinsiyetçiliğe tepkilerini araştırdığı çalışmada; (1) cinsiyetçilik farkındalığı olmayıp ya da farkındalığı düşük olup, var olan cinsiyet sistemini olduğu gibi kabullenme ve meşrulaştırma; (2) cinsiyetçilik farkındalığı olup, cinsiyetçiliğe ilişkin olumsuz duygular yaşasa bile harekete geçmeyip kendini suskunlaştırma; (3) cinsiyetçilik farkındalığı olup, cinsiyetçi tutum ve davranışlara karşı koyma yani cinsiyetçilikle yüzleşme; ve (4) cinsiyetçilik farkındalığı olup, kolektif hareketlerde bulunma olmak üzere dört tip tepki biçimi bulunmuştur.

Kanat (2023), öğretmenlerin çoğu iletişim kurulmasını önemserken bazı öğretmenler çatışmalara tepkisiz kaldıklarını belirtmiştir. Öğretmenler sözlü tepki gösterme davranışı olarak ise sinirlendiğini gösterme, olumsuz geribildirim verme şeklinde davranış sergilemektedirler.

5.ÖNERİLER

Araştırma sonuçları doğrultusunda uygulayıcılara ve araştırmacılara şu önerilerde bulunulabilir:

1. Araştırma sonucunda düşmanca cinsiyetçilik davranışlarının çoğunlukla kadın öğretmenlere karşı yapıldığı tespit edilmiştir. Okul yöneticilere bu konuda duyarlılık eğitimi verilebilir.
2. Okul yöneticilerine korumacı ve düşmanca cinsiyetçilik davranışların etkileri ve buna dair öğretmenlerin tepkileri üzerine eğitimler verilebilir.
3. Sivil toplum kuruluşları, kamu kurum ve kuruluşları, medya ve çeşitli meslek grupları iş birliği içerisinde kadın erkek eşitliğini pekiştirici projelerin yapılması bu konuda politikaların geliştirilmesi, cinsiyetçilik davranışlarının minimize edilmesi için gereklidir.
4. Yapılan bu araştırma, nitel desende az katılımcı ile yapılmıştır. Nicel ya da karma desende daha büyük gruplarda farklı yöntemlerle daha genelleyici araştırmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Akmeşe, Z., & Deniz, K. (2015). Kadına yönelik cinsiyetçi söylemin internet haber portallarında yer alma biçimleri. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1), 311-326.
- 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.
- Altunay, E. & Başak, E. (2022). The role of educational policies affecting teachers' assumptions for professional function of teaching, *Inonu University Journal of the Faculty of Education*, 23(2), 827-850.
- Asan, H. T. (2010). Ders kitaplarında cinsiyetçilik ve öğretmenlerin cinsiyetçilik algılarının saptanması. *Fe Dergi*, 2(2), 65-74.
- Ayhan, H. (2015). *Cinsel tacize ilişkin tutumları yordayan faktörler: Çelişik duygulu cinsiyetçilik, kontrol odağı ve empati* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Haliç Üniversitesi.
- Barreto, M., & Ellemers, N. (2005). The burden of benevolent sexism: How it contributes to the maintenance of gender inequalities. *European journal of social psychology*, 35(5), 633-642.

- Bayrakçı, O. (2020). İşsizliğin birey ve aile üzerinde etkisinin ataerkillik bağlamında incelenmesi. *Toplumsal Politika Dergisi*, 1(2), 167-178.
- Berktaş, F. (2000). *Tek tanrılı dinler karşısında kadın*. İstanbul: Metis Yayınları.
- Boylu, A. A., Ayan, H., & Bilgin, İ. (2016). Toplumsal cinsiyet ve ev teknolojilerinin kullanımına etkisi. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 5(4), 955-965.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., Demirel, F. (2020). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (29.Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Caner, E. (2004). *Kutsal fahişeden bakire meryem'e toprak ve kadın*. İstanbul: Su Yayınları.
- Cengiz, A. A., & Özdemir, A. (2020). Kadın yöneticilere yönelik tutumların oluşumunda çelişik duygulu cinsiyetçilik ve narsisizmin etkisi. *Çalışma ve Toplum*, 67(4), 2123-2144.
- Connelly, K., & Heesacker, M. (2012). Why is benevolent sexism appealing? Associations with system justification and life satisfaction. *Psychology of Women Quarterly*, 36(4), 432-443.
- Creswell, J. W. & Clark, V. L. P. (2016). *Designing and conducting mixed methods research*. New York: Sage.
- Dökmen, Z. Y., (2004). *Toplumsal cinsiyet*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Ekiz, D. (2009), *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Erbek, D., & Coğaltay, 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
- Glick, P., & Fiske, S. T. (2018). The ambivalent sexism inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism. In *Social cognition* (pp. 116-160). Routledge.
- Göksoy, S., & Argon, T. (2014). Debilitating and invigorating stress sources for teachers at schools. *Journal of Teacher Education and Educators*, 3(2), 245-271.
- Grix, J. (2010). *The foundations of research*. London: Palgrave Macmillan.
- Kanat, M. A. (2023). Okul öncesi eğitim kurumlarında çatışma nedenleri ve çözüm önerilerine ilişkin öğretmen görüşleri. *ISPEC International Journal of Social Sciences & Humanities*, 7(3), 670-682.
- Kılıçarslan, Ö. Ö. (2018). *Okul müdürlerinin algılarına göre öğretmenlerin sosyal kaytarma davranışları* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Necmettin Erbakan Üniversitesi.
- Kırçan, E., & Bostancı, A. B. (2012). Conflict management strategies that administrators at primary schools use at managing conflict. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 24(24), 45-62.
- Kilianski, S. E., & Rudman, L. A. (1998). Wanting it both ways: Do women approve of benevolent sexism?. *Sex roles*, 39(5), 333-352.
- Kirman, M.A. (2004). *Din sosyolojisi terimleri sözlüğü*. İstanbul: Rağbet Yayınları.
- Kontaş, 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
- Malik, D. (2017). *Evli bireylerin değer yönelimlerinin cinsiyetçilik düzeylerinin evlilik uyumlarına etkisi* [Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi]. İstanbul Arel Üniversitesi).
- Marshall, C., (1999). *Sosyoloji sözlüğü*. İstanbul: Bilim Sanat Yayınları.

- Noble, H., & Smith, J. (2015). Issues of validity and reliability in qualitative research. *Evidence-based nursing*, 18(2), 34-35.
- Sakallı, N. (2021). Kadınların cinsiyetçiliğe tepkileri: Meşrulaştırma, kendini suskunlaştırma, yüzleşme ve kolektif hareket. *Türk Psikoloji Yazıları*, 24(47), 115-135.
- Sancar, S. and Bulut, A. (2006). *Turkey: Country gender profile, directory of women studies center*. Ankara University.
- Sayılan, F. (2012). *Toplumsal cinsiyet ve eğitim*. Ankara: Dipnot Yayınları.
- Uğurlu Sakallı, N. (2002). Çelişik duygulu cinsiyetçilik ölçeği: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 17(49), 47-58.
- Uğurlu Sakallı, N. (2003). Cinsiyetçilik: Kadınlara ve erkeklere ilişkin tutumlar ve çelişik duygulu cinsiyetçilik kuramı. *Türk Psikoloji Yazıları*, 6(11-12), 1 - 20.
- Üzümçeker, E., & Akfırat, S. (2018). Kadın cinayetlerine yönelik atıfların cinsiyet grubuyla özdeşleşme, çelişik duygulu cinsiyetçilik ve siyasi ideolojilerle ilişkisi. *Psikoloji Çalışmaları*, 38(1), 1-32.
- Yağmurcu, Y. (2015). *Nesneleştirme kuramı, sistemi meşrulaştırma kuramı ve çelişik duygulu cinsiyetçilik perspektiflerinden kendini nesneleştirmenin incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Bursa Uludağ Üniversitesi.
- Yıldırım, A., Şimşek, H. (2018) *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yılmaz, S. (2018). Toplumsal cinsiyet rollerinin günlük hayattaki yansımaları: Çorum/Alaca örneği. *İngelem*, 2(2), 59-79.