

**T.C.
ERCIYES ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE EKONOMİSİ BİLİM DALI**

**OKUL YÖNETİCİSİ VE ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİNE GÖRE
EĞİTİM KURUMLARINDA KADIN YÖNETİCİLER**

(Yüksek Lisans Tezi)

**Hazırlayan
Duygu ÇELİKESİR ÜNAL**

**Danışman
Yrd. Doç. Dr. İzzettin YILMAZER**

**Ekim 2015
KAYSERİ**

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK

Bu çalışmadaki tüm bilgilerin, akademik ve etik kurallara uygun bir şekilde elde edildiğini beyan ederim. Aynı zamanda bu kural ve davranışların gerektirdiği gibi, bu çalışmanın özünde olmayan tüm materyal ve sonuçları tam olarak aktardığımı ve referans gösterdiğimi belirtirim.



Duygu ÇELİKESİR ÜNAL

YÖNERGEYE UYGUNLUK SAYFASI

Okul Yöneticisi ve Öğretmen Görüşlerine Göre Eğitim Kurumlarında Kadın Yöneticiler adlı Yüksek Lisans tezi, Erciyes Üniversitesi Lisansüstü Tez Önerisi ve Tez Yazma Yönergesi 'ne uygun olarak hazırlanmıştır.

Tezi Hazırlayan


Duygu ÇELİKESİR ÜNAL

Danışman


Yrd. Doç. Dr. İzzettin YILMAZER


Eğitim Bilimleri ABD Başkanı

Prof. Dr. Remzi KILIÇ

KABUL VE ONAY

Yrd. Doç. Dr. İzzettin YILMAZER danışmanlığında Duygu ÇELİKESİR ÜNAL tarafından hazırlanan “Okul Yöneticisi ve Öğretmen Görüşlerine Göre Kadın Yöneticiler” adlı bu çalışma jürimiz tarafından Erciyes Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalında yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

09 /10 / 2015

JÜRİ:

Danışman : Yrd. Doç. Dr. İzzettin YILMAZER

Üye : Prof. Dr. Remzi KILIÇ

Üye :Doç. Dr. Recep ÖZKAN



ONAY:

Bu tezin kabulü Enstitü Yönetim Kurulunun 22/10/2015 tarih ve 43-06...

sayılı kararı ile onaylanmıştır.



Doç. Dr. Cevdet KIRPIK

Enstitü Müdürü

TEŞEKKÜR

Çalışmam boyunca bana bilgi, tecrübe, öneri ve yardımlarıyla yol gösteren değerli danışman hocam Sn. Yrd. Doç. Dr. İzzettin Yılmaz'ın saygı ve teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca yüksek lisans eğitimim boyunca maddi manevi her açıdan yanımda olan ve hiçbir zaman desteğini esirgemeyen Sn. Arş. Gör. Emre Toprak'a şükranlarımı, çevirilerim sırasında yardımcı olan fedakâr arkadaşım Fatma Yaprak'a sevgilerimi sunarım. Bu çalışmanın ortaya çıkmasında bana yardımcı olan okul yöneticileri ve öğretmenlere yardımlarından, mesai arkadaşlarıma ise emeklerinden ve sabırlarından dolayı teşekkür ederim.

Benim için, her şeyin, her zaman en iyisini yapmayı amaç edinmiş aileme; bana duydukları güven ve inançtan dolayı sonsuz şükranlarımı ve sevgilerimi sunarım. Tezimi hazırlarken her daim bana destek olan eşim Tahsin Ünal'a, yoğun çalıştığım zamanlar boyunca ihmal ettiğim sevgili kızım Ezgi Ünal'a teşekkür ediyorum. Hepiniz iyi ki hayatımdasınız.

Duygu ÇELİKESİR ÜNAL

Kayseri, Ekim 2015

OKUL YÖNETİCİSİ VE ÖĞRETMEN GÖRÜŞLERİNE GÖRE EĞİTİM KURUMLARINDA KADIN YÖNETİCİLER

Duygu ÇELİKESİR ÜNAL

Erciyes Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Yüksek Lisans Tezi, Ekim 2015
Danışman: Yrd. Doç. Dr. İzzettin YILMAZER

ÖZET

Araştırmanın amacı, 2014-2015 eğitim öğretim yılı verilerine göre; Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı resmi ilkokul, ortaokul ve lisede görev yapan yönetici ve öğretmenlerin eğitim kurumlarında ki kadın yöneticiler hakkındaki görüşleridir. Kadın yöneticiler hakkındaki görüşler; cinsiyete, görev türüne, medeni duruma, öğretmenlerin yönetici olma isteğine, eğitim durumuna, kıdeme, okul türüne ve yaşa göre değerlendirilmiştir. Araştırmada nicel araştırma desenlerinden genel tarama modeli kullanılmıştır.

Araştırmanın çalışma evrenini; Kayseri İli Bünyan İlçesi sınırları içinde bulunan ve Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı faaliyet gösteren resmi kurumlarda görev yapan müdür, müdür başyardımcısı, müdür yardımcısı ve öğretmenlerden oluşan 261 kişi oluşturmaktadır. Verilerin toplanmasında araştırmacı tarafından hazırlanan "Kişisel Bilgi Formu" ve B. Binen, (2013) tarafından geliştirilen "Kadın öğretmenlerin yönetici olma taleplerini etkileyen etkenler: Adana ili araştırması" tezinde kullandığı anketten, elde edilen verilerin analizinde ise SPSS (Statistical Package for Social Sciences) programından yararlanılmıştır. İlgili analizlerde Ki-kare bağımsızlık testi uygulanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kadın, Kadın yöneticiler, Türkiye, Kayseri, Bünyan, İlkokul, Ortaokul, Lise

**WOMAN DIRECTORS IN EDUCATION INSTITUTIONS
ACCORDING TO SCHOOL DIRECTOR AND TEACHER'S OPINION**

**Erciyes University Institute of Educational Sciences
Master's Thesis, October 2015
Thesis Consultant: Assist. Prof. Dr. İzzettin YILMAZER**

ABSTRACT

This study attempts to examine the opinions of the school directors and teachers who work at the official schools of Ministry of Education (primary school, secondary school and high school level) about woman directors according to data in 2014-2015 education year. These opinions were considered from the view of gender, position, marital status, wish to be a director, educational background, seniority, kind of school and age. General screening model of quantitative research was used in the study for the problem.

The study system consists of 261 people working as school director, chief assistant of director, assistant of director and teacher in the official schools of Ministry of Education in the border of Bünyan country town of Kayseri. Data was collected through "Personal Information Form" which is developed by the researcher and "Factors Effecting the Requirement of Woman Teachers Being a Director: Research In the city of Adana " developed by B. Binen, (2003). SPSS (Statistical Package for Social Sciences) software were employed to analyze the data. Chi-squared test of independence was applied in analysis.

Keywords: Woman, Woman Directors, Turkey, Kayseri, Bünyan, Elementary School, Middle School, High School

İÇİNDEKİLER

ÖZET	vi
ABSTRACT	vii
İÇİNDEKİLER.....	viii
TABLolar LİSTESİ.....	x
GRAFİKLER LİSTESİ.....	xi

BÖLÜM-I

GİRİŞ.....	1
1.1. Tezin Amacı.....	2
1.2. Problem Cümlesi.....	3
1.3. Alt Problemler.....	3
1.4. Tezin Önemi.....	3
1.5. Varsayımlar.....	4
1.6. Sınırlılıklar.....	4

BÖLÜM-II

KAVRAMSAL ÇERÇEVE	5
2.1. Yönetim	5
2.1.1. Yönetim Tarihi	6
2.1.2. Eğitim Yönetimi	7
2.1.3. Okul Yönetimi.....	8
2.1.4. Okul Yöneticisi.....	9
2.2. Çalışma Hayatında Kadın	10
2.2.1. Tarihte Kadının Yeri.....	10
2.2.2. Türk Tarihinde Kadının Yeri.....	11
2.2.3. Dünya’da Kadın İstihdamı	12
2.2.4. Türkiye’de Kadın İstihdamı	15
2.2.5. Dünya’da Kadın Yöneticiler.....	18
2.2.6. Türkiye’de Kadın Yöneticiler.....	20
2.2.7. Dünya’da Eğitim Alanında Kadın Yöneticiler	22
2.2.8. Türkiye’de Eğitim Alanında Kadın Yöneticiler	23

BÖLÜM-III

YÖNTEM.....	26
3.1. Araştırma Modeli	26
3.2. Evren ve Örneklem.....	26
3.3. Veri Toplama Aracı.....	27
3.4. Verilerin Toplanması.....	27
3.5. Verilerin Analizi.....	28

BÖLÜM-IV

BULGULAR	29
4.1. Çalışma Grubu Özellikleri	29
4.2. Verilerin Analizi.....	39
4.2.1. Cinsiyetine Göre Görüşler.....	39
4.2.2. Görev Türüne Göre Görüşler.....	48
4.2.3. Medeni Durumuna Göre Görüşler	56
4.2.4. Yönetici Olma İsteğine Göre Görüşler	64
4.2.5. Eğitim Durumuna Göre Görüşler	70
4.2.6. Kıdemine Göre Görüşler	79
4.2.7. Görev Yapılan Okul Türüne Göre Görüşler	90
4.2.8. Yaşına Göre Görüşler	99

BÖLÜM-V

SONUÇ VE ÖNERİLER.....	112
5.1. Sonuç	112
5.2. Öneriler	121
EKLER.....	128
ÖZGEÇMİŞ	135

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1. Yüksek Öğretimde Üst Düzey Kadın Yönetici Sayıları.....	19
Tablo 2. Araştırmada Yer Alan Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Dağılımı.....	29
Tablo 3. Araştırmada Yer Alan Katılımcıların Yaşlarına Göre Dağılımı.....	29
Tablo 5. Araştırmada Yer Alan Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı.....	30
Tablo 4. Araştırmada Yer Alan Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Dağılımı.....	30
Tablo 6. Araştırmada Yer Alan Katılımcıların Görev Türlerine Göre Dağılımı.....	31
Tablo 8. Araştırmada Yer Alan Katılımcı Öğretmenlerin Yönetici Olma İsteğine Göre Dağılımı	31
Tablo 7. Araştırmada Yer Alan Katılımcıların Kıdemlerine Göre Dağılımı.....	31
Tablo 9. Araştırmada Yer Alan Katılımcıların Görev Yaptıkları Okul Türüne Göre Dağılımı...	32
Tablo 10. Araştırmada Yer Alan Katılımcıların Anket Maddelerine Verdiği Yanıtlara İlişkin Frekans Dağılımı.....	32
Tablo 11. Katılımcıların Cinsiyetine Göre Eğitim Kurumlarında Kadın Yöneticiler Hakkındaki Görüşlerine İlişkin Frekans Dağılımı Ve Ki Kare İstatistiği.....	39
Tablo 12. Katılımcıların Görev Türüne Göre Eğitim Kurumlarında Kadın Yöneticiler Hakkındaki Görüşlerine İlişkin Frekans Dağılımı Ve Ki Kare İstatistiği.....	48
Tablo 13. Katılımcıların Medeni Durumuna Göre Eğitim Kurumlarında Kadın Yöneticiler Hakkındaki Görüşlerine İlişkin Frekans Dağılımı Ve Ki Kare İstatistiği.....	56
Tablo 14. Katılımcı Öğretmenlerin Yönetici Olma İsteğine Göre Eğitim Kurumlarında Kadın Yöneticiler Hakkındaki Görüşlerine İlişkin Frekans Dağılımı Ve Ki Kare İstatistiği.....	64
Tablo 15. Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Eğitim Kurumlarında Kadın Yöneticiler Hakkındaki Görüşlerine İlişkin Frekans Dağılımı Ve Ki Kare İstatistiği.....	70
Tablo 16. Katılımcıların Kıdemlerine Göre Eğitim Kurumlarında Kadın Yöneticiler Hakkındaki Görüşlerine İlişkin Frekans Dağılımı Ve Ki Kare İstatistiği.....	79
Tablo17. Katılımcıların Görev Yaptıkları Okul Türüne Göre Eğitim Kurumlarında Kadın Yöneticiler Hakkındaki Görüşlerine İlişkin Frekans Dağılımı Ve Ki Kare İstatistiği.....	90
Tablo18. Katılımcıların Yaşlarına Göre Eğitim Kurumlarında Kadın Yöneticiler Hakkındaki Görüşlerine İlişkin Frekans Dağılımı Ve Ki Kare İstatistiği.....	99

GRAFİKLER LİSTESİ

Grafik 1: Kadın İstihdam Oranı OECD Ülkeleri 2011 (15-64 yaş)	14
Grafik 2: Kadın İstihdamının Meslek Grubuna Göre Dağılımı, %, (2012).....	17
Grafik 3: İşgücüne Dâhil Olmama Nedenleri, 2012	18
Grafik 4: Cinsiyete Göre Seçilmiş Mesleklerin Oranı, 2013	22

BÖLÜM-I

GİRİŞ

Baş döndürücü bir hızla gelişen ve değişen çağımızda bilim ve teknoloji ile birlikte toplumsal hayat ve toplumu oluşturan insan olgusu da değişmektedir. Özgürlük, eşitlik, bağımsızlık, demokrasi ve insan hakları çağımızda daha çok konuşulan olgulardır. Gelişen bilim ve teknolojiye ayak uydurabilmek ise her iki cinsin de katılımı ile olabilecektir. Bu katılımın olabilmesi için gerek ve yeter şart elbette kadın-erkek eşitliğidir.

İnsan hakları ve demokrasinin ayrılmaz bir parçası olan kadın-erkek eşitliği, toplumsal, kültürel, ekonomik, siyasal alanlarda sağlanamamaktadır. Biçimsel olarak her ne kadar kadın erkek eşitsizliği ortadan kaldırılmış gibi görünse de yapılan tüm araştırmalarda geleneksel kadın erkek rollerinin cinslere kendini dayattığı saptanmaktadır (Koray, 1998).

İnsanlık tarihi boyunca kadın, erkeklerle eşit olabilecek bir konuma ulaşamamıştır. Kadına verilen görev annenin, annelik hislerinin kalarak kısıtlı boyutlarda kalmıştır. Toplumlardaki örf, adet ve inançlar da birleşince kadın ikinci plana itilmiştir. Oysa insanlığın varoluşundan beri kadın annelik ve ev işlerinin dışında ekonomik hayata da katkı vermiştir. Demir'e (1991) göre de kadının insanlığın varoluşundan beri görevleri aynıdır. İlkel toplumlardan gelişmiş toplumlara kadar uzanan toplumsal gelişim süreci içinde kadın gerek evin içinde, gerekse evin dışında ekonomik hayata aktif olarak katılmıştır. Ailenin yiyeceğini, içeceğini, giyeceğini hazırlamak, ev ile ilgili her türlü faaliyeti yürütmek hep kadının görev alanı içinde yer almıştır.

Kadının iş yaşamına daha yoğun katılması ve ilk olarak emeğini bir ücret karşılığı vermesi, dünyadaki tüm toplumları derinden etkileyen Sanayi Devrimi ile başlamıştır (Koçacık ve Gökçaya, 2005). Sanayi Devrimi ile işgücündeki eksiklik kadın eli ile

kapatılmıştır. Artık kadın, erkek ile yan yana iş hayatındadır. Lakin kadının iş yaşamına girmesi kadın-erkek eşitliğinin sağlanmasında pek de katkı sağlamamıştır. Hala kadın geri plandadır. Belli iş ve mesleklere kadınlar hiç kabul edilmezken, bazı mesleklere kadın oranı dondurulmakta, kota konmaktadır. İşe girdikten sonra terfi ve yükselmelerde, ücret tespitlerinde kadınlar aleyhine uygulamalar sürdürülmekte; evlenme ve çocuk doğurmada işten çıkarılmakta; ekonomik kriz dönemlerinde de evli kadınların işine erkeklerden önce son verilmektedir (Demirel vd. , 1999).

Kadınlar; iş yaşamında, hala yerini sağlamlaştıramamışken, bir ülkenin en önemli unsuru yönetim alanına bakıldığında ise kadınlara rastlama oranımız gittikçe azalmaktadır. Kadınların yönetici koltuğunda bulunmamaları sadece Türkiye'ye ait bir problem değildir. Avrupa'dan Asya'ya, Amerika'dan Afrika'ya; Dünya'nın hemen hemen her toplumunda kadınlar yönetim kademelerinde erkeklere göre çok daha az sayıda yer almaktadır. Kültür, din, dil, ırk ayrımı olmaksızın yapılan incelemeler kadın yöneticilerin her zaman erkek yöneticilere göre geri planda ve sayıca az oluşunu göstermektedir. Arıkan (2002), ekonomik anlamda çalışma yaşamına tarihsel süreç içerisinde erkeklerden daha uzun ve daha zorlu koşullarda giren kadınların yönetim kademelerinde yer almaları çok daha uzun ve zorlu bir süreci gerektirmiştir.

Eğitim yönetimi alanına baktığımızda ise kadın yöneticilerin daha da azaldığını görüyoruz. Hâlbuki ülkemizdeki eğitimcilerin yarısını kadınlar oluşturmaktadır. Eğitim ise sadece erkeklerin veya sadece kadınların üstleneceği bir iş değildir. Tüm dünyada öğretmenlik bir kadın mesleği olarak görülmesine karşın yine eğitim alanında kadın yöneticileri çok az sayıda görmek şaşırtıcı bir durumdur. Bu çalışmada; toplumun büyük bir kısmı tarafından kabul edilmiş “kadının yeri evidir” sözüne karşıt, “kadın yönetim kademelerinde daha fazla nasıl yer alır?” tezin genel amacıdır. Kadının eğitim yönetimi alanındaki yeri bu çalışma ile ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır.

1.1. Tezin Amacı

Araştırmanın amacı, 2014-2015 eğitim öğretim yılı verilerine göre; Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı resmi ilkökul, ortaokul ve lisede görev yapan yönetici ve öğretmenlerin eğitim kurumlarında ki kadın yöneticiler hakkındaki görüşleridir. Bu amaç doğrultusunda çalışmada aşağıdaki problem ve alt problemlere cevap aranmıştır.

1.2. Problem Cümlesi

Araştırma sorusunun oluşturulmasında kişisel ilgi ve deneyim ile birlikte literatür taraması ve görüşmeler yapılmıştır. Bu araştırmanın sonucunda problem cümlesi; “2014-2015 eğitim öğretim yılı verilerine göre; Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı resmi ilkokul, ortaokul ve lisede görev yapan yönetici ve öğretmenlerin eğitim kurumlarında ki kadın yöneticiler hakkındaki görüşler nelerdir?” olarak belirlenmiştir. Bu genel problem çerçevesinde araştırmada aşağıdaki alt problemlere cevap aranmıştır.

1.3. Alt Problemler

- Katılımcıların eğitim kurumlarında kadın yöneticiler hakkındaki görüşleri cinsiyete göre farklılaşmakta mıdır?
- Katılımcıların eğitim kurumlarında kadın yöneticiler hakkındaki görüşleri görev türüne göre farklılaşmakta mıdır?
- Katılımcıların eğitim kurumlarında kadın yöneticiler hakkındaki görüşleri medeni duruma göre farklılaşmakta mıdır?
- Katılımcıların eğitim kurumlarında kadın yöneticiler hakkındaki görüşleri öğretmenlerin yönetici olma isteğine göre farklılaşmakta mıdır?
- Katılımcıların eğitim kurumlarında kadın yöneticiler hakkındaki görüşleri eğitim durumuna göre farklılaşmakta mıdır?
- Katılımcıların eğitim kurumlarında kadın yöneticiler hakkındaki görüşleri kıdeme göre farklılaşmakta mıdır?
- Katılımcıların eğitim kurumlarında kadın yöneticiler hakkındaki görüşleri okul türüne göre farklılaşmakta mıdır?
- Katılımcıların yaşa göre eğitim kurumlarında kadın yöneticiler hakkındaki görüşleri yaşa göre farklılaşmakta mıdır?

1.4. Tezin Önemi

Ülkemizde kadın ve erkekler, yasa karşısında 80 yılı aşkın süredir eşittirler. Lakin uygulamada durum pek de böyle değildir. Kadınların yönetim pozisyonlarında nadiren yer aldıkları bilinmektedir. Hâlbuki yönetim hem kadın hem erkeklere açık bir pozisyondur. Eğitim alanına bakıldığında tüm dünyada öğretmenlik bir kadın mesleği

olarak görülmesine karşın yine eğitim alanında kadın yöneticileri çok az sayıda görmek şaşırtıcı bir durumdur. Alanyazın da kadın yöneticilerin azlığına yönelik bir çok çalışma yer alırken eğitim alanında bu çalışmaların sınırlı sayıda olduğu görülmüş ve yapılan bu araştırmanın literatüre katkı sağlaması düşünülmektedir

Bu çalışma ile eğitim kurumlarında kadın yöneticilerin istihdamını arttırmaya yönelik katkı sağlaması düşünülmektedir.

1.5. Varsayımlar

Bu araştırmada aşağıdaki varsayımlardan hareket edilmiştir,

- Veri toplama aracı, araştırmanın amacına hizmet etmektedir.
- Araştırmaya katılan yönetici ve öğretmenler ölçek sorularını içtenlikle yanıtlamışlardır.
- Araştırmaya katılan yönetici ve öğretmenlerin, veri toplama aracına verdikleri cevaplar kendi yansız görüşlerini yansıtmaktadır.

1.6. Sınırlılıklar

Bu araştırmanın sınırlılıkları aşağıdaki gibi ifade edilebilir,

- Araştırmada elde edilen veriler Kayseri İline bağlı Bünyan İlçesinde görev yapan öğretmen ve yöneticilerle sınırlıdır.
- Araştırma Kayseri İli Bünyan İlçesi 2014-2015 eğitim öğretim yılında görev yapan yönetici ve öğretmenler ile sınırlıdır.
- Araştırmada elde edilen veriler Burcu Binen (2013) tarafından geliştirilen ölçek ve araştırmacı tarafından hazırlanan kişisel bilgi formu ile sınırlıdır.

BÖLÜM-II

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Yönetim

Araştırmanın amacı okul yöneticisi ve öğretmen görüşlerine göre eğitim kurumlarında kadın yöneticilerin durumu olduğundan öncelikle yönetimi, okul yöneticiliğini, çalışma hayatındaki kadınları ve kadınların çalışma yaşamındaki karşılaştığı problemleri incelemek gerekmektedir.

Yönetim kavramının tanımında çeşitli bilim alanlarına göre çok farklı yaklaşımlar sergilenmiştir. İktisatçılara göre yönetim; tabiat, işgücü ve sermaye ile birlikte üretim faktörlerinden biridir; yönetim bilimcilerine göre otorite sistemi, sosyologlara göre sınıf ve saygınlık sistemi, diğer bilim dalları (psikoloji, sosyal-psikoloji, hukuk gibi) ise yönetimi, ilgili alanlarının amacına uygun olarak tanımlamaktadır. Bütün bu yaklaşımların ortak noktası yönetimin, belli amaçları diğer kişilerin çabaları ile gerçekleştirmektir. Yönetim, bir işletmede amaca ulaşma yolunda girişilen çalışmaların düzenlenmesi ve ortak bir amaca yöneltmek sürecidir (Koçel, 2005).

Yönetimin tanımına bakıldığında birbirinden farklı birçok ifade olduğu görülür. Eryılmaz (2003) yönetimi, geniş anlamda, başkalarını sevk ve idare etme faaliyeti veya süreci olarak kabul eder. Yönetim; kaynakların (maddi ve beşeri), belirli bir amacın gerçekleştirilmesi için düzenlenmesi ve kullanılması faaliyeti olarak tanımlar. Eren (2003) ise yönetimi şu şekilde tanımlamıştır; bir grup insanı belirlemiş amaçlara doğru yönlendirme, aralarındaki işbölümü, işbirliği ve koordinasyonu sağlama çabalarının toplamıdır. Yönetim başta insanlar olmak üzere parasal kaynakları, donanımı, demirbaşları, hammaddeleri, yardımcı malzemeleri ve zamanı birbiriyle uyumlu, verimli ve etkin kullanabilecek kararlar alma ve uygulama süreçlerinin toplamıdır. Erdoğan(2004) için ise yönetim; kurumu amacına ulaştırmak için elde bulunan bütün

kaynakları ve imkânları en iyi biçimde kullanma bilimi ve sanatıdır. Yönetim düşüncesinin (biliminin) temel ögesini ve konusunu oluşturan yönetim kavramı en geniş anlamda; amaçların etkili ve verimli bir biçimde gerçekleştirilmesi maksadıyla bir insan grubunda işbirliği ve koordinasyon sağlamaya yönelik faaliyetlerin tümünü ifade eder (Tosun, 1992).

Yönetimin üzerinde en çok görüş birliğine varılan tanım ise şu şekildedir, “Yönetim, başkaları vasıtasıyla iş görmektir”. Böylece yönetimin, ancak birden fazla kişinin varlığı ile ortaya çıkan ve bu yönü ile ekonomik faaliyetten ayrılan bir grup faaliyeti olduğu genel olarak kabul görmüş bulunmaktadır (Tosun, 1978, akt. Koçel, 2005).

Baransel’e göre yönetim, en genel tanımıyla: Amaçların etkili ve verimli bir biçimde gerçekleştirilmesi için insan kaynaklarının işbirliğini ve koordinasyonunu sağlamaya yönelik faaliyetlerin tümüdür. Yönetim üç boyutta incelenmektedir. Bu boyutlar evrensel bir süreç olarak yönetim bir takım faaliyet ve fonksiyonları, toplumsal yaşam kadar eski bir sanat olarak yönetim bir uygulamayı, gelişmekte olan bir bilim olarak yönetim de sistematik ve bilimsel bilgi topluluğunu ifade eder. Yönetim kavramının birbirinden farklı birçok tanımının olmasını ise Baransel iki nedene bağlamıştır. Birinci neden, birçok yazarın, özellikle kendi izledikleri belirli ortamları göz önünde bulundurarak çeşitli tanımlar yapmalarındadır. İkinci neden ise yönetilen örgütlerin amaçlarının birbirinden farklı olmasıdır (Baransel, 1993).

2.1.1. Yönetim Tarihi

Yönetim biliminin tarihi, insanlık tarihi kadar eskidir. İnsanlar birlikte yaşamaya başlamaları ile birlikte işbirliğine ihtiyaç duymuşlardır. Bu işbirliğini sağlamak için yönetmişler ve yönetilmişlerdir (Baransel, 1993).

Tarihin ilk zamanlarında yönetici, “astlarının çalışmasından sorumlu kimse” şeklinde tanımlanmıştır. Bu tanım yetersiz kalmasına rağmen, yöneticiliğin patronluktan farklı olduğunun anlaşılmasına olanak sağlamıştır. 1950’lerde davranışsal yaklaşımın etkileriyle insan unsuru ön plana çıkmıştır. Buna bağlı olarak, yönetici kavramı, insanların üstlendikleri işleri yerine getirmelerini sağlayan kişiyi değil, onların performanslarıyla sorumlu kişiyi ifade etmektedir (Drucker, 1993).

Yönetim tarihi incelendiğinde, insanların bir arada yaşamaya başlamasıyla beliren organizasyon ihtiyacı ile birlikte yönetim kavramının ortaya çıktığı görülmektedir. Bireysel amaçlarını terk edip ortak amaçlara yönelen insanlar, başkalarına iş yaptırmanın, onların yardımını sağlamanın yönetim ile mümkün olduğunu fark etmişlerdir. Böylece yönetim ilişkisini oluşturan üst ve ast kavramları doğmuştur. Yönetim kavramı medeniyet ilerledikçe sistemleşmiş ve gelişme göstermiştir (Dalay, 2001).

Drucker, yönetim dönemlerini ise üçe ayırmaktadır. Birinci dönem; sanayi devrimi çağı, ikinci dönem verimlilik çağı, üçüncü dönem ise bilgi çağıdır. İçinde bulunduğumuz bu çağ, bilgiyi en hızlı geliştiren, yeni bilgiye en hızlı ulaşan ve en çabuk sentez haline getirilebilen organizasyonların çağıdır (Drucker, 1994).

2.1.2. Eğitim Yönetimi

Yönetim bilimi toplumda meydana gelen hızlı değişimler sonucunda bir takım dallara ayrılmıştır. Bu dallardan biri de eğitim yönetimidir. Toplumun eğitim gereksinimlerini karşılamak üzere kurulan eğitim örgütünü önceden belirlenen amaçları gerçekleştirmek için etkili işletmek, geliştirme sürecidir (Başaran, 2000). Çelik ise; “Eğitim yönetimi; bireyin davranışlarında istenilen davranış değişikliğini sağlamak için insan gücünü, maddi ve manevi kaynakları kullanma süreci” olarak tanımlamıştır (Çelik, 2000).

Bursalıoğlu (2010) 'na göre eğitim yönetimi; bir toplumdaki eğitim sisteminin amaç, yapı ve görevlerini gözden geçirerek, eğer varsa, felsefesini ve bu felsefenin üzerine kurulduğu değerleri inceler. Bu değerler çerçevesinde, eğitim yöneticisinin nasıl davranacağına ışık tutmaya çalışır. Bunun sonucunda ortaya koyduğu genel kavram ve süreçlerin çevre ve okul düzeyinde uygulanmasını okul yöneticisine ve onun okul yönetimi hakkındaki bilgi ve becerisine bırakır. Yönetim biliminin eğitime uygulanmasından meydana gelen eğitim yönetimi, ileri ülkelerde eğitimin uzmanlık dalı olarak kabul edilmiştir.

Yönetim teknik, beşeri ve kavramsal olmak üzere üç boyutu olan faaliyetler bunlardır (Koçel, 2005):

- Teknik boyut, yöneticinin fonksiyonel uzmanlık alanını ifade etmektedir. Her yönetici belirli bir dalda uzmanlık bilgisine sahiptir. Böyle bir uzmanlığın özellikle organizasyonun alt yönetim kademelerindeki önemi açıktır.

- Beşeri boyut, insan unsuru ile ilgilidir. Her yönetici, özellikle kademelere yükseldikçe, sorunları kendi sahip olduğu teknik bilgiyi bizzat uygulayarak çözmek yerine, başkalarının faaliyetlerini planlayarak, koordine ve kontrol ederek, bunların gayretleri ile çözmeye başlamaktadır. Dolayısıyla beşeri unsur önem kazanmaktadır.

- Kavramsal boyut, yöneticinin organizasyonun tamamını, bir bütün olarak görebilmesini ifade etmektedir.

Eğitim yönetimi bir toplumdaki eğitim sisteminin amaç, yapı ve görevlerini gözden geçirir varsa eğitim sisteminin felsefesini değerlendirir. Bu değerler çerçevesinde eğitim yöneticisinin davranış biçimlerine ışık tutar. Böylece ortaya koyduğu değer ve kavramlar, süreçlerin çevre ve okul düzeyinde uygulanmasını okul yöneticisine ve onun okul yönetimi hakkındaki bilgi ve becerisine bırakır. Bu ise bir dereceden sonra okul yöneticisinin kendi yetki ve sorumluluk alanları olmalıdır (Bursalıoğlu, 2010).

2.1.3. Okul Yönetimi

Eğitim yönetimi, sistemle ilgilenirken; okul yönetimi, okul düzeyinde yoğunlaşan sorunlarla ilgilenir. Yani eğitim yönetimi, eğitime makro düzeyde; okul yönetimi, mikro düzeyde bir bakış açısı ile yaklaşır (Erdoğan, 2004). Eğitim yönetimi kamu yönetiminin özel bir alana uygulanmasıdır. Okul yönetimi ise eğitim yönetiminin temel sistemi olan okula uygulanmasıdır (Başaran, 2000).

Okul, bireyi kabiliyetleri doğrultusunda toplumun ihtiyaç ve beklentilerine göre insan yetiştiren, devlet denetiminde bulunan özel ve resmi kurumlardır. Okul, her türlü eğitim ve öğretimin düzenli, sistemli bir şekilde, uzman kişiler tarafından belirlenen yöntemlerle, istenilen hedefler doğrultusunda gerçekleştirildiği kurumdur. Okul bunları gerçekleştirdiğinden büyük bir öneme sahiptir. Anaokulundan, üniversiteye kadar özel ve resmi tüm eğitim kurumları okul kavramıyla anılabilir (Urlu, 2002).

Okul yönetimi; eğitim örgütlerindeki insan ve madde kaynaklarını en verimli şekilde toplumun yararına kullanmaya çalışan örgüte denir. Eğitim yönetiminin okula uygulanmasıdır. Okul yönetimi; eğitim yönetiminin, sınırlarını eğitim sisteminin amaçlarının ve yapısının belirlediği, okul gibi sınırlı bir alanda uygulanmasıdır. Yönetimin eğitime uygulanmasından eğitim yönetimi meydana geldiği gibi, okula uygulanmasından da okul yönetimi meydana gelmektedir (Bursalıoğlu, 2010).

2.1.4. Okul Yöneticisi

Okul yönetiminin en önemli unsuru olan okul yöneticisi kavramına baktığımızda Erdoğan (2004) yöneticiyi, insanların belli bir amaç için bir araya gelerek kendilerini hedefe ulaştıran uyumlu çalışmaları işbirliği içinde etkili ve verimli sürdürülecek biçimde yönetmek sorumluluğunda olan kişi olarak tanımlamıştır. Farklı bir ifade ile yönetici, bir örgütte sevk ve idare görevini yürüten en üst düzeydeki kişidir (Tortop, 1994).

Yönetici, insan olduğu için kendine has davranış özelliklerine sahip olması doğal bir süreçtir. Bunun sonucu olarak organizasyonlar, çalışanların kendi bireysel özelliklerini diğer bireylerle dikey-yatay ve köşeden köşeye (diagonal) ilişkilendirdiği, bağlantı topluluğundan oluşan bir labirent olarak düşünülebilir. Bu noktada yöneticilik her biri farklı yapı ve özellikte olan insanların oluşturduğu karmaşık ilişkiler topluluğunu, organizasyonu amaçlarına ulaştırmak amacıyla yönlendirmek, yönetmek olarak da ele alınabilir (Koçel, 2005). Okul yöneticisinin insan ve madde kaynaklarını hem etkili hem de verimli bir şekilde yönetebilmesi de okuldaki öğretmenler ile diğer personelin rol ve beklentilerini göz önüne almasına ve buna göre davranmasına bağlıdır (Erkoç, 2000, akt. Çalık ve Şehitoğlu, 2006).

Yönetim, eğitim yönetimi, okul yönetimi kavramlarından sonra okul yöneticisi kavramında kadın ve erkek yöneticiler konuya dâhil olmaktadır. Kadın yöneticilerin çalışma yaşamındaki yeri incelendiğinde yönetimdeki kadın unsurları daha açık bir şekilde görünecektir.

2.2. Çalışma Hayatında Kadın

2.2.1. Tarihte Kadının Yeri

Tarihte kadının yerini ilkel toplumlar ve uygar toplumlar olarak ikiye ayrılabilir. Kadının ve erkeğin yapabileceği işler, fiziksel yapıdan kaynaklanan farklılıklardan kaynaklansa da kadınla erkeğin arasındaki farklılıklar ilkel toplumlardan sonra yavaş yavaş ortaya çıkmıştır. İlkel toplumlara bakıldığında erkek, yaşanılan alandan ayrılarak uzaklara avlanmaya giderken; kadın ise; bitki toplayıcılığı ile çocukların bakımı, beslenmesi, soğuğa, sıcağa ve yırtıcı hayvanlara karşı korunmasıyla uğraşmıştır. Birçok araştırmacı, kalıntılardan yola çıkarak; bu dönemdeki, kadın ve erkeğin rol ve statü paylamışını incelemiş ve o dönemde erkeklerin avcılık yaparken, kadınların bazı tohumlu bitkilerin ekim-biçim işlerinin yanı sıra kolay yoğrulabilen balçığı şekillendirip, pişirmek suretiyle, çanak-çömlek yaptıklarını, incelikli bir mekanizma olan tezgâh kullanarak, iplerini dokunmuş bezler haline getirdiklerine ilişkin bulgular elde etmişlerdir. Ayrıca yine bu döneme ilişkin bulgular, o dönemde kadınların, her bakımdan üstün bir statü ve saygınlığa sahip olduklarını da göstermektedir (Yurdakul, 1994). Hayvanların evcilleştirilmesi ile birlikte erkek avlanmaya giderken, kadın evinde çalışır hale gelmiştir. Kadının toplumda ve çalışma yaşamındaki konumu bu durumla birlikte geri plana düşmüştür (Güldal, 2006).

Ekonomik hayata katılma, kadınlar için yeni bir olgu değildir. Kadın dünya kurulduğundan bu yana çalışmaktadır. İlkel toplumlardan gelişmiş toplumlara kadar uzanan toplumsal gelişim süreci içinde kadın gerek evin içinde, gerekse evin dışında ekonomik hayata aktif olarak katılmıştır. Ailenin yiyeceğini, içeceğini, giyeceğini hazırlamak, ev ile ilgili her türlü faaliyeti yürütmek hep kadının görev alanı içinde yer almıştır (Demir, 1991).

Kadının erkeklerle aynı haklara sahip olması toplumdan topluma farklılık göstermiştir (Vural ve Dinçkol, 1998). Anaerkil toplumlarda soyun anneden geldiği kabul edilir. Miras anneden çocuklarına geçmektedir ve anaerkil yapının ilkel toplumlarda yaygın olduğu düşünülmektedir (Connell, 1998). Anaerkil toplumlarda eşitlik söz konusudur. Bu eşitliğin sebebi kadın ve erkeğin evin geçimini sağlamada birbirlerinden farklı bir iş yapmamalarıdır. Hem kadın hem de erkeğin toplayıcı olduğu bu toplumlarda toplayıcılıktan avcılığa geçişle birlikte fiziksel güç ön plana çıkmıştır (Güldal, 2006).

Kadının çalışması ve para kazanması özgürlüğün ilk adımıdır. Buna karşın, genel olarak kadına ilişkin görevler ya da işler söz konusu olduğunda, ilk akla gelenler onun geleneksel görevleri olan annelik ve ev kadınlığı olmaktadır. Oysa insanlığın var oluşundan bu yana kadın, annelik ve ev işlerinin yanı sıra üretim hayatına da katkıda bulunmaktadır (Demir, 1991).

2.2.2. Türk Tarihinde Kadının Yeri

Eski Türklerde çocuğun eğitimi, aile içinde verilmekteydi. Ailede kadının önemi büyüktü ve kadına karşı büyük bir saygı vardı. Türk kadını Roma kadınından daha fazla hak ve hürriyetlere sahipti. Kadına saldıran bir kimse idam cezasına çarptırılırdı. Genç bir kıza sataşan erkek, onunla evlenmek zorunda kalırdı. Yoksa erkek büyük ceza görürdü (Kanat, 1963, akt. Yılmaz, 1991). Eski Türklerde kadın ve erkek arasında tam bir eşitlik söz konusuydu. İslamiyet ve Arap kültürü ile tanışma, göçler gibi nedenler, kadının toplumdaki statüsel gücünü kaybetmesine neden olmuştur (Güven, 2001).

Türk kadını toplumdaki yerini uzun süre korumuştur. Selçukluların X. yüzyılda Anadolu'ya gelişleriyle birlikte her ne kadar İslamiyet'in etkisi görülse de, Türk kadını faal ve eve kapatılmamıştır. "Harem" henüz bilinmemektedir. Selçuklu egemenliği 300 yıl kadar sürer. Bu safhada kadının sosyal durumu önemli ölçüde değişmelere uğrar. Bu değişime rağmen kadın toplumdan yine kopmamıştır. Kadınlar adına medrese, hastane ve vakıflar yapılmaktadır (Göksel, 1993).

Tanzimat dönemine kadar toplumda kadın ve erkekte farklı davranış kalıpları beklenmiş, bu farklılık ailede verilen eğitimle yerleştirilmiştir. Eğitimi önemsenmeyen, kendi ekonomik bağımsızlığını kazanamayan kadın yalnızca bir eş ve anne olarak görülmüştür. Kadınlara ilişkin bu bakış kadını toplumdan soyutlamıştır (Çakır, 1996).

Yakın tarihimize baktığımızda Osmanlı döneminde, kadınların çalışmaya başladıkları ilk alan ebelik olmuştur. Bunu, 1872'de ilk kadın öğretmen, 1882'de ilk kadın okul yöneticisinin atanması izlemiştir. Dönemin yaşanan savaşları erkeklerin cepheye gitmesine sebep olmuş, boşalan memuriyetlere (posta hanelere, telgrafhanelere) ve hastabakıcı olarak orduya kadınların alınmasına yol açmıştır (Çiftçi, 1982). Türkiye'de kadınların tarım ve ev dışındaki çalışma hayatına girmesi ise, 20. Yüzyılın başlarında yaşanan savaşlar dolayısıyla erkeklerin çoğunun orduya katılması sonucu azalan

işgücünü desteklemek zorunluluğuyla başlamıştır (Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, 2000). Fakat özellikle Cumhuriyet sonrası hızlanan sanayileşme ve onun getirdiği kentleşme ve göç etkenlerinin yanı sıra cumhuriyetin getirmiş olduğu hukuk sisteminin kadına tanıdığı kadın-erkek eşitliği, istediği alanda öğrenim görme ve meslek edinme hakları, kadınlar için yeni iş alanlarının açılmasına neden olmuştur (Ersöz, 1993).

2.2.3. Dünya’da Kadın İstihdamı

Kadının iş yaşamına daha yoğun katılması ve ilk olarak emeğini bir ücret karşılığı vermesi, dünyadaki tüm toplumları derinden etkileyen Sanayi Devrimi ile başlamıştır (Koçacık ve Gökkaya, 2005).

Sanayi Devrimi’nin en önemli getirilerinden bir tanesi de gittikçe artan sayıda kadının çalışma yaşamına katılmasıdır. Sanayileşme ile birlikte iş alanlarının artması ve bazı işlerin özellikle kadın işi gibi görülmesi, tarımda çalışan erkek nüfusun sanayi alanına kayması, geçim güvencesi ve sosyal statü kazanma isteği bu dönemde kadını çalışma hayatına iten belli başlı nedenlerin arasında yer almıştır. Sanayi toplumunun kadını artık sadece iyi bir eş, iyi bir anne ve iyi bir ev kadını olmanın ötesinde, sosyo-ekonomik kalkınmada payı olan ve ekonomik yönden faal olması gereken kişidir (Aydın, 1994).

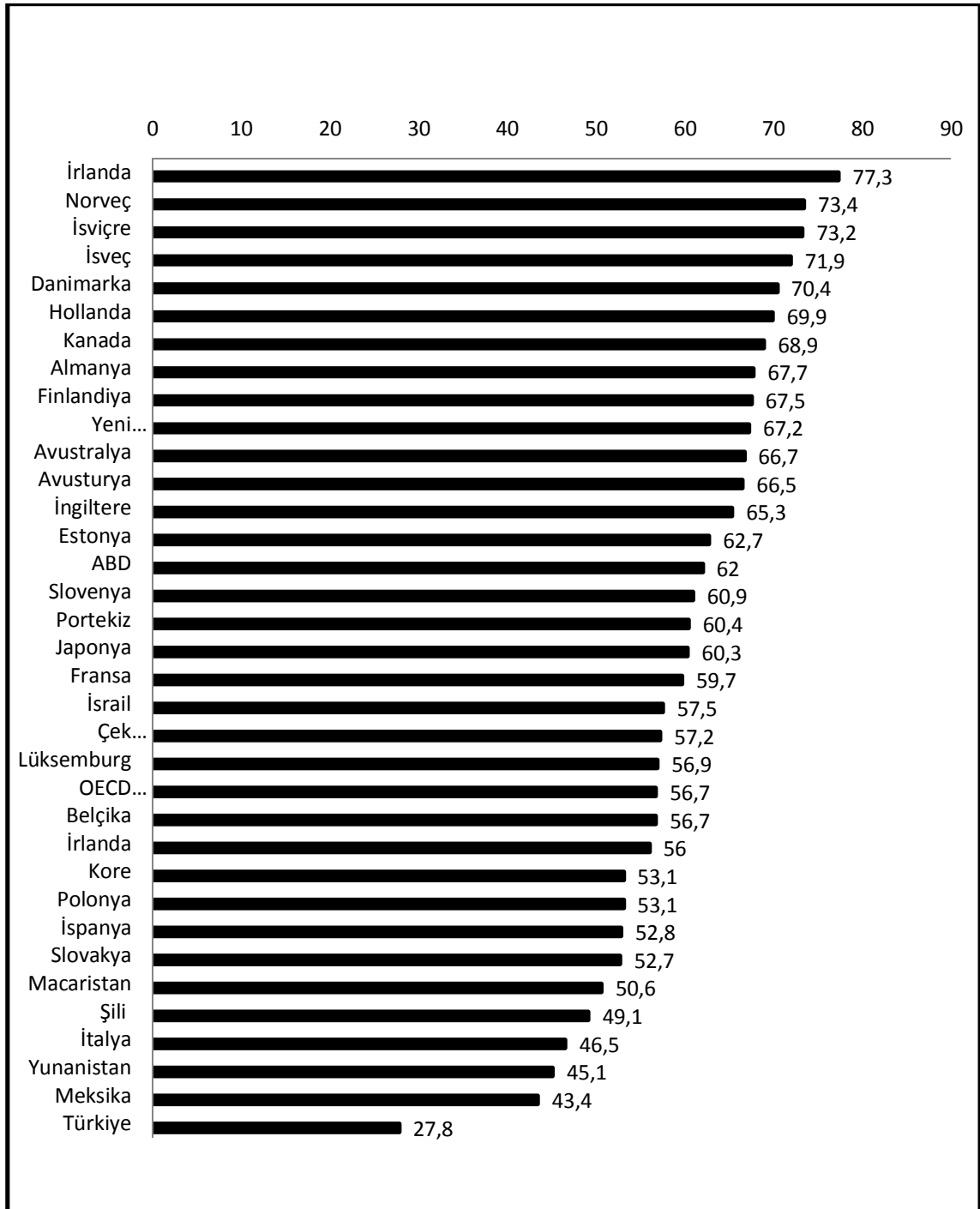
Aynı şekilde Ersöz (1993) ’e göre, Sanayi Devrimi’ni takip eden yıllarda, dokuma sektöründeki gelişmeler, kadın işgücü sayısının hızla artmasına neden olmuş; özellikle teknik gelişmelerin, işbölümü ve uzmanlaşmanın kadın emeğinden faydalanmayı kolaylaştırması ve dokuma sektöründe kadın işgücünün, erkeklerden daha başarılı olmalarında büyük rol oynamıştır.

Kadınların emek piyasasına girişi ve emeğinin karşılığında ücret alması Sanayi Devrimi ile yaygınlaşmıştır. I. ve II. Dünya Savaşları’nda, erkek nüfusunun savaşa katılmasıyla birlikte emek piyasasında azalan erkek işgücünün yerini kadın işgücünün almasıyla birlikte ekonomik ve toplumsal yaşama katılma alanları genişleme göstermiştir (Peker ve Kubar, 2012).

Kadınlar, İkinci Dünya Savaşı sonrası Birleşmiş Milletlerin kurulması; sömürgeciliğin büyük ölçüde sona ermesi ve yeni devletler kurulması ile politik, ekonomik ve sosyal konularda özgürlüklerini kazanmıştır (Arat, 1993).

Dünya’da kadın istihdamının tarihi gelişiminden sonra şuan ki durumuna bakmak için Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK)’in 2012 yılı verilerini incelemek yeterli olacaktır. Grafik 1’de OECD ülkeleri 15-64 yaş arası kadın istihdam oranları listesine bakıldığında, Türkiye listede son sırada yer almaktadır. İrlanda listede % 77,3 ile ilk sırada yer alırken Türkiye % 27,8 ile son sırada yer almaktadır. Kadın istihdamının bu kadar yetersiz olduğu bir ülkede, yönetim alanın da, kadın yöneticilerin yeterli sayıda olmasını beklememek gerekir.

Grafik 1: Kadın İstihdam Oranı OECD Ülkeleri 2011 (15-64 yaş)



(Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) ,2012)

2.2.4. Türkiye’de Kadın İstihdamı

Türkiye’de kadın istihdamının artmasının önündeki engelleri, kadın emeğinin talebinde ve arzında yaşanan sorunlar olmak üzere olarak iki şekilde incelemek mümkündür. Kadın işgücü talebinde yaşanan sorunların başında kadınların hamilelik, doğum ve sonraki süreçlerde üretim sürecinden ayrılacak olmalarının işveren açısından olumsuz bir durum olarak algılanması ve bu sebeple işe alımlarda kadınları tercih etmemesi olduğu söylenebilir. Ayrıca geçmişle kıyaslandığında büyük oranda değişmekle birlikte, kadının çalışmasına ilişkin toplumda uzun yıllardır devam eden olumsuz bakış açısı, kadınların işe alım süreçlerinde tercih edilmesini kısıtlamaktadır. Kadınların işgücü piyasasının talep ettiği niteliklere sahip olmaması, firma sahipleri tarafından tercih edilmemelerinde etkili olan bir diğer husustur (TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, 2013).

2000 li yıllarda ki hızlı teknolojik gelişmeler ve endüstrileşme sonucunda son yıllarda çalışma hayatındaki kadın sayısı artmıştır. Türkiye’de toplumun ekonomik, kültürel ve sosyal yapısından kaynaklanan sebeplerden dolayı, halen kadınların iş sahibi olmalarında bazı engeller bulunmaktadır. Her geçen gün değişen aile, eğitim, iş ve çalışma koşulları Türkiye’de çalışan kadının da yaşam seklini değiştirmektedir. Kadınlar bir taraftan toplum tarafından kendilerine biçilen geleneksel rollerini (kadınlık ve annelik rolü) yerine getirmeye çalışırken diğer taraftan da meslek yaşamlarında erkek rakipleri ile yarışarak iki misli sorumluluk üstlenmişlerdir. Ülkemizdeki geleneksel değerler, tutumlar ve sos yo-ekonomik yapı toplumda kadınları dezavantajlı duruma düşürmüştür (Bedük, 2005).

24 Ocak kararları olarak bilinen ve 24 Ocak 1980 yılında alınan kararlar sonrasında uygulamaya başlanan ithalatçı anlayış yerini ihracata dayalı dışa açılmayı hedefleyen model, ürün üretiminde artış sağlarken aynı artış istihdama yansıyamamıştır. Özellikle sanayi sektöründe, ürünün üretiminde yaşanan bu gelişimlerin nedeni, yeni yatırımlar ve yeni istihdam alanlarının yaratılmasında değil mevcut olan, ancak atıl konumda bulunan kapasitenin artırılmasından kaynaklanmıştır. Ancak 1990’ların başında atıl kapasite kullanımı yoluyla sağlanan imalat artışının maksimizasyonu nedeniyle sanayi sektöründe ciddi durgunluklar ortaya çıkmıştır. Bu süreçte işçi çıkarma yasağının, 1980’li yıllarda kaldırılmasıyla işsizlik oranında büyük artışlar yaşanmasına neden

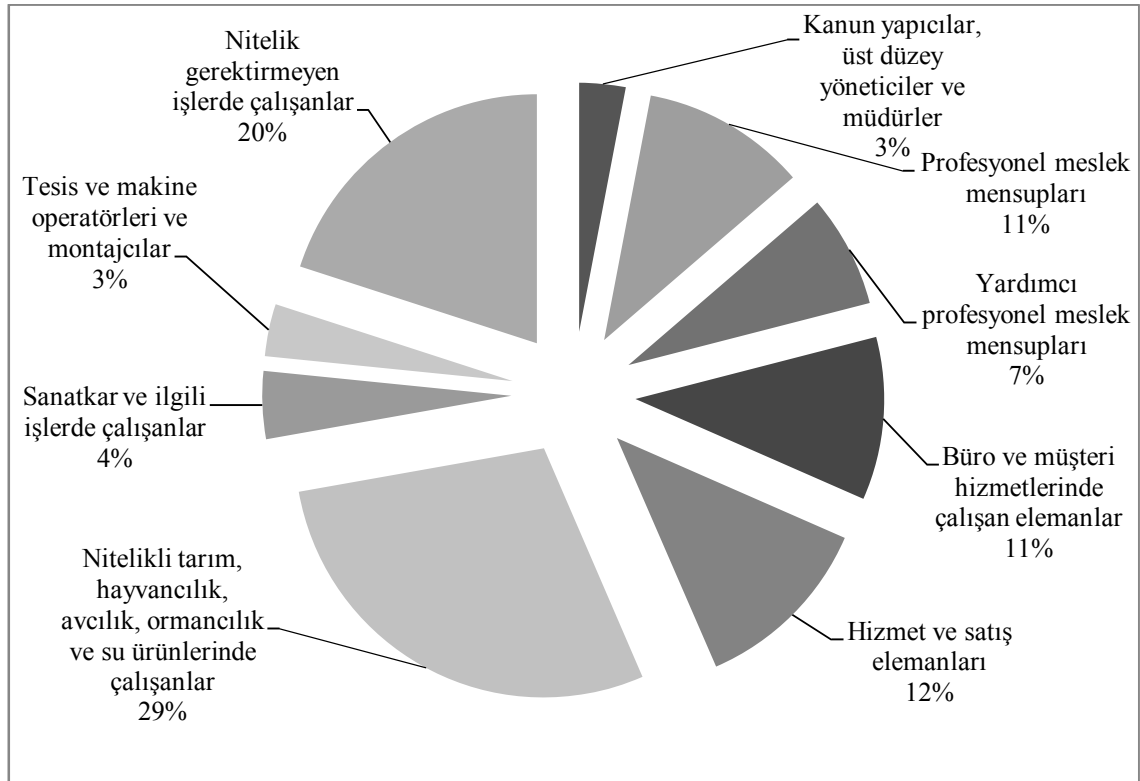
olmuştur. Sadece 1980–1985 yılları arasında sanayi sektöründe işsiz kalan kadınların oranı %20’ler dolayındadır (Ecevit, 1995, akt. Kocacık ve Gökkaya, 2005).

Kadınların genel olarak düşük katma değerli, belirli bir vasıf gerektirmeyen emek yoğun sektörlerde istihdam edilmelerinin temel nedenlerinden biri de, kadınların en geniş vasıfsız emek arzını oluşturmalarıdır. Kadınların gerek eğitimde gerekse işgücü piyasasında yeteri kadar yer alamamalarının temelinde yatan nedenlerden biri de 1950’lerden günümüze kadar devam eden, 1980’lerde gittikçe artan kırdan kente göç olgusudur (TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, 2013).

1980’lerden bu yana, toplumdaki bazı gelişmelerin, kadınlara kendi yaşamları üzerinde özdenetimlerini arttırma yolunda yeni stratejiler geliştirme olanakları yarattığı gözlenmektedir. Kadın olgusuyla ilgili araştırma ve proje uygulamalarında, kadın hareketlerinde ve inisiyatiflerinde, devlet ve sivil toplum kuruluşlarının eylemlerinde ve politika belirleme düzeyinde gözlenen gelişmeler önemli bir yoğunluğa ulaşmış durumdadır. Bu anlamda, Türkiye’de toplumsal cinsiyete ilişkin duyarlılığın geliştiği; kadınların, kendi seslerini duyurabilecekleri ve kendi inisiyatifleriyle hareket edebilecekleri alanları genişletmeye başladıkları söylenebilir. Farklı kadın gruplarının kendi alanlarını belirlemede inisiyatif kullanma yönünde geliştirdikleri stratejilerin toplumsal bir ivme kazanmış olması önemlidir. Çünkü bu stratejiler, kadınların birey olarak güçlenmelerini desteklemektedir. Türkiye’nin laik toplumsal düzeninin korunması ise, farklılaşmış kadın taleplerinin ataerkil cemaat yapılanmaları dışında ifade olanakları bulabilmesi açısından önem taşımaktadır (Berktaş, 2005).

Ülkemizde, kadın-erkek eşitliğinin sağlanmasına yönelik gerekli yasal düzenlemelerin tümü gerçekleştirilmiştir. Ancak kadınların yeterli eğitim düzeyine sahip olmaması, geleneksel işbölümü nedeniyle ev içi sorumlulukların ve çocuk bakımının kadının üzerinde görülmesi, iş ve aile yaşamını uzlaştırıcı mekanizmaların yetersizliği gibi sorunlar sebebiyle kadınların işgücü piyasasında yeterince yer alamadığı görülmektedir. Kadınların çalışma hayatına aktif bireyler olarak katılmalarının hem bireysel hem de sosyal gelişmenin önemli bir koşulu olduğu da bir gerçektir (TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, 2013). Eşitlikçi kanunlara rağmen, Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranları çeşitli sosyal, kültürel ve ekonomik sebeplerle erkeklerin iş gücüne katılım oranlarından daha düşük olmuştur (Çelikten, 2007).

Grafik 2: Kadın İstihdamının Meslek Grubuna Göre Dağılımı, %, (2012)



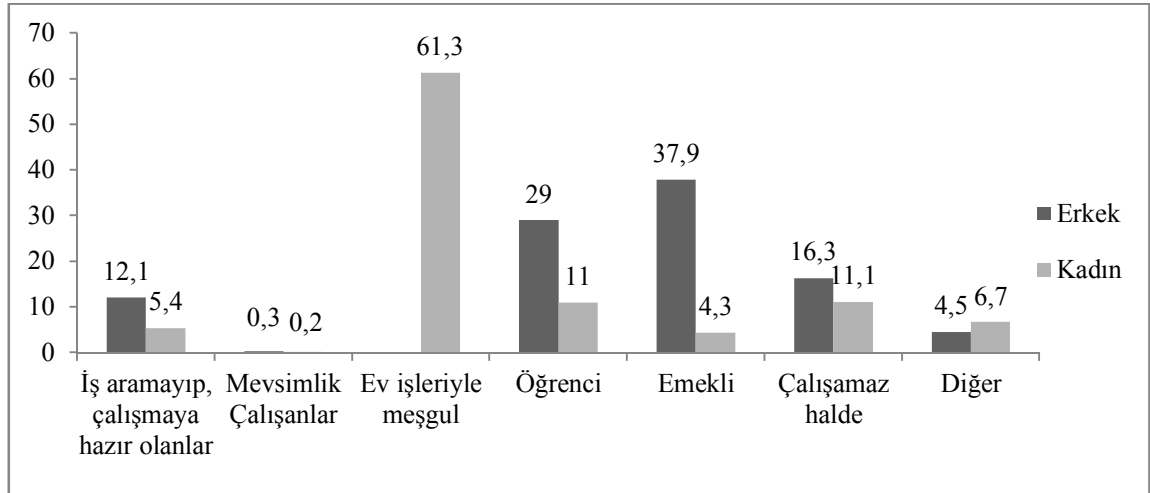
(TÜİK, 2012)

Grafik 2’de istihdamdaki kadınların %28,7’si nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünlerinde, %20’si ise nitelik gerektirmeyen işlerde çalışmaktadır. İstihdamdaki kadınların meslek grupları kent-kır ayrımında incelendiğinde, kırdaki kadınların %62,4’ü nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünlerinde çalışırken, kentteki kadınların %17,9’u nitelik gerektirmeyen işlerde, %17,1’i profesyonel meslek gruplarında, %16,9’u ise büro ve müşteri hizmetlerinde ve hizmet ve satış elemanı olarak çalışmaktadır (TÜİK 2012). Türkiye’de bazı meslek gruplarında kadın işgücü oranlarını incelediğimizde avukat yüzde 28, mimar yüzde 39, mühendis yüzde 14, diş hekimi yüzde 39, akademisyen yüzde 33 dür. Bu rakamların gelişmiş ülkelere göre yüksek oranda olması sevindirici bir husustur. Ancak müteşebbis, direktör ve üst kademe yöneticiliği konumunda yer alan kadınların oranı yüzde 0.19 dur (Yurdakul, 1995).

Daha iyi eğitim, sağlık ve iş fırsatlarına sahip olunacağı düşüncesiyle kırdan kente yapılan göç sonucunda tarımda ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınlar, kentlerdeki en büyük vasıfsız emek arzının kaynağını oluşturmuşlardır. Yeteri kadar eğitim alamamış, çoğu zaman okuma-yazma bilmeyen kadınların, ailedeki geleneksel bakış açısının da

etkisiyle işgücü piyasasına girebilmeleri, oldukça güç hale gelmiştir. (TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, 2013)

Grafik 3: İşgücüne Dâhil Olmama Nedenleri, 2012



(TÜİK, 2012)

2012 yılında işgücüne dâhil olmayan erkeklerin % 37,9'u emekli, %59'u öğrencidir. Aynı dönemde işgücüne dâhil olmayan kadınların %61,3'ü ev kadını, %11'i öğrencilerden oluşmaktadır (TÜİK, 2012). Bu verilere baktığımızda toplumda kadının ev işleri rolünü üstlendiği açıkça görülmektedir.

2.2.5. Dünya'da Kadın Yöneticiler

Kadınların yönetici koltuğunda bulunmamaları sadece Türkiye'ye ait bir problem değildir. Avrupa'dan Asya'ya, Amerika'dan Afrika'ya; Dünya'nın hemen hemen her toplumunda kadınlar yönetim kademelerinde erkeklere göre çok daha az sayıda yer almaktadır. Kültür, din, dil, ırk ayrımı olmaksızın yapılan incelemeler kadın yöneticilerin her zaman erkek yöneticilere göre geri planda ve sayıca az oluşunu göstermektedir.

Tüm dünyada, kadınlara da erkekler gibi yönetici olmalarında eşit fırsatlar verildiğinin söylenmesine karşın, kadın yönetici sayılarının azlığı dikkat çekmektedir. Dünya örgütlerinin yapısı incelendiğinde, kadınların örgütlerdeki sayısal yoğunluklarıyla orantılı olarak yönetimde temsil edilmedikleri dolayısıyla, erkeklere kıyasla, örgütsel kararlarda daha az söz sahibi oldukları ve sonuçları etkilemekte daha az ağırlıklarının bulunduğu görülmektedir (Kabasakal, 1991).

Çalışan kadın sayısındaki artışa ve iş dünyasında kadınların ağırlığının artmasına karşın üst düzey yönetici ve liderler arasında kadınların sayısı çok fazla değildir. İngiltere’de her 20 şirket yöneticisinden yalnızca biri kadındır. Fransa’nın 30.000 büyük işletmesinde kadın yöneticilerin oranı %7’dir. ABD’de önde gelen Wall Street şirketlerinin %90’ının yöneticisi erkektir (Kılıç, 1998).

Tablo 2. Yüksek Öğretimde Üst Düzey Kadın Yönetici Sayıları

Ülke	Rektör	Rektör Yardımcısı	Mütevelli Heyeti Üyesi
Avustralya	18	36	40
İrlanda	0	14	18
Yeni Zelanda	0	17	17
Portekiz	7	27	16
Güney Afrika	22	30	0
İsveç	41	35	55
Türkiye	10	7	4
Birleşik Krallık	8	6	21

(Göransson, 2011 akt. Calvalho, Özkanlı ve Machado-Taylor, 2012)

Tablo 2’de yükseköğretimde üst düzey kadın yönetici sayıları verilmiştir. Türkiye’de 2011 yılı itibari ile 103 devlet üniversitesi, 62 vakıf üniversitesi, 7 vakıf meslek yüksekokulu ve 10 diğer eğitim kurumu olmak üzere toplam 182 yükseköğretim kurumu bulunmaktadır. Ülkelerin, eğitilmiş insan kaynağı üniversitelerdir. Lakin bu kaynağın en önemli kademesinde, kadın yöneticilerin bu kadar az olması gelişmekte olan Türkiye için düşündürücü bir durumdur.

Geçmişten bu yana kadınların eğitim yetki ve yönetim pozisyonlarında sayıca görülen yetersizliklerinden kaynaklanan sorunlara çözüm getirebilmek amacıyla uluslararası destek politikalarının ve mekanizmalarının geliştirilmesi çalışmaları başlatılmıştır. Örneğin; Hollanda meslek ve yetişkin eğitim kurumlarını birleştirme yoluna gitmiştir. Bu durumun kadın yöneticilerin görev almasında bir risk oluşturması nedeniyle Hollanda Eğitim Bakanlığı, yeni oluşan eğitim merkezlerinin her birine, üst düzey yöneticileri arasında en az bir kadın bulunması şartıyla üç yüz bin florin tutarında bir destek fonu ayırma kararı almıştır. Norveç ise eğitim yönetimindeki kadın oranlarını

artırmak konusunda çalışmalarını düzenlerken ulusal politikalar geliştirilmesinin, yasaların belli süreleri kapsayan eylem planlarının ve bu planları yürütecek bir Eşit Haklar Ulusal Konseyi kurulmasının önemi üzerinde durmuştur (Tan, 1996).

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

Kadınların çoğunlukta olduğu mesleklerde bile, kadınlar erkekler tarafından yönetilmektedir. 1988 verilerini inceleyen Barner, kadınların %70’inin toplam işgücünde % 44.4 oranında yer aldığı İsveç gibi gelişmiş ülkelerde diğerlerine göre daha yüksek oranlarda kadın çalışan olsa da yönetici konumlarına bu yüksek oranların yansımadağı sonucuna ulaşmaktadır (Barner, 1988, akt, Katkat, 2000).

Kadın yöneticilerin oransal büyüklüğü, kadınların ekonomik yaşamdaki statülerinin saygınlığının ve etkinliğinin göstergesidir. 1998 verileri ile toplam yönetici pozisyonları içinde kadın yönetici pozisyonlarının oranı yüzdesel olarak İzlanda’da 31, Norveç’te 26, Türkiye’de 8, Nijer’de ise 8.3’tür. Kadınların kariyer yapamamalarının ya da yetki sahibi olamamalarının gerisinde yatan temel sebepler; eğitimdeki fırsat eşitsizlikleri ve toplumsal yargılardır (Özbey, 2004).

2.2.6. Türkiye’de Kadın Yöneticiler

Kadın yöneticiler, başta Türkiye’de olmak üzere tüm dünyada sayıca yetersizlerdir. Ekonomik anlamda çalışma yaşamına tarihsel süreç içerisinde erkeklerden daha uzun ve daha zorlu koşullarda giren kadınların yönetim kademelerinde yer almaları çok daha uzun ve zorlu bir süreci gerektirmiştir (Arıkan,2002). Kadın elemanın yönetimi altında çalışmak istemeyen erkek elemanların sayısının da yüksekliği, işverenlerin kadınları yönetim kademelerinden ister istemez uzaklaştırmalarına yol açmaktadır. (Yurdakul, 1995).

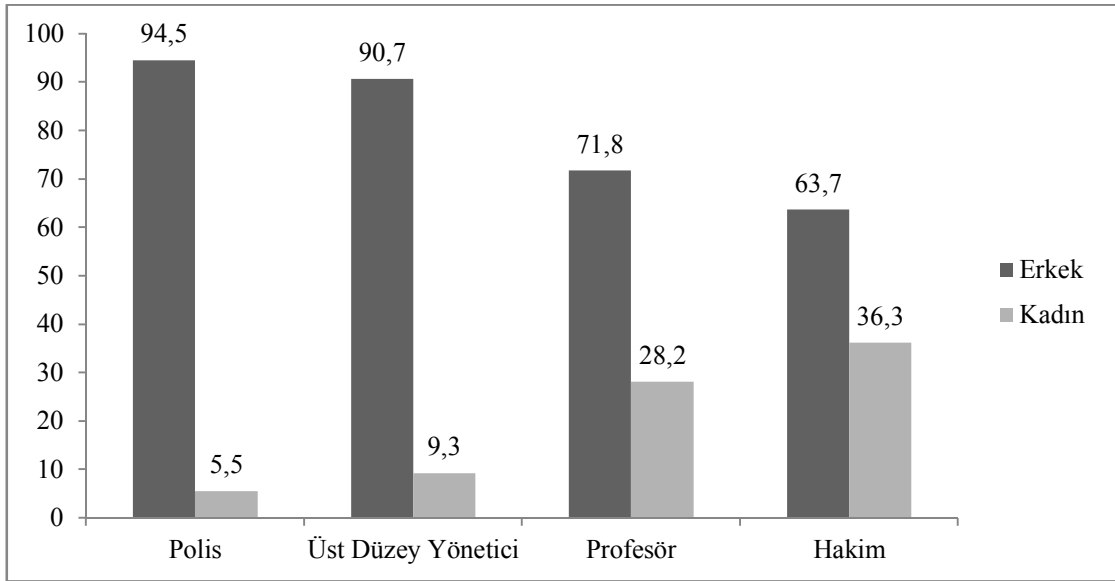
Kamu sektöründeki ilk kadın yöneticileri 1881’de ve sonrasında 1927’de tespit ettiğimizi kabul edersek, geçen yaklaşık bir asırdan kısa sürede toplumda yaşanan

dönüşümlerin de etkisiyle kamu kesiminde çalışan kadın sayısı yıllar itibariyle kayda değer bir artış göstermiştir. Ancak aynı artış kadın yönetici sayılarında gözlenememiştir. Kadının çalışma yaşantısına katılımının artması, hem kendisi hem de aile ile toplumun gelişmesi açısından önemlidir. Ancak ülkemizde halen etkin nüfus istihdamında kadın erkek rolleri arasında önemli farklılıklar gözlenmektedir. Bu ayrılaşma, özellikle de “yöneticilik” görevlerinde önemli ölçüde artmaktadır (Acuner ve Sallan, 1993).

Dünyada ve Türkiye’de yönetici kadın imajı henüz oluşmaktadır. Ancak yola erkeklerden çok daha geç çıkan kadınların çok hızlı adımlarla arayı kapattığı görülmektedir. Yeni kadın tipi kendi kurallarıyla sisteme girmektedir. Kadınlar, kadın olmanın bilinciyle yükselmektedirler (Kılıç, 1998). Türkiye’de çalışan kesimin %30’unu kadınlar oluşturmaktadır. Orta ve üst düzey yönetimdeki kadınların sayısı %10’dur (Çelebi,1990).

Kadınların getirdiği yeni yönetim anlayışında amaç, değişimi sağlamaktır. Hiyerarşik yapının yerine merkezde liderin olduğu ağ modeli bir organizasyon anlayışı yerleşmektedir. Çalışanlar performanslarına göre derecelenmekte ve ödüllendirilmektedir. Lider, çalışanlara model olmakta, onları motive etmekte, yetkilendirmekte, yaratıcılığını artırmaktadır. Kadın liderler, bu tarz yönetimde bilgiyi herkesle paylaşmakta, ortak çalışmayı benimsemekte ve onları açıklayıcı öğretim sistemi ile bilgilendirmektedir. Yeni modelde ceza, yerini ödüle bırakmaktadır. Geleneksel yönetimde bilginin güç demek olduğu kapalı sistem ve liderlerin insanlara az zaman ayırdığı yönetim, yerini bilginin paylaşıldığı açık sisteme ve liderlerin insanlara değer verip zaman ayırdığı modele bırakmaktadır. Katılımı cesaretlendiren, güç ve bilgiyi paylaşan, işi heyecanlı ve zevkli bir hale getiren kadın yöneticiler, 2000’li yılların yeni yönetim anlayışını belirlemektedir. Amacı her şeyi kontrol etmek olan, emir vermeye dayalı, hiyerarşik yapı içinde katı kurallar uygulayan, çalışanların otomatik maaş artışları ile yetindiği, liderin rolünün emir vermek olduğu, bilginin kontrol altında tutulduğu geleneksel yönetim anlayışı, yerini kadınların liderliğindeki yeni yönetim anlayışına bırakmaktadır (Barutçugil, 2002).

Grafik 4: Cinsiyete Göre Seçilmiş Mesleklerin Oranı, 2013



(TÜİK, 2013)

Türkiye’de 2013 yılında kamusal alanda üst düzey kadın yönetici oranı %9,3 dür. Kadın hâkim oranı ise %36,3 oldu. Akademik personel içerisinde kadın profesörlerin oranı 2012-2013 öğretim yılı için %28,1 oldu. Kadın polis oranı yıllara göre bir değişiklik göstermeyerek 2013 yılında da %5,5 oldu (TÜİK, 2013).

2.2.7. Dünya’da Eğitim Alanında Kadın Yöneticiler

Dünyada eğitim yönetimi ile ilgili ilk çalışma, 1881 yılında ABD’de Michigan Üniversitesi’nde ilkokul yönetimi ile ilgili hazırlanan kurs programı olarak başlatılmıştır (Balcı ve Çinkır, 2002). 1947 yılında kurulan Amerika Birleşik Devletleri’nde Eğitim Yönetimi Profesörleri Ulusal Konseyi (NCPEA) ve 1956 yılında kurulan Eğitim Yönetimi Üniversite Konseyi (UCEA) dernekleri, sosyal bilimler ve eğitim yönetiminde görevli öğretim elemanlarından oluşan üyeleri ile gerçekleştirdikleri tüm bilimsel çalışmalar sayesinde eğitim yönetiminin teorik temellerini oluşturmuş ve eğitim yönetiminin bilimsel bir nitelik kazanmasını sağlamıştır. Bu alanda üniversitelerde lisansüstü programların açılmaya başlaması ile süreç desteklenmiştir. Yapılan çalışmalarda önemli rol üstlenen örgütlerden biri de Amerikan Eğitim Araştırmaları Derneği’dir (AERA). Ülkelerin çoğunluğu eğitim yöneticilerini yetiştirmenin gereğini ve önemini zamanla kavramış ve bu konuyu daha ciddi olarak ele almaya başlamışlardır (Bakioğlu ve Özcan, 2001).

Geçmişten bu yana kadınların eğitim yetki ve yönetim pozisyonlarında sayıca görülen yetersizliklerinden kaynaklanan sorunlara çözüm getirebilmek amacıyla uluslararası destek politikalarının ve mekanizmalarının geliştirilmesi çalışmaları başlatılmıştır. Örneğin; Hollanda meslek ve yetişkin eğitim kurumlarını birleştirme yoluna gitmiştir. Bu durumun kadın yöneticilerin görev almasında bir risk oluşturması nedeniyle Hollanda Eğitim Bakanlığı, yeni oluşan eğitim merkezlerinin her birine, üst düzey yöneticileri arasında en az bir kadın bulunması şartıyla üç yüz bin florin tutarında bir destek fonu ayırma kararı almıştır. Norveç ise eğitim yönetimindeki kadın oranlarını artırmak konusunda çalışmalarını düzenlerken ulusal politikalar geliştirilmesinin, yasaların belli süreleri kapsayan eylem planlarının ve bu planları yürütecek bir Eşit Haklar Ulusal Konseyi kurulmasının önemi üzerinde durmuştur (Tan, 1996).

2.2.8. Türkiye’de Eğitim Alanında Kadın Yöneticiler

1970’li yıllardan itibaren işgücüne katılan ve çalışma yaşamında kariyer hedefleyen kadınların sayısında büyük artış olmakla birlikte, araştırmalar göstermektedir ki, kadınlar mesleğe erkeklerle aynı şartlarda girmekte, fakat sonra mesleki tecrübeleri ve kariyer yolları ayrılmaktadır. Türkiye’de özellikle eğitim yönetimi alanındaki kadın yöneticiler sayıca çok azdır (Çelikten, 2004). Öğretmenliğin aksine eğitim yöneticiliği genellikle bir “kadın alanı” değildir. Eğitimde yönetim, başka alanlarda olduğu gibi erkekler tarafından gerçekleştirilir, tanımlanır, erkek yaşantı ve değerlerinden oluşan pratiklerle örülür (Tan, 1996).

Kadınların okul yönetiminde yer almasının tarihi 1871-72 yıllarına kadar uzanmasına rağmen, Türkiye’de İlçe Milli Eğitim Müdürü olarak ilk defa bir kadının atanması 1968; İl Milli Eğitim Müdürlüğüne bir kadının atanması ise 1990 yılında gerçekleştirilmiştir. Dane Carıllı Hanım 1968 yılında Adana’nın Kadirli ilçesinde İlçe Milli Eğitim Müdürü olarak başladığı görevi, 1985 yılında emekli oluncaya kadar sürdürmüştür. Toplam olarak otuz dokuz yıl sekiz ay görev yapmıştır. Bir kadın olarak, kendisi kadınların yöneticiliği hakkında görüşlerini şöyle belirtmiştir; “Kadınların yönetici olmasını isterim. Mesleğinde iyi olan kişiler, yöneticilikte de ciddi çalışırlar. Yapıları uygun ise kadınların yönetici olmasını tercih ederim. Kadınlar kaba davranmaz, adımlarını daha ölçülü atar. Ekseriyetle çalışma hayatında erkekler olduğu için bulunduğu makamda

örnek olmaya gayret eder. Annelik vasfı olduğu için de insanlara karşı daha sabırlı ve anlayışlıdır.” (Aydın, 2009).

Türkiye’de okul yöneticiliği konusuna tarihi süreç içerisinde bakıldığında, okul yöneticilerinin öğretmenler arasından atama ile yapıla geldiği görülmektedir. Ancak bu yöntemle atanan okul yöneticileri ile çağı yakalayacak bireyleri yetiştiren eğitim kurumlarını yönetemeyeceğini anlayan MEB, 23.09.1998 tarih ve 23172 sayılı Resmi Gazete’ de yayımlanan atama ve yer değiştirmeye ilişkin yönetmelik ile yöneticilerin seçme sınavına tabi tutularak hizmet içinde yetiştirmelerini amaçlamıştır. Okul yöneticiliği için öğretmenlik deneyimini esas alan önceki atamalara göre bu değişiklik olumludur. Çünkü eğitim yöneticiliği öğretmenlikten ayrı bir meslek olarak kabul edilmektedir. Tecrübe iyi olabilir ancak çok pahalı bir yeterlidir. Yöneticinin tecrübe hanesine kaydettiği hatalar, sonuçta devlete, ulusa ve vatandaşa çok pahalıya mal olmaktadır. Yöneticinin tecrübe hanesine kaydettiği hatalar sonuçta devlete, ulusa ve vatandaşa çok pahalıya mal olmaktadır. Tecrübe geçmişe, karar geleceğe yöneliktir. Okul yönetiminde, karar sürecinde geçmişteki örnekleri izlemek hem sistemi ataletle sürükler hem de maiyetin yetişmesini engeller (Bursalıoğlu, 2000).

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

Kadınların kamu kesiminde yoğunlaşmalarına karşın kamu yönetimi üst düzey karar alma mekanizmalarında kadınların sayısının azlığı dikkat çekici bir durumdur. Kadın çalışanların sayısının görece olarak sürekli artması, karar verici görevlerdeki sayısal artışla bir koşutluk göstermemekte, aksine düşmektedir (Acuner ve Sallan, 1993).

Erkekler tarafından kuralları koyulmuş, sadece erkeklerin sahip olduğu varsayılan problem çözme, analitik ve soyut düşünce, görev başarısına yönelme, duyarlılık ve güçlü kafa yapısına sahip olma, heyecan ve duygusallığı bir kenara koyabilme ve karar verme konularında bilişsel üstünlüğü olma gibi tanımlanan davranış biçimlerinin yöneticilik vasfı olarak görülmesi, iş hayatının ve özellikle liderliğin erkek davranışlarıyla özdeşleştirildiği bir ortam yaratmıştır. Erkek kültürü olarak tanımlayabileceğimiz böyle bir ortamda kadının, kadın olarak üst kademe yöneticiliğe

ulaşma çabaları genel olarak zorluklarla dolu bir dizi süreç yaşamasını beraberinde getirmiştir (Alpman, 1993).

Eğitim alanındaki bu değişim ve gelişmelere paralel olarak ülkemizde de bu alanda önemli adımlar atılmaktadır. Milli Eğitim Bakanlığı artık bilgili ve kaliteli yöneticiler isterken, okul yöneticileri de üniversitelerde yapılan reformların sonucunda daha üst bir mesleki bilgi ve donanım ile yetiştirilmiş öğretmenlerinin yer aldığı okullarda görev yapacaklardır. Çevrenin değişen taleplerini karşılayabilmek için okul müdürlerinin yeni yeterliklere sahip olması kaçınılmaz olacaktır. Sekiz yıllık zorunlu eğitim, özellikle ilköğretim okulu müdürlerinin rol ve sorumluluklarına yeni boyutlar getirmiştir. Sürekli değişimin yaşandığı bir ortamda görev yapan okul müdürlerinin sahip olması gereken yeterlikler de yeniden tanımlanmalıdır. Bilgi ve yetenekleriyle farklılaşan öğretmenlerin yer aldığı, öğrencilerinin bilgi düzeyinin sürekli arttığı ve çevrenin talep ve önerilerinin sürekli değişip farklılaştığı bir okulda, okul müdürünün yeni yeterliklere ihtiyaç duyması kaçınılmaz olacaktır (Şahin, 2000).

Artık mevzuat bekçiliği ve rutin işler dönemi geride kalmıştır. 2000'li yılların okul yöneticisine yeni bir soluk ve yeni bir elbise gerekmektedir. Geleceğin yönetimini tam olarak kestiremeyiz. Ancak eğitim yönetimi uzmanlarına göre, yeni okulların oldukça esnek bir yapısı olacaktır. Okul yöneticisinin geleneksel yönetim anlayışıyla bu yeni değişime uyum dağlaması mümkün değildir. Yeni okul, örgütsel öğrenme kültürüne dayalı yeni bir kültür gerektirmektedir. Bu kültürü oluşturacak ve yayacak kişi, yeni okulun yöneticisi olacaktır (Çelik, 2000).

Okul yönetiminde, yöntem bulma ve strateji belirlemede kadınlarla paylaşımın çok az olduğu ilgili araştırmalarda ifade edilmektedir. Özellikle kırsal yerleşim birimlerinde kadınların yaratıcılıklarının yönetime katmada engeller olduğu belirlenmiştir. Feminist araştırmacılar çeşitli yönetim biçimlerinin tanımlanmasında bilginin yeniden üretilmesinde marjinallikler olduğunu tartışmışlardır. Tanımladıkları kadın yöneticilik stratejileri güce dayalı geleneksel modelden oldukça farklıdır. Bunlar görevlerin yerine getirilmesinde serbestlik ve nedensiz kavgalarda tarafsızlığı içermektedir. Liderlik biçimlerde devamlı olarak iletişim kurmak ve topluluğa daima bilgi vermek önem taşımaktadır. Özellikle iş görenlerin iş ve özel yaşamları arasında bir denge kurmalarına ve bu dengeyi devam ettirmelerine fırsat verilmesini sağlamaktadırlar (Sherman, 2000

BÖLÜM-III

YÖNTEM

Bu bölümde; araştırmanın modeli, araştırmanın evreni ve örnekleme, veri toplama aracı ve analizlerle ilgili bölümler yer almaktadır.

3.1. Araştırma Modeli

Bu araştırmanın problem cümlesi “2014-2015 eğitim öğretim yılı verilerine göre; Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı resmi ilköğretim, ortaokul ve lisede görev yapan yönetici ve öğretmenlerin eğitim kurumlarında ki kadın yöneticiler hakkındaki görüşler nelerdir?” olarak belirlenmiştir. Bu probleme yönelik olarak nicel araştırma desenlerinden genel tarama modeli kullanılmıştır. Genel tarama modelleri, çok sayıda elemandan oluşan bir evrende, evren hakkında genel bir yargıya varmak amacıyla evrenin tümü ya da ondan alınacak bir grup, örnek ya da örneklem üzerinde yapılan tarama düzenlemeleridir (Karasar, 1991).

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın çalışma evrenini; 2014-2015 eğitim-öğretim yılında Kayseri İli Bünyan İlçesi sınırları içinde bulunan ve Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı faaliyet gösteren resmi kurumlar oluşturmaktadır. Bu ilçede 2014- 2015 Eğitim öğretim yılında faaliyet gösteren toplam 9 adet lise, 29 adet ilköğretim ve ortaokul bulunmaktadır. Bu okullarda müdür, müdür yardımcısı, müdür yardımcısı ve öğretmen konumunda istihdam edilenlerin sayısı ise 387’dir. 38 okulun yönetim kademesine bakıldığında ise sadece 1 okulda (lise), 1 kadın yönetici (müdür yardımcısı) bulunmaktadır.

Çalışma evreninin tamamına ulaşmak mümkün olduğu için örneklem alınmamıştır. Anket formunu doldurmayı ret eden ve anketlerin bir kısmını eksik dolduran kişilerin

anketleri değerlendirilmeye alınmamıştır. İstatistiksel değerlendirme yapılan anket sayısı 261'dir.

3.3. Veri Toplama Aracı

Veri toplama aracının hazırlanmasında, konu ile ilgili kaynaklar araştırılarak literatür taraması yapılmıştır. İçerik açısından konuyla benzerlik gösteren araştırmalar ve veri toplama araçları incelenmiştir. Veri toplama aracı olarak, Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü öğrencisi Burcu BİNEN'in, "Kadın öğretmenlerin yönetici olma taleplerini etkileyen etkenler: Adana ili araştırması" tezinde kullandığı ankette yararlanmıştır. Kendisi ile yapılan e-mail ve telefon görüşmeleri ile gerekli izin alınmıştır.

Anket formu 2 bölümden oluşmaktadır. Formun ilk bölümünde araştırmacı tarafından hazırlanan, 8 sorudan oluşan demografik bilgi soruları yer almaktadır. İkinci bölümünü Burcu BİNEN tarafından geliştirilen, araştırmanın içeriğine uygun 30 soru oluşturmaktadır. Beşli likert ölçeğine uygun olarak 30 maddelik anket, "Tamamen Katılıyorum", "Katılıyorum", "Kısmen Katılıyorum", "Katılmıyorum", "Hiç Katılmıyorum" şeklinde yanıt düzeyleri içermektedir.

3.4. Verilerin Toplanması

Araştırmacı tarafından, Kayseri İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden Bünyan İlçesine bağlı tüm okullarda anketi uygulayabileceğine dair gerekli izin alınmıştır. Bünyan İlçesinde görev yapan öğretmenlerin sayısınca anket çoğaltılıp, okul müdürleri vasıtasıyla tüm öğretmen ve yöneticilere ulaştırılmıştır. Araştırma başlamadan önce, bu araştırmanın, kadınların okul yöneticiliğini talep etme durumlarını etkileyen faktörleri ortaya çıkarmak ve daha fazla kadın öğretmenin yöneticilik görevine gelmesini sağlamak amacıyla eğitimcilerin görüşlerini almak için amaçlandığı belirtilmiş; anket yoluyla elde edilen verilerin sadece bu çalışma için kullanılacak olup, ankete ad yazılmasının gerekli olmadığı söylenmiştir. Dağıtılan anketler on beş gün içerisinde toplanmıştır.

3.5. Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen veriler bilgisayar ortamına aktarılarak, SPSS (Statistical Package for Social Sciences) 22.00 programıyla analiz edilmiştir. İlgili analizlerde Ki-kare bağımsızlık testi uygulanmıştır. Ki-kare testi parametrik olmayan testler içinde en yaygın kullanımı olan testlerdendir. Değişik uygulama alanları vardır. Eğer iki nitel değişken arasında bir ilişkinin varlığı ortaya koymak istenirse ki-kare bağımsızlık testine başvurmak gerekir. (Bakan ve Bükükbeşe, 2004)

BÖLÜM-IV

BULGULAR

Bu bölümde çalışmadan elde edilen veriler; çalışma grubunun özellikleri, verilerin istatistiksel analizi başlıkları altında sunulmuştur.

4.1. Çalışma Grubu Özellikleri

Tablo 2’de araştırmada yer alan katılımcıların cinsiyetlerine göre dağılımı verilmiştir.

Tablo 2. Araştırmada yer alan katılımcıların cinsiyetlerine göre dağılımı

Cinsiyet	F	%
Kadın	127	48,7
Erkek	134	51,3
Toplam	261	100,0

Tablo 2 incelendiğinde araştırmada yer alan katılımcıların 127 (%48,7)’sinin kadın, 134 (%51,3)’ünün erkek olduğu görülmektedir.

Tablo 3’de araştırmada yer alan katılımcıların yaşlarına göre dağılımı verilmiştir.

Tablo 3. Araştırmada yer alan katılımcıların yaşlarına göre dağılımı

Yaş	F	%
30 yaşa kadar	113	43,3
31-40 yaş	104	39,8
41 yaş ve üzeri	44	16,9
Toplam	261	100,0

Tablo 3 incelendiğinde araştırmada yer alan katılımcıların 113 (%43,3)'ünün 30 yaşa kadar, 104 (%39,8)'ünün 31-40 yaş, 44 (%16,9)'ünün 41 yaş ve üzeri olduğu görölmektedir.

Tablo 4'de araştırmada yer alan katılımcıların medeni durumlarına göre dağılımı verilmiştir.

Tablo 4. Araştırmada yer alan katılımcıların medeni durumlarına göre dağılımı

Medeni durum	F	%
Evli	182	69,7
Bekar	79	30,3
Toplam	261	100,0

Tablo 4 incelendiğinde araştırmada yer alan katılımcıların 182 (%69,7)'sinin evli, 79 (%30,3)'unun bekar olduğu görölmektedir.

Tablo 5'de araştırmada yer alan katılımcıların eğitim durumlarına göre dağılımı verilmiştir.

Tablo 5. Araştırmada yer alan katılımcıların eğitim durumlarına göre dağılımı

Eğitim durumu	F	%
Önlisans	20	7,7
Lisans	205	78,5
Lisansüstü	36	13,8
Toplam	261	100,0

Tablo 5 incelendiğinde araştırmada yer alan katılımcıların 20 (%7,7)'sinin önlisans, 205 (%78,5)'inin lisans, 36 (%13,8)'sının lisansüstü mezunu olduğu görölmektedir.

Tablo 6'da araştırmada yer alan katılımcıların görev türlerine göre dağılımı verilmiştir.

Tablo 6. Araştırmada yer alan katılımcıların görev türlerine göre dağılımı

Görev türü	F	%
Yönetici	25	9,6
Öğretmen	236	90,4
Toplam	261	100,0

Tablo 6 incelendiğinde araştırmada yer alan katılımcıların 25 (%9,6)'inin yönetici, 236 (%90,4)'sının öğretmen olduğu görülmektedir.

Tablo 7'de araştırmada yer alan katılımcıların kıdemlerine göre dağılımı verilmiştir.

Tablo 7. Araştırmada yer alan katılımcıların kıdemlerine göre dağılımı

Kıdem	F	%
5 yıla kadar	100	38,3
6-10 yıl	86	33,0
11 yıl ve üzeri	75	28,7
Toplam	261	100,0

Tablo 7 incelendiğinde araştırmada yer alan katılımcıların 100 (%38,3)'ünün 5 yıla kadar, 86 (%33,0)'sının 6-10 yıl, 75 (%28,7)'inin 11 yıl ve üzeri kıdemi olduğu görülmektedir.

Tablo 8'de araştırmada yer alan katılımcı öğretmenlerin yönetici olma isteğine göre dağılımı verilmiştir.

Tablo 8. Araştırmada yer alan katılımcı öğretmenlerin yönetici olma isteğine göre dağılımı

Yönetici olma isteği	F	%
Evet	97	37,2
Hayır	164	62,8
Toplam	261	100,0

Tablo 8 incelendiğinde araştırmada yer alan katılımcıların 97 (%37,2)'sinin yönetici olmayı istediği, 164 (%62,8)'ünün istemediği görülmektedir.

Tablo 9'da araştırmada yer alan katılımcıların görev yaptıkları okul türüne göre dağılımı verilmiştir.

Tablo 9. Araştırmada yer alan katılımcıların görev yaptıkları okul türüne göre dağılımı

Görev yapılan okul türü	F	%
İlkokul	104	39,8
Ortaokul	71	27,2
Lise	86	33,0
Toplam	261	100,0

Tablo 9 incelendiğinde araştırmada yer alan katılımcıların 104 (%39,8)'ünün ilkokulda, 71 (%27,2)'inin ortaokulda, 86 (%33,0)'sının lisede görev yaptığı görülmektedir.

Tablo 10'da araştırmada yer alan katılımcıların anket maddelerine verdiği yanıtla ilişkin frekans dağılımı verilmiştir.

Tablo 10. Araştırmada yer alan katılımcıların anket maddelerine verdiği yanıtla ilişkin frekans dağılımı

MADDELER		F	%
	Katılmıyorum	173	66,3
1. Okul yönetiminde kadın yöneticilerin yeteri sayıda yer aldığı düşünüyorum.	Kararsızım	40	15,3
	Katılıyorum	48	18,4
	Katılmıyorum	71	27,2
2. Okul yönetiminde kadın yöneticinin azlığını toplumsal yargılara bağlıyorum.	Kararsızım	75	28,7
	Katılıyorum	115	44,1
	Katılmıyorum	69	26,4
3. Kadın yöneticilerin toplumsal baskılar karşısında yetkilerini erkekler kadar özgür kullanmadıklarını düşünüyorum.	Kararsızım	63	24,1
	Katılıyorum	129	49,4
	Katılmıyorum	69	26,4

	Katılmıyorum	60	23,0
4. Kadın yöneticilerin aile yaşantılarının yöneticilik vasıflarını kısıtladığını düşünüyorum.	Kararsızım	50	19,2
	Katılıyorum	151	57,9
	Katılmıyorum	82	31,4
5. Yöneticilikteki erkek egemen yapının kadın yöneticilerin yükselmesine engel olduğunu düşünüyorum.	Kararsızım	73	28,0
	Katılıyorum	106	40,6
	Katılmıyorum	64	24,5
6. Kadın yöneticilerin sevecen yaklaşımlarını daha demokratik bir yönetim tarzı için olumlu bir etken olarak görüyorum.	Kararsızım	65	24,9
	Katılıyorum	132	50,6
	Katılmıyorum	99	37,9
7. Kadın yöneticilerin yetiştirilme tarzının liderlik vasıfları üzerinde olumsuz etkisi olduğunu düşünüyorum.	Kararsızım	78	29,9
	Katılıyorum	84	32,2
	Katılmıyorum	69	26,4
8. Kadın yöneticilerdeki annelik duygusunun liderlik vasıflarını geliştirici bir faktör olduğunu düşünüyorum.	Kararsızım	75	28,7
	Katılıyorum	117	44,8
	Katılmıyorum	107	41,0
9. Para ve statünün kadın yöneticilerinin tatminini sağlamada daha etkili olduğunu düşünüyorum.	Kararsızım	77	29,5
	Katılıyorum	77	29,5
	Katılmıyorum	52	19,9
10. Okul yönetiminde kadın yöneticiyle çalışmak isterim.	Kararsızım	63	24,1
	Katılıyorum	146	55,9
	Katılmıyorum	44	16,9
11. Kadınların aile yaşantılarını ihmal edeceklerini düşünerek yöneticiliğe sıcak bakmadıklarını düşünüyorum.	Kararsızım	73	28,0
	Katılıyorum	144	55,2
	Katılmıyorum	76	29,1
12. Kadınlar öğretmenliği kolay bir meslek görürken yöneticiliği zor ve yorucu bulurlar.	Kararsızım	57	21,8
	Katılıyorum	128	49,0
	Katılmıyorum	62	23,8
13. Erkekler kadın yöneticiden emir almak istemezler.	Kararsızım	61	23,4

	Katılıyorum	138	52,9
	Katılmıyorum	48	18,4
14. Kadınlar yöneticilikte başarılı olduklarını topluma ispat etmek isterler.	Kararsızım	62	23,8
	Katılıyorum	151	57,9
	Katılmıyorum	71	27,2
15. Kadın yöneticiler erkek yöneticilere göre daha sorumluluk sahibidirler.	Kararsızım	65	24,9
	Katılıyorum	125	47,9
	Katılmıyorum	41	15,7
16. Kadın yöneticiler okulda çok yönlü bir iletişim ağı oluşturabilirler.	Kararsızım	70	26,8
	Katılıyorum	150	57,5
	Katılmıyorum	77	29,5
17. Kadın yöneticiler önemli kararların alınmasında duygusal davranırlar.	Kararsızım	97	37,2
	Katılıyorum	87	33,3
	Katılmıyorum	34	13,0
18. Yönetici konumundaki kadınlar, diğer kadınlar için iyi bir örnek oluştururlar.	Kararsızım	75	28,7
	Katılıyorum	152	58,2
	Katılmıyorum	74	28,4
19. Okul yöneticiliğinde yeterince hizmet içi eğitime yer verilmediğinden yöneticiliğe talip olmak büyük cesaret gerektirir.	Kararsızım	88	33,7
	Katılıyorum	99	37,9
	Katılmıyorum	65	24,9
20. Kadın yöneticilerin çalışanlarıyla iletişiminin daha iyi olduğunu düşünüyorum.	Kararsızım	88	33,7
	Katılıyorum	108	41,4
	Katılmıyorum	61	23,4
21. Türkiye’de kadınların yükselebilmesi için daha fazla çalışmaları gerekmektedir.	Kararsızım	60	23,0
	Katılıyorum	140	53,6
	Katılmıyorum	53	20,3
22. Yöneticilik genellikle erkeklere yönelik bir meslek olarak görülmektedir.	Kararsızım	51	19,5
	Katılıyorum	157	60,2
23. Kadınlar, yönetici olarak, çeşitli insan	Katılmıyorum	133	51,0

gruplarıyla (veli, personel, üst düzey yönetici, öğrenci gibi) muhatap olmak istemezler.	Kararsızım	70	26,8
	Katılıyorum	58	22,2
24. Kadınlar yetiştiriliş tarzından dolayı toplumda çok göz önünde olmayı ve ön plana çıkmayı istemezler.	Katılmıyorum	94	36,0
	Kararsızım	89	34,1
	Katılıyorum	78	29,9
25. Yöneticilik uzun süren yorucu çalışma gerektirir.	Katılmıyorum	40	15,3
	Kararsızım	57	21,8
	Katılıyorum	164	62,8
26. Kadınlar, öğretmenliği rahat bir meslek olarak görürken, yöneticiliği zor ve yorucu bulurlar.	Katılmıyorum	60	23,0
	Kararsızım	62	23,8
	Katılıyorum	139	53,3
27. Başarılı okul yöneticilerinin herhangi bir ödül (ücret, terfi v.s) almaması yöneticiliğe olan isteği azaltır.	Katılmıyorum	71	27,2
	Kararsızım	68	26,1
	Katılıyorum	122	46,7
28. Okul yöneticiliğinin toplumsal statüsü yüksektir.	Katılmıyorum	76	29,1
	Kararsızım	91	34,9
	Katılıyorum	94	36,0
29. Yöneticiler, meslekleri ile ilgili ağır bir denetimden geçerler.	Katılmıyorum	95	36,4
	Kararsızım	98	37,5
	Katılıyorum	68	26,1
30. Çalışma yaşamımdaki konumumdan memnunum.	Katılmıyorum	37	14,2
	Kararsızım	63	24,1
	Katılıyorum	161	61,7

“Okul yönetiminde kadın yöneticilerin yeteri sayıda yer aldığını düşünüyorum” maddesi hakkında katılımcıların 173 (%66,3)’ünün katılmıyorum, 40 (%15,3)’inin kararsızım, 48 (%18,4)’inin katılıyorum dediği görülmektedir.

“Okul yönetiminde kadın yöneticinin azlığını toplumsal yargılara bağlıyorum” maddesi hakkında katılımcıların 71 (%27,2)’inin katılmıyorum, 75 (%28,7)’inin kararsızım, 115 (%44,1)’inin katılıyorum dediği görülmektedir.

“Kadın yöneticilerin toplumsal baskılar karşısında yetkilerini erkekler kadar özgür kullanmadıklarını düşünüyorum” maddesi hakkında katılımcıların 69 (%26,4)’unun katılmıyorum, 63 (%24,1)’ünün kararsızım, 129 (%49,4)’unun katılıyorum dediği görülmektedir.

“Kadın yöneticilerin aile yaşantılarının yöneticilik vasıflarını kısıtladığını düşünüyorum” maddesi hakkında katılımcıların 60 (%23,0)’ının katılmıyorum, 50 (%19,2)’sinin kararsızım, 151 (%57,9)’inin katılıyorum dediği görülmektedir.

“Yöneticilikteki erkek egemen yapının kadın yöneticilerin yükselmesine engel olduğunu düşünüyorum” maddesi hakkında katılımcıların 82 (%31,4)’sinin katılmıyorum, 73 (%28,0)’ünün kararsızım, 106 (%40,6)’sinin katılıyorum dediği görülmektedir.

“Kadın yöneticilerin sevecen yaklaşımlarını daha demokratik bir yönetim tarzı için olumlu bir etken olarak görüyorum” maddesi hakkında katılımcıların 64 (%24,5)’ünün katılmıyorum, 65 (%24,9)’inin kararsızım, 132 (%50,6)’sinin katılıyorum dediği görülmektedir.

“Kadın yöneticilerin yetiştiriliş tarzının liderlik vasıfları üzerinde olumsuz etkisi olduğunu düşünüyorum” maddesi hakkında katılımcıların 99 (%37,9)’unun katılmıyorum, 78 (%29,9)’inin kararsızım, 84 (%32,2)’ünün katılıyorum dediği görülmektedir.

“Kadın yöneticilerdeki annelik duygusunun liderlik vasıflarını geliştirici bir faktör olduğunu düşünüyorum” maddesi hakkında katılımcıların 69 (%26,4)’unun katılmıyorum, 75 (%28,7)’inin kararsızım, 117 (%44,8)’sinin katılıyorum dediği görülmektedir.

“Para ve statünün kadın yöneticilerinin tatminini sağlamada daha etkili olduğunu düşünüyorum” maddesi hakkında katılımcıların 107 (%41,0)’sinin katılmıyorum, 77 (%29,5)’sinin kararsızım, 77 (%29,5)’sinin katılıyorum dediği görülmektedir.

“Okul yönetiminde kadın yöneticiyle çalışmak isterim” maddesi hakkında katılımcıların 52 (%19,9)’sinin katılmıyorum, 63 (%24,1)’ünün kararsızım, 146 (%55,9)’sının katılıyorum dediği görülmektedir.

“Kadınların aile yaşantılarını ihmal edeceklerini düşünerek yöneticiliğe sıcak bakmadıklarını düşünüyorum” maddesi hakkında katılımcıların 44 (%16,9)’ünün katılmıyorum, 73 (%28,0)’ünün kararsızım, 144 (%55,2)’ünün katılıyorum dediği görülmektedir.

“Kadınlar öğretmenliği kolay bir meslek görürken yöneticiliği zor ve yorucu bulurlar” maddesi hakkında katılımcıların 76 (%29,1)’sının katılmıyorum, 57 (%21,8)’sinin kararsızım, 128 (%49,0)’inin katılıyorum dediği görülmektedir.

“Erkekler kadın yöneticiden emir almak istemezler” maddesi hakkında katılımcıların 62 (%23,8)’sinin katılmıyorum, 61 (%23,4)’inin kararsızım, 138 (%52,9)’inin katılıyorum dediği görülmektedir.

“Kadınlar yöneticilikte başarılı olduklarını topluma ispat etmek isterler” maddesi hakkında katılımcıların 48 (%18,4)’inin katılmıyorum, 62 (%23,8)’sinin kararsızım, 151 (%57,9)’inin katılıyorum dediği görülmektedir.

“Kadın yöneticiler erkek yöneticilere göre daha sorumluluk sahibidirler” maddesi hakkında katılımcıların 71 (%27,2)’inin katılmıyorum, 65 (%24,9)’inin kararsızım, 125 (%47,9)’inin katılıyorum dediği görülmektedir.

“Kadın yöneticiler okulda çok yönlü bir iletişim ağı oluşturabilirler” maddesi hakkında katılımcıların 41 (%15,7)’inin katılmıyorum, 70 (%26,8)’inin kararsızım, 150 (%57,5)’sinin katılıyorum dediği görülmektedir.

“Kadın yöneticiler önemli kararların alınmasında duygusal davranırlar” maddesi hakkında katılımcıların 77 (%29,5)’sinin katılmıyorum, 97 (%37,2)’sinin kararsızım, 87 (%33,3)’sinin katılıyorum dediği görülmektedir.

“Yönetici konumundaki kadınlar, diğer kadınlar için iyi bir örnek oluştururlar” maddesi hakkında katılımcıların 34 (%13,0)’ünün katılmıyorum, 75 (%28,7)’inin kararsızım, 152 (%58,2)’sinin katılıyorum dediği görülmektedir.

“Okul yöneticiliğinde yeterince hizmet içi eğitime yer verilmediğinden yöneticiliğe talip olmak büyük cesaret gerektirir” maddesi hakkında katılımcıların 74 (%28,4)’ünün katılmıyorum, 88 (%33,7)’inin kararsızım, 99 (%37,9)’unun katılıyorum dediği görülmektedir.

“Kadın yöneticilerin çalışanlarıyla iletişiminin daha iyi olduğunu düşünüyorum” maddesi hakkında katılımcıların 65 (%24,9)’inin katılmıyorum, 88 (%33,7)’inin kararsızım, 108 (%41,4)’inin katılıyorum dediği görülmektedir.

“Türkiye’de kadınların yükselebilmesi için daha fazla çalışmaları gerekmektedir” maddesi hakkında katılımcıların 61 (%23,4)’inin katılmıyorum, 60 (%23,0)’inin kararsızım, 140 (%53,6)’inin katılıyorum dediği görülmektedir.

“Yöneticilik genellikle erkeklere yönelik bir meslek olarak görülmektedir” maddesi hakkında katılımcıların 53 (%20,3)’ünün katılmıyorum, 51 (%19,5)’inin kararsızım, 157 (%60,2)’sinin katılıyorum dediği görülmektedir.

“Kadınlar, yönetici olarak, çeşitli insan gruplarıyla (veli, personel, üst düzey yönetici, öğrenci gibi) muhatap olmak istemezler” maddesi hakkında katılımcıların 133 (%51,0)’ünün katılmıyorum, 70 (%26,8)’inin kararsızım, 58 (%22,2)’inin katılıyorum dediği görülmektedir.

“Kadınlar yetiştiriliş tarzından dolayı toplumda çok göz önünde olmayı ve ön plana çıkmayı istemezler” maddesi hakkında katılımcıların 94 (%36,0)’ünün katılmıyorum, 89 (%34,1)’unun kararsızım, 78 (%29,9)’inin katılıyorum dediği görülmektedir.

“Yöneticilik uzun süren yorucu çalışma gerektirir” maddesi hakkında katılımcıların 40 (%15,3)’inin katılmıyorum, 57 (%21,8)’sinin kararsızım, 164 (%62,8)’ünün katılıyorum dediği görülmektedir.

“Kadınlar, öğretmenliği rahat bir meslek olarak görürken, yöneticiliği zor ve yorucu bulurlar” maddesi hakkında katılımcıların 60 (%23,0)’inin katılmıyorum, 62 (%23,8)’sinin kararsızım, 139 (%53,3)’unun katılıyorum dediği görülmektedir.

“Başarılı okul yöneticilerinin herhangi bir ödül (ücret, terfi v.s) almaması yöneticiliğe olan isteği azaltır” maddesi hakkında katılımcıların 71 (%27,2)’inin katılmıyorum, 68 (%26,1)’inin kararsızım, 122 (%46,7)’sinin katılıyorum dediği görülmektedir.

“Okul yöneticiliğinin toplumsal statüsü yüksektir” maddesi hakkında katılımcıların 76 (%29,1)’sının katılmıyorum, 91 (%34,9)’inin kararsızım, 94 (%36,0)’ünün katılıyorum dediği görülmektedir.

“Yöneticiler, meslekleri ile ilgili ağır bir denetimden geçerler” maddesi hakkında katılımcıların 95 (%36,4)’inin katılmıyorum, 98 (%37,5)’inin kararsızım, 68 (%26,1)’inin katılıyorum dediği görülmektedir.

“Çalışma yaşamımdaki konumumdan memnunum” maddesi hakkında katılımcıların 37 (%14,2)’sinin katılmıyorum, 63 (%24,1)’ünün kararsızım, 161 (%61,7)’inin katılıyorum dediği görülmektedir.

4.2. Verilerin Analizi

4.2.1. Cinsiyetine Göre Görüşler

Tablo 11’de katılımcıların cinsiyetine göre eğitim kurumlarında kadın yöneticiler hakkındaki görüşlerine ilişkin frekans dağılımı ve ki kare istatistiği verilmiştir.

Tablo 11. Katılımcıların cinsiyetine göre eğitim kurumlarında kadın yöneticiler hakkındaki görüşlerine ilişkin frekans dağılımı ve ki kare istatistiği

Maddeler	Cinsiyet	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	X ²	
1. Okul yönetiminde kadın yöneticilerin yeteri sayıda yer aldığını düşünüyorum.	Kadın	N	95	13	19	X ² =8,472; p<,05
		%	74,8%	10,2%	15,0%	
	Erkek	N	78	27	29	
		%	58,2%	20,1%	21,6%	
2. Okul yönetiminde kadın yöneticinin azlığını toplumsal yargılara bağlıyorum.	Kadın	N	33	35	59	X ² =,576; p>,05
		%	26,0%	27,6%	46,5%	
	Erkek	N	38	40	56	
		%	28,2%	29,4%	42,4%	

		%	28,4%	29,9%	41,8%	
3. Kadın yöneticilerin toplumsal baskılar karşısında yetkilerini erkekler kadar özgür kullanmadıklarını düşünüyorum.	Kadın	N	29	32	66	$X^2=1,653;$ $p>,05$
		%	22,8%	25,2%	52,0%	
	Erkek	N	40	31	63	
		%	29,9%	23,1%	47,0%	
4. Kadın yöneticilerin aile yaşantılarının yöneticilik vasıflarını kısıtladığını düşünüyorum.	Kadın	N	33	23	71	$X^2=1,270;$ $p>,05$
		%	26,0%	18,1%	55,9%	
	Erkek	N	27	27	80	
		%	20,1%	20,1%	59,7%	
5. Yöneticilikteki erkek egemen yapının kadın yöneticilerin yükselmesine engel olduğunu düşünüyorum.	Kadın	N	32	37	58	$X^2=4,724;$ $p>,05$
		%	25,2%	29,1%	45,7%	
	Erkek	N	50	36	48	
		%	37,3%	26,9%	35,8%	
6. Kadın yöneticilerin sevecen yaklaşımlarını daha demokratik bir yönetim tarzı için olumlu bir etken olarak görüyorum.	Kadın	N	26	29	72	$X^2=3,910;$ $p>,05$
		%	20,5%	22,8%	56,7%	
	Erkek	N	38	36	60	
		%	28,4%	26,9%	44,8%	
7. Kadın yöneticilerin yetiştiriliş tarzının liderlik vasıfları üzerinde olumsuz etkisi olduğunu düşünüyorum.	Kadın	N	54	35	38	$X^2=2,214;$ $p>,05$
		%	42,5%	27,6%	29,9%	
	Erkek	N	45	43	46	
		%	33,6%	32,1%	34,3%	
8. Kadın yöneticilerdeki annelik duygusunun liderlik vasıflarını geliştirici bir faktör olduğunu düşünüyorum.	Kadın	N	24	39	64	$X^2=7,363;$ $p<,05$
		%	18,9%	30,7%	50,4%	
	Erkek	N	45	36	53	
		%	33,6%	26,9%	39,6%	
9. Para ve statünün kadın yöneticilerinin tatminini sağlamada daha etkili	Kadın	N	56	38	33	$X^2=1,631;$
		%	44,1%	29,9%	26,0%	$p>,05$

olduğunu düşünüyorum.	Erkek	N	51	39	44	
		%	38,1%	29,1%	32,8%	
10. Okul yönetiminde kadın yöneticiyle çalışmak isterim.	Kadın	N	16	29	82	$X^2=10,128$; ; $p<,05$
		%	12,6%	22,8%	64,6%	
	Erkek	N	36	34	64	
		%	26,9%	25,4%	47,8%	
11. Kadınların aile yaşantılarını ihmal edeceklerini düşünerek yöneticiliğe sıcak bakmadıklarını düşünüyorum.	Kadın	N	22	39	66	$X^2=1,156$; $p>,05$
		%	17,3%	30,7%	52,0%	
	Erkek	N	22	34	78	
		%	16,4%	25,4%	58,2%	
12. Kadınlar öğretmenliği kolay bir meslek görürken yöneticiliği zor ve yorucu bulurlar.	Kadın	N	46	26	55	$X^2=6,155$; $p<,05$
		%	36,2%	20,5%	43,3%	
	Erkek	N	30	31	73	
		%	22,4%	23,1%	54,5%	
13. Erkekler kadın yöneticiden emir almak istemezler.	Kadın	N	30	33	64	$X^2=1,012$; $p>,05$
		%	23,6%	26,0%	50,4%	
	Erkek	N	32	28	74	
		%	23,9%	20,9%	55,2%	
14. Kadınlar yöneticilikte başarılı olduklarını topluma ispat etmek isterler.	Kadın	N	30	30	67	$X^2=4,794$; $p>,05$
		%	23,6%	23,6%	52,8%	
	Erkek	N	18	32	84	
		%	13,4%	23,9%	62,7%	
15. Kadın yöneticiler erkek yöneticilere göre daha sorumluluk sahibidirler.	Kadın	N	31	29	67	$X^2=2,357$; $p>,05$
		%	24,4%	22,8%	52,8%	
	Erkek	N	40	36	58	
		%	29,9%	26,9%	43,3%	
16. Kadın yöneticiler okulda çok	Kadın	N	12	31	84	$X^2=9,942$;

yönlü bir iletişim ağı oluşturabilirler.	%	9,4%	24,4%	66,1%	p<,05	
	N	29	39	66		
Erkek	%	21,6%	29,1%	49,3%		
	N	77	50	0		
17. Kadın yöneticiler önemli kararların alınmasında duygusal davranırlar.	Kadın	%	60,6%	39,4%	0,0%	X²=164,02 ;
	Erkek	N	0	47	87	
18. Yönetici konumundaki kadınlar, diğer kadınlar için iyi bir örnek oluştururlar.	Kadın	%	10,2%	23,6%	66,1%	X²=6,383;
	Erkek	N	21	45	68	
19. Okul yöneticiliğinde yeterince hizmet içi eğitime yer verilmediğinden yöneticiliğe talip olmak büyük cesaret gerektirir.	Kadın	%	34,6%	33,9%	31,5%	X²=6,157;
	Erkek	N	30	45	59	
20. Kadın yöneticilerin çalışanlarıyla iletişiminin daha iyi olduğunu düşünüyorum.	Kadın	%	20,5%	28,3%	51,2%	X²=9,810;
	Erkek	N	39	52	43	
21. Türkiye’de kadınların yükselbilmesi için daha fazla çalışmaları gerekmektedir.	Kadın	%	25,2%	20,5%	54,3%	X²=1,056;
	Erkek	N	29	34	71	
22. Yöneticilik genellikle erkeklere yönelik bir meslek olarak görülmektedir.	Kadın	%	22,8%	19,7%	57,5%	X²=1,075;
	Erkek	N	24	26	84	
	%	17,9%	19,4%	62,7%		

23. Kadınlar, yönetici olarak, çeşitli insan gruplarıyla (veli, personel, üst düzey yönetici, öğrenci gibi) muhatap olmak istemezler.	Kadın	N	79	28	20	$X^2=12,907$; ; $p<,05$
		%	62,2%	22,0%	15,7%	
	Erkek	N	54	42	38	
		%	40,3%	31,3%	28,4%	
24. Kadınlar yetiştiriliş tarzından dolayı toplumda çok göz önünde olmayı ve ön plana çıkmayı istemezler.	Kadın	N	53	41	33	$X^2=3,744$; $p>,05$
		%	41,7%	32,3%	26,0%	
	Erkek	N	41	48	45	
		%	30,6%	35,8%	33,6%	
25. Yöneticilik uzun süren yorucu çalışma gerektirir.	Kadın	N	23	27	77	$X^2=1,481$; $p>,05$
		%	18,1%	21,3%	60,6%	
	Erkek	N	17	30	87	
		%	12,7%	22,4%	64,9%	
26. Kadınlar, öğretmenliği rahat bir meslek olarak görürken, yöneticiliği zor ve yorucu bulurlar.	Kadın	N	37	32	58	$X^2=6,954$; $p<,05$
		%	29,1%	25,2%	45,7%	
	Erkek	N	23	30	81	
		%	17,2%	22,4%	60,4%	
27. Başarılı okul yöneticilerinin herhangi bir ödül (ücret, terfi v.s) almaması yöneticiliğe olan isteği azaltır.	Kadın	N	40	34	53	$X^2=3,054$; $p>,05$
		%	31,5%	26,8%	41,7%	
	Erkek	N	31	34	69	
		%	23,1%	25,4%	51,5%	
28. Okul yöneticiliğinin toplumsal statüsü yüksektir.	Kadın	N	37	47	43	$X^2=,645$; $p>,05$
		%	29,1%	37,0%	33,9%	
	Erkek	N	39	44	51	
		%	29,1%	32,8%	38,1%	
29. Yöneticiler, meslekleri ile ilgili ağır bir denetimden geçerler.	Kadın	N	45	54	28	$X^2=3,216$; $p>,05$
		%	35,4%	42,5%	22,0%	
	Erkek	N	50	44	40	
		%	35,4%	32,8%	32,8%	

	%	37,3%	32,8%	29,9%	
	N	18	34	75	
30. Çalışma yaşamındaki konumumdan memnunum.	Kadın				X ² =,988; p>,05
	%	14,2%	26,8%	59,1%	
	N	19	29	86	
	Erkek				
	%	14,2%	21,6%	64,2%	

Tablo 11 incelendiğinde katılımcıların cinsiyetine göre, ankette yer alan “Okul yönetiminde kadın yöneticinin azlığını toplumsal yargılara bağlıyorum. Kadın yöneticilerin toplumsal baskılar karşısında yetkilerini erkekler kadar özgür kullanmadıklarını düşünüyorum. Kadın yöneticilerin aile yaşantılarının yöneticilik vasıflarını kısıtladığını düşünüyorum. Yöneticilikteki erkek egemen yapının kadın yöneticilerin yükselmesine engel olduğunu düşünüyorum. Kadın yöneticilerin sevecen yaklaşımlarını daha demokratik bir yönetim tarzı için olumlu bir etken olarak görüyorum. Kadın yöneticilerin yetiştiriliş tarzının liderlik vasıfları üzerinde olumsuz etkisi olduğunu düşünüyorum. Para ve statünün kadın yöneticilerin tatminini sağlamada daha etkili olduğunu düşünüyorum. Kadınların aile yaşantılarını ihmal edeceklerini düşünerek yöneticiliğe sıcak bakmadıklarını düşünüyorum. Erkekler kadın yöneticiden emir almak istemezler. Kadınlar yöneticilikte başarılı olduklarını topluma ispat etmek isterler. Kadın yöneticiler erkek yöneticilere göre daha sorumluluk sahibidirler. Türkiye’de kadınların yükselebilmesi için daha fazla çalışmaları gerekmektedir. Yöneticilik genellikle erkeklere yönelik bir meslek olarak görülmektedir. Kadınlar yetiştiriliş tarzından dolayı toplumda çok göz önünde olmayı ve ön plana çıkmayı istemezler. Yöneticilik uzun süren yorucu çalışma gerektirir. Başarılı okul yöneticilerinin herhangi bir ödül (ücret, terfi v.s) almaması yöneticiliğe olan isteği azaltır. Okul yöneticiliğinin toplumsal statüsü yüksektir. Yöneticiler, meslekleri ile ilgili ağır bir denetimden geçerler ve çalışma yaşamındaki konumundan memnunum” maddelerine verdikleri yanıtlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir.

Okul yönetiminde kadın yöneticilerin yeteri sayıda yer aldığını düşünüyorum maddesi hakkında kadın katılımcıların 95 (%74,8)’inin katılmıyorum, 13 (%10,2)’ünün kararsızım, 19 (%15,0)’unun katılıyorum dediği, erkek katılımcıların 78 (%58,2)’inin

katılmıyorum, 27 (%20,1)'sinin kararsızım, 29 (%21,6)'unun katılıyorum dediği görülmektedir. Cinsiyete göre gruplar arasında anlamlı fark olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki kare testi sonuçlarına göre, katılımcıların görüşleri arasında istatistiksel olarak ,05 düzeyinde anlamlı farklılık vardır. Bu bulgudan hareketle kadın katılımcıların bu maddeye daha az katıldığı söylenebilir.

Kadın yöneticilerdeki annelik duygusunun liderlik vasıflarını geliştirici bir faktör olduğunu düşünüyorum maddesi hakkında kadın katılımcıların 24 (%18,9)'ünün katılmıyorum, 39 (%30,7)'unun kararsızım, 64 (%50,4)'ünün katılıyorum dediği, erkek katılımcıların 45 (%33,6)'inin katılmıyorum, 36 (%26,9)'sının kararsızım, 53 (%39,6)'ünün katılıyorum dediği görülmektedir. Cinsiyete göre gruplar arasında anlamlı fark olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki kare testi sonuçlarına göre, katılımcıların görüşleri arasında istatistiksel olarak ,05 düzeyinde anlamlı farklılık vardır. Bu bulgudan hareketle kadın katılımcıların bu maddeye daha çok katıldığı söylenebilir.

Okul yönetiminde kadın yöneticiyle çalışmak isterim maddesi hakkında kadın katılımcıların 16 (%12,6)'sının katılmıyorum, 29 (%22,8)'unun kararsızım, 82 (%64,6)'sinin katılıyorum dediği, erkek katılımcıların 36 (%26,9)'sının katılmıyorum, 34 (%25,4)'ünün kararsızım, 64 (%47,8)'ünün katılıyorum dediği görülmektedir. Cinsiyete göre gruplar arasında anlamlı fark olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki kare testi sonuçlarına göre, katılımcıların görüşleri arasında istatistiksel olarak ,05 düzeyinde anlamlı farklılık vardır. Bu bulgudan hareketle kadın katılımcıların bu maddeye daha çok katıldığı söylenebilir.

Kadınlar öğretmenliği kolay bir meslek görürken yöneticiliği zor ve yorucu bulurlar maddesi hakkında kadın katılımcıların 46 (%36,2)'sının katılmıyorum, 26 (%20,5)'sının kararsızım, 55 (%43,3)'inin katılıyorum dediği, erkek katılımcıların 30 (%22,4)'unun katılmıyorum, 31 (%23,1)'inin kararsızım, 73 (%54,5)'ünün katılıyorum dediği görülmektedir. Cinsiyete göre gruplar arasında anlamlı fark olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki kare testi sonuçlarına göre, katılımcıların görüşleri arasında istatistiksel olarak ,05 düzeyinde anlamlı farklılık vardır. Bu bulgudan hareketle kadın katılımcıların bu maddeye daha az katıldığı söylenebilir.

Kadın yöneticiler okulda çok yönlü bir iletişim ağı oluşturabilirler maddesi hakkında kadın katılımcıların 12 (%9,4)'sinin katılmıyorum, 31 (%24,4)'inin kararsızım, 84 (%66,1)'ünün katılıyorum dediği, erkek katılımcıların 29 (%21,6)'unun katılmıyorum, 39 (%29,1)'unun kararsızım, 66 (%49,3)'sının katılıyorum dediği görülmektedir. Cinsiyete göre gruplar arasında anlamlı fark olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki kare testi sonuçlarına göre, katılımcıların görüşleri arasında istatistiksel olarak ,05 düzeyinde anlamlı farklılık vardır. Bu bulgudan hareketle kadın katılımcıların bu maddeye daha çok katıldığı söylenebilir.

Kadın yöneticiler önemli kararların alınmasında duygusal davranırlar maddesi hakkında kadın katılımcıların 77 (%60,6)'sinin katılmıyorum, 50 (%39,4)'sinin kararsızım, 0 (%0,0)'ının katılıyorum dediği, erkek katılımcıların 0 (%0,0)'ının katılmıyorum, 47 (%35,1)'sinin kararsızım, 87 (%64,9)'sinin katılıyorum dediği görülmektedir. Cinsiyete göre gruplar arasında anlamlı fark olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki kare testi sonuçlarına göre, katılımcıların görüşleri arasında istatistiksel olarak ,05 düzeyinde anlamlı farklılık vardır. Bu bulgudan hareketle kadın katılımcıların bu maddeye daha az katıldığı söylenebilir.

Yönetici konumundaki kadınlar, diğer kadınlar için iyi bir örnek oluştururlar maddesi hakkında kadın katılımcıların 13 (%10,2)'ünün katılmıyorum, 30 (%23,6)'unun kararsızım, 84 (%66,1)'ünün katılıyorum dediği, erkek katılımcıların 21 (%15,7)'inin katılmıyorum, 45 (%33,6)'inin kararsızım, 68 (%50,7)'inin katılıyorum dediği görülmektedir. Cinsiyete göre gruplar arasında anlamlı fark olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki kare testi sonuçlarına göre, katılımcıların görüşleri arasında istatistiksel olarak ,05 düzeyinde anlamlı farklılık vardır. Bu bulgudan hareketle kadın katılımcıların bu maddeye daha çok katıldığı söylenebilir.

Okul yöneticiliğinde yeterince hizmet içi eğitime yer verilmediğinden yöneticiliğe talip olmak büyük cesaret gerektirir maddesi hakkında kadın katılımcıların 44 (%34,6)'ünün katılmıyorum, 43 (%33,9)'ünün kararsızım, 40 (%31,5)'inin katılıyorum dediği, erkek katılımcıların 30 (%22,4)'unun katılmıyorum, 45 (%33,6)'inin kararsızım, 59 (%44,0)'unun katılıyorum dediği görülmektedir. Cinsiyete göre gruplar arasında anlamlı fark olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki kare testi sonuçlarına göre, katılımcıların görüşleri arasında istatistiksel olarak ,05 düzeyinde anlamlı farklılık

vardır. Bu bulgudan hareketle kadın katılımcıların bu maddeye daha az katıldığı söylenebilir.

Kadın yöneticilerin çalışanlarıyla iletişiminin daha iyi olduğunu düşünüyorum maddesi hakkında kadın katılımcıların 26 (%20,5)'sının katılmıyorum, 36 (%28,3)'sının kararsızım, 65 (%51,2)'inin katılıyorum dediği, erkek katılımcıların 39 (%29,1)'unun katılmıyorum, 52 (%38,8)'sinin kararsızım, 43 (%32,1)'ünün katılıyorum dediği görülmektedir. Cinsiyete göre gruplar arasında anlamlı fark olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki kare testi sonuçlarına göre, katılımcıların görüşleri arasında istatistiksel olarak ,05 düzeyinde anlamlı farklılık vardır. Bu bulgudan hareketle kadın katılımcıların bu maddeye daha çok katıldığı söylenebilir.

Kadınlar, yönetici olarak, çeşitli insan gruplarıyla (veli, personel, üst düzey yönetici, öğrenci gibi) muhatap olmak istemezler maddesi hakkında kadın katılımcıların 79 (%62,2)'unun katılmıyorum, 28 (%22,0)'inin kararsızım, 20 (%15,7)'sinin katılıyorum dediği, erkek katılımcıların 54 (%40,3)'ünün katılmıyorum, 42 (%31,3)'sinin kararsızım, 38 (%28,4)'inin katılıyorum dediği görülmektedir. Cinsiyete göre gruplar arasında anlamlı fark olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki kare testi sonuçlarına göre, katılımcıların görüşleri arasında istatistiksel olarak ,05 düzeyinde anlamlı farklılık vardır. Bu bulgudan hareketle kadın katılımcıların bu maddeye daha az katıldığı söylenebilir.

Kadınlar, öğretmenliği rahat bir meslek olarak görürken, yöneticiliği zor ve yorucu bulurlar maddesi hakkında kadın katılımcıların 37 (%29,1)'sinin katılmıyorum, 32 (%25,2)'sinin kararsızım, 58 (%45,7)'inin katılıyorum dediği, erkek katılımcıların 23 (%17,2)'ünün katılmıyorum, 30 (%22,4)'unun kararsızım, 81 (%60,4)'inin katılıyorum dediği görülmektedir. Cinsiyete göre gruplar arasında anlamlı fark olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki kare testi sonuçlarına göre, katılımcıların görüşleri arasında istatistiksel olarak ,05 düzeyinde anlamlı farklılık vardır. Bu bulgudan hareketle kadın katılımcıların bu maddeye daha az katıldığı söylenebilir.

4.2.2. Görev Türüne Göre Görüşler

Tablo 12’de katılımcıların görev türüne göre eğitim kurumlarında kadın yöneticiler hakkındaki görüşlerine ilişkin frekans dağılımı ve ki kare istatistiği verilmiştir.

Tablo 12. Katılımcıların görev türüne göre eğitim kurumlarında kadın yöneticiler hakkındaki görüşlerine ilişkin frekans dağılımı ve ki kare istatistiği

Maddeler	Görev türü	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	X ²	
1. Okul yönetiminde kadın yöneticilerin yeteri sayıda yer aldığını düşünüyorum.	Müdür	N	13	7	5	X ² =3,788; p>,05
		%	52,0%	28,0%	20,0%	
	Öğretmen	N	160	33	43	
		%	67,8%	14,0%	18,2%	
2. Okul yönetiminde kadın yöneticinin azlığını toplumsal yargılara bağlıyorum.	Müdür	N	6	9	10	X ² =,716; p>,05
		%	24,0%	36,0%	40,0%	
	Öğretmen	N	65	66	105	
		%	27,5%	28,0%	44,5%	
3. Kadın yöneticilerin toplumsal baskılar karşısında yetkilerini erkekler kadar özgür kullanmadıklarını düşünüyorum.	Müdür	N	6	6	13	X ² =,099; p>,05
		%	24,0%	24,0%	52,0%	
	Öğretmen	N	63	57	116	
		%	26,7%	24,2%	49,2%	
4. Kadın yöneticilerin aile yaşantılarının yöneticilik vasıflarını kısıtladığını düşünüyorum.	Müdür	N	5	3	17	X ² =1,339; p>,05
		%	20,0%	12,0%	68,0%	
	Öğretmen	N	55	47	134	
		%	23,3%	19,9%	56,8%	
5. Yöneticilikteki erkek egemen yapının kadın yöneticilerin yükselmesine engel olduğunu düşünüyorum.	Müdür	N	9	7	9	X ² =,330; p>,05
		%	36,0%	28,0%	36,0%	
	Öğretmen	N	73	66	97	
		%	30,9%	28,0%	41,1%	
6. Kadın yöneticilerin sevecen yaklaşımlarını daha demokratik	Müdür	N	9	7	9	X ² =2,753;

bir yönetim tarzı için olumlu bir etken olarak görüyorum.		%	36,0%	28,0%	36,0%	p>,05
	Öğretmen	N	55	58	123	
		%	23,3%	24,6%	52,1%	
7. Kadın yöneticilerin yetiştiriliş tarzının liderlik vasıfları üzerinde olumsuz etkisi olduğunu düşünüyorum.	Müdür	N	8	12	5	X ² =4,568; p>,05
		%	32,0%	48,0%	20,0%	
	Öğretmen	N	91	66	79	
		%	38,6%	28,0%	33,5%	
8. Kadın yöneticilerindeki annelik duygusunun liderlik vasıflarını geliştirici bir faktör olduğunu düşünüyorum.	Müdür	N	8	7	10	X ² =,473; p>,05
		%	32,0%	28,0%	40,0%	
	Öğretmen	N	61	68	107	
		%	25,8%	28,8%	45,3%	
9. Para ve statünün kadın yöneticilerinin tatminini sağlamada daha etkili olduğunu düşünüyorum.	Müdür	N	14	6	5	X ² =2,648; p>,05
		%	56,0%	24,0%	20,0%	
	Öğretmen	N	93	71	72	
		%	39,4%	30,1%	30,5%	
10. Okul yönetiminde kadın yöneticiyle çalışmak isterim.	Müdür	N	6	8	11	X ² =1,643; p>,05
		%	24,0%	32,0%	44,0%	
	Öğretmen	N	46	55	135	
		%	19,5%	23,3%	57,2%	
11. Kadınların aile yaşantılarını ihmal edeceklerini düşünerek yöneticiliğe sıcak bakmadıklarını düşünüyorum.	Müdür	N	2	8	15	X ² =1,564; p>,05
		%	8,0%	32,0%	60,0%	
	Öğretmen	N	42	65	129	
		%	17,8%	27,5%	54,7%	
12. Kadınlar öğretmenliği kolay bir meslek görürken yöneticiliği zor ve yorucu bulurlar.	Müdür	N	2	6	17	X ² =6,320; p<,05
		%	8,0%	24,0%	68,0%	
	Öğretmen	N	74	51	111	
		%	31,4%	21,6%	47,0%	

13. Erkekler kadın yöneticiden emir almak istemezler.	Müdür	N	10	8	7	$X^2=7,188;$
		%	40,0%	32,0%	28,0%	
	Öğretmen	N	52	53	131	$p<,05$
		%	22,0%	22,5%	55,5%	
14. Kadınlar yöneticilikte başarılı olduklarını topluma ispat etmek isterler.	Müdür	N	7	10	8	$X^2=7,654;$
		%	28,0%	40,0%	32,0%	
	Öğretmen	N	41	52	143	$p<,05$
		%	17,4%	22,0%	60,6%	
15. Kadın yöneticiler erkek yöneticilere göre daha sorumluluk sahibidirler.	Müdür	N	12	8	5	$X^2=9,446;$
		%	48,0%	32,0%	20,0%	
	Öğretmen	N	59	57	120	$p<,05$
		%	25,0%	24,2%	50,8%	
16. Kadın yöneticiler okulda çok yönlü bir iletişim ağı oluşturabilirler.	Müdür	N	7	10	8	$X^2=7,571;$
		%	28,0%	40,0%	32,0%	
	Öğretmen	N	34	60	142	$p<,05$
		%	14,4%	25,4%	60,2%	
17. Kadın yöneticiler önemli kararların alınmasında duygusal davranırlar.	Müdür	N	6	12	7	$X^2=1,393;$
		%	24,0%	48,0%	28,0%	
	Öğretmen	N	71	85	80	$p>,05$
		%	30,1%	36,0%	33,9%	
18. Yönetici konumundaki kadınlar, diğer kadınlar için iyi bir örnek oluştururlar.	Müdür	N	4	11	10	$X^2=4,009;$
		%	16,0%	44,0%	40,0%	
	Öğretmen	N	30	64	142	$p>,05$
		%	12,7%	27,1%	60,2%	
19. Okul yöneticiliğinde yeterince hizmet içi eğitime yer verilmediğinden yöneticiliğe talip olmak büyük cesaret gerektirir.	Müdür	N	8	12	5	$X^2=4,146;$
		%	32,0%	48,0%	20,0%	
	Öğretmen	N	66	76	94	$p>,05$
		%				

		%	28,0%	32,2%	39,8%	
		N	12	7	6	
20. Kadın yöneticilerin çalışanlarıyla iletişiminin daha iyi olduğunu düşünüyorum.	Müdür	%	48,0%	28,0%	24,0%	$X^2=8,208;$
		N	53	81	102	
	Öğretmen	%	22,5%	34,3%	43,2%	$p<,05$
		N	53	81	102	
21. Türkiye’de kadınların yükselebilmesi için daha fazla çalışmaları gerekmektedir.	Müdür	N	4	9	12	$X^2=2,843;$
		%	16,0%	36,0%	48,0%	
	Öğretmen	N	57	51	128	$p>,05$
		%	24,2%	21,6%	54,2%	
22. Yöneticilik genellikle erkeklere yönelik bir meslek olarak görülmektedir.	Müdür	N	6	8	11	$X^2=3,582;$
		%	24,0%	32,0%	44,0%	
	Öğretmen	N	47	43	146	$p>,05$
		%	19,9%	18,2%	61,9%	
23. Kadınlar, yönetici olarak, çeşitli insan gruplarıyla (veli, personel, üst düzey yönetici, öğrenci gibi) muhatap olmak istemezler.	Müdür	N	7	10	8	$X^2=5,840;$
		%	28,0%	40,0%	32,0%	
	Öğretmen	N	126	60	50	$p>,05$
		%	53,4%	25,4%	21,2%	
24. Kadınlar yetiştiriliş tarzından dolayı toplumda çok göz önünde olmayı ve ön plana çıkmayı istemezler.	Müdür	N	7	8	10	$X^2=1,475;$
		%	28,0%	32,0%	40,0%	
	Öğretmen	N	87	81	68	$p>,05$
		%	36,9%	34,3%	28,8%	
25. Yöneticilik uzun süren yorucu çalışma gerektirir.	Müdür	N	0	5	20	$X^2=5,577;$
		%	0,0%	20,0%	80,0%	
	Öğretmen	N	40	52	144	$p>,05$
		%	16,9%	22,0%	61,0%	
26. Kadınlar, öğretmenliği rahat bir meslek olarak görürken, yöneticiliği zor	Müdür	N	0	6	19	$X^2=9,042;$
		%	0,0%	24,0%	76,0%	$p<,05$

ve yorucu bulurlar.	Öğretmen	N	60	56	120	
		%	25,4%	23,7%	50,8%	
27. Başarılı okul yöneticilerinin herhangi bir ödül (ücret, terfi v.s) almaması yöneticiliğe olan isteği azaltır.	Müdür	N	3	12	10	$X^2=7,729;$
		%	12,0%	48,0%	40,0%	
	Öğretmen	N	68	56	112	
		%	28,8%	23,7%	47,5%	
28. Okul yöneticiliğinin toplumsal statüsü yüksektir.	Müdür	N	9	12	4	$X^2=4,893;$
		%	36,0%	48,0%	16,0%	
	Öğretmen	N	67	79	90	
		%	28,4%	33,5%	38,1%	
29. Yöneticiler, meslekleri ile ilgili ağır bir denetimden geçerler.	Müdür	N	3	13	9	$X^2=7,110;$
		%	12,0%	52,0%	36,0%	
	Öğretmen	N	92	85	59	
		%	39,0%	36,0%	25,0%	
30. Çalışma yaşamıdaki konumumdan memnunum.	Müdür	N	1	8	16	$X^2=2,752;$
		%	4,0%	32,0%	64,0%	
	Öğretmen	N	36	55	145	
		%	15,3%	23,3%	61,4%	

Tablo 12 incelendiğinde katılımcıların görev türüne göre, ankette yer alan “Okul yönetiminde kadın yöneticilerin yeteri sayıda yer aldığını düşünüyorum. Okul yönetiminde kadın yöneticinin azlığını toplumsal yargılara bağlıyorum. Kadın yöneticilerin toplumsal baskılar karşısında yetkilerini erkekler kadar özgür kullanmadıklarını düşünüyorum. Kadın yöneticilerin aile yaşantılarının yöneticilik vasıflarını kısıtladığını düşünüyorum. Yöneticilikteki erkek egemen yapının kadın yöneticilerin yükselmesine engel olduğunu düşünüyorum. Kadın yöneticilerin sevecen yaklaşımlarını daha demokratik bir yönetim tarzı için olumlu bir etken olarak görüyorum. Kadın yöneticilerin yetiştiriliş tarzının liderlik vasıfları üzerinde olumsuz etkisi olduğunu düşünüyorum. Kadın yöneticilerindeki annelik duygusunun liderlik

vasıflarını geliştirici bir faktör olduğunu düşünüyorum. Para ve statünün kadın yöneticilerinin tatminini sağlamada daha etkili olduğunu düşünüyorum. Okul yönetiminde kadın yöneticiyle çalışmak isterim. Kadınların aile yaşantılarını ihmal edeceklerini düşünerek yöneticiliğe sıcak bakmadıklarını düşünüyorum. Kadın yöneticiler önemli kararların alınmasında duygusal davranırlar. Yönetici konumundaki kadınlar, diğer kadınlar için iyi bir örnek oluştururlar. Okul yöneticiliğinde yeterince hizmet içi eğitime yer verilmediğinden yöneticiliğe talip olmak büyük cesaret gerektirir. Türkiye’de kadınların yükselebilmesi için daha fazla çalışmaları gerekmektedir. Yöneticilik genellikle erkeklere yönelik bir meslek olarak görülmektedir. Kadınlar, yönetici olarak, çeşitli insan gruplarıyla (veli, personel, üst düzey yönetici, öğrenci gibi) muhatap olmak istemezler. Kadınlar yetiştiriliş tarzından dolayı toplumda çok göz önünde olmayı ve ön plana çıkmayı istemezler. Yöneticilik uzun süren yorucu çalışma gerektirir. Okul yöneticiliğinin toplumsal statüsü yüksektir. Çalışma yaşamımdaki konumumdan memnunum” maddelerine verdikleri yanıtlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir.

Kadınlar öğretmenliği kolay bir meslek görürken yöneticiliği zor ve yorucu bulurlar maddesi hakkında müdür katılımcıların 2 (%8,0)’sinin katılmıyorum, 6 (%24,0)’sının kararsızım, 17 (%68,0)’sinin katılıyorum dediği, öğretmen katılımcıların 74 (%31,4)’ünün katılmıyorum, 51 (%21,6)’inin kararsızım, 111 (%47,0)’inin katılıyorum dediği görülmektedir. Görev türüne göre gruplar arasında anlamlı fark olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki kare testi sonuçlarına göre, katılımcıların görüşleri arasında istatistiksel olarak ,05 düzeyinde anlamlı farklılık vardır. Bu bulgudan hareketle müdür katılımcıların bu maddeye daha çok katıldığı söylenebilir.

Erkekler kadın yöneticiden emir almak istemezler maddesi hakkında müdür katılımcıların 10 (%40,0)’unun katılmıyorum, 8 (%32,0)’inin kararsızım, 7 (%28,0)’sinin katılıyorum dediği, öğretmen katılımcıların 52 (%22,0)’sinin katılmıyorum, 53 (%22,5)’ünün kararsızım, 131 (%55,5)’inin katılıyorum dediği görülmektedir. Görev türüne göre gruplar arasında anlamlı fark olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki kare testi sonuçlarına göre, katılımcıların görüşleri arasında istatistiksel olarak ,05 düzeyinde anlamlı farklılık vardır. Bu bulgudan hareketle müdür katılımcıların bu maddeye daha az katıldığı söylenebilir.

Kadınlar yöneticilikte başarılı olduklarını topluma ispat etmek isterler maddesi hakkında müdür katılımcıların 7 (%28,0)'sinin katılmıyorum, 10 (%40,0)'unun kararsızım, 8 (%32,0)'inin katılıyorum dediği, öğretmen katılımcıların 41 (%17,4)'inin katılmıyorum, 52 (%22,0)'sinin kararsızım, 143 (%60,6)'ünün katılıyorum dediği görülmektedir. Görev türüne göre gruplar arasında anlamlı fark olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki kare testi sonuçlarına göre, katılımcıların görüşleri arasında istatistiksel olarak ,05 düzeyinde anlamlı farklılık vardır. Bu bulgudan hareketle müdür katılımcıların bu maddeye daha az katıldığı söylenebilir.

Kadın yöneticiler erkek yöneticilere göre daha sorumluluk sahibidirler maddesi hakkında müdür katılımcıların 12 (%48,0)'sinin katılmıyorum, 8 (%32,0)'inin kararsızım, 5 (%20,0)'inin katılıyorum dediği, öğretmen katılımcıların 59 (%25,0)'unun katılmıyorum, 57 (%24,2)'sinin kararsızım, 120 (%50,8)'sinin katılıyorum dediği görülmektedir. Görev türüne göre gruplar arasında anlamlı fark olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki kare testi sonuçlarına göre, katılımcıların görüşleri arasında istatistiksel olarak ,05 düzeyinde anlamlı farklılık vardır. Bu bulgudan hareketle müdür katılımcıların bu maddeye daha az katıldığı söylenebilir.

Kadın yöneticiler okulda çok yönlü bir iletişim ağı oluşturabilirler maddesi hakkında müdür katılımcıların 7 (%28,0)'sinin katılmıyorum, 10 (%40,0)'unun kararsızım, 8 (%32,0)'inin katılıyorum dediği, öğretmen katılımcıların 34 (%14,4)'ünün katılmıyorum, 60 (%25,4)'inin kararsızım, 142 (%60,2)'sinin katılıyorum dediği görülmektedir. Görev türüne göre gruplar arasında anlamlı fark olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki kare testi sonuçlarına göre, katılımcıların görüşleri arasında istatistiksel olarak ,05 düzeyinde anlamlı farklılık vardır. Bu bulgudan hareketle müdür katılımcıların bu maddeye daha az katıldığı söylenebilir.

Kadın yöneticilerin çalışanlarıyla iletişiminin daha iyi olduğunu düşünüyorum maddesi hakkında müdür katılımcıların 12 (%48,0)'sinin katılmıyorum, 7 (%28,0)'sinin kararsızım, 6 (%24,0)'sinin katılıyorum dediği, öğretmen katılımcıların 53 (%22,5)'ünün katılmıyorum, 81 (%34,3)'inin kararsızım, 102 (%43,2)'sinin katılıyorum dediği görülmektedir. Görev türüne göre gruplar arasında anlamlı fark olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki kare testi sonuçlarına göre, katılımcıların görüşleri

arasında istatistiksel olarak ,05 düzeyinde anlamlı farklılık vardır. Bu bulgudan hareketle müdür katılımcıların bu maddeye daha az katıldığı söylenebilir.

Kadınlar, öğretmenliği rahat bir meslek olarak görürken, yöneticiliği zor ve yorucu bulurlar maddesi hakkında müdür katılımcıların 0 (%0,0)'ının katılmıyorum, 6 (%24,0)'sının kararsızım, 19 (%76,0)'unun katılıyorum dediği, öğretmen katılımcıların 60 (%25,4)'ının katılmıyorum, 56 (%23,7)'sının kararsızım, 120 (%50,8)'sinin katılıyorum dediği görülmektedir. Görev türüne göre gruplar arasında anlamlı fark olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki kare testi sonuçlarına göre, katılımcıların görüşleri arasında istatistiksel olarak ,05 düzeyinde anlamlı farklılık vardır. Bu bulgudan hareketle müdür katılımcıların bu maddeye daha çok katıldığı söylenebilir.

Başarılı okul yöneticilerinin herhangi bir ödül (ücret, terfi v.s) almaması yöneticiliğe olan isteği azaltır maddesi hakkında müdür katılımcıların 3 (%12,0)'ünün katılmıyorum, 12 (%48,0)'sinin kararsızım, 10 (%40,0)'unun katılıyorum dediği, öğretmen katılımcıların 68 (%28,8)'inin katılmıyorum, 56 (%23,7)'sının kararsızım, 112 (%47,5)'sinin katılıyorum dediği görülmektedir. Görev türüne göre gruplar arasında anlamlı fark olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki kare testi sonuçlarına göre, katılımcıların görüşleri arasında istatistiksel olarak ,05 düzeyinde anlamlı farklılık vardır. Bu bulgudan hareketle müdür katılımcıların bu maddeye daha az katıldığı söylenebilir.

Yöneticiler, meslekleri ile ilgili ağır bir denetimden geçerler maddesi hakkında müdür katılımcıların 3 (%12,0)'ünün katılmıyorum, 13 (%52,0)'ünün kararsızım, 9 (%36,0)'unun katılıyorum dediği, öğretmen katılımcıların 92 (%39,0)'sinin katılmıyorum, 85 (%36,0)'inin kararsızım, 59 (%25,0)'unun katılıyorum dediği görülmektedir. Görev türüne göre gruplar arasında anlamlı fark olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki kare testi sonuçlarına göre, katılımcıların görüşleri arasında istatistiksel olarak ,05 düzeyinde anlamlı farklılık vardır. Bu bulgudan hareketle müdür katılımcıların bu maddeye daha çok katıldığı söylenebilir.

4.2.3. Medeni Durumuna Göre Görüşler

Tablo 13’de katılımcıların medeni durumuna göre eğitim kurumlarında kadın yöneticiler hakkındaki görüşlerine ilişkin frekans dağılımı ve ki kare istatistiği verilmiştir.

Tablo 13. Katılımcıların medeni durumuna göre eğitim kurumlarında kadın yöneticiler hakkındaki görüşlerine ilişkin frekans dağılımı ve ki kare istatistiği

Maddeler	Medeni durum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	X ²	
1. Okul yönetiminde kadın yöneticilerin yeteri sayıda yer aldığını düşünüyorum.	Evli	N	124	27	31	X ² =1,007; p>,05
		%	68,1%	14,8%	17,0%	
	Bekar	N	49	13	17	
		%	62,0%	16,5%	21,5%	
2. Okul yönetiminde kadın yöneticinin azlığını toplumsal yargılara bağlıyorum.	Evli	N	58	54	70	X ² =9,272; p<,05
		%	31,9%	29,7%	38,5%	
	Bekar	N	13	21	45	
		%	16,5%	26,6%	57,0%	
3. Kadın yöneticilerin toplumsal baskılar karşısında yetkilerini erkekler kadar özgür kullanmadıklarını düşünüyorum.	Evli	N	55	48	79	X ² =8,907; p<,05
		%	30,2%	26,4%	43,4%	
	Bekar	N	14	15	50	
		%	17,7%	19,0%	63,3%	
4. Kadın yöneticilerin aile yaşantılarının yöneticilik vasıflarını kısıtladığını düşünüyorum.	Evli	N	40	33	109	X ² =1,028; p>,05
		%	22,0%	18,1%	59,9%	
	Bekar	N	20	17	42	
		%	25,3%	21,5%	53,2%	
5. Yöneticilikteki erkek egemen yapının kadın yöneticilerin yükselmesine engel olduğunu düşünüyorum.	Evli	N	63	49	70	X ² =2,878; p>,05
		%	34,6%	26,9%	38,5%	
	Bekar	N	19	24	36	
		%	25,3%	31,6%	44,4%	

		%	24,1%	30,4%	45,6%	
6. Kadın yöneticilerin sevecen yaklaşımlarını daha demokratik bir yönetim tarzı için olumlu bir etken olarak görüyorum.	Evli	N	51	48	83	X²=6,464; p<,05
		%	28,0%	26,4%	45,6%	
	Bekar	N	13	17	49	
		%	16,5%	21,5%	62,0%	
7. Kadın yöneticilerin yetiştiriliş tarzının liderlik vasıfları üzerinde olumsuz etkisi olduğunu düşünüyorum.	Evli	N	66	59	57	X²=1,871; p>,05
		%	36,3%	32,4%	31,3%	
	Bekar	N	33	19	27	
		%	41,8%	24,1%	34,2%	
8. Kadın yöneticilerindeki annelik duygusunun liderlik vasıflarını geliştirici bir faktör olduğunu düşünüyorum.	Evli	N	53	53	76	X²=2,933; p>,05
		%	29,1%	29,1%	41,8%	
	Bekar	N	16	22	41	
		%	20,3%	27,8%	51,9%	
9. Para ve statünün kadın yöneticilerinin tatminini sağlamada daha etkili olduğunu düşünüyorum.	Evli	N	82	49	51	X²=4,218; p>,05
		%	45,1%	26,9%	28,0%	
	Bekar	N	25	28	26	
		%	31,6%	35,4%	32,9%	
10. Okul yönetiminde kadın yöneticiyle çalışmak isterim.	Evli	N	42	46	94	X²=5,302; p>,05
		%	23,1%	25,3%	51,6%	
	Bekar	N	10	17	52	
		%	12,7%	21,5%	65,8%	
11. Kadınların aile yaşantılarını ihmal edeceklerini düşünerek yöneticiliğe sıcak bakmadıklarını düşünüyorum.	Evli	N	22	48	112	X²=13,081 ; p<,05
		%	12,1%	26,4%	61,5%	
	Bekar	N	22	25	32	
		%	27,8%	31,6%	40,5%	
12. Kadınlar öğretmenliği kolay bir meslek görürken yöneticiliği zor ve yorucu	Evli	N	42	39	101	X²=12,689 ;
		%	23,1%	21,4%	55,5%	

bulurlar.	Bekar	N	34	18	27	p<,05	
		%	43,0%	22,8%	34,2%		
13. Erkekler kadın yöneticiden emir almak istemezler.	Evli	N	50	44	88	X²=5,990;	
		%	27,5%	24,2%	48,4%		
	Bekar	N	12	17	50		p<,05
		%	15,2%	21,5%	63,3%		
14. Kadınlar yöneticilikte başarılı olduklarını topluma ispat etmek isterler.	Evli	N	33	43	106	X²=,042;	
		%	18,1%	23,6%	58,2%		
	Bekar	N	15	19	45		p>,05
		%	19,0%	24,1%	57,0%		
15. Kadın yöneticiler erkek yöneticilere göre daha sorumluluk sahibidirler.	Evli	N	59	48	75	X²=12,141 ;	
		%	32,4%	26,4%	41,2%		
	Bekar	N	12	17	50		p<,05
		%	15,2%	21,5%	63,3%		
16. Kadın yöneticiler okulda çok yönlü bir iletişim ağı oluşturabilirler.	Evli	N	37	51	94	X²=12,044 ;	
		%	20,3%	28,0%	51,6%		
	Bekar	N	4	19	56		p<,05
		%	5,1%	24,1%	70,9%		
17. Kadın yöneticiler önemli kararların alınmasında duygusal davranırlar.	Evli	N	50	66	66	X²=2,520;	
		%	27,5%	36,3%	36,3%		
	Bekar	N	27	31	21		p>,05
		%	34,2%	39,2%	26,6%		
18. Yönetici konumundaki kadınlar, diğer kadınlar için iyi bir örnek oluştururlar.	Evli	N	28	59	95	X²=9,169;	
		%	15,4%	32,4%	52,2%		
	Bekar	N	6	16	57		p<,05
		%	7,6%	20,3%	72,2%		
19. Okul yöneticiliğinde	Evli	N	53	59	70	X²=,471;	

yeterince hizmet içi eğitime yer verilmediğinden yöneticiliğe talip olmak büyük cesaret gerektirir.	%	29,1%	32,4%	38,5%	p>,05	
	N	21	29	29		
20. Kadın yöneticilerin çalışanlarıyla iletişiminin daha iyi olduğunu düşünüyorum.	Bekar	%	26,6%	36,7%	36,7%	X ² =4,584; p>,05
	Evli	N	52	60	70	
21. Türkiye’de kadınların yükselebilmesi için daha fazla çalışmaları gerekmektedir.	Evli	%	28,6%	33,0%	38,5%	X ² =13,949 ; p<,05
	Bekar	N	13	28	38	
22. Yöneticilik genellikle erkeklere yönelik bir meslek olarak görülmektedir.	Evli	%	20,3%	20,3%	59,3%	X ² =,258; p>,05
	Bekar	N	16	14	49	
23. Kadınlar, yönetici olarak, çeşitli insan gruplarıyla (veli, personel, üst düzey yönetici, öğrenci gibi) muhatap olmak istemezler.	Evli	%	47,8%	26,9%	25,3%	X ² =3,699; p>,05
	Bekar	N	46	21	12	
24. Kadınlar yetiştiriliş tarzından dolayı toplumda çok göz önünde olmayı ve ön plana çıkmayı istemezler.	Evli	%	35,7%	32,4%	31,9%	X ² =1,305; p>,05
	Bekar	N	29	30	20	
25. Yöneticilik uzun süren yorucu çalışma gerektirir.	Evli	%	15,9%	19,2%	64,8%	X ² =2,401; p>,05
	Bekar	N	11	22	46	
		%	13,9%	27,8%	58,2%	

26. Kadınlar, öğretmenliği rahat bir meslek olarak görürken, yöneticiliği zor ve yorucu bulurlar.	Evli	N	36	41	105	$X^2=5,295;$ $p>,05$
		%	19,8%	22,5%	57,7%	
	Bekar	N	24	21	34	
		%	30,4%	26,6%	43,0%	
27. Başarılı okul yöneticilerinin herhangi bir ödül (ücret, terfi v.s) almaması yöneticiliğe olan isteği azaltır.	Evli	N	47	48	87	$X^2=,588;$ $p>,05$
		%	25,8%	26,4%	47,8%	
	Bekar	N	24	20	35	
		%	30,4%	25,3%	44,3%	
28. Okul yöneticiliğinin toplumsal statüsü yüksektir.	Evli	N	64	57	61	$X^2=10,761$; $p<,05$
		%	35,2%	31,3%	33,5%	
	Bekar	N	12	34	33	
		%	15,2%	43,0%	41,8%	
29. Yöneticiler, meslekleri ile ilgili ağır bir denetimden geçerler.	Evli	N	72	61	49	$X^2=4,429;$ $p>,05$
		%	39,6%	33,5%	26,9%	
	Bekar	N	23	37	19	
		%	29,1%	46,8%	24,1%	
30. Çalışma yaşamındaki konumundan memnunum.	Evli	N	28	40	114	$X^2=1,870;$ $p>,05$
		%	15,4%	22,0%	62,6%	
	Bekar	N	9	23	47	
		%	11,4%	29,1%	59,5%	

Tablo 13 incelendiğinde katılımcıların medeni durumuna göre, ankette yer alan “Okul yönetimde kadın yöneticilerin yeteri sayıda yer aldığını düşünüyorum. Kadın yöneticilerin aile yaşantılarının yöneticilik vasıflarını kısıtladığını düşünüyorum. Yöneticilikteki erkek egemen yapının kadın yöneticilerin yükselmesine engel olduğunu düşünüyorum. Kadın yöneticilerin yetiştiriliş tarzının liderlik vasıfları üzerinde olumsuz etkisi olduğunu düşünüyorum. Kadın yöneticilerindeki annelik duygusunun liderlik vasıflarını geliştirici bir faktör olduğunu düşünüyorum. Para ve statünün kadın yöneticilerinin tatminini sağlamada daha etkili olduğunu düşünüyorum. Okul

yönetiminde kadın yöneticiyle çalışmak isterim. Kadınlar yöneticilikte başarılı olduklarını topluma ispat etmek isterler. Kadın yöneticiler önemli kararların alınmasında duygusal davranırlar. Okul yöneticiliğinde yeterince hizmet içi eğitime yer verilmediğinden yöneticiliğe talip olmak büyük cesaret gerektirir. Kadın yöneticilerin çalışanlarıyla iletişiminin daha iyi olduğunu düşünüyorum. Yöneticilik genellikle erkeklere yönelik bir meslek olarak görülmektedir. Kadınlar, yönetici olarak, çeşitli insan gruplarıyla (veli, personel, üst düzey yönetici, öğrenci gibi) muhatap olmak istemezler. Kadınlar yetiştiriliş tarzından dolayı toplumda çok göz önünde olmayı ve ön plana çıkmayı istemezler. Yöneticilik uzun süren yorucu çalışma gerektirir. Kadınlar, öğretmenliği rahat bir meslek olarak görürken, yöneticiliği zor ve yorucu bulurlar. Başarılı okul yöneticilerinin herhangi bir ödül (ücret, terfi v.s) almaması yöneticiliğe olan isteği azaltır. Yöneticiler, meslekleri ile ilgili ağır bir denetimden geçerler. çalışma yaşamıdaki konumundan memnunum” maddelerine verdikleri yanıtlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir.

Okul yönetiminde kadın yöneticinin azlığını toplumsal yargılara bağlıyorum maddesi hakkında evli katılımcıların 58 (%31,9)'inin katılmıyorum, 54 (%29,7)'ünün kararsızım, 70 (%38,5)'inin katılıyorum dediği, bekar katılımcıların 13 (%16,5)'ünün katılmıyorum, 21 (%26,6)'inin kararsızım, 45 (%57,0)'inin katılıyorum dediği görülmektedir. Medeni duruma göre gruplar arasında anlamlı fark olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki kare testi sonuçlarına göre, katılımcıların görüşleri arasında istatistiksel olarak ,05 düzeyinde anlamlı farklılık vardır. Bu bulgudan hareketle evli katılımcıların bu maddeye daha az katıldığı söylenebilir.

Kadın yöneticilerin toplumsal baskılar karşısında yetkilerini erkekler kadar özgür kullanmadıklarını düşünüyorum maddesi hakkında evli katılımcıların 55 (%30,2)'inin katılmıyorum, 48 (%26,4)'inin kararsızım, 79 (%43,4)'unun katılıyorum dediği, bekar katılımcıların 14 (%17,7)'ünün katılmıyorum, 15 (%19,0)'inin kararsızım, 50 (%63,3)'inin katılıyorum dediği görülmektedir. Medeni duruma göre gruplar arasında anlamlı fark olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki kare testi sonuçlarına göre, katılımcıların görüşleri arasında istatistiksel olarak ,05 düzeyinde anlamlı farklılık vardır. Bu bulgudan hareketle evli katılımcıların bu maddeye daha çok katıldığı söylenebilir.

Kadın yöneticilerin sevecen yaklaşımlarını daha demokratik bir yönetim tarzı için olumlu bir etken olarak görüyorum maddesi hakkında evli katılımcıların 51 (%28,0)'inin katılmıyorum, 48 (%26,4)'inin kararsızım, 83 (%45,6)'ünün katılıyorum dediği, bekar katılımcıların 13 (%16,5)'ünün katılmıyorum, 17 (%21,5)'sinin kararsızım, 49 (%62,0)'unun katılıyorum dediği görülmektedir. Medeni duruma göre gruplar arasında anlamlı fark olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki kare testi sonuçlarına göre, katılımcıların görüşleri arasında istatistiksel olarak ,05 düzeyinde anlamlı farklılık vardır. Bu bulgudan hareketle evli katılımcıların bu maddeye daha az katıldığı söylenebilir.

Kadınların aile yaşantılarını ihmal edeceklerini düşünerek yöneticiliğe sıcak bakmadıklarını düşünüyorum maddesi hakkında evli katılımcıların 22 (%12,1)'sinin katılmıyorum, 48 (%26,4)'inin kararsızım, 112 (%61,5)'sinin katılıyorum dediği, bekar katılımcıların 22 (%27,8)'sinin katılmıyorum, 25 (%31,6)'inin kararsızım, 32 (%40,5)'sinin katılıyorum dediği görülmektedir. Medeni duruma göre gruplar arasında anlamlı fark olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki kare testi sonuçlarına göre, katılımcıların görüşleri arasında istatistiksel olarak ,05 düzeyinde anlamlı farklılık vardır. Bu bulgudan hareketle evli katılımcıların bu maddeye daha çok katıldığı söylenebilir.

Kadınlar öğretmenliği kolay bir meslek görürken yöneticiliği zor ve yorucu bulurlar maddesi hakkında evli katılımcıların 42 (%23,1)'sinin katılmıyorum, 39 (%21,4)'unun kararsızım, 101 (%55,5)'inin katılıyorum dediği, bekar katılımcıların 34 (%43,0)'ünün katılmıyorum, 18 (%22,8)'inin kararsızım, 27 (%34,2)'sinin katılıyorum dediği görülmektedir. Medeni duruma göre gruplar arasında anlamlı fark olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki kare testi sonuçlarına göre, katılımcıların görüşleri arasında istatistiksel olarak ,05 düzeyinde anlamlı farklılık vardır. Bu bulgudan hareketle evli katılımcıların bu maddeye daha çok katıldığı söylenebilir.

Erkekler kadın yöneticiden emir almak istemezler maddesi hakkında evli katılımcıların 50 (%27,5)'sinin katılmıyorum, 44 (%24,2)'ünün kararsızım, 88 (%48,4)'inin katılıyorum dediği, bekar katılımcıların 12 (%15,2)'sinin katılmıyorum, 17 (%21,5)'sinin kararsızım, 50 (%63,3)'sinin katılıyorum dediği görülmektedir. Medeni duruma göre gruplar arasında anlamlı fark olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan

ki kare testi sonuçlarına göre, katılımcıların görüşleri arasında istatistiksel olarak ,05 düzeyinde anlamlı farklılık vardır. Bu bulgudan hareketle evli katılımcıların bu maddeye daha az katıldığı söylenebilir.

Kadın yöneticiler erkek yöneticilere göre daha sorumluluk sahibidirler maddesi hakkında evli katılımcıların 59 (%32,4)'unun katılmıyorum, 48 (%26,4)'inin kararsızım, 75 (%41,2)'inin katılıyorum dediği, bekar katılımcıların 12 (%15,2)'sinin katılmıyorum, 17 (%21,5)'sinin kararsızım, 50 (%63,3)'sinin katılıyorum dediği görülmektedir. Medeni duruma göre gruplar arasında anlamlı fark olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki kare testi sonuçlarına göre, katılımcıların görüşleri arasında istatistiksel olarak ,05 düzeyinde anlamlı farklılık vardır. Bu bulgudan hareketle evli katılımcıların bu maddeye daha az katıldığı söylenebilir.

Kadın yöneticiler okulda çok yönlü bir iletişim ağı oluşturabilirler maddesi hakkında evli katılımcıların 37 (%20,3)'sinin katılmıyorum, 51 (%28,0)'inin kararsızım, 94 (%51,6)'ünün katılıyorum dediği, bekar katılımcıların 4 (%5,1)'ünün katılmıyorum, 19 (%24,1)'unun kararsızım, 56 (%70,9)'sının katılıyorum dediği görülmektedir. Medeni duruma göre gruplar arasında anlamlı fark olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki kare testi sonuçlarına göre, katılımcıların görüşleri arasında istatistiksel olarak ,05 düzeyinde anlamlı farklılık vardır. Bu bulgudan hareketle evli katılımcıların bu maddeye daha az katıldığı söylenebilir.

Yönetici konumundaki kadınlar, diğer kadınlar için iyi bir örnek oluştururlar maddesi hakkında evli katılımcıların 28 (%15,4)'inin katılmıyorum, 59 (%32,4)'unun kararsızım, 95 (%52,2)'inin katılıyorum dediği, bekar katılımcıların 6 (%7,6)'sının katılmıyorum, 16 (%20,3)'sının kararsızım, 57 (%72,2)'sinin katılıyorum dediği görülmektedir. Medeni duruma göre gruplar arasında anlamlı fark olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki kare testi sonuçlarına göre, katılımcıların görüşleri arasında istatistiksel olarak ,05 düzeyinde anlamlı farklılık vardır. Bu bulgudan hareketle evli katılımcıların bu maddeye daha az katıldığı söylenebilir.

Türkiye'de kadınların yükselebilmesi için daha fazla çalışmaları gerekmektedir maddesi hakkında evli katılımcıların 51 (%28,0)'inin katılmıyorum, 47 (%25,8)'sinin kararsızım, 84 (%46,2)'ünün katılıyorum dediği, bekar katılımcıların 10 (%12,7)'unun

katılmıyorum, 13 (%16,5)'ünün kararsızım, 56 (%70,9)'sının katılıyorum dediği görülmektedir. Medeni duruma göre gruplar arasında anlamlı fark olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki kare testi sonuçlarına göre, katılımcıların görüşleri arasında istatistiksel olarak ,05 düzeyinde anlamlı farklılık vardır. Bu bulgudan hareketle evli katılımcıların bu maddeye daha az katıldığı söylenebilir.

Okul yöneticiliğinin toplumsal statüsü yüksektir maddesi hakkında evli katılımcıların 64 (%35,2)'ünün katılmıyorum, 57 (%31,3)'sinin kararsızım, 61 (%33,5)'inin katılıyorum dediği, bekar katılımcıların 12 (%15,2)'sinin katılmıyorum, 34 (%43,0)'ünün kararsızım, 33 (%41,8)'ünün katılıyorum dediği görülmektedir. Medeni duruma göre gruplar arasında anlamlı fark olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki kare testi sonuçlarına göre, katılımcıların görüşleri arasında istatistiksel olarak ,05 düzeyinde anlamlı farklılık vardır. Bu bulgudan hareketle evli katılımcıların bu maddeye daha az katıldığı söylenebilir.

4.2.4. Yönetici Olma İsteğine Göre Görüşler

Tablo 14'de katılımcı öğretmenlerin yönetici olma isteğine göre eğitim kurumlarında kadın yöneticiler hakkındaki görüşlerine ilişkin frekans dağılımı ve ki kare istatistiği verilmiştir.

Tablo 14. Katılımcı öğretmenlerin yönetici olma isteğine göre eğitim kurumlarında kadın yöneticiler hakkındaki görüşlerine ilişkin frekans dağılımı ve ki kare istatistiği

Maddeler	Yönetici olma isteği		Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	X ²
			N			
1. Okul yönetiminde kadın yöneticilerin yeteri sayıda yer aldığını düşünüyorum.	Evet	N	58	18	21	X ² =2,924; p>,05
		%	59,8%	18,6%	21,6%	
	Hayır	N	115	22	27	
		%	70,1%	13,4%	16,5%	
2. Okul yönetiminde kadın yöneticinin azlığını toplumsal yargılara bağlıyorum.	Evet	N	25	28	44	X ² =,176; p>,05
		%	25,8%	28,9%	45,4%	
	Hayır	N	46	47	71	
		%	46,6%	47,9%	71,6%	

		%	28,0%	28,7%	43,3%	
3. Kadın yöneticilerin toplumsal baskılar karşısında yetkilerini erkekler kadar özgür kullanmadıklarını düşünüyorum.	Evet	N	26	22	49	$X^2=,181;$ $p>,05$
		%	26,8%	22,7%	50,5%	
	Hayır	N	43	41	80	
		%	26,2%	25,0%	48,8%	
4. Kadın yöneticilerin aile yaşantılarının yöneticilik vasıflarını kısıtladığını düşünüyorum.	Evet	N	24	12	61	$X^2=4,593;$ $p>,05$
		%	24,7%	12,4%	62,9%	
	Hayır	N	36	38	90	
		%	22,0%	23,2%	54,9%	
5. Yöneticilikteki erkek egemen yapının kadın yöneticilerin yükselmesine engel olduğunu düşünüyorum.	Evet	N	32	26	39	$X^2=,203;$ $p>,05$
		%	33,0%	26,8%	40,2%	
	Hayır	N	50	47	67	
		%	30,5%	28,7%	40,9%	
6. Kadın yöneticilerin sevecen yaklaşımlarını daha demokratik bir yönetim tarzı için olumlu bir etken olarak görüyorum.	Evet	N	24	24	49	$X^2=,005;$ $p>,05$
		%	24,7%	24,7%	50,5%	
	Hayır	N	40	41	83	
		%	24,4%	25,0%	50,6%	
7. Kadın yöneticilerin yetiştiriliş tarzının liderlik vasıfları üzerinde olumsuz etkisi olduğunu düşünüyorum.	Evet	N	34	33	30	$X^2=1,297;$ $p>,05$
		%	35,1%	34,0%	30,9%	
	Hayır	N	65	45	54	
		%	39,6%	27,4%	32,9%	
8. Kadın yöneticilerindeki annelik duygusunun liderlik vasıflarını geliştirici bir faktör olduğunu düşünüyorum.	Evet	N	27	28	42	$X^2=,196;$ $p>,05$
		%	27,8%	28,9%	43,3%	
	Hayır	N	42	47	75	
		%	25,6%	28,7%	45,7%	
9. Para ve statünün kadın yöneticilerinin tatminini sağlamada daha etkili	Evet	N	38	29	30	$X^2=,239;$
		%	39,2%	29,9%	30,9%	$p>,05$

olduğunu düşünüyorum.	Hayır	N	69	48	47	
		%	42,1%	29,3%	28,7%	
10. Okul yönetiminde kadın yöneticiyle çalışmak isterim.	Evet	N	18	22	57	$X^2=,501;$ $p>,05$
		%	18,6%	22,7%	58,8%	
	Hayır	N	34	41	89	
		%	20,7%	25,0%	54,3%	
11. Kadınların aile yaşantılarını ihmal edeceklerini düşünerek yöneticiliğe sıcak bakmadıklarını düşünüyorum.	Evet	N	16	32	49	$X^2=2,010;$ $p>,05$
		%	16,5%	33,0%	50,5%	
	Hayır	N	28	41	95	
		%	17,1%	25,0%	57,9%	
12. Kadınlar öğretmenliği kolay bir meslek görürken yöneticiliği zor ve yorucu bulurlar.	Evet	N	25	23	49	$X^2=,909;$ $p>,05$
		%	25,8%	23,7%	50,5%	
	Hayır	N	51	34	79	
		%	31,1%	20,7%	48,2%	
13. Erkekler kadın yöneticiden emir almak istemezler.	Evet	N	22	23	52	$X^2=,098;$ $p>,05$
		%	22,7%	23,7%	53,6%	
	Hayır	N	40	38	86	
		%	24,4%	23,2%	52,4%	
14. Kadınlar yöneticilikte başarılı olduklarını topluma ispat etmek isterler.	Evet	N	18	22	57	$X^2=,099;$ $p>,05$
		%	18,6%	22,7%	58,8%	
	Hayır	N	30	40	94	
		%	18,3%	24,4%	57,3%	
15. Kadın yöneticiler erkek yöneticilere göre daha sorumluluk sahibidirler.	Evet	N	28	25	44	$X^2=,410;$ $p>,05$
		%	28,9%	25,8%	45,4%	
	Hayır	N	43	40	81	
		%	26,2%	24,4%	49,4%	
16. Kadın yöneticiler okulda çok	Evet	N	16	30	51	$X^2=1,675;$

yönlü bir iletişim ağı oluşturabilirler.	%	16,5%	30,9%	52,6%	p>,05	
	N	25	40	99		
Hayır	%	15,2%	24,4%	60,4%		
	N	27	34	36		
17. Kadın yöneticiler önemli kararların alınmasında duygusal davranırlar.	Evet	%	27,8%	35,1%	37,1%	X ² =,993;
	N	50	63	51	p>,05	
	Hayır	%	30,5%	38,4%		31,1%
	N	18	30	49		
18. Yönetici konumundaki kadınlar, diğer kadınlar için iyi bir örnek oluştururlar.	Evet	%	18,6%	30,9%	50,5%	X ² =5,463;
	N	16	45	103	p>,05	
	Hayır	%	9,8%	27,4%		62,8%
	N	32	35	30		
19. Okul yöneticiliğinde yeterince hizmet içi eğitime yer verilmediğinden yöneticiliğe talip olmak büyük cesaret gerektirir.	Evet	%	33,0%	36,1%	30,9%	X ² =3,423;
	N	42	53	69	p>,05	
	Hayır	%	25,6%	32,3%		42,1%
	N	27	33	37		
20. Kadın yöneticilerin çalışanlarıyla iletişiminin daha iyi olduğunu düşünüyorum.	Evet	%	27,8%	34,0%	38,1%	X ² =,927;
	N	38	55	71	p>,05	
	Hayır	%	23,2%	33,5%		43,3%
	N	22	24	51		
21. Türkiye’de kadınların yükselbilmesi için daha fazla çalışmaları gerekmektedir.	Evet	%	22,7%	24,7%	52,6%	X ² =,271;
	N	39	36	89	p>,05	
	Hayır	%	23,8%	22,0%		54,3%
	N	20	15	62		
22. Yöneticilik genellikle erkeklere yönelik bir meslek olarak görülmektedir.	Evet	%	20,6%	15,5%	63,9%	X ² =1,684;
	N	33	36	95	p>,05	
	Hayır	%	20,1%	22,0%		57,9%
	N					

23. Kadınlar, yönetici olarak, çeşitli insan gruplarıyla (veli, personel, üst düzey yönetici, öğrenci gibi) muhatap olmak istemezler.	Evet	N	43	30	24	$X^2=2,743;$ $p>,05$
		%	44,3%	30,9%	24,7%	
	Hayır	N	90	40	34	
		%	54,9%	24,4%	20,7%	
24. Kadınlar yetiştiriliş tarzından dolayı toplumda çok göz önünde olmayı ve ön plana çıkmayı istemezler.	Evet	N	32	32	33	$X^2=1,332;$ $p>,05$
		%	33,0%	33,0%	34,0%	
	Hayır	N	62	57	45	
		%	37,8%	34,8%	27,4%	
25. Yöneticilik uzun süren yorucu çalışma gerektirir.	Evet	N	10	26	61	$X^2=4,277;$ $p>,05$
		%	10,3%	26,8%	62,9%	
	Hayır	N	30	31	103	
		%	18,3%	18,9%	62,8%	
26. Kadınlar, öğretmenliği rahat bir meslek olarak görürken, yöneticiliği zor ve yorucu bulurlar.	Evet	N	15	26	56	$X^2=4,987;$ $p>,05$
		%	15,5%	26,8%	57,7%	
	Hayır	N	45	36	83	
		%	27,4%	22,0%	50,6%	
27. Başarılı okul yöneticilerinin herhangi bir ödül (ücret, terfi v.s) almaması yöneticiliğe olan isteği azaltır.	Evet	N	25	27	45	$X^2=,308;$ $p>,05$
		%	25,8%	27,8%	46,4%	
	Hayır	N	46	41	77	
		%	28,0%	25,0%	47,0%	
28. Okul yöneticiliğinin toplumsal statüsü yüksektir.	Evet	N	31	37	29	$X^2=2,508;$ $p>,05$
		%	32,0%	38,1%	29,9%	
	Hayır	N	45	54	65	
		%	27,4%	32,9%	39,6%	
29. Yöneticiler, meslekleri ile ilgili ağır bir denetimden geçerler.	Evet	N	31	37	29	$X^2=1,726;$ $p>,05$
		%	32,0%	38,1%	29,9%	
	Hayır	N	64	61	39	
		%	27,4%	32,9%	39,6%	

	%	39,0%	37,2%	23,8%	
	N	16	24	57	
30. Çalışma yaşamındaki konumumdan memnunuz.	Evet				X ² =,826; p>,05
	%	16,5%	24,7%	58,8%	
	N	21	39	104	
	Hayır				
	%	12,8%	23,8%	63,4%	

Tablo 14 incelendiğinde katılımcı öğretmenlerin yönetici olma isteğine göre, ankette yer alan “Okul yönetiminde kadın yöneticilerin yeteri sayıda yer aldığını düşünüyorum. Okul yönetiminde kadın yöneticinin azlığını toplumsal yargılara bağlıyorum. Kadın yöneticilerin toplumsal baskılar karşısında yetkilerini erkekler kadar özgür kullanmadıklarını düşünüyorum. Kadın yöneticilerin aile yaşantılarının yöneticilik vasıflarını kısıtladığını düşünüyorum. Yöneticilikteki erkek egemen yapının kadın yöneticilerin yükselmesine engel olduğunu düşünüyorum. Kadın yöneticilerin sevecen yaklaşımlarını daha demokratik bir yönetim tarzı için olumlu bir etken olarak görüyorum. Kadın yöneticilerin yetiştiriliş tarzının liderlik vasıfları üzerinde olumsuz etkisi olduğunu düşünüyorum. Kadın yöneticilerindeki annelik duygusunun liderlik vasıflarını geliştirici bir faktör olduğunu düşünüyorum. Para ve statünün kadın yöneticilerinin tatminini sağlamada daha etkili olduğunu düşünüyorum. Okul yönetiminde kadın yöneticiyle çalışmak isterim. Kadınların aile yaşantılarını ihmal edeceklerini düşünerek yöneticiliğe sıcak bakmadıklarını düşünüyorum. Kadınlar öğretmenliği kolay bir meslek görürken yöneticiliği zor ve yorucu bulurlar. Erkekler kadın yöneticiden emir almak istemezler. Kadınlar yöneticilikte başarılı olduklarını topluma ispat etmek isterler. Kadın yöneticiler erkek yöneticilere göre daha sorumluluk sahibidirler. Kadın yöneticiler okulda çok yönlü bir iletişim ağı oluşturabilirler. Kadın yöneticiler önemli kararların alınmasında duygusal davranırlar. Yönetici konumundaki kadınlar, diğer kadınlar için iyi bir örnek oluştururlar. Okul yöneticiliğinde yeterince hizmet içi eğitime yer verilmediğinden yöneticiliğe talip olmak büyük cesaret gerektirir. Kadın yöneticilerin çalışanlarıyla iletişiminin daha iyi olduğunu düşünüyorum. Türkiye’de kadınların yükselebilmesi için daha fazla çalışmaları gerekmektedir. Yöneticilik genellikle erkeklere yönelik bir meslek olarak görülmektedir. Kadınlar, yönetici olarak, çeşitli insan gruplarıyla (veli, personel, üst düzey yönetici, öğrenci gibi) muhatap olmak istemezler. Kadınlar yetiştiriliş tarzından dolayı toplumda çok göz

önünde olmayı ve ön plana çıkmayı istemezler. Yöneticilik uzun süren yorucu çalışma gerektirir. Kadınlar, öğretmenliği rahat bir meslek olarak görürken, yöneticiliği zor ve yorucu bulurlar. Başarılı okul yöneticilerinin herhangi bir ödül (ücret, terfi v.s) almaması yöneticiliğe olan isteği azaltır. Okul yöneticiliğinin toplumsal statüsü yüksektir. Yöneticiler, meslekleri ile ilgili ağır bir denetimden geçerler. Çalışma yaşamındaki konumundan memnunum” maddelerine verdikleri yanıtlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir.

4.2.5. Eğitim Durumuna Göre Görüşler

Tablo 15’de katılımcıların eğitim durumlarına göre eğitim kurumlarında kadın yöneticiler hakkındaki görüşlerine ilişkin frekans dağılımı ve ki kare istatistiği verilmiştir.

Tablo 15. Katılımcıların eğitim durumlarına göre eğitim kurumlarında kadın yöneticiler hakkındaki görüşlerine ilişkin frekans dağılımı ve ki kare istatistiği

Maddeler	Eğitim durumu	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	X ²	
1. Okul yönetiminde kadın yöneticilerin yeteri sayıda yer aldığını düşünüyorum.	Önlisans	N	13	3	4	X ² =1,648; p>,05
		%	65,0%	15,0%	20,0%	
	Lisans	N	134	34	37	
		%	65,4%	16,6%	18,0%	
	Lisansüstü	N	26	3	7	
		%	72,2%	8,3%	19,4%	
2. Okul yönetiminde kadın yöneticinin azlığını toplumsal yargılara bağlıyorum.	Önlisans	N	2	6	12	X ² =6,751; p>,05
		%	10,0%	30,0%	60,0%	
	Lisans	N	58	63	84	
		%	28,3%	30,7%	41,0%	
	Lisansüstü	N	11	6	19	
		%	30,6%	16,7%	52,8%	
3. Kadın yöneticilerin	Önlisans	N	3	1	16	X ² =9,058;

toplumsal baskılar karşısında yetkilerini erkekler kadar özgür kullanmadıklarını düşünüyorum.		%	15,0%	5,0%	80,0%	$p > ,05$
	Lisans	N	57	54	94	
		%	27,8%	26,3%	45,9%	
	Lisansüstü	N	9	8	19	
		%	25,0%	22,2%	52,8%	
	Önlisans	N	2	7	11	
%		10,0%	35,0%	55,0%		
4. Kadın yöneticilerin aile yaşantılarının yöneticilik vasıflarını kısıtladığını düşünüyorum.	Lisans	N	54	37	114	$X^2=9,039;$ $p > ,05$
		%	26,3%	18,0%	55,6%	
	Lisansüstü	N	4	6	26	
		%	11,1%	16,7%	72,2%	
	Önlisans	N	2	7	11	
		%	10,0%	35,0%	55,0%	
5. Yöneticilikteki erkek egemen yapının kadın yöneticilerin yükselmesine engel olduğunu düşünüyorum.	Lisans	N	66	63	76	$X^2=12,438$; $p < ,05$
		%	32,2%	30,7%	37,1%	
	Lisansüstü	N	14	3	19	
		%	38,9%	8,3%	52,8%	
	Önlisans	N	2	3	15	
		%	10,0%	15,0%	75,0%	
6. Kadın yöneticilerin sevecen yaklaşımlarını daha demokratik bir yönetim tarzı için olumlu bir etken olarak görüyorum.	Lisans	N	58	50	97	$X^2=10,352$; $p < ,05$
		%	28,3%	24,4%	47,3%	
	Lisansüstü	N	4	12	20	
		%	11,1%	33,3%	55,6%	
	Önlisans	N	6	6	8	
		%	30,0%	30,0%	40,0%	
7. Kadın yöneticilerin yetiştiriliş tarzının liderlik vasıfları üzerinde olumsuz etkisi olduğunu düşünüyorum.	Lisans	N	82	60	63	$X^2=1,935;$ $p > ,05$
		%	40,0%	29,3%	30,7%	

	Lisansüstü	N	11	12	13	
		%	30,6%	33,3%	36,1%	
	Önlisans	N	3	3	14	
		%	15,0%	15,0%	70,0%	
8. Kadın yöneticilerindeki annelik duygusunun liderlik vasıflarını geliştirici bir faktör olduğunu düşünüyorum.	Lisans	N	59	60	86	$X^2=6,931;$ $p>,05$
		%	28,8%	29,3%	42,0%	
	Lisansüstü	N	7	12	17	
		%	19,4%	33,3%	47,2%	
9. Para ve statünün kadın yöneticilerinin tatminini sağlamada daha etkili olduğunu düşünüyorum.	Önlisans	N	6	5	9	$X^2=7,047;$ $p>,05$
		%	30,0%	25,0%	45,0%	
	Lisans	N	88	56	61	
		%	42,9%	27,3%	29,8%	
	Lisansüstü	N	13	16	7	
		%	36,1%	44,4%	19,4%	
10. Okul yönetiminde kadın yöneticiyle çalışmak isterim.	Önlisans	N	1	7	12	$X^2=4,670;$ $p>,05$
		%	5,0%	35,0%	60,0%	
	Lisans	N	42	50	113	
		%	20,5%	24,4%	55,1%	
	Lisansüstü	N	9	6	21	
		%	25,0%	16,7%	58,3%	
11. Kadınların aile yaşantılarını ihmal edeceklerini düşünerek yöneticiliğe sıcak bakmadıklarını düşünüyorum.	Önlisans	N	3	7	10	$X^2=,679;$ $p>,05$
		%	15,0%	35,0%	50,0%	
	Lisans	N	35	57	113	
		%	17,1%	27,8%	55,1%	
	Lisansüstü	N	6	9	21	
		%	16,7%	25,0%	58,3%	
12. Kadınlar öğretmenliği	Önlisans	N	9	5	6	$X^2=5,042;$

kolay bir meslek görürken yöneticiliği zor ve yorucu bulurlar.		%	45,0%	25,0%	30,0%	p>,05
	Lisans	N	56	47	102	
		%	27,3%	22,9%	49,8%	
	Lisansüstü	N	11	5	20	
		%	30,6%	13,9%	55,6%	
	13. Erkekler kadın yöneticiden emir almak istemezler.	Önlisans	N	4	5	
%			20,0%	25,0%	55,0%	
Lisans		N	49	47	109	
		%	23,9%	22,9%	53,2%	
Lisansüstü		N	9	9	18	
		%	25,0%	25,0%	50,0%	
14. Kadınlar yöneticilikte başarılı olduklarını topluma ispat etmek isterler.	Önlisans	N	3	6	11	X ² =5,953; p>,05
		%	15,0%	30,0%	55,0%	
	Lisans	N	38	53	114	
		%	18,5%	25,9%	55,6%	
	Lisansüstü	N	7	3	26	
		%	19,4%	8,3%	72,2%	
15. Kadın yöneticiler erkek yöneticilere göre daha sorumluluk sahibidirler.	Önlisans	N	3	4	13	X ² =5,652; p>,05
		%	15,0%	20,0%	65,0%	
	Lisans	N	58	48	99	
		%	28,3%	23,4%	48,3%	
	Lisansüstü	N	10	13	13	
		%	27,8%	36,1%	36,1%	
16. Kadın yöneticiler okulda çok yönlü bir iletişim ağı oluşturabilirler.	Önlisans	N	1	2	17	X ² =6,996; p>,05
		%	5,0%	10,0%	85,0%	
	Lisans	N	35	58	112	
		%	17,1%	28,3%	54,6%	

	Lisansüstü	N	5	10	21	
		%	13,9%	27,8%	58,3%	
17. Kadın yöneticiler önemli kararların alınmasında duygusal davranırlar.	Önlisans	N	8	8	4	
		%	40,0%	40,0%	20,0%	
	Lisans	N	58	75	72	$X^2=2,300;$ $p>,05$
		%	28,3%	36,6%	35,1%	
	Lisansüstü	N	11	14	11	
		%	30,6%	38,9%	30,6%	
18. Yönetici konumundaki kadınlar, diğer kadınlar için iyi bir örnek oluştururlar.	Önlisans	N	1	5	14	
		%	5,0%	25,0%	70,0%	
	Lisans	N	29	61	115	$X^2=2,468;$ $p>,05$
		%	14,1%	29,8%	56,1%	
	Lisansüstü	N	4	9	23	
		%	11,1%	25,0%	63,9%	
19. Okul yöneticiliğinde yeterince hizmet içi eğitime yer verilmediğinden yöneticiliğe talip olmak büyük cesaret gerektirir.	Önlisans	N	5	8	7	
		%	25,0%	40,0%	35,0%	
	Lisans	N	61	67	77	$X^2=1,244;$ $p>,05$
		%	29,8%	32,7%	37,6%	
	Lisansüstü	N	8	13	15	
		%	22,2%	36,1%	41,7%	
20. Kadın yöneticilerin çalışanlarıyla iletişiminin daha iyi olduğunu düşünüyorum.	Önlisans	N	4	1	15	
		%	20,0%	5,0%	75,0%	
	Lisans	N	52	77	76	$X^2=13,057$; $p<,05$
		%	25,4%	37,6%	37,1%	
	Lisansüstü	N	9	10	17	
		%	25,0%	27,8%	47,2%	
21. Türkiye’de kadınların	Önlisans	N	4	4	12	$X^2=,698;$

yükselebilmesi için daha fazla çalışmaları gerekmektedir.		%	20,0%	20,0%	60,0%	p>,05
	Lisans	N	48	49	108	
		%	23,4%	23,9%	52,7%	
	Lisansüstü	N	9	7	20	
		%	25,0%	19,4%	55,6%	
	Önlisans	N	4	3	13	
%		20,0%	15,0%	65,0%		
22. Yöneticilik genellikle erkeklere yönelik bir meslek olarak görülmektedir.	Lisans	N	43	42	120	X ² =1,159; p>,05
		%	21,0%	20,5%	58,5%	
	Lisansüstü	N	6	6	24	
		%	16,7%	16,7%	66,7%	
	Önlisans	N	11	5	4	
		%	55,0%	25,0%	20,0%	
23. Kadınlar, yönetici olarak, çeşitli insan gruplarıyla (veli, personel, üst düzey yönetici, öğrenci gibi) muhatap olmak istemezler.	Lisans	N	104	56	45	X ² =,337; p>,05
		%	50,7%	27,3%	22,0%	
	Lisansüstü	N	18	9	9	
		%	50,0%	25,0%	25,0%	
	Önlisans	N	9	7	4	
		%	45,0%	35,0%	20,0%	
24. Kadınlar yetiştiriliş tarzından dolayı toplumda çok göz önünde olmayı ve ön plana çıkmayı istemezler.	Lisans	N	71	71	63	X ² =1,502; p>,05
		%	34,6%	34,6%	30,7%	
	Lisansüstü	N	14	11	11	
		%	38,9%	30,6%	30,6%	
	Önlisans	N	0	7	13	
		%	0,0%	35,0%	65,0%	
Lisans	N	37	40	128	X ² =7,908; p>,05	
	%	18,0%	19,5%	62,4%		
Önlisans	N	0	7	13		
	%	0,0%	35,0%	65,0%		
Lisans	N	37	40	128		
	%	18,0%	19,5%	62,4%		
Önlisans	N	0	7	13		
	%	0,0%	35,0%	65,0%		
Lisans	N	37	40	128		
	%	18,0%	19,5%	62,4%		

	Lisansüstü	N	3	10	23		
		%	8,3%	27,8%	63,9%		
	Önlisans	N	6	5	9		
		%	30,0%	25,0%	45,0%		
26. Kadınlar, öğretmenliği rahat bir meslek olarak görürken, yöneticiliği zor ve yorucu bulurlar.	Lisans	N	46	49	110	$X^2=,812;$ $p>,05$	
		%	22,4%	23,9%	53,7%		
	Lisansüstü	N	8	8	20		
		%	22,2%	22,2%	55,6%		
	27. Başarılı okul yöneticilerinin herhangi bir ödül (ücret, terfi v.s) almaması yöneticiliğe olan isteği azaltır.	Önlisans	N	5	6	9	$X^2=1,704;$ $p>,05$
			%	25,0%	30,0%	45,0%	
Lisans		N	56	50	99		
		%	27,3%	24,4%	48,3%		
Lisansüstü		N	10	12	14		
		%	27,8%	33,3%	38,9%		
28. Okul yöneticiliğinin toplumsal statüsü yüksektir.	Önlisans	N	2	7	11	$X^2=5,611;$ $p>,05$	
		%	10,0%	35,0%	55,0%		
	Lisans	N	65	71	69		
		%	31,7%	34,6%	33,7%		
	Lisansüstü	N	9	13	14		
		%	25,0%	36,1%	38,9%		
29. Yöneticiler, meslekleri ile ilgili ağır bir denetimden geçerler.	Önlisans	N	3	9	8	$X^2=6,612;$ $p>,05$	
		%	15,0%	45,0%	40,0%		
	Lisans	N	80	72	53		
		%	39,0%	35,1%	25,9%		
	Lisansüstü	N	12	17	7		
		%	33,3%	47,2%	19,4%		
30. Çalışma yaşamındaki	Önlisans	N	2	7	11	$X^2=1,881;$	

konumumdan memnunum.	%	10,0%	35,0%	55,0%	p>,05
	N	30	49	126	
Lisans	%	14,6%	23,9%	61,5%	
	N	5	7	24	
Lisansüstü	%	13,9%	19,4%	66,7%	

Tablo 15 incelendiğinde katılımcıların eğitim durumuna göre, ankette yer alan “Okul yönetiminde kadın yöneticilerin yeteri sayıda yer aldığını düşünüyorum. Okul yönetiminde kadın yöneticinin azlığını toplumsal yargılara bağlıyorum. Kadın yöneticilerin toplumsal baskılar karşısında yetkilerini erkekler kadar özgür kullanmadıklarını düşünüyorum. Kadın yöneticilerin aile yaşantılarının yöneticilik vasıflarını kısıtladığını düşünüyorum. Kadın yöneticilerin yetiştiriliş tarzının liderlik vasıfları üzerinde olumsuz etkisi olduğunu düşünüyorum. Kadın yöneticilerindeki annelik duygusunun liderlik vasıflarını geliştirici bir faktör olduğunu düşünüyorum. Para ve statünün kadın yöneticilerinin tatminini sağlamada daha etkili olduğunu düşünüyorum. Okul yönetiminde kadın yöneticiyle çalışmak isterim. Kadınların aile yaşantılarını ihmal edeceklerini düşünerek yöneticiliğe sıcak bakmadıklarını düşünüyorum. Kadınlar öğretmenliği kolay bir meslek görürken yöneticiliği zor ve yorucu bulurlar. Erkekler kadın yöneticiden emir almak istemezler. Kadınlar yöneticilikte başarılı olduklarını topluma ispat etmek isterler. Kadın yöneticiler erkek yöneticilere göre daha sorumluluk sahibidirler. Kadın yöneticiler okulda çok yönlü bir iletişim ağı oluşturabilirler. Kadın yöneticiler önemli kararların alınmasında duygusal davranırlar. Yönetici konumundaki kadınlar, diğer kadınlar için iyi bir örnek oluştururlar. Okul yöneticiliğinde yeterince hizmet içi eğitime yer verilmediğinden yöneticiliğe talip olmak büyük cesaret gerektirir. Türkiye’de kadınların yükselebilmesi için daha fazla çalışmaları gerekmektedir. Yöneticilik genellikle erkeklere yönelik bir meslek olarak görülmektedir. Kadınlar, yönetici olarak, çeşitli insan gruplarıyla (veli, personel, üst düzey yönetici, öğrenci gibi) muhatap olmak istemezler. Kadınlar yetiştiriliş tarzından dolayı toplumda çok göz önünde olmayı ve ön plana çıkmayı istemezler. Yöneticilik uzun süren yorucu çalışma gerektirir. Kadınlar, öğretmenliği rahat bir meslek olarak görürken, yöneticiliği zor ve yorucu bulurlar. Başarılı okul yöneticilerinin herhangi bir ödül (ücret, terfi v.s) almaması yöneticiliğe olan isteği

azaltır. Okul yöneticiliğinin toplumsal statüsü yüksektir. Yöneticiler, meslekleri ile ilgili ağır bir denetimden geçerler. Çalışma yaşamındaki konumundan memnunuz” maddelerine verdikleri yanıtlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir.

Yöneticilikteki erkek egemen yapının kadın yöneticilerin yükselmesine engel olduğunu düşünüyorum maddesi hakkında önlisans mezunu katılımcıların 2 (%10,0)’sinin katılmıyorum, 7 (%35,0)’sinin kararsızım, 11 (%55,0)’inin katılıyorum dediği, lisans mezunu katılımcıların 66 (%32,2)’sinin katılmıyorum, 63 (%30,7)’ünün kararsızım, 76 (%37,1)’sinin katılıyorum dediği, lisansüstü mezunu katılımcıların 14 (%38,9)’ünün katılmıyorum, 3 (%8,3)’ünün kararsızım, 19 (%52,8)’unun katılıyorum dediği görülmektedir. Eğitim durumuna göre gruplar arasında anlamlı fark olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki kare testi sonuçlarına göre, katılımcıların görüşleri arasında istatistiksel olarak ,05 düzeyinde anlamlı farklılık vardır. Bu bulgudan hareketle önlisans mezunu katılımcıların bu maddeye daha çok katıldığı söylenebilir.

Kadın yöneticilerin sevecen yaklaşımlarını daha demokratik bir yönetim tarzı için olumlu bir etken olarak görüyorum maddesi hakkında önlisans mezunu katılımcıların 2 (%10,0)’sinin katılmıyorum, 3 (%15,0)’ünün kararsızım, 15 (%75,0)’inin katılıyorum dediği, lisans mezunu katılımcıların 58 (%28,3)’inin katılmıyorum, 50 (%24,4)’sinin kararsızım, 97 (%47,3)’sinin katılıyorum dediği, lisansüstü mezunu katılımcıların 4 (%11,1)’ünün katılmıyorum, 12 (%33,3)’sinin kararsızım, 20 (%55,6)’sinin katılıyorum dediği görülmektedir. Eğitim durumuna göre gruplar arasında anlamlı fark olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki kare testi sonuçlarına göre, katılımcıların görüşleri arasında istatistiksel olarak ,05 düzeyinde anlamlı farklılık vardır. Bu bulgudan hareketle önlisans mezunu katılımcıların bu maddeye daha çok katıldığı söylenebilir.

Kadın yöneticilerin çalışanlarıyla iletişiminin daha iyi olduğunu düşünüyorum maddesi hakkında önlisans mezunu katılımcıların 4 (%20,0)’ünün katılmıyorum, 1 (%5,0)’inin kararsızım, 15 (%75,0)’inin katılıyorum dediği, lisans mezunu katılımcıların 52 (%25,4)’sinin katılmıyorum, 77 (%37,6)’sinin kararsızım, 76 (%37,1)’sinin katılıyorum dediği, lisansüstü mezunu katılımcıların 9 (%25,0)’unun katılmıyorum, 10 (%27,8)’unun kararsızım, 17 (%47,2)’sinin katılıyorum dediği görülmektedir. Eğitim

durumuna göre gruplar arasında anlamlı fark olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki kare testi sonuçlarına göre, katılımcıların görüşleri arasında istatistiksel olarak ,05 düzeyinde anlamlı farklılık vardır. Bu bulgudan hareketle önlisans mezunu katılımcıların bu maddeye daha çok katıldığı söylenebilir.

4.2.6. Kıdemine Göre Görüşler

Tablo 16’da katılımcıların kıdemlerine göre eğitim kurumlarında kadın yöneticiler hakkındaki görüşlerine ilişkin frekans dağılımı ve ki kare istatistiği verilmiştir.

Tablo 16. Katılımcıların kıdemlerine göre eğitim kurumlarında kadın yöneticiler hakkındaki görüşlerine ilişkin frekans dağılımı ve ki kare istatistiği

Maddeler	Kıdem	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	X ²	
1. Okul yönetiminde kadın yöneticilerin yeteri sayıda yer aldığını düşünüyorum.	5 yıla kadar	N 64 % 64,0%	18 18,0%	18 18,0%	X ² =3,498; p>,05	
	6-10 yıl	N 63 % 73,3%	10 11,6%	13 15,1%		
	11 yıl ve üzeri	N 46 % 61,3%	12 16,0%	17 22,7%		
	5 yıla kadar	N 20 % 20,0%	25 25,0%	55 55,0%		
	6-10 yıl	N 27 % 31,4%	30 34,9%	29 33,7%		X ² =9,755; p<,05
	11 yıl ve üzeri	N 24 % 32,0%	20 26,7%	31 41,3%		
3. Kadın yöneticilerin toplumsal baskılar karşısında yetkilerini erkekler kadar özgür kullanmadıklarını düşünüyorum.	5 yıla kadar	N 19 % 19,0%	21 21,0%	60 60,0%	X ² =8,544; p>,05	
	6-10 yıl	N 28 % 32,6%	24 27,9%	34 39,5%		

	11 yıl ve üzeri	N	22	18	35	
		%	29,3%	24,0%	46,7%	
	5 yıla kadar	N	21	21	58	
		%	21,0%	21,0%	58,0%	
4. Kadın yöneticilerin aile yaşantılarının yöneticilik vasıflarını kısıtladığını düşünüyorum.	6-10 yıl	N	26	14	46	$X^2=,4,339;$ $p>,05$
		%	30,2%	16,3%	53,5%	
	11 yıl ve üzeri	N	13	15	47	
		%	17,3%	20,0%	62,7%	
5. Yöneticilikteki erkek egemen yapının kadın yöneticilerin yükselmesine engel olduğunu düşünüyorum.	5 yıla kadar	N	26	35	39	$X^2=4,846;$ $p>,05$
		%	26,0%	35,0%	39,0%	
	6-10 yıl	N	29	22	35	
		%	33,7%	25,6%	40,7%	
	11 yıl ve üzeri	N	27	16	32	
		%	36,0%	21,3%	42,7%	
6. Kadın yöneticilerin sevecen yaklaşımlarını daha demokratik bir yönetim tarzı için olumlu bir etken olarak görüyorum.	5 yıla kadar	N	16	18	66	$X^2=19,820$; $p<,05$
		%	16,0%	18,0%	66,0%	
	6-10 yıl	N	20	27	39	
		%	23,3%	31,4%	45,3%	
	11 yıl ve üzeri	N	28	20	27	
		%	37,3%	26,7%	36,0%	
7. Kadın yöneticilerin yetiştirilme tarzının liderlik vasıfları üzerinde olumsuz etkisi olduğunu düşünüyorum.	5 yıla kadar	N	42	22	36	$X^2=9,310;$ $p>,05$
		%	42,0%	22,0%	36,0%	
	6-10 yıl	N	36	30	20	
		%	41,9%	34,9%	23,3%	
	11 yıl ve üzeri	N	21	26	28	
		%	28,0%	34,7%	37,3%	
8. Kadın yöneticilerindeki	5 yıla	N	16	24	60	$X^2=25,460$

annelik duygusunun liderlik vasıflarını geliştirici bir faktör olduğunu düşünüyorum.	kadar	%	16,0%	24,0%	60,0%	;	
		N	20	32	34		p<,05
	6-10 yıl	%	23,3%	37,2%	39,5%		
		N	33	19	23		
11 yıl ve üzeri	%	44,0%	25,3%	30,7%			
9. Para ve statünün kadın yöneticilerinin tatminini sağlamada daha etkili olduğunu düşünüyorum.	5 yıla kadar	N	37	32	31	X ² =1,697;	
		%	37,0%	32,0%	31,0%		p>,05
	6-10 yıl	N	35	25	26		
		%	40,7%	29,1%	30,2%		
	N	35	20	20			
11 yıl ve üzeri	%	46,7%	26,7%	26,7%			
	N	15	20	65		X ² =6,309;	
5 yıla kadar	%	15,0%	20,0%	65,0%			p>,05
6-10 yıl	N	19	21	46			
	%	22,1%	24,4%	53,5%			
	N	18	22	35			
11 yıl ve üzeri	%	24,0%	29,3%	46,7%			
11. Kadınların aile yaşantılarını ihmal edeceklerini düşünerek yöneticiliğe sıcak bakmadıklarını düşünüyorum.	5 yıla kadar	N	20	24		56	X ² =6,498;
		%	20,0%	24,0%		56,0%	
	6-10 yıl	N	10	32	44		
		%	11,6%	37,2%	51,2%		
	N	14	17	44			
11 yıl ve üzeri	%	18,7%	22,7%	58,7%			
12. Kadınlar öğretmenliği kolay bir meslek görürken yöneticiliği zor ve yorucu bulurlar.	5 yıla kadar	N	31	20		49	X ² =,918;
		%	31,0%	20,0%		49,0%	
	6-10 yıl	N	26	19	41		
		%	30,2%	22,1%	47,7%		

	11 yıl ve üzeri	N	19	18	38	
		%	25,3%	24,0%	50,7%	
13. Erkekler kadın yöneticiden emir almak istemezler.	5 yıla kadar	N	13	24	63	X²=12,031 ; p<,05
		%	13,0%	24,0%	63,0%	
	6-10 yıl	N	24	19	43	
		%	27,9%	22,1%	50,0%	
	11 yıl ve üzeri	N	25	18	32	
		%	33,3%	24,0%	42,7%	
14. Kadınlar yöneticilikte başarılı olduklarını topluma ispat etmek isterler.	5 yıla kadar	N	13	26	61	X²=5,707; p>,05
		%	13,0%	26,0%	61,0%	
	6-10 yıl	N	15	19	52	
		%	17,4%	22,1%	60,5%	
	11 yıl ve üzeri	N	20	17	38	
		%	26,7%	22,7%	50,7%	
15. Kadın yöneticiler erkek yöneticilere göre daha sorumluluk sahibidirler.	5 yıla kadar	N	19	20	61	X²=12,519 ; p<,05
		%	19,0%	20,0%	61,0%	
	6-10 yıl	N	25	26	35	
		%	29,1%	30,2%	40,7%	
	11 yıl ve üzeri	N	27	19	29	
		%	36,0%	25,3%	38,7%	
16. Kadın yöneticiler okulda çok yönlü bir iletişim ağı oluşturabilirler.	5 yıla kadar	N	7	22	71	X²=18,073 ; p<,05
		%	7,0%	22,0%	71,0%	
	6-10 yıl	N	17	21	48	
		%	19,8%	24,4%	55,8%	
	11 yıl ve üzeri	N	17	27	31	
		%	22,7%	36,0%	41,3%	
17. Kadın yöneticiler önemli	5 yıla	N	32	39	29	X²=1,546;

kararların alınmasında duygusal davranırlar.	kadar	%	32,0%	39,0%	29,0%	p>,05
		N	24	30	32	
	6-10 yıl	%	27,9%	34,9%	37,2%	
		N	21	28	26	
	11 yıl ve üzeri	%	28,0%	37,3%	34,7%	
18. Yönetici konumundaki kadınlar, diğer kadınlar için iyi bir örnek oluşturlar.	5 yıla kadar	N	6	24	70	X ² =13,105 ; p<,05
		%	6,0%	24,0%	70,0%	
	6-10 yıl	N	14	24	48	
		%	16,3%	27,9%	55,8%	
	11 yıl ve üzeri	N	14	27	34	
		%	18,7%	36,0%	45,3%	
19. Okul yöneticiliğinde yeterince hizmet içi eğitime yer verilmediğinden yöneticiliğe talip olmak büyük cesaret gerektirir.	5 yıla kadar	N	20	35	45	X ² =7,579; p>,05
		%	20,0%	35,0%	45,0%	
	6-10 yıl	N	26	28	32	
		%	30,2%	32,6%	37,2%	
	11 yıl ve üzeri	N	28	25	22	
		%	37,3%	33,3%	29,3%	
20. Kadın yöneticilerin çalışanlarıyla iletişiminin daha iyi olduğunu düşünüyorum.	5 yıla kadar	N	16	32	52	X ² =13,940 ; p<,05
		%	16,0%	32,0%	52,0%	
	6-10 yıl	N	27	24	35	
		%	31,4%	27,9%	40,7%	
	11 yıl ve üzeri	N	22	32	21	
		%	29,3%	42,7%	28,0%	
21. Türkiye’de kadınların yükselebilmesi için daha fazla çalışmaları gerekmektedir.	5 yıla kadar	N	19	16	65	X ² =9,092; p>,05
		%	19,0%	16,0%	65,0%	
	6-10 yıl	N	21	23	42	
		%	24,4%	26,7%	48,8%	

22. Yöneticilik genellikle erkeklere yönelik bir meslek olarak görülmektedir.	11 yıl ve üzeri	N	21	21	33	$X^2=5,940;$ $p>,05$
		%	28,0%	28,0%	44,0%	
	5 yıla kadar	N	15	16	69	
		%	15,0%	16,0%	69,0%	
	6-10 yıl	N	20	17	49	
	%	23,3%	19,8%	57,0%		
	11 yıl ve üzeri	N	18	18	39	
		%	24,0%	24,0%	52,0%	
23. Kadınlar, yönetici olarak, çeşitli insan gruplarıyla (veli, personel, üst düzey yönetici, öğrenci gibi) muhatap olmak istemezler.	5 yıla kadar	N	59	26	15	$X^2=6,591;$ $p>,05$
		%	59,0%	26,0%	15,0%	
	6-10 yıl	N	39	22	25	
		%	45,3%	25,6%	29,1%	
	11 yıl ve üzeri	N	35	22	18	
	%	46,7%	29,3%	24,0%		
24. Kadınlar yetiştiriliş tarzından dolayı toplumda çok göz önünde olmayı ve ön plana çıkmayı istemezler.	5 yıla kadar	N	38	38	24	$X^2=7,631;$ $p>,05$
		%	38,0%	38,0%	24,0%	
	6-10 yıl	N	24	33	29	
		%	27,9%	38,4%	33,7%	
	11 yıl ve üzeri	N	32	18	25	
	%	42,7%	24,0%	33,3%		
25. Yöneticilik uzun süren yorucu çalışma gerektirir.	5 yıla kadar	N	11	20	69	$X^2=4,056;$ $p>,05$
		%	11,0%	20,0%	69,0%	
	6-10 yıl	N	17	21	48	
		%	19,8%	24,4%	55,8%	
	11 yıl ve üzeri	N	12	16	47	
	%	16,0%	21,3%	62,7%		
26. Kadınlar, öğretmenliği	5 yıla	N	25	26	49	$X^2=8,425;$

rahat bir meslek olarak görürken, yöneticiliği zor ve yorucu bulurlar.	kadar	%	25,0%	26,0%	49,0%	$p > ,05$
		N	25	14	47	
	6-10 yıl	%	29,1%	16,3%	54,7%	
		N	10	22	43	
	11 yıl ve üzeri	%	13,3%	29,3%	57,3%	
27. Başarılı okul yöneticilerinin herhangi bir ödül (ücret, terfi v.s) almaması yöneticiliğe olan isteği azaltır.	5 yıla kadar	N	25	26	49	$X^2=4,503;$ $p > ,05$
		%	25,0%	26,0%	49,0%	
	6-10 yıl	N	23	18	45	
		%	26,7%	20,9%	52,3%	
	11 yıl ve üzeri	N	23	24	28	
		%	30,7%	32,0%	37,3%	
28. Okul yöneticiliğinin toplumsal statüsü yüksektir.	5 yıla kadar	N	16	38	46	$X^2=17,256$; $p < ,05$
		%	16,0%	38,0%	46,0%	
	6-10 yıl	N	28	28	30	
		%	32,6%	32,6%	34,9%	
	11 yıl ve üzeri	N	32	25	18	
		%	42,7%	33,3%	24,0%	
29. Yöneticiler, meslekleri ile ilgili ağır bir denetimden geçerler.	5 yıla kadar	N	35	40	25	$X^2=1,934;$ $p > ,05$
		%	35,0%	40,0%	25,0%	
	6-10 yıl	N	29	31	26	
		%	33,7%	36,0%	30,2%	
	11 yıl ve üzeri	N	31	27	17	
		%	41,3%	36,0%	22,7%	
30. Çalışma yaşamıdaki konumumdan memnunum.	5 yıla kadar	N	14	22	64	$X^2=4,038;$ $p > ,05$
		%	14,0%	22,0%	64,0%	
	6-10 yıl	N	12	17	57	
		%	14,0%	19,8%	66,3%	

11 yıl ve üzeri	N	11	24	40
	%	14,7%	32,0%	53,3%

Tablo 16 incelendiğinde katılımcıların kıdemine göre, ankette yer alan “Okul yönetiminde kadın yöneticilerin yeteri sayıda yer aldığını düşünüyorum. Kadın yöneticilerin toplumsal baskılar karşısında yetkilerini erkekler kadar özgür kullanmadıklarını düşünüyorum. Kadın yöneticilerin aile yaşantılarının yöneticilik vasıflarını kısıtladığını düşünüyorum. Yöneticilikteki erkek egemen yapının kadın yöneticilerin yükselmesine engel olduğunu düşünüyorum. Kadın yöneticilerin yetiştiriliş tarzının liderlik vasıfları üzerinde olumsuz etkisi olduğunu düşünüyorum. Para ve statünün kadın yöneticilerinin tatminini sağlamada daha etkili olduğunu düşünüyorum. Okul yönetiminde kadın yöneticiyle çalışmak isterim. Kadınların aile yaşantılarını ihmal edeceklerini düşünerek yöneticiliğe sıcak bakmadıklarını düşünüyorum. Kadınlar öğretmenliği kolay bir meslek görürken yöneticiliği zor ve yorucu bulurlar. Kadınlar yöneticilikte başarılı olduklarını topluma ispat etmek isterler. Kadın yöneticiler önemli kararların alınmasında duygusal davranırlar. Okul yöneticiliğinde yeterince hizmet içi eğitime yer verilmediğinden yöneticiliğe talip olmak büyük cesaret gerektirir. Türkiye’de kadınların yükselebilmesi için daha fazla çalışmaları gerekmektedir. Yöneticilik genellikle erkeklere yönelik bir meslek olarak görülmektedir. Kadınlar, yönetici olarak, çeşitli insan gruplarıyla (veli, personel, üst düzey yönetici, öğrenci gibi) muhatap olmak istemezler. Kadınlar yetiştiriliş tarzından dolayı toplumda çok göz önünde olmayı ve ön plana çıkmayı istemezler. Yöneticilik uzun süren yorucu çalışma gerektirir. Kadınlar, öğretmenliği rahat bir meslek olarak görürken, yöneticiliği zor ve yorucu bulurlar. Başarılı okul yöneticilerinin herhangi bir ödül (ücret, terfi v.s) almaması yöneticiliğe olan isteği azaltır. Yöneticiler, meslekleri ile ilgili ağır bir denetimden geçerler. Çalışma yaşamıdaki konumundan memnunum” maddelerine verdikleri yanıtlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir.

Okul yönetiminde kadın yöneticinin azlığını toplumsal yargılara bağlıyorum maddesi hakkında 5 yıla kadar kıdemi olan katılımcıların 20 (%20,0)’sinin katılmıyorum, 25 (%25,0)’inin kararsızım, 55 (%55,0)’inin katılıyorum dediği, 6-10 yıl kıdemi olan katılımcıların 27 (%31,4)’sinin katılmıyorum, 30 (%34,9)’unun kararsızım, 29

(%33,7)'unun katılıyorum dediği, 11 yıl ve üzeri kıdemi olan katılımcıların 24 (%32,0)'ünün katılmıyorum, 20 (%26,7)'sinin kararsızım, 31 (%41,3)'inin katılıyorum dediği görülmektedir. Kıdeme göre gruplar arasında anlamlı fark olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki kare testi sonuçlarına göre, katılımcıların görüşleri arasında istatistiksel olarak ,05 düzeyinde anlamlı farklılık vardır. Bu bulgudan hareketle 5 yıla kadar kıdemi olan katılımcıların bu maddeye daha çok katıldığı söylenebilir.

Kadın yöneticilerin sevecen yaklaşımlarını daha demokratik bir yönetim tarzı için olumlu bir etken olarak görüyorum maddesi hakkında 5 yıla kadar kıdemi olan katılımcıların 16 (%16,0)'sının katılmıyorum, 18 (%18,0)'inin kararsızım, 66 (%66,0)'sının katılıyorum dediği, 6-10 yıl kıdemi olan katılımcıların 20 (%23,3)'sinin katılmıyorum, 27 (%31,4)'sinin kararsızım, 39 (%45,3)'unun katılıyorum dediği, 11 yıl ve üzeri kıdemi olan katılımcıların 28 (%37,3)'inin katılmıyorum, 20 (%26,7)'sinin kararsızım, 27 (%36,0)'sinin katılıyorum dediği görülmektedir. Kıdeme göre gruplar arasında anlamlı fark olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki kare testi sonuçlarına göre, katılımcıların görüşleri arasında istatistiksel olarak ,05 düzeyinde anlamlı farklılık vardır. Bu bulgudan hareketle 5 yıla kadar kıdemi olan katılımcıların bu maddeye daha çok katıldığı söylenebilir.

Kadın yöneticilerindeki annelik duygusunun liderlik vasıflarını geliştirici bir faktör olduğunu düşünüyorum maddesi hakkında 5 yıla kadar kıdemi olan katılımcıların 16 (%16,0)'sının katılmıyorum, 24 (%24,0)'ünün kararsızım, 60 (%60,0)'ının katılıyorum dediği, 6-10 yıl kıdemi olan katılımcıların 20 (%23,3)'sinin katılmıyorum, 32 (%37,2)'sinin kararsızım, 34 (%39,5)'ünün katılıyorum dediği, 11 yıl ve üzeri kıdemi olan katılımcıların 33 (%40,0)'ünün katılmıyorum, 19 (%25,3)'unun kararsızım, 23 (%30,7)'ünün katılıyorum dediği görülmektedir. Kıdeme göre gruplar arasında anlamlı fark olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki kare testi sonuçlarına göre, katılımcıların görüşleri arasında istatistiksel olarak ,05 düzeyinde anlamlı farklılık vardır. Bu bulgudan hareketle 5 yıla kadar kıdemi olan katılımcıların bu maddeye daha çok katıldığı söylenebilir.

Erkekler kadın yöneticiden emir almak istemezler maddesi hakkında 5 yıla kadar kıdemi olan katılımcıların 13 (%13,0)'ünün katılmıyorum, 24 (%24,0)'ünün kararsızım,

63 (%63,0)'ünün katılıyorum dediği, 6-10 yıl kıdemi olan katılımcıların 24 (%27,9)'ünün katılmıyorum, 19 (%22,1)'unun kararsızım, 43 (%50,0)'ünün katılıyorum dediği, 11 yıl ve üzeri kıdemi olan katılımcıların 25 (%33,3)'inin katılmıyorum, 18 (%24,0)'inin kararsızım, 32 (%42,7)'sinin katılıyorum dediği görülmektedir. Kıdeme göre gruplar arasında anlamlı fark olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki kare testi sonuçlarına göre, katılımcıların görüşleri arasında istatistiksel olarak ,05 düzeyinde anlamlı farklılık vardır. Bu bulgudan hareketle 5 yıla kadar kıdemi olan katılımcıların bu maddeye daha çok katıldığı söylenebilir.

Kadın yöneticiler erkek yöneticilere göre daha sorumluluk sahibidirler maddesi hakkında 5 yıla kadar kıdemi olan katılımcıların 19 (%19,0)'unun katılmıyorum, 20 (%20,0)'sinin kararsızım, 61 (%61,0)'inin katılıyorum dediği, 6-10 yıl kıdemi olan katılımcıların 25 (%29,1)'inin katılmıyorum, 26 (%30,2)'sinin kararsızım, 35 (%40,7)'inin katılıyorum dediği, 11 yıl ve üzeri kıdemi olan katılımcıların 27 (%36,0)'sinin katılmıyorum, 19 (%25,3)'unun kararsızım, 29 (%38,7)'unun katılıyorum dediği görülmektedir. Kıdeme göre gruplar arasında anlamlı fark olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki kare testi sonuçlarına göre, katılımcıların görüşleri arasında istatistiksel olarak ,05 düzeyinde anlamlı farklılık vardır. Bu bulgudan hareketle 5 yıla kadar kıdemi olan katılımcıların bu maddeye daha çok katıldığı söylenebilir.

Kadın yöneticiler okulda çok yönlü bir iletişim ağı oluşturabilirler maddesi hakkında 5 yıla kadar kıdemi olan katılımcıların 7 (%7,0)'sinin katılmıyorum, 22 (%22,0)'sinin kararsızım, 71 (%71,0)'inin katılıyorum dediği, 6-10 yıl kıdemi olan katılımcıların 17 (%19,8)'sinin katılmıyorum, 21 (%24,4)'inin kararsızım, 48 (%55,8)'inin katılıyorum dediği, 11 yıl ve üzeri kıdemi olan katılımcıların 17 (%22,7)'sinin katılmıyorum, 27 (%36,0)'sinin kararsızım, 31 (%41,3)'inin katılıyorum dediği görülmektedir. Kıdeme göre gruplar arasında anlamlı fark olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki kare testi sonuçlarına göre, katılımcıların görüşleri arasında istatistiksel olarak ,05 düzeyinde anlamlı farklılık vardır. Bu bulgudan hareketle 5 yıla kadar kıdemi olan katılımcıların bu maddeye daha çok katıldığı söylenebilir.

Yönetici konumundaki kadınlar, diğer kadınlar için iyi bir örnek oluştururlar maddesi hakkında 5 yıla kadar kıdemi olan katılımcıların 6 (%6,0)'sinin katılmıyorum, 24

(%24,0)'ünün kararsızım, 70 (%70,0)'inin katılıyorum dediği, 6-10 yıl kıdemi olan katılımcıların 14 (%16,3)'ünün katılmıyorum, 24 (%27,9)'ünün kararsızım, 48 (%55,8)'inin katılıyorum dediği, 11 yıl ve üzeri kıdemi olan katılımcıların 14 (%18,7)'ünün katılmıyorum, 27 (%36,0)'sinin kararsızım, 34 (%45,3)'ünün katılıyorum dediği görülmektedir. Kıdeme göre gruplar arasında anlamlı fark olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki kare testi sonuçlarına göre, katılımcıların görüşleri arasında istatistiksel olarak ,05 düzeyinde anlamlı farklılık vardır. Bu bulgudan hareketle 5 yıla kadar kıdemi olan katılımcıların bu maddeye daha çok katıldığı söylenebilir.

Kadın yöneticilerin çalışanlarıyla iletişiminin daha iyi olduğunu düşünüyorum maddesi hakkında 5 yıla kadar kıdemi olan katılımcıların 16 (%16,0)'sının katılmıyorum, 32 (%32,0)'sinin kararsızım, 52 (%52,0)'sinin katılıyorum dediği, 6-10 yıl kıdemi olan katılımcıların 27 (%31,4)'sinin katılmıyorum, 24 (%27,9)'ünün kararsızım, 35 (%40,7)'inin katılıyorum dediği, 11 yıl ve üzeri kıdemi olan katılımcıların 22 (%29,3)'sinin katılmıyorum, 32 (%42,7)'sinin kararsızım, 21 (%28,0)'inin katılıyorum dediği görülmektedir. Kıdeme göre gruplar arasında anlamlı fark olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki kare testi sonuçlarına göre, katılımcıların görüşleri arasında istatistiksel olarak ,05 düzeyinde anlamlı farklılık vardır. Bu bulgudan hareketle 5 yıla kadar kıdemi olan katılımcıların bu maddeye daha çok katıldığı söylenebilir.

Okul yöneticiliğinin toplumsal statüsü yüksektir maddesi hakkında 5 yıla kadar kıdemi olan katılımcıların 16 (%16,0)'sının katılmıyorum, 38 (%38,0)'inin kararsızım, 46 (%46,0)'sının katılıyorum dediği, 6-10 yıl kıdemi olan katılımcıların 28 (%32,6)'inin katılmıyorum, 28 (%32,6)'inin kararsızım, 30 (%34,9)'unun katılıyorum dediği, 11 yıl ve üzeri kıdemi olan katılımcıların 32 (%42,7)'sinin katılmıyorum, 25 (%33,3)'inin kararsızım, 18 (%24,0)'inin katılıyorum dediği görülmektedir. Kıdeme göre gruplar arasında anlamlı fark olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki kare testi sonuçlarına göre, katılımcıların görüşleri arasında istatistiksel olarak ,05 düzeyinde anlamlı farklılık vardır. Bu bulgudan hareketle 5 yıla kadar kıdemi olan katılımcıların bu maddeye daha çok katıldığı söylenebilir.

4.2.7. Görev Yapılan Okul Türüne Göre Görüşler

Tablo 17’de katılımcıların görev yaptıkları okul türüne göre eğitim kurumlarında kadın yöneticiler hakkındaki görüşlerine ilişkin frekans dağılımı ve ki kare istatistiği verilmiştir.

Tablo17. Katılımcıların görev yaptıkları okul türüne göre eğitim kurumlarında kadın yöneticiler hakkındaki görüşlerine ilişkin frekans dağılımı ve ki kare istatistiği

Maddeler	Görev yapılan okul türü				X ²	
	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum			
1. Okul yönetiminde kadın yöneticilerin yeteri sayıda yer aldığını düşünüyorum.	İlkokul	N	68	19	17	X ² =4,734; p>,05
		%	65,4%	18,3%	16,3%	
	Ortaoku l	N	47	13	11	
		%	66,2%	18,3%	15,5%	
	Lise	N	58	8	20	
		%	67,4%	9,3%	23,3%	
2. Okul yönetiminde kadın yöneticinin azlığını toplumsal yargılara bağlıyorum.	İlkokul	N	27	30	47	X ² =1,151; p>,05
		%	26,0%	28,8%	45,2%	
	Ortaoku l	N	18	23	30	
		%	25,4%	32,4%	42,3%	
	Lise	N	26	22	38	
		%	30,2%	25,6%	44,2%	
3. Kadın yöneticilerin toplumsal baskılar karşısında yetkilerini erkekler kadar özgür kullanmadıklarını düşünüyorum.	İlkokul	N	24	29	51	X ² =1,809; p>,05
		%	23,1%	27,9%	49,0%	
	Ortaoku l	N	21	15	35	
		%	29,6%	21,1%	49,3%	
	Lise	N	24	19	43	
		%	27,9%	22,1%	50,0%	
4. Kadın yöneticilerin aile	İlkokul	N	25	25	54	X ² =,8,798;

yaşantılarının yöneticilik vasıflarını kısıtladığını düşünüyorum.	%	24,0%	24,0%	51,9%	p>,05	
	Ortaoku	N	21	7		43
	1	%	29,6%	9,9%		60,6%
	Lise	N	14	18		54
		%	16,3%	20,9%		62,8%
		N	31	27		46
5. Yöneticilikteki erkek egemen yapının kadın yöneticilerin yükselmesine engel olduğunu düşünüyorum.	İlkokul	%	29,8%	26,0%	44,2%	X ² =9,563; p<,05
	Ortaoku	N	20	29	22	
	1	%	28,2%	40,8%	31,0%	
	Lise	N	31	17	38	
		%	36,0%	19,8%	44,2%	
		N	20	28	56	
6. Kadın yöneticilerin sevecen yaklaşımlarını daha demokratik bir yönetim tarzı için olumlu bir etken olarak görüyorum.	İlkokul	%	19,2%	26,9%	53,8%	X ² =3,655; p>,05
	Ortaoku	N	21	14	36	
	1	%	29,6%	19,7%	50,7%	
	Lise	N	23	23	40	
		%	26,7%	26,7%	46,5%	
		N	42	32	30	
7. Kadın yöneticilerin yetiştiriliş tarzının liderlik vasıfları üzerinde olumsuz etkisi olduğunu düşünüyorum.	İlkokul	%	40,4%	30,8%	28,8%	X ² =9,719; p<,05
	Ortaoku	N	33	13	25	
	1	%	46,5%	18,3%	35,2%	
	Lise	N	24	33	29	
		%	27,9%	38,4%	33,7%	
		N	23	34	47	
8. Kadın yöneticilerindeki annelik duygusunun liderlik vasıflarını geliştirici bir faktör olduğunu düşünüyorum.	İlkokul	%	22,1%	32,7%	45,2%	X ² =2,607; p>,05
	Ortaoku	N	19	19	33	
	1	%	26,8%	26,8%	46,5%	

	Lise	N	27	22	37	
		%	31,4%	25,6%	43,0%	
9. Para ve statünün kadın yöneticilerinin tatminini sağlamada daha etkili olduğunu düşünüyorum.	İlkokul	N	35	33	36	$X^2=7,088;$ $p>,05$
		%	33,7%	31,7%	34,6%	
	Ortaoku 1	N	35	15	21	
		%	49,3%	21,1%	29,6%	
	Lise	N	37	29	20	
		%	43,0%	33,7%	23,3%	
10. Okul yönetiminde kadın yöneticiyle çalışmak isterim.	İlkokul	N	16	25	63	$X^2=3,094;$ $p>,05$
		%	15,4%	24,0%	60,6%	
	Ortaoku 1	N	15	16	40	
		%	21,1%	22,5%	56,3%	
	Lise	N	21	22	43	
		%	24,4%	25,6%	50,0%	
11. Kadınların aile yaşantılarını ihmal edeceklerini düşünerek yöneticiliğe sıcak bakmadıklarını düşünüyorum.	İlkokul	N	17	31	56	$X^2=,582;$ $p>,05$
		%	16,3%	29,8%	53,8%	
	Ortaoku 1	N	11	19	41	
		%	15,5%	26,8%	57,7%	
	Lise	N	16	23	47	
		%	18,6%	26,7%	54,7%	
12. Kadınlar öğretmenliği kolay bir meslek görürken yöneticiliği zor ve yorucu bulurlar.	İlkokul	N	24	30	50	$X^2=7,051;$ $p>,05$
		%	23,1%	28,8%	48,1%	
	Ortaoku 1	N	21	14	36	
		%	29,6%	19,7%	50,7%	
	Lise	N	31	13	42	
		%	36,0%	15,1%	48,8%	
13. Erkekler kadın yöneticiden	İlkokul	N	20	26	58	$X^2=3,242;$

emir almak istemezler.	%	19,2%	25,0%	55,8%	p>,05	
	Ortaoku 1	N	16	17		38
		%	22,5%	23,9%		53,5%
	Lise	N	26	18		42
%		30,2%	20,9%	48,8%		
14. Kadınlar yöneticilikte başarılı olduklarını topluma ispat etmek isterler.	İlkokul	N	9	29	66	X ² =13,391 ; p<,05
		%	8,7%	27,9%	63,5%	
	Ortaoku 1	N	15	13	43	
		%	21,1%	18,3%	60,6%	
Lise	N	24	20	42		
	%	27,9%	23,3%	48,8%		
15. Kadın yöneticiler erkek yöneticilere göre daha sorumluluk sahibidirler.	İlkokul	N	23	25	56	X ² =3,631; p>,05
		%	22,1%	24,0%	53,8%	
	Ortaoku 1	N	20	20	31	
		%	28,2%	28,2%	43,7%	
Lise	N	28	20	38		
	%	32,6%	23,3%	44,2%		
16. Kadın yöneticiler okulda çok yönlü bir iletişim ağı oluşturabilirler.	İlkokul	N	13	29	62	X ² =2,200; p>,05
		%	12,5%	27,9%	59,6%	
	Ortaoku 1	N	13	16	42	
		%	18,3%	22,5%	59,2%	
Lise	N	15	25	46		
	%	17,4%	29,1%	53,5%		
17. Kadın yöneticiler önemli kararların alınmasında duygusal davranırlar.	İlkokul	N	28	39	37	X ² =2,283; p>,05
		%	26,9%	37,5%	35,6%	
	Ortaoku 1	N	21	30	20	
		%	29,6%	42,3%	28,2%	

18. Yönetici konumundaki kadınlar, diğer kadınlar için iyi bir örnek oluştururlar.	Lise	N	28	28	30	$X^2=3,235;$ $p>,05$
		%	32,6%	32,6%	34,9%	
	İlkokul	N	13	24	67	
		%	12,5%	23,1%	64,4%	
Ortaoku 1	N	9	24	38		
	%	12,7%	33,8%	53,5%		
Lise	N	12	27	47		
	%	14,0%	31,4%	54,7%		
19. Okul yöneticiliğinde yeterince hizmet içi eğitime yer verilmediğinden yöneticiliğe talip olmak büyük cesaret gerektirir.	İlkokul	N	27	38	39	$X^2=,914;$ $p>,05$
		%	26,0%	36,5%	37,5%	
	Ortaoku 1	N	22	23	26	
		%	31,0%	32,4%	36,6%	
Lise	N	25	27	34		
	%	29,1%	31,4%	39,5%		
20. Kadın yöneticilerin çalışanlarıyla iletişiminin daha iyi olduğunu düşünüyorum.	İlkokul	N	18	33	53	$X^2=11,361$; $p<,05$
		%	17,3%	31,7%	51,0%	
	Ortaoku 1	N	18	30	23	
		%	25,4%	42,3%	32,4%	
Lise	N	29	25	32		
	%	33,7%	29,1%	37,2%		
21. Türkiye’de kadınların yükselebilmesi için daha fazla çalışmaları gerekmektedir.	İlkokul	N	23	28	53	$X^2=1,553;$ $p>,05$
		%	22,1%	26,9%	51,0%	
	Ortaoku 1	N	17	15	39	
		%	23,9%	21,1%	54,9%	
Lise	N	21	17	48		
	%	24,4%	19,8%	55,8%		
22. Yöneticilik genellikle	İlkokul	N	23	17	64	$X^2=1,329;$

erkeklere yönelik bir meslek olarak görülmektedir.		%	22,1%	16,3%	61,5%	$p > ,05$
	Ortaoku	N	13	16	42	
		%	18,3%	22,5%	59,2%	
	Lise	N	17	18	51	
		%	19,8%	20,9%	59,3%	
	23. Kadınlar, yönetici olarak, çeşitli insan gruplarıyla (veli, personel, üst düzey yönetici, öğrenci gibi) muhatap olmak istemezler.	İlkokul	N	50	30	
%			48,1%	28,8%	23,1%	
Ortaoku		N	38	17	16	
		%	53,5%	23,9%	22,5%	
Lise		N	45	23	18	
		%	52,3%	26,7%	20,9%	
24. Kadınlar yetiştiriliş tarzından dolayı toplumda çok göz önünde olmayı ve ön plana çıkmayı istemezler.	İlkokul	N	33	35	36	$X^2=4,544;$ $p > ,05$
		%	31,7%	33,7%	34,6%	
	Ortaoku	N	32	21	18	
		%	45,1%	29,6%	25,4%	
	Lise	N	29	33	24	
		%	33,7%	38,4%	27,9%	
25. Yöneticilik uzun süren yorucu çalışma gerektirir.	İlkokul	N	19	22	63	$X^2=2,590;$ $p > ,05$
		%	18,3%	21,2%	60,6%	
	Ortaoku	N	9	13	49	
		%	12,7%	18,3%	69,0%	
	Lise	N	12	22	52	
		%	14,0%	25,6%	60,5%	
26. Kadınlar, öğretmenliği rahat bir meslek olarak görürken, yöneticiliği zor ve yorucu bulurlar.	İlkokul	N	20	26	58	$X^2=2,908;$ $p > ,05$
		%	19,2%	25,0%	55,8%	
	Ortaoku	N	19	13	39	
		%	26,8%	18,3%	54,9%	

	Lise	N	21	23	42	
		%	24,4%	26,7%	48,8%	
27. Başarılı okul yöneticilerinin herhangi bir ödül (ücret, terfi v.s) almaması yöneticiliğe olan isteği azaltır.	İlkokul	N	21	31	52	X ² =8,971; p>,05
		%	20,2%	29,8%	50,0%	
	Ortaoku 1	N	18	15	38	
		%	25,4%	21,1%	53,5%	
	Lise	N	32	22	32	
		%	37,2%	25,6%	37,2%	
28. Okul yöneticiliğinin toplumsal statüsü yüksektir.	İlkokul	N	37	32	35	X ² =4,808; p>,05
		%	35,6%	30,8%	33,7%	
	Ortaoku 1	N	16	25	30	
		%	22,5%	35,2%	42,3%	
	Lise	N	23	34	29	
		%	26,7%	39,5%	33,7%	
29. Yöneticiler, meslekleri ile ilgili ağır bir denetimden geçerler.	İlkokul	N	38	39	27	X ² =3,003; p>,05
		%	36,5%	37,5%	26,0%	
	Ortaoku 1	N	22	26	23	
		%	31,0%	36,6%	32,4%	
	Lise	N	35	33	18	
		%	40,7%	38,4%	20,9%	
30. Çalışma yaşamındaki konumumdan memnunum.	İlkokul	N	21	28	55	X ² =9,379; p>,05
		%	20,2%	26,9%	52,9%	
	Ortaoku 1	N	10	13	48	
		%	14,1%	18,3%	67,6%	
	Lise	N	6	22	58	
		%	7,0%	25,6%	67,4%	

Tablo 17 incelendiğinde katılımcıların görev yapılan okul türüne göre, ankette yer alan “Okul yönetiminde kadın yöneticilerin yeteri sayıda yer aldığını düşünüyorum. Okul yönetiminde kadın yöneticinin azlığını toplumsal yargılara bağlıyorum. Kadın yöneticilerin toplumsal baskılar karşısında yetkilerini erkekler kadar özgür kullanmadıklarını düşünüyorum. Kadın yöneticilerin aile yaşantılarının yöneticilik vasıflarını kısıtladığını düşünüyorum. Kadın yöneticilerin sevecen yaklaşımlarını daha demokratik bir yönetim tarzı için olumlu bir etken olarak görüyorum. Kadın yöneticilerindeki annelik duygusunun liderlik vasıflarını geliştirici bir faktör olduğunu düşünüyorum. Para ve statünün kadın yöneticilerinin tatminini sağlamada daha etkili olduğunu düşünüyorum. Okul yönetiminde kadın yöneticiyle çalışmak isterim. Kadınların aile yaşantılarını ihmal edeceklerini düşünerek yöneticiliğe sıcak bakmadıklarını düşünüyorum. Kadınlar öğretmenliği kolay bir meslek görürken yöneticiliği zor ve yorucu bulurlar. Erkekler kadın yöneticiden emir almak istemezler. Kadın yöneticiler erkek yöneticilere göre daha sorumluluk sahibidirler. Kadın yöneticiler okulda çok yönlü bir iletişim ağı oluşturabilirler. Kadın yöneticiler önemli kararların alınmasında duygusal davranırlar. Yönetici konumundaki kadınlar, diğer kadınlar için iyi bir örnek oluştururlar. Okul yöneticiliğinde yeterince hizmet içi eğitime yer verilmediğinden yöneticiliğe talip olmak büyük cesaret gerektirir. Türkiye’de kadınların yükselebilmesi için daha fazla çalışmaları gerekmektedir. Yöneticilik genellikle erkeklere yönelik bir meslek olarak görülmektedir. Kadınlar, yönetici olarak, çeşitli insan gruplarıyla (veli, personel, üst düzey yönetici, öğrenci gibi) muhatap olmak istemezler. Kadınlar yetiştiriliş tarzından dolayı toplumda çok göz önünde olmayı ve ön plana çıkmayı istemezler. Yöneticilik uzun süren yorucu çalışma gerektirir. Kadınlar, öğretmenliği rahat bir meslek olarak görürken, yöneticiliği zor ve yorucu bulurlar. Başarılı okul yöneticilerinin herhangi bir ödül (ücret, terfi v.s) almaması yöneticiliğe olan isteği azaltır. Okul yöneticiliğinin toplumsal statüsü yüksektir. Yöneticiler, meslekleri ile ilgili ağır bir denetimden geçerler. Çalışma yaşamımdaki konumumdan memnunum” maddelerine verdikleri yanıtlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir.

Yöneticilikteki erkek egemen yapının kadın yöneticilerin yükselmesine engel olduğunu düşünüyorum maddesi hakkında ilkokulda görev yapan katılımcıların 31 (%29,8)’inin katılmıyorum, 27 (%26,0)’sinin kararsızım, 46 (%44,2)’sının katılıyorum dediği,

ortaokulda görev yapan katılımcıların 20 (%28,2)'sinin katılmıyorum, 29 (%40,8)'unun kararsızım, 22 (%31,0)'sinin katılıyorum dediği, lisede görev yapan katılımcıların 31 (%36,0)'inin katılmıyorum, 17 (%19,8)'sinin kararsızım, 38 (%44,2)'inin katılıyorum dediği görülmektedir. Görev yapılan okul türüne göre gruplar arasında anlamlı fark olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki kare testi sonuçlarına göre, katılımcıların görüşleri arasında istatistiksel olarak ,05 düzeyinde anlamlı farklılık vardır. Bu bulgudan hareketle ilkokulda görev yapan katılımcıların bu maddeye daha çok katıldığı söylenebilir.

Kadın yöneticilerin yetiştiriliş tarzının liderlik vasıfları üzerinde olumsuz etkisi olduğunu düşünüyorum maddesi hakkında ilkokulda görev yapan katılımcıların 42 (%40,4)'sinin katılmıyorum, 32 (%30,8)'sinin kararsızım, 30 (%28,8)'unun katılıyorum dediği, ortaokulda görev yapan katılımcıların 33 (%46,5)'ünün katılmıyorum, 13 (%18,3)'ünün kararsızım, 25 (%35,2)'inin katılıyorum dediği, lisede görev yapan katılımcıların 24 (%27,9)'ünün katılmıyorum, 33 (%38,4)'ünün kararsızım, 29 (%33,7)'unun katılıyorum dediği görülmektedir. Görev yapılan okul türüne göre gruplar arasında anlamlı fark olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki kare testi sonuçlarına göre, katılımcıların görüşleri arasında istatistiksel olarak ,05 düzeyinde anlamlı farklılık vardır. Bu bulgudan hareketle lisede görev yapan katılımcıların bu maddeye daha çok katıldığı söylenebilir.

Kadınlar yöneticilikte başarılı olduklarını topluma ispat etmek isterler maddesi hakkında ilkokulda görev yapan katılımcıların 9 (%8,7)'unun katılmıyorum, 29 (%27,9)'unun kararsızım, 66 (%63,5)'sının katılıyorum dediği, ortaokulda görev yapan katılımcıların 15 (%21,1)'inin katılmıyorum, 13 (%18,3)'ünün kararsızım, 43 (%60,6)'ünün katılıyorum dediği, lisede görev yapan katılımcıların 24 (%27,9)'ünün katılmıyorum, 20 (%23,3)'sinin kararsızım, 42 (%48,8)'sinin katılıyorum dediği görülmektedir. Görev yapılan okul türüne göre gruplar arasında anlamlı fark olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki kare testi sonuçlarına göre, katılımcıların görüşleri arasında istatistiksel olarak ,05 düzeyinde anlamlı farklılık vardır. Bu bulgudan hareketle lisede görev yapan katılımcıların bu maddeye daha az katıldığı söylenebilir.

Kadın yöneticilerin çalışanlarıyla iletişiminin daha iyi olduğunu düşünüyorum maddesi hakkında ilkokulda görev yapan katılımcıların 18 (%17,3)'inin katılmıyorum, 33 (%31,7)'ünün kararsızım, 53 (%51,0)'ünün katılıyorum dediği, ortaokulda görev yapan katılımcıların 18 (%25,4)'inin katılmıyorum, 30 (%42,3)'unun kararsızım, 23 (%32,4)'ünün katılıyorum dediği, lisede görev yapan katılımcıların 29 (%33,7)'unun katılmıyorum, 25 (%29,1)'inin kararsızım, 32 (%37,2)'sinin katılıyorum dediği görülmektedir. Görev yapılan okul türüne göre gruplar arasında anlamlı fark olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki kare testi sonuçlarına göre, katılımcıların görüşleri arasında istatistiksel olarak ,05 düzeyinde anlamlı farklılık vardır. Bu bulgudan hareketle ilkokulda görev yapan katılımcıların bu maddeye daha çok katıldığı söylenebilir.

4.2.8. Yaşına Göre Görüşler

Tablo 18'de katılımcıların yaşlarına göre eğitim kurumlarında kadın yöneticiler hakkındaki görüşlerine ilişkin frekans dağılımı ve ki kare istatistiği verilmiştir.

Tablo18. Katılımcıların yaşlarına göre eğitim kurumlarında kadın yöneticiler hakkındaki görüşlerine ilişkin frekans dağılımı ve ki kare istatistiği

Maddeler	Yaş	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	X ²	
1. Okul yönetiminde kadın yöneticilerin yeteri sayıda yer aldığını düşünüyorum.	30 yaşa kadar	N 78 % 69,0%	16 14,2%	19 16,8%	X ² =4,755; p>,05	
	31-40 yaş	N 72 % 69,2%	15 14,4%	17 16,3%		
	41 yaş ve üzeri	N 23 % 52,3%	9 20,5%	12 27,3%		
	2. Okul yönetiminde kadın yöneticinin azlığını toplumsal yargılara bağlıyorum.	30 yaşa kadar	N 24 % 21,2%	29 25,7%	60 53,1%	X ² =10,172 ; p<,05
		31-40 yaş	N 34 % 32,7%	36 34,6%	34 32,7%	
		41 yaş ve üzeri	N 13	10	21	

	üzeri	%	29,5%	22,7%	47,7%	
3. Kadın yöneticilerin toplumsal baskılar karşısında yetkilerini erkekler kadar özgür kullanmadıklarını düşünüyorum.	30 yaşa kadar	N	23	19	71	$X^2=15,597$; $p<,05$
		%	20,4%	16,8%	62,8%	
	31-40 yaş	N	33	33	38	
		%	31,7%	31,7%	36,5%	
	41 yaş ve üzeri	N	13	11	20	
		%	29,5%	25,0%	45,5%	
4. Kadın yöneticilerin aile yaşantılarının yöneticilik vasıflarını kısıtladığını düşünüyorum.	30 yaşa kadar	N	28	20	65	$X^2=,755$; $p>,05$
		%	24,8%	17,7%	57,5%	
	31-40 yaş	N	23	20	61	
		%	22,1%	19,2%	58,7%	
	41 yaş ve üzeri	N	9	10	25	
		%	20,5%	22,7%	56,8%	
5. Yöneticilikteki erkek egemen yapının kadın yöneticilerin yükselmesine engel olduğunu düşünüyorum.	30 yaşa kadar	N	27	36	50	$X^2=10,442$; $p<,05$
		%	23,9%	31,9%	44,2%	
	31-40 yaş	N	34	31	39	
		%	32,7%	29,8%	37,5%	
	41 yaş ve üzeri	N	21	6	17	
		%	47,7%	13,6%	38,6%	
6. Kadın yöneticilerin sevecen yaklaşımlarını daha demokratik bir yönetim tarzı için olumlu bir etken olarak görüyorum.	30 yaşa kadar	N	17	23	73	$X^2=19,680$; $p<,05$
		%	15,0%	20,4%	64,6%	
	31-40 yaş	N	29	30	45	
		%	27,9%	28,8%	43,3%	
	41 yaş ve üzeri	N	18	12	14	
		%	40,9%	27,3%	31,8%	
7. Kadın yöneticilerin yetiştiriliş tarzının liderlik vasıfları üzerinde olumsuz	30 yaşa kadar	N	43	30	40	$X^2=2,390$; $p>,05$
		%	38,1%	26,5%	35,4%	

etkisi olduğunu düşünüyorum.	31-40 yaş	N	42	32	30	
		%	40,4%	30,8%	28,8%	
	41 yaş ve üzeri	N	14	16	14	
		%	31,8%	36,4%	31,8%	
8. Kadın yöneticilerindeki annelik duygusunun liderlik vasıflarını geliştirici bir faktör olduğunu düşünüyorum.	30 yaşa kadar	N	15	30	68	
		%	13,3%	26,5%	60,2%	
	31-40 yaş	N	33	36	35	$X^2=29,038$; $p<,05$
		%	31,7%	34,6%	33,7%	
41 yaş ve üzeri	N	21	9	14		
	%	47,7%	20,5%	31,8%		
9. Para ve statünün kadın yöneticilerinin tatminini sağlamada daha etkili olduğunu düşünüyorum.	30 yaşa kadar	N	41	36	36	
		%	36,3%	31,9%	31,9%	
	31-40 yaş	N	41	31	32	$X^2=5,752$; $p>,05$
		%	39,4%	29,8%	30,8%	
41 yaş ve üzeri	N	25	10	9		
	%	56,8%	22,7%	20,5%		
10. Okul yönetiminde kadın yöneticiyle çalışmak isterim.	30 yaşa kadar	N	16	26	71	
		%	14,2%	23,0%	62,8%	
	31-40 yaş	N	24	23	57	$X^2=7,668$; $p>,05$
		%	23,1%	22,1%	54,8%	
41 yaş ve üzeri	N	12	14	18		
	%	27,3%	31,8%	40,9%		
11. Kadınların aile yaşantılarını ihmal edeceklerini düşünerek yöneticiliğe sıcak bakmadıklarını düşünüyorum.	30 yaşa kadar	N	21	32	60	
		%	18,6%	28,3%	53,1%	
	31-40 yaş	N	11	32	61	$X^2=7,033$; $p>,05$
		%	10,6%	30,8%	58,7%	
41 yaş ve üzeri	N	12	9	23		
	%					

	üzeri	%	27,3%	20,5%	52,3%	
	30 yaşa kadar	N	38	25	50	
		%	33,6%	22,1%	44,2%	
12. Kadınlar öğretmenliği kolay bir meslek görürken yöneticiliği zor ve yorucu bulurlar.	31-40 yaş	N	25	26	53	$X^2=4,700$; $p>,05$
		%	24,0%	25,0%	51,0%	
	41 yaş ve üzeri	N	13	6	25	
		%	29,5%	13,6%	56,8%	
13. Erkekler kadın yöneticiden emir almak istemezler.	30 yaşa kadar	N	13	25	75	$X^2=20,114$; $p<,05$
		%	11,5%	22,1%	66,4%	
	31-40 yaş	N	34	27	43	
		%	32,7%	26,0%	41,3%	
	41 yaş ve üzeri	N	15	9	20	
		%	34,1%	20,5%	45,5%	
14. Kadınlar yöneticilikte başarılı olduklarını topluma ispat etmek isterler.	30 yaşa kadar	N	12	28	73	$X^2=10,796$; $p<,05$
		%	10,6%	24,8%	64,6%	
	31-40 yaş	N	22	26	56	
		%	21,2%	25,0%	53,8%	
	41 yaş ve üzeri	N	14	8	22	
		%	31,8%	18,2%	50,0%	
15. Kadın yöneticiler erkek yöneticilere göre daha sorumluluk sahibidirler.	30 yaşa kadar	N	16	25	72	$X^2=26,407$; $p<,05$
		%	14,2%	22,1%	63,7%	
	31-40 yaş	N	36	32	36	
		%	34,6%	30,8%	34,6%	
	41 yaş ve üzeri	N	19	8	17	
		%	43,2%	18,2%	38,6%	
16. Kadın yöneticiler okulda çok yönlü bir iletişim ağı oluşturabilirler.	30 yaşa kadar	N	6	25	82	$X^2=24,681$; $p<,05$
		%	5,3%	22,1%	72,6%	

	31-40 yaş	N	23	30	51	p<,05
		%	22,1%	28,8%	49,0%	
	41 yaş ve üzeri	N	12	15	17	
		%	27,3%	34,1%	38,6%	
17. Kadın yöneticiler önemli kararların alınmasında duygusal davranırlar.	30 yaşa kadar	N	31	43	39	X²=2,626;
		%	27,4%	38,1%	34,5%	
	31-40 yaş	N	33	41	30	p>,05
		%	31,7%	39,4%	28,8%	
	41 yaş ve üzeri	N	13	13	18	
		%	29,5%	29,5%	40,9%	
18. Yönetici konumundaki kadınlar, diğer kadınlar için iyi bir örnek oluşturlar.	30 yaşa kadar	N	10	25	78	X²=10,772
		%	8,8%	22,1%	69,0%	
	31-40 yaş	N	15	35	54	;
		%	14,4%	33,7%	51,9%	
	41 yaş ve üzeri	N	9	15	20	p<,05
		%	20,5%	34,1%	45,5%	
19. Okul yöneticiliğinde yeterince hizmet içi eğitime yer verilmediğinden yöneticiliğe talip olmak büyük cesaret gerektirir.	30 yaşa kadar	N	25	40	48	X²=5,354;
		%	22,1%	35,4%	42,5%	
	31-40 yaş	N	33	32	39	p>,05
		%	31,7%	30,8%	37,5%	
	41 yaş ve üzeri	N	16	16	12	
		%	36,4%	36,4%	27,3%	
20. Kadın yöneticilerin çalışanlarıyla iletişiminin daha iyi olduğunu düşünüyorum.	30 yaşa kadar	N	16	37	60	X²=17,540
		%	14,2%	32,7%	53,1%	
	31-40 yaş	N	34	33	37	;
		%	32,7%	31,7%	35,6%	
	41 yaş ve üzeri	N	15	18	11	p<,05
		%	29,5%	34,1%	20,9%	

	üzeri	%	34,1%	40,9%	25,0%	
21. Türkiye’de kadınların yükseltilmesi için daha fazla çalışmaları gerekmektedir.	30 yaşa kadar	N	16	22	75	$X^2=15,626$; $p<,05$
		%	14,2%	19,5%	66,4%	
	31-40 yaş	N	29	28	47	
		%	27,9%	26,9%	45,2%	
	41 yaş ve üzeri	N	16	10	18	
		%	36,4%	22,7%	40,9%	
22. Yöneticilik genellikle erkeklere yönelik bir meslek olarak görülmektedir.	30 yaşa kadar	N	21	16	76	$X^2=12,985$; $p<,05$
		%	18,6%	14,2%	67,3%	
	31-40 yaş	N	17	29	58	
		%	16,3%	27,9%	55,8%	
	41 yaş ve üzeri	N	15	6	23	
		%	34,1%	13,6%	52,3%	
23. Kadınlar, yönetici olarak, çeşitli insan gruplarıyla (veli, personel, üst düzey yönetici, öğrenci gibi) muhatap olmak istemezler.	30 yaşa kadar	N	63	31	19	$X^2=3,921$; $p>,05$
		%	55,8%	27,4%	16,8%	
	31-40 yaş	N	50	28	26	
		%	48,1%	26,9%	25,0%	
	41 yaş ve üzeri	N	20	11	13	
		%	45,5%	25,0%	29,5%	
24. Kadınlar yetiştirilme tarzından dolayı toplumda çok göz önünde olmayı ve ön plana çıkmayı istemezler.	30 yaşa kadar	N	38	41	34	$X^2=3,412$; $p>,05$
		%	33,6%	36,3%	30,1%	
	31-40 yaş	N	38	38	28	
		%	36,5%	36,5%	26,9%	
	41 yaş ve üzeri	N	18	10	16	
		%	40,9%	22,7%	36,4%	
25. Yöneticilik uzun süren yorucu çalışma gerektirir.	30 yaşa kadar	N	13	27	73	$X^2=3,446$; $p>,05$
		%	11,5%	23,9%	64,6%	

	31-40 yaş	N	21	21	62	
		%	20,2%	20,2%	59,6%	
	41 yaş ve üzeri	N	6	9	29	
		%	13,6%	20,5%	65,9%	
	30 yaşa kadar	N	29	26	58	
		%	25,7%	23,0%	51,3%	
26. Kadınlar, öğretmenliği rahat bir meslek olarak görürken, yöneticiliği zor ve yorucu bulurlar.	31-40 yaş	N	25	24	55	$X^2=2,714;$ $p>,05$
		%	24,0%	23,1%	52,9%	
	41 yaş ve üzeri	N	6	12	26	
		%	13,6%	27,3%	59,1%	
	30 yaşa kadar	N	30	29	54	
		%	26,5%	25,7%	47,8%	
27. Başarılı okul yöneticilerinin herhangi bir ödül (ücret, terfi v.s) almaması yöneticiliğe olan isteği azaltır.	31-40 yaş	N	27	24	53	$X^2=3,802;$ $p>,05$
		%	26,0%	23,1%	51,0%	
	41 yaş ve üzeri	N	14	15	15	
		%	31,8%	34,1%	34,1%	
	30 yaşa kadar	N	23	39	51	
		%	20,4%	34,5%	45,1%	
28. Okul yöneticiliğinin toplumsal statüsü yüksektir.	31-40 yaş	N	34	36	34	$X^2=12,345$; $p<,05$
		%	32,7%	34,6%	32,7%	
	41 yaş ve üzeri	N	19	16	9	
		%	43,2%	36,4%	20,5%	
	30 yaşa kadar	N	34	48	31	
		%	30,1%	42,5%	27,4%	
29. Yöneticiler, meslekleri ile ilgili ağır bir denetimden geçerler.	31-40 yaş	N	42	35	27	$X^2=3,808;$ $p>,05$
		%	40,4%	33,7%	26,0%	
	41 yaş ve üzeri	N	19	15	10	
		%	43,2%	36,4%	20,5%	

	üzeri	%	43,2%	34,1%	22,7%	
30. Çalışma yaşamımdaki konumumdan memnunum.	30 yaşa kadar	N	15	28	70	X ² =,510; p>,05
		%	13,3%	24,8%	61,9%	
	31-40 yaş	N	15	26	63	
		%	14,4%	25,0%	60,6%	
41 yaş ve üzeri	N	7	9	28		
	%	15,9%	20,5%	63,6%		

Tablo 18 incelendiğinde katılımcıların yaşına göre, ankette yer alan “Okul yönetiminde kadın yöneticilerin yeteri sayıda yer aldığını düşünüyorum. Kadın yöneticilerin aile yaşantılarının yöneticilik vasıflarını kısıtladığını düşünüyorum. Kadın yöneticilerin yetiştiriliş tarzının liderlik vasıfları üzerinde olumsuz etkisi olduğunu düşünüyorum. Para ve statünün kadın yöneticilerinin tatminini sağlamada daha etkili olduğunu düşünüyorum. Okul yönetiminde kadın yöneticiyle çalışmak isterim. Kadınların aile yaşantılarını ihmal edeceklerini düşünerek yöneticiliğe sıcak bakmadıklarını düşünüyorum. Kadınlar öğretmenliği kolay bir meslek görürken yöneticiliği zor ve yorucu bulurlar. Kadın yöneticiler önemli kararların alınmasında duygusal davranırlar. Okul yöneticiliğinde yeterince hizmet içi eğitime yer verilmediğinden yöneticiliğe talip olmak büyük cesaret gerektirir. Kadınlar, yönetici olarak, çeşitli insan gruplarıyla (veli, personel, üst düzey yönetici, öğrenci gibi) muhatap olmak istemezler. Kadınlar yetiştiriliş tarzından dolayı toplumda çok göz önünde olmayı ve ön plana çıkmayı istemezler. Yöneticilik uzun süren yorucu çalışma gerektirir. Kadınlar, öğretmenliği rahat bir meslek olarak görürken, yöneticiliği zor ve yorucu bulurlar. Başarılı okul yöneticilerinin herhangi bir ödül (ücret, terfi v.s) almaması yöneticiliğe olan isteği azaltır. Yöneticiler, meslekleri ile ilgili ağır bir denetimden geçerler. Çalışma yaşamımdaki konumumdan memnunum” maddelerine verdikleri yanıtlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir.

Okul yönetiminde kadın yöneticinin azlığını toplumsal yargılara bağlıyorum maddesi hakkında 30 yaşa kadar olan katılımcıların 24 (%21,2)’ünün katılmıyorum, 29 (%25,7)’unun kararsızım, 60 (%53,1)’ının katılıyorum dediği, 31-40 yaş olan

katılımcıların 34 (%32,7)'ünün katılmıyorum, 36 (%34,6)'sının kararsızım, 34 (%32,7)'ünün katılıyorum dediği, 41 yaş ve üzeri olan katılımcıların 13 (%29,5)'ünün katılmıyorum, 10 (%22,7)'unun kararsızım, 21 (%47,7)'inin katılıyorum dediği görülmektedir. Yaşa göre gruplar arasında anlamlı fark olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki kare testi sonuçlarına göre, katılımcıların görüşleri arasında istatistiksel olarak ,05 düzeyinde anlamlı farklılık vardır. Bu bulgudan hareketle 30 yaşa kadar olan katılımcıların bu maddeye daha çok katıldığı söylenebilir.

Kadın yöneticilerin toplumsal baskılar karşısında yetkilerini erkekler kadar özgür kullanmadıklarını düşünüyorum maddesi hakkında 30 yaşa kadar olan katılımcıların 23 (%20,4)'ünün katılmıyorum, 19 (%16,8)'unun kararsızım, 71 (%62,8)'inin katılıyorum dediği, 31-40 yaş olan katılımcıların 33 (%31,7)'ünün katılmıyorum, 33 (%31,7)'ünün kararsızım, 38 (%36,5)'inin katılıyorum dediği, 41 yaş ve üzeri olan katılımcıların 13 (%29,5)'ünün katılmıyorum, 11 (%25,0)'inin kararsızım, 20 (%45,5)'sinin katılıyorum dediği görülmektedir. Yaşa göre gruplar arasında anlamlı fark olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki kare testi sonuçlarına göre, katılımcıların görüşleri arasında istatistiksel olarak ,05 düzeyinde anlamlı farklılık vardır. Bu bulgudan hareketle 30 yaşa kadar olan katılımcıların bu maddeye daha çok katıldığı söylenebilir.

Yöneticilikteki erkek egemen yapının kadın yöneticilerin yükselmesine engel olduğunu düşünüyorum maddesi hakkında 30 yaşa kadar olan katılımcıların 27 (%23,9)'sinin katılmıyorum, 36 (%31,9)'sının kararsızım, 50 (%44,2)'sinin katılıyorum dediği, 31-40 yaş olan katılımcıların 34 (%32,7)'ünün katılmıyorum, 31 (%29,8)'inin kararsızım, 39 (%37,5)'unun katılıyorum dediği, 41 yaş ve üzeri olan katılımcıların 21 (%47,7)'inin katılmıyorum, 6 (%13,6)'sının kararsızım, 17 (%38,6)'sinin katılıyorum dediği görülmektedir. Yaşa göre gruplar arasında anlamlı fark olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki kare testi sonuçlarına göre, katılımcıların görüşleri arasında istatistiksel olarak ,05 düzeyinde anlamlı farklılık vardır. Bu bulgudan hareketle 30 yaşa kadar olan katılımcıların bu maddeye daha çok katıldığı söylenebilir.

Kadın yöneticilerin sevecen yaklaşımlarını daha demokratik bir yönetim tarzı için olumlu bir etken olarak görüyorum maddesi hakkında 30 yaşa kadar olan katılımcıların 17 (%15,0)'sinin katılmıyorum, 23 (%20,4)'ünün kararsızım, 73 (%64,6)'ünün katılıyorum dediği, 31-40 yaş olan katılımcıların 29 (%27,9)'unun katılmıyorum, 30

(%28,8)'unun kararsızım, 45 (%43,3)'inin katılıyorum dediği, 41 yaş ve üzeri olan katılımcıların 18 (%40,9)'inin katılmıyorum, 12 (%27,3)'sinin kararsızım, 14 (%31,8)'ünün katılıyorum dediği görülmektedir. Yaşa göre gruplar arasında anlamlı fark olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki kare testi sonuçlarına göre, katılımcıların görüşleri arasında istatistiksel olarak ,05 düzeyinde anlamlı farklılık vardır. Bu bulgudan hareketle 30 yaşa kadar olan katılımcıların bu maddeye daha çok katıldığı söylenebilir.

Kadın yöneticilerindeki annelik duygusunun liderlik vasıflarını geliştirici bir faktör olduğunu düşünüyorum maddesi hakkında 30 yaşa kadar olan katılımcıların 15 (%13,3)'inin katılmıyorum, 30 (%26,5)'unun kararsızım, 68 (%60,2)'inin katılıyorum dediği, 31-40 yaş olan katılımcıların 33 (%31,7)'ünün katılmıyorum, 36 (%34,6)'sının kararsızım, 35 (%33,7)'inin katılıyorum dediği, 41 yaş ve üzeri olan katılımcıların 21 (%47,7)'inin katılmıyorum, 9 (%20,5)'unun kararsızım, 14 (%31,8)'ünün katılıyorum dediği görülmektedir. Yaşa göre gruplar arasında anlamlı fark olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki kare testi sonuçlarına göre, katılımcıların görüşleri arasında istatistiksel olarak ,05 düzeyinde anlamlı farklılık vardır. Bu bulgudan hareketle 30 yaşa kadar olan katılımcıların bu maddeye daha çok katıldığı söylenebilir.

Erkekler kadın yöneticiden emir almak istemezler maddesi hakkında 30 yaşa kadar olan katılımcıların 13 (%11,5)'ünün katılmıyorum, 25 (%22,1)'inin kararsızım, 75 (%66,4)'inin katılıyorum dediği, 31-40 yaş olan katılımcıların 34 (%32,7)'ünün katılmıyorum, 27 (%26,0)'sinin kararsızım, 43 (%41,3)'ünün katılıyorum dediği, 41 yaş ve üzeri olan katılımcıların 15 (%34,1)'inin katılmıyorum, 9 (%20,5)'unun kararsızım, 20 (%45,5)'sinin katılıyorum dediği görülmektedir. Yaşa göre gruplar arasında anlamlı fark olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki kare testi sonuçlarına göre, katılımcıların görüşleri arasında istatistiksel olarak ,05 düzeyinde anlamlı farklılık vardır. Bu bulgudan hareketle 30 yaşa kadar olan katılımcıların bu maddeye daha çok katıldığı söylenebilir.

Kadınlar yöneticilikte başarılı olduklarını topluma ispat etmek isterler maddesi hakkında 30 yaşa kadar olan katılımcıların 12 (%10,6)'sinin katılmıyorum, 28 (%24,8)'inin kararsızım, 73 (%64,6)'ünün katılıyorum dediği, 31-40 yaş olan katılımcıların 22 (%21,2)'sinin katılmıyorum, 26 (%25,0)'sının kararsızım, 56

(%53,8)'sının katılıyorum dediği, 41 yaş ve üzeri olan katılımcıların 14 (%31,8)'ünün katılmıyorum, 8 (%18,2)'inin kararsızım, 22 (%50,0)'sinin katılıyorum dediği görülmektedir. Yaşa göre gruplar arasında anlamlı fark olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki kare testi sonuçlarına göre, katılımcıların görüşleri arasında istatistiksel olarak ,05 düzeyinde anlamlı farklılık vardır. Bu bulgudan hareketle 30 yaşa kadar olan katılımcıların bu maddeye daha çok katıldığı söylenebilir.

Kadın yöneticiler erkek yöneticilere göre daha sorumluluk sahibidirler maddesi hakkında 30 yaşa kadar olan katılımcıların 16 (%14,2)'sının katılmıyorum, 25 (%22,1)'inin kararsızım, 72 (%63,7)'sinin katılıyorum dediği, 31-40 yaş olan katılımcıların 36 (%34,6)'sının katılmıyorum, 32 (%30,8)'sinin kararsızım, 36 (%34,6)'sının katılıyorum dediği, 41 yaş ve üzeri olan katılımcıların 19 (%43,2)'unun katılmıyorum, 8 (%18,2)'inin kararsızım, 17 (%38,6)'sinin katılıyorum dediği görülmektedir. Yaşa göre gruplar arasında anlamlı fark olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki kare testi sonuçlarına göre, katılımcıların görüşleri arasında istatistiksel olarak ,05 düzeyinde anlamlı farklılık vardır. Bu bulgudan hareketle 30 yaşa kadar olan katılımcıların bu maddeye daha çok katıldığı söylenebilir.

Kadın yöneticiler okulda çok yönlü bir iletişim ağı oluşturabilirler maddesi hakkında 30 yaşa kadar olan katılımcıların 6 (%5,3)'sının katılmıyorum, 25 (%22,1)'inin kararsızım, 82 (%72,6)'sinin katılıyorum dediği, 31-40 yaş olan katılımcıların 23 (%22,1)'ünün katılmıyorum, 30 (%28,8)'unun kararsızım, 51 (%49,0)'inin katılıyorum dediği, 41 yaş ve üzeri olan katılımcıların 12 (%27,3)'sinin katılmıyorum, 15 (%34,1)'inin kararsızım, 17 (%38,6)'sinin katılıyorum dediği görülmektedir. Yaşa göre gruplar arasında anlamlı fark olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki kare testi sonuçlarına göre, katılımcıların görüşleri arasında istatistiksel olarak ,05 düzeyinde anlamlı farklılık vardır. Bu bulgudan hareketle 30 yaşa kadar olan katılımcıların bu maddeye daha çok katıldığı söylenebilir.

Yönetici konumundaki kadınlar, diğer kadınlar için iyi bir örnek oluştururlar maddesi hakkında 30 yaşa kadar olan katılımcıların 10 (%8,8)'unun katılmıyorum, 25 (%22,1)'inin kararsızım, 78 (%69,0)'inin katılıyorum dediği, 31-40 yaş olan katılımcıların 15 (%14,4)'inin katılmıyorum, 35 (%33,7)'inin kararsızım, 54 (%51,9)'ünün katılıyorum dediği, 41 yaş ve üzeri olan katılımcıların 9 (%20,5)'unun

katılmıyorum, 15 (%34,1)'inin kararsızım, 20 (%45,5)'sinin katılıyorum dediği görülmektedir. Yaşa göre gruplar arasında anlamlı fark olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki kare testi sonuçlarına göre, katılımcıların görüşleri arasında istatistiksel olarak ,05 düzeyinde anlamlı farklılık vardır. Bu bulgudan hareketle 30 yaşa kadar olan katılımcıların bu maddeye daha çok katıldığı söylenebilir.

Kadın yöneticilerin çalışanlarıyla iletişiminin daha iyi olduğunu düşünüyorum maddesi hakkında 30 yaşa kadar olan katılımcıların 16 (%14,2)'sının katılmıyorum, 37 (%32,7)'sinin kararsızım, 60 (%53,1)'inin katılıyorum dediği, 31-40 yaş olan katılımcıların 34 (%32,7)'ünün katılmıyorum, 33 (%31,7)'ünün kararsızım, 37 (%35,6)'sinin katılıyorum dediği, 41 yaş ve üzeri olan katılımcıların 15 (%34,1)'inin katılmıyorum, 18 (%40,9)'inin kararsızım, 11 (%25,0)'inin katılıyorum dediği görülmektedir. Yaşa göre gruplar arasında anlamlı fark olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki kare testi sonuçlarına göre, katılımcıların görüşleri arasında istatistiksel olarak ,05 düzeyinde anlamlı farklılık vardır. Bu bulgudan hareketle 30 yaşa kadar olan katılımcıların bu maddeye daha çok katıldığı söylenebilir.

Türkiye'de kadınların yükselebilmesi için daha fazla çalışmaları gerekmektedir maddesi hakkında 30 yaşa kadar olan katılımcıların 16 (%14,2)'sının katılmıyorum, 22 (%19,5)'sinin kararsızım, 75 (%66,4)'inin katılıyorum dediği, 31-40 yaş olan katılımcıların 29 (%27,9)'unun katılmıyorum, 28 (%26,9)'inin kararsızım, 47 (%45,2)'sinin katılıyorum dediği, 41 yaş ve üzeri olan katılımcıların 16 (%36,4)'sının katılmıyorum, 10 (%22,7)'unun kararsızım, 18 (%40,9)'inin katılıyorum dediği görülmektedir. Yaşa göre gruplar arasında anlamlı fark olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki kare testi sonuçlarına göre, katılımcıların görüşleri arasında istatistiksel olarak ,05 düzeyinde anlamlı farklılık vardır. Bu bulgudan hareketle 30 yaşa kadar olan katılımcıların bu maddeye daha çok katıldığı söylenebilir.

Yöneticilik genellikle erkeklere yönelik bir meslek olarak görülmektedir maddesi hakkında 30 yaşa kadar olan katılımcıların 21 (%18,6)'inin katılmıyorum, 16 (%14,2)'sının kararsızım, 76 (%67,3)'sının katılıyorum dediği, 31-40 yaş olan katılımcıların 17 (%16,3)'sinin katılmıyorum, 29 (%27,9)'unun kararsızım, 58 (%55,8)'inin katılıyorum dediği, 41 yaş ve üzeri olan katılımcıların 15 (%34,1)'inin katılmıyorum, 6 (%13,6)'sının kararsızım, 23 (%52,3)'ünün katılıyorum dediği

görülmektedir. Yaşa göre gruplar arasında anlamlı fark olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki kare testi sonuçlarına göre, katılımcıların görüşleri arasında istatistiksel olarak ,05 düzeyinde anlamlı farklılık vardır. Bu bulgudan hareketle 30 yaşa kadar olan katılımcıların bu maddeye daha çok katıldığı söylenebilir.

Okul yöneticiliğinin toplumsal statüsü yüksektir maddesi hakkında 30 yaşa kadar olan katılımcıların 23 (%20,4)'ünün katılmıyorum, 39 (%34,5)'unun kararsızım, 51 (%45,1)'inin katılıyorum dediği, 31-40 yaş olan katılımcıların 34 (%32,7)'ünün katılmıyorum, 36 (%34,6)'sının kararsızım, 34 (%32,7)'ünün katılıyorum dediği, 41 yaş ve üzeri olan katılımcıların 19 (%43,2)'unun katılmıyorum, 16 (%36,4)'sının kararsızım, 9 (%20,5)'unun katılıyorum dediği görülmektedir. Yaşa göre gruplar arasında anlamlı fark olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan ki kare testi sonuçlarına göre, katılımcıların görüşleri arasında istatistiksel olarak ,05 düzeyinde anlamlı farklılık vardır. Bu bulgudan hareketle 30 yaşa kadar olan katılımcıların bu maddeye daha çok katıldığı söylenebilir.

BÖLÜM-V

SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. Sonuç

Cinsiyetine Göre

Katılımcıların cinsiyetine göre, ankette yer alan “Okul yönetiminde kadın yöneticinin azlığını toplumsal yargılara bağlıyorum. Kadın yöneticilerin toplumsal baskılar karşısında yetkilerini erkekler kadar özgür kullanmadıklarını düşünüyorum. Kadın yöneticilerin aile yaşantılarının yöneticilik vasıflarını kısıtladığını düşünüyorum. Yöneticilikteki erkek egemen yapının kadın yöneticilerin yükselmesine engel olduğunu düşünüyorum. Kadın yöneticilerin sevecen yaklaşımlarını daha demokratik bir yönetim tarzı için olumlu bir etken olarak görüyorum. Kadın yöneticilerin yetiştiriliş tarzının liderlik vasıfları üzerinde olumsuz etkisi olduğunu düşünüyorum. Para ve statünün kadın yöneticilerin tatminini sağlamada daha etkili olduğunu düşünüyorum. Kadınların aile yaşantılarını ihmal edeceklerini düşünerek yöneticiliğe sıcak bakmadıklarını düşünüyorum. Erkekler kadın yöneticiden emir almak istemezler. Kadınlar yöneticilikte başarılı olduklarını topluma ispat etmek isterler. Kadın yöneticiler erkek yöneticilere göre daha sorumluluk sahibidirler. Türkiye’de kadınların yükselebilmesi için daha fazla çalışmaları gerekmektedir. Yöneticilik genellikle erkeklere yönelik bir meslek olarak görülmektedir. Kadınlar yetiştiriliş tarzından dolayı toplumda çok göz önünde olmayı ve ön plana çıkmayı istemezler. Yöneticilik uzun süren yorucu çalışma gerektirir. Başarılı okul yöneticilerinin herhangi bir ödül (ücret, terfi v.s) almaması yöneticiliğe olan isteği azaltır. Okul yöneticiliğinin toplumsal statüsü yüksektir. Yöneticiler, meslekleri ile ilgili ağır bir denetimden geçerler ve çalışma yaşamımdaki konumumdan memnunum” maddelerine verdikleri yanıtlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir.

Katılımcıların ankette yer alan “ Okul yönetiminde kadın yöneticilerin yeteri sayıda yer aldığını düşünüyorum. Kadınlar, yönetici olarak, çeşitli insan gruplarıyla (veli, personel, üst düzey yönetici, öğrenci gibi) muhatap olmak istemezler. Kadınlar, öğretmenliği rahat bir meslek olarak görürken, yöneticiliği zor ve yorucu bulurlar. Kadınlar öğretmenliği kolay bir meslek görürken yöneticiliği zor ve yorucu bulurlar. Kadın yöneticiler önemli kararların alınmasında duygusal davranırlar. Kadın yöneticiler önemli kararların alınmasında duygusal davranırlar. Okul yöneticiliğinde yeterince hizmet içi eğitime yer verilmediğinden yöneticiliğe talip olmak büyük cesaret gerektirir.” maddeleri hakkında kadın katılımcıların bu maddelere daha az katıldığı söylenebilir.

Katılımcıların ankette yer alan “Kadın yöneticilerdeki annelik duygusunun liderlik vasıflarını geliştirici bir faktör olduğunu düşünüyorum. Okul yönetiminde kadın yöneticiyle çalışmak isterim. Kadın yöneticiler okulda çok yönlü bir iletişim ağı oluşturabilirler. Yönetici konumundaki kadınlar, diğer kadınlar için iyi bir örnek oluştururlar. Kadın yöneticilerin çalışanlarıyla iletişiminin daha iyi olduğunu düşünüyorum.” maddeleri hakkında kadın katılımcıların bu maddelere daha çok katıldığı söylenebilir.

Görev Türüne Göre

Katılımcıların görev türüne göre, ankette yer alan “Okul yönetiminde kadın yöneticilerin yeteri sayıda yer aldığını düşünüyorum. Okul yönetiminde kadın yöneticinin azlığını toplumsal yargılara bağlıyorum. Kadın yöneticilerin toplumsal baskılar karşısında yetkilerini erkekler kadar özgür kullanmadıklarını düşünüyorum. Kadın yöneticilerin aile yaşantılarının yöneticilik vasıflarını kısıtladığını düşünüyorum. Yöneticilikteki erkek egemen yapının kadın yöneticilerin yükselmesine engel olduğunu düşünüyorum. Kadın yöneticilerin sevecen yaklaşımlarını daha demokratik bir yönetim tarzı için olumlu bir etken olarak görüyorum. Kadın yöneticilerin yetiştiriliş tarzının liderlik vasıfları üzerinde olumsuz etkisi olduğunu düşünüyorum. Kadın yöneticilerindeki annelik duygusunun liderlik vasıflarını geliştirici bir faktör olduğunu düşünüyorum. Para ve statünün kadın yöneticilerinin tatminini sağlamada daha etkili olduğunu düşünüyorum. Okul yönetiminde kadın yöneticiyle çalışmak isterim. Kadınların aile yaşantılarını ihmal edeceklerini düşünerek yöneticiliğe sıcak

bakmadıklarını düşünüyorum. Kadın yöneticiler önemli kararların alınmasında duygusal davranırlar. Yönetici konumundaki kadınlar, diğer kadınlar için iyi bir örnek oluştururlar. Okul yöneticiliğinde yeterince hizmet içi eğitime yer verilmediğinden yöneticiliğe talip olmak büyük cesaret gerektirir. Türkiye’de kadınların yükselebilmesi için daha fazla çalışmaları gerekmektedir. Yöneticilik genellikle erkeklere yönelik bir meslek olarak görülmektedir. Kadınlar, yönetici olarak, çeşitli insan gruplarıyla (veli, personel, üst düzey yönetici, öğrenci gibi) muhatap olmak istemezler. Kadınlar yetiştiriliş tarzından dolayı toplumda çok göz önünde olmayı ve ön plana çıkmayı istemezler. Yöneticilik uzun süren yorucu çalışma gerektirir. Okul yöneticiliğinin toplumsal statüsü yüksektir. Çalışma yaşamıdaki konumundan memnunum” maddelerine verdikleri yanıtlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir.

Katılımcıların görev türüne göre “Erkekler kadın yöneticiden emir almak istemezler. Başarılı okul yöneticilerinin herhangi bir ödül (ücret, terfi v.s) almaması yöneticiliğe olan isteği azaltır. Kadınlar yöneticilikte başarılı olduklarını topluma ispat etmek isterler. Kadın yöneticiler erkek yöneticilere göre daha sorumluluk sahibidirler. Kadın yöneticiler okulda çok yönlü bir iletişim ağı oluşturabilirler. Kadın yöneticilerin çalışanlarıyla iletişiminin daha iyi olduğunu düşünüyorum.” maddeleri hakkında müdür katılımcıların bu maddelere daha az katıldığı söylenebilir.

Katılımcıların görev türüne göre “Kadınlar, öğretmenliği rahat bir meslek olarak görürken, yöneticiliği zor ve yorucu bulurlar. Yöneticiler, meslekleri ile ilgili ağır bir denetimden geçerler. Kadınlar öğretmenliği kolay bir meslek görürken yöneticiliği zor ve yorucu bulurlar.” maddeleri hakkında müdür katılımcıların bu maddelere daha çok katıldığı söylenebilir.

Medeni Duruma Göre

Katılımcıların medeni durumuna göre, ankette yer alan “Okul yönetiminde kadın yöneticilerin yeteri sayıda yer aldığını düşünüyorum. Kadın yöneticilerin aile yaşantılarının yöneticilik vasıflarını kısıtladığını düşünüyorum. Yöneticilikteki erkek egemen yapının kadın yöneticilerin yükselmesine engel olduğunu düşünüyorum. Kadın yöneticilerin yetiştiriliş tarzının liderlik vasıfları üzerinde olumsuz etkisi olduğunu

düşünüyorum. Kadın yöneticilerindeki annelik duygusunun liderlik vasıflarını geliştirici bir faktör olduğunu düşünüyorum. Para ve statünün kadın yöneticilerinin tatminini sağlamada daha etkili olduğunu düşünüyorum. Okul yönetiminde kadın yöneticiyle çalışmak isterim. Kadınlar yöneticilikte başarılı olduklarını topluma ispat etmek isterler. Kadın yöneticiler önemli kararların alınmasında duygusal davranırlar. Okul yöneticiliğinde yeterince hizmet içi eğitime yer verilmediğinden yöneticiliğe talip olmak büyük cesaret gerektirir. Kadın yöneticilerin çalışanlarıyla iletişiminin daha iyi olduğunu düşünüyorum. Yöneticilik genellikle erkeklere yönelik bir meslek olarak görülmektedir. Kadınlar, yönetici olarak, çeşitli insan gruplarıyla (veli, personel, üst düzey yönetici, öğrenci gibi) muhatap olmak istemezler. Kadınlar yetiştiriliş tarzından dolayı toplumda çok göz önünde olmayı ve ön plana çıkmayı istemezler. Yöneticilik uzun süren yorucu çalışma gerektirir. Kadınlar, öğretmenliği rahat bir meslek olarak görürken, yöneticiliği zor ve yorucu bulurlar. Başarılı okul yöneticilerinin herhangi bir ödül (ücret, terfi v.s) almaması yöneticiliğe olan isteği azaltır. Yöneticiler, meslekleri ile ilgili ağır bir denetimden geçerler. Çalışma yaşamımdaki konumumdan memnunum” maddelerine verdikleri yanıtlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir.

Katılımcıların medeni durumuna göre “Okul yönetiminde kadın yöneticinin azlığını toplumsal yargılara bağlıyorum. Kadın yöneticilerin sevecen yaklaşımlarını daha demokratik bir yönetim tarzı için olumlu bir etken olarak görüyorum. Erkekler kadın yöneticiden emir almak istemezler. Kadın yöneticiler erkek yöneticilere göre daha sorumluluk sahibidirler. Kadın yöneticiler okulda çok yönlü bir iletişim ağı oluşturabilirler. Yönetici konumundaki kadınlar, diğer kadınlar için iyi bir örnek oluştururlar. Türkiye’de kadınların yükselebilmesi için daha fazla çalışmaları gerekmektedir. Okul yöneticiliğinin toplumsal statüsü yüksektir.” maddeleri hakkında evli katılımcıların bu maddelere daha az katıldığı söylenebilir.

Katılımcıların medeni durumuna göre “Kadınlar öğretmenliği kolay bir meslek görürken yöneticiliği zor ve yorucu bulurlar. Kadınların aile yaşantılarını ihmal edeceklerini düşünerek yöneticiliğe sıcak bakmadıklarını düşünüyorum. Kadın yöneticilerin toplumsal baskılar karşısında yetkilerini erkekler kadar özgür kullanmadıklarını düşünüyorum.” maddeleri hakkında, evli katılımcıların bu maddelere daha çok katıldığı söylenebilir.

Yönetici Olma İsteğine Göre

Katılımcı öğretmenlerin yönetici olma isteğine göre, ankette yer alan “Okul yönetiminde kadın yöneticilerin yeteri sayıda yer aldığını düşünüyorum. Okul yönetiminde kadın yöneticinin azlığını toplumsal yargılara bağlıyorum. Kadın yöneticilerin toplumsal baskılar karşısında yetkilerini erkekler kadar özgür kullanmadıklarını düşünüyorum. Kadın yöneticilerin aile yaşantılarının yöneticilik vasıflarını kısıtladığını düşünüyorum. Yöneticilikteki erkek egemen yapının kadın yöneticilerin yükselmesine engel olduğunu düşünüyorum. Kadın yöneticilerin sevecen yaklaşımlarını daha demokratik bir yönetim tarzı için olumlu bir etken olarak görüyorum. Kadın yöneticilerin yetiştiriliş tarzının liderlik vasıfları üzerinde olumsuz etkisi olduğunu düşünüyorum. Kadın yöneticilerindeki annelik duygusunun liderlik vasıflarını geliştirici bir faktör olduğunu düşünüyorum. Para ve statünün kadın yöneticilerinin tatminini sağlamada daha etkili olduğunu düşünüyorum. Okul yönetiminde kadın yöneticiyle çalışmak isterim. Kadınların aile yaşantılarını ihmal edeceklerini düşünerek yöneticiliğe sıcak bakmadıklarını düşünüyorum. Kadınlar öğretmenliği kolay bir meslek görürken yöneticiliği zor ve yorucu bulurlar. Erkekler kadın yöneticiden emir almak istemezler. Kadınlar yöneticilikte başarılı olduklarını topluma ispat etmek isterler. Kadın yöneticiler erkek yöneticilere göre daha sorumluluk sahibidirler. Kadın yöneticiler okulda çok yönlü bir iletişim ağı oluşturabilirler. Kadın yöneticiler önemli kararların alınmasında duygusal davranırlar. Yönetici konumundaki kadınlar, diğer kadınlar için iyi bir örnek oluştururlar. Okul yöneticiliğinde yeterince hizmet içi eğitime yer verilmediğinden yöneticiliğe talip olmak büyük cesaret gerektirir. Kadın yöneticilerin çalışanlarıyla iletişiminin daha iyi olduğunu düşünüyorum. Türkiye’de kadınların yükselebilmesi için daha fazla çalışmaları gerekmektedir. Yöneticilik genellikle erkeklere yönelik bir meslek olarak görülmektedir. Kadınlar, yönetici olarak, çeşitli insan gruplarıyla (veli, personel, üst düzey yönetici, öğrenci gibi) muhatap olmak istemezler. Kadınlar yetiştiriliş tarzından dolayı toplumda çok göz önünde olmayı ve ön plana çıkmayı istemezler. Yöneticilik uzun süren yorucu çalışma gerektirir. Kadınlar, öğretmenliği rahat bir meslek olarak görürken, yöneticiliği zor ve yorucu bulurlar. Başarılı okul yöneticilerinin herhangi bir ödül (ücret, terfi v.s) almaması yöneticiliğe olan isteği azaltır. Okul yöneticiliğinin toplumsal statüsü yüksektir. Yöneticiler, meslekleri ile ilgili ağır bir denetimden geçerler. Çalışma

yaşamımdaki konumumdan memnunum” maddelerine verdikleri yanıtlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir.

Eğitim Durumuna Göre

Katılımcıların eğitim durumuna göre, ankette yer alan “Okul yönetimde kadın yöneticilerin yeteri sayıda yer aldığını düşünüyorum. Okul yönetimde kadın yöneticinin azlığını toplumsal yargılara bağlıyorum. Kadın yöneticilerin toplumsal baskılar karşısında yetkilerini erkekler kadar özgür kullanmadıklarını düşünüyorum. Kadın yöneticilerin aile yaşantılarının yöneticilik vasıflarını kısıtladığını düşünüyorum. Kadın yöneticilerin yetiştiriliş tarzının liderlik vasıfları üzerinde olumsuz etkisi olduğunu düşünüyorum. Kadın yöneticilerindeki annelik duygusunun liderlik vasıflarını geliştirici bir faktör olduğunu düşünüyorum. Para ve statünün kadın yöneticilerinin tatminini sağlamada daha etkili olduğunu düşünüyorum. Okul yönetimde kadın yöneticiyle çalışmak isterim. Kadınların aile yaşantılarını ihmal edeceklerini düşünerek yöneticiliğe sıcak bakmadıklarını düşünüyorum. Kadınlar öğretmenliği kolay bir meslek görürken yöneticiliği zor ve yorucu bulurlar. Erkekler kadın yöneticiden emir almak istemezler. Kadınlar yöneticilikte başarılı olduklarını topluma ispat etmek isterler. Kadın yöneticiler erkek yöneticilere göre daha sorumluluk sahibidirler. Kadın yöneticiler okulda çok yönlü bir iletişim ağı oluşturabilirler. Kadın yöneticiler önemli kararların alınmasında duygusal davranırlar. Yönetici konumundaki kadınlar, diğer kadınlar için iyi bir örnek oluştururlar. Okul yöneticiliğinde yeterince hizmet içi eğitime yer verilmediğinden yöneticiliğe talip olmak büyük cesaret gerektirir. Türkiye’de kadınların yükselebilmesi için daha fazla çalışmaları gerekmektedir. Yöneticilik genellikle erkeklere yönelik bir meslek olarak görülmektedir. Kadınlar, yönetici olarak, çeşitli insan gruplarıyla (veli, personel, üst düzey yönetici, öğrenci gibi) muhatap olmak istemezler. Kadınlar yetiştiriliş tarzından dolayı toplumda çok göz önünde olmayı ve ön plana çıkmayı istemezler. Yöneticilik uzun süren yorucu çalışma gerektirir. Kadınlar, öğretmenliği rahat bir meslek olarak görürken, yöneticiliği zor ve yorucu bulurlar. Başarılı okul yöneticilerinin herhangi bir ödül (ücret, terfi v.s) almaması yöneticiliğe olan isteği azaltır. Okul yöneticiliğinin toplumsal statüsü yüksektir. Yöneticiler, meslekleri ile ilgili ağır bir denetimden geçerler. Çalışma yaşamımdaki konumumdan memnunum” maddelerine verdikleri yanıtlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir.

Katılımcıların eğitim durumuna göre ‐Yöneticilikteki erkek egemen yapının kadın yöneticilerin yükselmesine engel olduğunu düşünüyorum. Kadın yöneticilerin sevecen yaklaşımlarını daha demokratik bir yönetim tarzı için olumlu bir etken olarak görüyorum. Kadın yöneticilerin çalışanlarıyla iletişiminin daha iyi olduğunu düşünüyorum.‑ maddeleri hakkında, önlisans mezunu katılımcıların bu maddelere daha çok katıldığı söylenebilir.

Kıdemine Göre

Kıdemine göre, ankette yer alan ‐Okul yönetiminde kadın yöneticilerin yeteri sayıda yer aldığını düşünüyorum. Kadın yöneticilerin toplumsal baskılar karşısında yetkilerini erkekler kadar özgür kullanmadıklarını düşünüyorum. Kadın yöneticilerin aile yaşantılarının yöneticilik vasıflarını kısıtladığını düşünüyorum. Yöneticilikteki erkek egemen yapının kadın yöneticilerin yükselmesine engel olduğunu düşünüyorum. Kadın yöneticilerin yetiştiriliş tarzının liderlik vasıfları üzerinde olumsuz etkisi olduğunu düşünüyorum. Para ve statünün kadın yöneticilerinin tatminini sağlamada daha etkili olduğunu düşünüyorum. Okul yönetiminde kadın yöneticiyle çalışmak isterim. Kadınların aile yaşantılarını ihmal edeceklerini düşünerek yöneticiliğe sıcak bakmadıklarını düşünüyorum. Kadınlar öğretmenliği kolay bir meslek görürken yöneticiliği zor ve yorucu bulurlar. Kadınlar yöneticilikte başarılı olduklarını topluma ispat etmek isterler. Kadın yöneticiler önemli kararların alınmasında duygusal davranırlar. Okul yöneticiliğinde yeterince hizmet içi eğitime yer verilmediğinden yöneticiliğe talip olmak büyük cesaret gerektirir. Türkiye’de kadınların yükselebilmesi için daha fazla çalışmaları gerekmektedir. Yöneticilik genellikle erkeklere yönelik bir meslek olarak görülmektedir. Kadınlar, yönetici olarak, çeşitli insan gruplarıyla (veli, personel, üst düzey yönetici, öğrenci gibi) muhatap olmak istemezler. Kadınlar yetiştiriliş tarzından dolayı toplumda çok göz önünde olmayı ve ön plana çıkmayı istemezler. Yöneticilik uzun süren yorucu çalışma gerektirir. Kadınlar, öğretmenliği rahat bir meslek olarak görürken, yöneticiliği zor ve yorucu bulurlar. Başarılı okul yöneticilerinin herhangi bir ödül (ücret, terfi v.s) almaması yöneticiliğe olan isteği azaltır. Yöneticiler, meslekleri ile ilgili ağır bir denetimden geçerler. Çalışma yaşamımdaki konumumdan memnunum‑ maddelerine verdikleri yanıtlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir.

Kıdemine göre, ankette yer alan “Okul yönetiminde kadın yöneticinin azlığını toplumsal yargılara bağlıyorum. Kadın yöneticilerin sevecen yaklaşımlarını daha demokratik bir yönetim tarzı için olumlu bir etken olarak görüyorum. Kadın yöneticilerindeki annelik duygusunun liderlik vasıflarını geliştirici bir faktör olduğunu düşünüyorum. Erkekler kadın yöneticiden emir almak istemezler. Kadın yöneticiler erkek yöneticilere göre daha sorumluluk sahibidirler. Kadın yöneticiler okulda çok yönlü bir iletişim ağı oluşturabilirler. Yönetici konumundaki kadınlar, diğer kadınlar için iyi bir örnek oluştururlar. Kadın yöneticilerin çalışanlarıyla iletişiminin daha iyi olduğunu düşünüyorum. Okul yöneticiliğinin toplumsal statüsü yüksektir.” maddeleri hakkında, 5 yıla kadar kıdemi olan katılımcıların bu maddelere daha çok katıldığı söylenebilir.

Görev Yapılan Okul Türüne Göre

Katılımcıların görev yapılan okul türüne göre, ankette yer alan “Okul yönetiminde kadın yöneticilerin yeteri sayıda yer aldığını düşünüyorum. Okul yönetiminde kadın yöneticinin azlığını toplumsal yargılara bağlıyorum. Kadın yöneticilerin toplumsal baskılar karşısında yetkilerini erkekler kadar özgür kullanmadıklarını düşünüyorum. Kadın yöneticilerin aile yaşantılarının yöneticilik vasıflarını kısıtladığını düşünüyorum. Kadın yöneticilerin sevecen yaklaşımlarını daha demokratik bir yönetim tarzı için olumlu bir etken olarak görüyorum. Kadın yöneticilerindeki annelik duygusunun liderlik vasıflarını geliştirici bir faktör olduğunu düşünüyorum. Para ve statünün kadın yöneticilerinin tatminini sağlamada daha etkili olduğunu düşünüyorum. Okul yönetiminde kadın yöneticiyle çalışmak isterim. Kadınların aile yaşantılarını ihmal edeceklerini düşünerek yöneticiliğe sıcak bakmadıklarını düşünüyorum. Kadınlar öğretmenliği kolay bir meslek görürken yöneticiliği zor ve yorucu bulurlar. Erkekler kadın yöneticiden emir almak istemezler. Kadın yöneticiler erkek yöneticilere göre daha sorumluluk sahibidirler. Kadın yöneticiler okulda çok yönlü bir iletişim ağı oluşturabilirler. Kadın yöneticiler önemli kararların alınmasında duygusal davranırlar. Yönetici konumundaki kadınlar, diğer kadınlar için iyi bir örnek oluştururlar. Okul yöneticiliğinde yeterince hizmet içi eğitime yer verilmediğinden yöneticiliğe talip olmak büyük cesaret gerektirir. Türkiye’de kadınların yükselebilmesi için daha fazla çalışmaları gerekmektedir. Yöneticilik genellikle erkeklere yönelik bir meslek olarak görülmektedir. Kadınlar, yönetici olarak, çeşitli insan gruplarıyla (veli, personel, üst

düzey yönetici, öğrenci gibi) muhatap olmak istemezler. Kadınlar yetiştiriliş tarzından dolayı toplumda çok göz önünde olmayı ve ön plana çıkmayı istemezler. Yöneticilik uzun süren yorucu çalışma gerektirir. Kadınlar, öğretmenliği rahat bir meslek olarak görürken, yöneticiliği zor ve yorucu bulurlar. Başarılı okul yöneticilerinin herhangi bir ödül (ücret, terfi v.s) almaması yöneticiliğe olan isteği azaltır. Okul yöneticiliğinin toplumsal statüsü yüksektir. Yöneticiler, meslekleri ile ilgili ağır bir denetimden geçerler. Çalışma yaşamıdaki konumundan memnunum” maddelerine verdikleri yanıtlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir.

Görev yapılan okul türüne göre, ankette yer alan “Yöneticilikteki erkek egemen yapının kadın yöneticilerin yükselmesine engel olduğunu düşünüyorum. Kadın yöneticilerin yetiştiriliş tarzının liderlik vasıfları üzerinde olumsuz etkisi olduğunu düşünüyorum. Kadın yöneticilerin çalışanlarıyla iletişiminin daha iyi olduğunu düşünüyorum.” maddeleri hakkında, ilkokulda görev yapan katılımcıların bu maddelere daha çok katıldığı söylenebilir.

Görev yapılan okul türüne göre, ankette yer alan “Kadınlar yöneticilikte başarılı olduklarını topluma ispat etmek isterler.” maddesi hakkında, lisede görev yapan katılımcıların bu maddeye daha az katıldığı söylenebilir.

Yaşına Göre

Katılımcıların yaşına göre, ankette yer alan “Okul yönetiminde kadın yöneticilerin yeteri sayıda yer aldığını düşünüyorum. Kadın yöneticilerin aile yaşantılarının yöneticilik vasıflarını kısıtladığını düşünüyorum. Kadın yöneticilerin yetiştiriliş tarzının liderlik vasıfları üzerinde olumsuz etkisi olduğunu düşünüyorum. Para ve statünün kadın yöneticilerinin tatminini sağlamada daha etkili olduğunu düşünüyorum. Okul yönetiminde kadın yöneticiyle çalışmak isterim. Kadınların aile yaşantılarını ihmal edeceklerini düşünerek yöneticiliğe sıcak bakmadıklarını düşünüyorum. Kadınlar öğretmenliği kolay bir meslek görürken yöneticiliği zor ve yorucu bulurlar. Kadın yöneticiler önemli kararların alınmasında duygusal davranırlar. Okul yöneticiliğinde yeterince hizmet içi eğitime yer verilmediğinden yöneticiliğe talip olmak büyük cesaret gerektirir. Kadınlar, yönetici olarak, çeşitli insan gruplarıyla (veli, personel, üst düzey yönetici, öğrenci gibi) muhatap olmak istemezler. Kadınlar yetiştiriliş tarzından dolayı

toplumda çok göz önünde olmayı ve ön plana çıkmayı istemezler. Yöneticilik uzun süren yorucu çalışma gerektirir. Kadınlar, öğretmenliği rahat bir meslek olarak görürken, yöneticiliği zor ve yorucu bulurlar. Başarılı okul yöneticilerinin herhangi bir ödül (ücret, terfi v.s) almaması yöneticiliğe olan isteği azaltır. Yöneticiler, meslekleri ile ilgili ağır bir denetimden geçerler. Çalışma yaşamıdaki konumundan memnunum” maddelerine verdikleri yanıtlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir.

Katılımcıların yaşına göre, ankette yer alan “Okul yönetiminde kadın yöneticinin azlığını toplumsal yargılara bağlıyorum. Kadın yöneticilerin toplumsal baskılar karşısında yetkilerini erkekler kadar özgür kullanmadıklarını düşünüyorum. Yöneticilikteki erkek egemen yapının kadın yöneticilerin yükselmesine engel olduğunu düşünüyorum. Kadın yöneticilerin sevecen yaklaşımlarını daha demokratik bir yönetim tarzı için olumlu bir etken olarak görüyorum. Kadın yöneticilerindeki annelik duygusunun liderlik vasıflarını geliştirici bir faktör olduğunu düşünüyorum. Erkekler kadın yöneticiden emir almak istemezler. Kadınlar yöneticilikte başarılı olduklarını topluma ispat etmek isterler. Kadın yöneticiler erkek yöneticilere göre daha sorumluluk sahibidirler. Kadın yöneticiler okulda çok yönlü bir iletişim ağı oluşturabilirler. Yönetici konumundaki kadınlar, diğer kadınlar için iyi bir örnek oluştururlar. Kadın yöneticilerin çalışanlarıyla iletişiminin daha iyi olduğunu düşünüyorum. Türkiye’de kadınların yükselebilmesi için daha fazla çalışmaları gerekmektedir. Yöneticilik genellikle erkeklere yönelik bir meslek olarak görülmektedir. Okul yöneticiliğinin toplumsal statüsü yüksektir.” maddeleri hakkında, 30 yaşa kadar olan katılımcıların bu maddelere daha çok katıldığı söylenebilir.

5.2. Öneriler

- Kadın yöneticilere karşı bakış açılarının gözlemlenmesi amacıyla Kayseri Bünyan ilçesinde yapılan araştırmanın evreni daha geniş tutularak, genel verilere ulaşılabilir.
- Farklı örneklem grupları oluşturularak, okul yöneticisi ve öğretmenlerin görüşleri karşılaştırılabilir.

- Kadın yöneticilere bakış açısı, sadece yöneticiler ve öğretmenlerin gözünden değil de, öğrenci ve velilerin bakış açısı ile de değerlendirilebilir.
- Dünyadaki farklı uygulamalar ile Türk Eğitim Sistemi karşılaştırılıp, kadın yöneticilerin artması konusunda çalışmalar yapılabilir.
- Özel eğitim kurumları ile resmi eğitim kurumlarının kadın yöneticilere bakış açıları arasındaki farklar incelenebilir.
- Eğitim kurumlarında kadın yöneticilerin yeterince görev almamasının toplumsal nedenleri araştırılabilir.

KAYNAKÇA

- Acuner, S. ve Sallan S. (1993). "Türk Kamu Yönetiminde Yönetici Kadınlar". *Amme İdaresi Dergisi*, 3 (26), 77-81.
- Alben, M. ve West. M.A. (1992). "*Women Managers*", in First Cazens, D. West M.A., "Women at work" Milton Keynes. Philadelphia: Open University Press.
- Alpman, A. (1993). "*Kadınlar, Liderlik, Yöneticilik.*" İstanbul: 18-20 Kasım Mecidiyeköy Kültür Merkezi, Mülkiyeliler Vakfı Yayınları.
- Arat, N. (1993). *Türkiye'de Kadın Girişimcilik*. Ankara: TES-AR Yayınları.
- Arıkan, S. (2002). *Girişimcilik, Temel Kavramlar ve Bazı Güncel Konular*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Aydın, M. (1994). *Eğitim Yönetimi*. Ankara: Hatiboğlu Yayınevi
- Aydın, İ. (2009). *Türk Eğitiminde Öncü Kadınlar*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Bakan, İ. ve Büyükbeşe, T. (2004). "Çalışanların İş Güvencesi ve Genel İş Davranışları İlişkisi: Bir Alan Çalışması". *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23, 35-59.
- Bakioglu, A. ve Özcan, K. (2001). "İlköğretim Okul Yöneticilerinin Kariyer Gelişimleri", *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, Ankara, 39(57), 43-55.
- Balcı, A. ve Çınkır. Ş. (2002). "Türkiye'de Eğitim Yöneticilerinin Yetiştirilmesi". (21.yy. Eğitim Yöneticilerinin Yetiştirilmesi Sempozyumu, 16-17 Mayıs 2002, Ankara, Ankara Üniversitesi), s. 211-236.
- Baransel, A. (1993). *Çağdaş Yönetim Düşüncesinin Evrimi*. İstanbul: İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayını.
- Barutçugil, İ. (2002). *İş Hayatında Kadın Yöneticiler*. İstanbul: Kariyer Yayınları.
- Başaran, İ. E. (2000). *Eğitim Psikolojisi: Eğitimin Psikolojik Temelleri*. Ankara: Nobel Yayınevi.

- Bedük, A. (2005). Türkiye’de Çalışan Kadın ve Kadın Girişimciliği. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(3).
- Berktaş, F. (2005). “Kadınların İnsan Haklarının Gelişimi ve Türkiye”, *İstanbul Bilgi Üniversitesi Sivil Toplum Kuruluşları Eğitim ve Araştırma Birimi Sivil Toplum ve Demokrasi Konferans Yazıları*, 7.
- Binen, B. (2013). *Kadın Öğretmenlerin Yönetici Olma Taleplerini Etkileyen Etkenler : Adana İli Araştırması*, Çağ Üniversitesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Mersin.
- Bursalıoğlu, Z. (2000). *Eğitimde Yönetimi Anlamak, Sistemi Çözümlemek*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Bursalıoğlu, Z. (2010). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Carvalho, T., Özkanlı, Ö. ve Machado-Taylor, M. L. (2012). “Senior managers’ perceptions and attitudes towards gender in academia, A comparative study from Portugal and Turkey”. *Education, Sociedade e Culturas*, 35, 45-66.
- Connel, R. W., 1998, “Toplumsal Cinsiyet ve İktidar”, Ayrıntı Yayınları, İstanbul
- Çakır, S (1996). *Osmanlı Kadın Hareketi*. İstanbul: Metis Yayınları.
- Çalık, C. ve Şehitoğlu E.T. (2006). Okul Müdürlerinin İnsan Kaynakları Yönetim İşlevlerini Yerine Getirebilme Yeterlikleri. *Milli Eğitim Dergisi*, 170, 94-109.
- Çelebi, N.(1990). *Kadınlarımızın Cinsiyet Rolü Tutumları*. Konya
- Çelik, V. (2000). *Okul Kültürü ve Yönetimi*. (2.Baskı). Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Çelikten, M. (2004). Okul Müdürü Koltuğundaki Kadınlar: Kayseri İli Örneği. *E. Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17, 91-118.
- Çelikten, M. (2007). Portraying Women Administrators, Turkish Cases. H. C. Sobehart (Ed.), *Women Leading Education Across the Continents - Sharing the Spirit Fanning the Flame* (168-174). *Maryland: Rowman & Littlefield*.

- Çiftçi, O. (1982). *Kadın Sorunu ve Türkiye’de Kamu Görevlileri Kadınlar*. Ankara: TODAİE Yayınları.
- Dalay, İ. (2001). *Yönetim ve Organizasyon*. Sakarya: Sakarya Üniversitesi Yayınları.
- Demir, G. (1991). *Çalışan Kadınlarda Rol Çatışmaları*, İnönü Üniversitesi Yayınlanmamış Doktora Tezi,, Malatya.
- Demirel, A. vd., (1999). *Çalışmaya Hazır İşgücü Olarak Kentli Kadın ve Değişimi*, BKSSGM Yayınları, Ankara.
- Drucker, P. F. (1993). *Kapitalist Ötesi Toplum*. (Çev. B. Çorakçı). İstanbul.
- Drucker, P. F. (1994). *Yeni Gerçekler*. (Çev. B. Karanakçı), Ankara: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Erçetin, Ş. (1997). “Acaba Kadınlar Yönetmeye İstekli Değil mi?”, *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1 (3).
- Erdoğan, İ. (2004). *Okul Yönetimi ve Öğretim Liderliği*. İzmir: Sistem Yayıncılık.
- Eren, E. (2003). *Yönetim ve Organizasyon (Çağdaş ve Küresel Yaklaşımlar)*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş..
- Ersöz, G. A. (1993) “Yönetici Kadınların ve Eslerinin Ev İçi İş Bölümü Konusundaki Tutum ve Davranışlarına İlişkin Sosyolojik Bir Araştırma”. *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi*, 14 (1-2)
- Eryılmaz, B. (2003). *Kamu Yönetimi*. İstanbul: Erkam Matbaası.
- Göksel, B. (1993). *Çağlar Boyunca Türk Kadını ve Atatürk*, Ankara: Kültür Bakanlığı Yayınları.
- Güldal, D. (2006). *Kadın Yöneticileri Motive ve Demotive Eden Faktörlerin Tespitine Yönelik Bir Araştırma*. Çukurova Üniversitesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Adana.
- Güven, İ. (2001). Tanzimat’tan Cumhuriyet’e Kadın Eğitimi Düşüncesinin Gelişimi (Osmanlı Düşünürlerinin Kadın Eğitimine Bakışları). *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 34 (1-2), 33-39.

- Kabasakal, H. (1991). "Yöneticilik, Kadınlar ve Toplumsal Tutumlar." *Journal of Economics and Administrative Studies*, 5(1), 25-35.
- Katkat, M. (2000). *Kadının Çalışma Hayatındaki Yeri ve Yükselişi*, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi. Erzurum.
- Karasar, N. (1991). *Bilimsel Araştırma Yöntemi* (4. Baskı), Ankara.
- Kaya, Y. K. (1999). *Eğitim Yönetimi Kuram ve Türkiye'deki Uygulama*. Ankara: Bilim Yayıncılık.
- Kılıç, M. (1998). Kadınlar Gerçekle Tanıştı, *Kariyer Dünyası Dergisi*, 4.
- Kocacık, F. ve Gökkaya. (2005). Türkiye'de Çalışan Kadınlar ve Sorunları, *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Sivas, 6 (1).
- Koçel, T. (2005). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Koray, M. (1998). "Türkiye'de Kadın Hareketinin Soru ve Sorunları", *Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı Yayınları*, İstanbul.
- Özbey, F. R. (2004). "Kadın Hakları ve Ekonomiye Yansımaları: Dünyada ve Türkiye'de Cinsiyetler Arası Eşitsizlik". *I. Ulusal Sivil Toplum Kuruluşları Kongresi Bildiri Kitapçığı*, 18 Mart Üniversitesi Biga İİBF, 369- 383.
- Peker, E. ve Y. Kubar (2012). Türkiye'de Kırsal Kesimde Kadın İstihdamına Genel Bir Bakış, *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, 14(2), 173-188
- Sherman, A. (2000). Women Managing Education, *Educational Management and Administration*, 133.
- Şahin, A. E. (2000). "İlköğretim Okulu Müdürlerinin Yeterlikleri". *Eğitim Yönetimi Dergisi*, 22, 243- 260.
- TBMM, (2013). "Her Alandaki Kadın İstihdamının Artırılması ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu". *Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları*, 12.
- Tan, M. (1996). "Eğitim Yönetiminde Kadın Azınlık", *Amme İdaresi Dergisi*, Ankara,4 (29), 33-35 .

- Tortop, N. (1994). *Personel Yönetimi*. Ankara: İlkın Matbaası.
- Tosun, K. (1992). *İşletme Yönetimi Genel Esaslar*, Ankara: Savaş Yayınları.
- Urlu, R. (2002). “Okul Yöneticilerinin Yönetimsel Yaklaşımları (Niğde İl Örneği)”. Niğde Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi.
- Vural Dinçkol, B. (1998). *Kadının Hukuksal Statüsünün Tarihsel Gelişimi*. Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek Konferansı, TODAİE Yayınları, 285.
- Yılmaz, H. (1991). *Yetişkin Eğitimi İçinde Kadın Eğitiminin Yeri ve Önemi*. Eğitim Bilimleri Doktora Semineri. İstanbul: Marmara Üniversitesi.
- Yurdakul, S. (1995). Hedefteki Kadın. *Capital Dergisi*, 4 (5)

EKLER

EK-1 VERİ TOPLAMA ARACI

I. BÖLÜM

Sayın Meslektaşım;

Yüksek lisans tezi olarak yaptığım bu araştırmada, kadınların okul yöneticiliğini talep etme durumlarını etkileyen faktörleri ortaya çıkarmak ve daha fazla kadın öğretmenin yöneticilik görevine gelmesini sağlamak amacıyla siz değerli eğitimcilerin görüşlerini almak amaçlanmıştır. Anket yoluyla elde edilen veriler sadece bu çalışma için kullanılacak olup, ankete adınızı yazmanıza gerek yoktur. Desteğiniz için teşekkür ederim.

Saygılarımla.

Duygu ÇELİKESİR ÜNAL
Sınıf Öğretmeni
Erciyes Üniversitesi
Yüksek Lisans Öğrencisi

Aşağıda bazı kişisel bilgiler yer almaktadır. Size en uygun olan seçeneği, lütfen parantez içine (X) işareti koyarak belirtiniz.

1.Cinsiyet,

Kadın Erkek

2.Yaş Grubu,

21-30 31- 40 41- 50 51 ve üzeri

3.Medeni Durum,

Evli Bekar

4.Eğitim Durumu,

Lise Ön Lisans Lisans Yüksek Lisans Doktora

5. Su Anki Göreviniz,

Müdür Müdür Yardımcısı Öğretmen

6. Meslekteki Kıdeminiz,

5 yıl ve daha az 6-10 yıl arası 11-20 yıl arası 21-40 yıl arası

7. Yönetici olmayı hiç düşündünüz mü? (Öğretmen iseniz)

Evet Hayır

8. Okulunuzun Adı:

Lütfen aşağıdaki ifadeleri dikkatlice okuyarak, mevcut duygu ve düşüncelerinizi en iyi yansıtan seçeneği (X) ile işaretleyiniz.

NO	İFADELER	Tamamen Katlıyorum	Katlıyorum	Kısmen Katlıyorum	Katılmıyorum	Hiç Katılmıyorum
1	Okul yönetiminde kadın yöneticilerin yeteri sayıda yer aldığını düşünüyorum.					
2	Okul yönetiminde kadın yöneticinin azlığını toplumsal yargılara bağlıyorum.					
3	Kadın yöneticilerin toplumsal baskılar karşısında yetkileri <u>erkekler</u> kadar özgür kullanmadıklarını düşünüyorum.					
4	Kadın yöneticilerin aile yaşantılarının yöneticilik <u>vasıflarını</u> kısıtladığını düşünüyorum.					
5	Yöneticilikteki erkek egemen yapının kadın yöneticilerin <u>yükselmesine</u> engel olduğunu düşünüyorum.					
6	Kadın yöneticilerin sevecen yaklaşımlarının daha <u>demokratik</u> bir yönetim tarzı için olumlu bir etken olarak görüyorum.					
7	Kadın yöneticilerin yetiştiriliş tarzının liderlik <u>vasıfları</u> üzerinde olumsuz etkisi olduğunu düşünüyorum.					
8	Kadın yöneticilerindeki annelik duygusunun liderlik <u>vasıflarını</u> geliştirici bir faktör olduğunu düşünüyorum.					
9	Para ve statünün kadın yöneticilerinin <u>tatminini</u> sağlamada daha etkili olduğunu düşünüyorum.					
10	Okul yönetiminde kadın yöneticiyle çalışmak isterim.					
11	Kadınların aile yaşantılarını ihmal edeceklerini düşünerek <u>yöneticiliğe</u> sıcak bakmadıklarını düşünüyorum.					
12	Kadınlar öğretmenliği kolay bir meslek görürken <u>yöneticiliği</u> zor ve yorucu bulurlar.					
13	Erkekler kadın yöneticiden emir almak istemezler.					

NO	İFADELER	Tamamen Katlıyorum	Katlıyorum	Kısmen Katlıyorum	Katılmıyorum	Hiç Katılmıyorum
14	Kadınlar yöneticilikte başarılı olduklarını topluma ispat etmek isterler.					
15	Kadın yöneticiler erkek yöneticilere göre daha <u>sorumluluk</u> sahibidirler.					
16	Kadın yöneticiler okulda çok yönlü bir iletişim ağı <u>oluşturabilirler</u> .					
17	Kadın yöneticiler önemli kararların alınmasında <u>duygusal</u> davranırlar.					
18	Yönetici konumundaki kadımla, diğer kadınlar için iyi bir örnek oluştururlar.					
19	Okul yöneticiliğinde yeterince hizmet içi eğitime yer verilmediğinden yöneticiliğe talip olmak büyük cesaret <u>gerektirir</u> .					
20	Kadın yöneticilerin çalışanlarıyla iletişimnin daha iyi olduğunun düşünüyorum.					
21	Türkiye’de kadınların yükselbilmesi için daha fazla çalışmaları gerekmektedir.					
22	Yöneticilik genellikle erkeklere yönelik bir meslek <u>olarak</u> görülmektedir.					
23	Kadınlar, yönetici olarak, çeşitli insan gruplarıyla (veli, <u>personel</u> , üst düzey yönetici, öğrenci gibi) muhatap <u>olmak</u> istemezler.					
24	Kadınlar yetiştiriliş tarzından dolayı toplumda çok göz önünde olmayı ve ön plana çıkmayı istemezler.					
25	Yöneticilik uzun süren yorucu çalışma gerektirir.					
26	Kadınlar, öğretmenliği rahat bir meslek olarak görürken, yöneticiliği zor ve yorucu bulurlar.					
27	Başarılı okul yöneticilerinin herhangi bir ödül (ücret, terfi v.s) almaması yöneticiliğe olan isteği azaltır.					
28	Okul yöneticiliğinin toplumsal statüsü yüksektir.					
29	Yöneticiler, meslekleri ile ilgili ağır bir denetimden <u>geçerler</u> .					
30	Çalışma yaşamımdaki konumumdan memnunum.					

EK 2- ARAŞTIRMA İZİNİ



T.C.
KAYSERİ VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 94025929/605/3745933

07/04/2015

Konu: Anket İzni

VALİLİK MAKAMINA

İlgi: Bakanlığımız Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü'nün 07/03/2012 tarihli ve 3615 sayılı (2012/13 Genelge) emirleri.

Erciyes Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı yüksek lisans Programına Öğrencisi Duygu Çelikesir ÜNAL'ın İlimize bağlı ek listede isimleri bildirilen okullara yönelik "Okul Yöneticisi ve Öğretmen Görüşlerine Göre Eğitim Kurumlarında Kadın Yöneticileri" konulu yüksek lisans Anket çalışması yapması isteği ile ilgili Erciyes Üniversitesi Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı'nın 17/03/2015 tarih ve 4655 sayılı yazısı ve ekleri ilişikte sunulmuştur.

Erciyes Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı yüksek lisans Programına Öğrencisi Duygu Çelikesir ÜNAL'ın İlimize bağlı ek listede isimleri bildirilen okullara yönelik "Okul Yöneticisi ve Öğretmen Görüşlerine Göre Eğitim Kurumlarında Kadın Yöneticileri" konulu yüksek lisans Anket çalışması yapılmasında bir sakıncanın olmadığı Anket Değerlendirme Komisyonu tarafından tespit edilmiş olup, eğitim-öğretimi aksatmadan Okul Müdürlerinin gözetiminde ve sorumluluğunda araştırmanın yapılması, Okul Müdürlüğü tarafından araştırma sonucunun Müdürlüğümüze gönderilmesi kaydıyla uygun görülmektedir.

Makamınıza da uygun göçüldüğü takdirde, olurlarınıza arz ederim.

Bilal Yılmaz ÇANDIROĞLU
İl Millî Eğitim Müdürü

OLUR
07/04/2015
Mustafa MASATLI
Vali a.
Vali Yardımcısı

Ek:

1-Anket Örneği (9 sayfa)

Geniş Mah. Taha Bln. No:1 Meliççi -KAYSERİ
Elektronik Adı: www.kayseri.meb.gov.tr
e-posta: ize@ilgimkb.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için: N.TAŞ(Sef) 1340
Tel: (0 352) 359 11 25(150)
Faks: (0 352) 336 76 04

EK 3- ANKETİN UYGULANDIĞI İLKOKUL, ORTAOKUL VE LİSELER

İlçe Adı	Kurum Adı
Bünyan	<u>Akmescit Garip Altemel İlkokulu</u>
Bünyan	<u>Akmescit Garip Altemel Ortaokulu</u>
Bünyan	<u>Atatürk İlkokulu</u>
Bünyan	<u>B.Tuzhisar İlkokulu</u>
Bünyan	<u>B.Tuzhisar Ortaokulu</u>
Bünyan	<u>Bünyan İmam Hatip Ortaokulu</u>
Bünyan	<u>Ekinciler İlkokulu</u>
Bünyan	<u>Fatih İlkokulu</u>
Bünyan	<u>Güllüce İlkokulu</u>
Bünyan	<u>Karadayı Muzaffer Oflaz İlkokulu</u>
Bünyan	<u>Karadayı Muzaffer Oflaz Ortaokulu</u>
Bünyan	<u>Karakaya İlkokulu</u>
Bünyan	<u>Karakaya Ortaokulu</u>
Bünyan	<u>Koyunabdal Orhan Kaplan İlkokulu</u>
Bünyan	<u>Koyunabdal Orhan Kaplan Ortaokulu</u>
Bünyan	<u>Köprübaşı Yakup Atila İlkokulu</u>
Bünyan	<u>Köprübaşı Yakup Atila Ortaokulu</u>
Bünyan	<u>Namık Kemal Ortaokulu</u>
Bünyan	<u>Sümer İlkokulu</u>
Bünyan	<u>Şehit Jandarma Er Zafer Akkaş İlkokulu</u>
Bünyan	<u>Şehit Jandarma Er Zafer Akkaş Ortaokulu</u>
Bünyan	<u>Topsöğüt İlkokulu</u>
Bünyan	<u>Topsöğüt Ortaokulu</u>
Bünyan	<u>Velioğlu Ortaokulu</u>
Bünyan	<u>Yeni Mahalle Ortaokulu</u>
Bünyan	<u>Yeni Süksün İlkokulu</u>
Bünyan	<u>Yeni Süksün Ortaokulu</u>
Bünyan	<u>Yünören Şh.Jnd.Onb.Ramazan Koca İlkokulu</u>
Bünyan	<u>Yünören Şh.Jnd.Onb.Ramazan Koca Ortaokulu</u>

Bünyan	<u>Şehit Piyade Teğmen Bekir Öztürk Çok Programlı Lisesi</u>
Bünyan	<u>Şehit Jan. Onb. Abdi Altemel Çok Programlı Lisesi</u>
Bünyan	<u>Naci Baydemir Anadolu İmam Hatip Lisesi</u>
Bünyan	<u>Güllüce Veliöğlü Çok Programlı Lisesi</u>
Bünyan	<u>Büyüktuzhisar Çok Programlı Lisesi</u>
Bünyan	<u>Bünyan Teknik Ve Endüstri Meslek Lisesi</u>
Bünyan	<u>Bünyan Anadolu Lisesi</u>
Bünyan	<u>Bünyan Anadolu Öğretmen Lisesi</u>
Bünyan	<u>Bünyan Anadolu Sağlık Meslek Lisesi</u>

EK 4- ANKET KULLANIM İZİNİ

From: d__celikesir@hotmail.com
 To: burcubinen@hotmail.com
 Subject: Anket İzni
 Date: Thu, 12 Mar 2015 09:45:13 +0200

Burcu Hanım,

Merhaba. Ben Erciyes Üniversitesi Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi alanında yüksek lisans yapıyorum. Tez aşamasındayım. Tezimin konusu "Okul Yöneticisi ve Öğretmen Görüşlerine Göre Eğitim Kurumlarında Kadın Yöneticiler". Sizin "Kadın Öğretmenlerin Yönetici Olma Taleplerini Etkileyen Etmenler : Adana İli Araştırması" isimli yüksek lisans tezinizin anketini eğer izin verirsiniz tezimi hazırlarken kullanmak istiyorum. İzin verdiğiniz takdirde, izin verdiğinizde dair kısa bir yazı yazıp mail atarsanız sevinirim. Teşekkür ederim.

Saygılarımla.

Duygu ÇELİKESİR ÜNAL

Sınıf Öğretmeni

RE: Anket İzni

↑ ↓ ×



burcu binen (burcubinen@hotmail.com) [Kişilere ekle](#) 01.04.2015 |▶

Kime: Duygu Çelikesir Ünal ✕

Merhabalar Duygu Hanım,

Nasılsınız, istemiş olduğunuz ' Kadın Öğretmenlerin Yönetici Taleplerini Etkileyen Etkenler : Adana İli Araştırması' adlı tezimde oluşturmuş olduğum anketi kullanabilirsiniz.

Umarım faydalı olur.

İyi çalışmalar.

Burcu BİNEN
 Sınıf Öğretmeni

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Doğum Tarihi: 25. 06. 1986

Doğum Yeri : Kayseri

Medeni Hali : Evli

EĞİTİM BİLGİLERİ

Lise : Özel Ufuk Lisesi, 2003.

Üniversite : Erciyes Üniversitesi, Sınıf Öğretmenliği, 2008.

İŞ BİLGİLERİ

2011-Halen : Güllüce İlkokulu (Sınıf Öğretmeni) - Bünyan / Kayseri

2010-2011 : Gümüşgün İlköğretim Okulu (Sınıf Öğretmeni) - Pınarbaşı / Kayseri

2008-2010 : Çiftlikören Birleştirilmiş Sınıflı İlkokul (Müdür Yetkili Öğretmen) - Kangal / Sivas

İLETİŞİM BİLGİLERİ

e-mail: d__celikesir@hotmail.com