

T.C.
FIRAT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

OKUL YÖNETİMİNDE CİNSİYET ETKENİ VE KADIN
ÖĞRETMENLERİN OKUL YÖNETİCİLİĞİ TALEPLERİ
(Bingöl İli Örneği)

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN
Yrd. Doç. Dr. Fatma ÖZMEN

HAZIRLAYAN
Fatma KÖROĞLU

Elazığ-2006

T.C.
FIRAT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

“OKUL YÖNETİMİNDE CİNSİYET ETKENİ VE KADIN
ÖĞRETMENLERİN OKUL YÖNETİCİLİĞİ TALEPLERİ”
(Bingöl İli Örneği)

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Bu tez, 06/10/2006 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından oy birliği / oy çokluğu ile yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Üye

Prof. Dr. Cemalettin ÇOPUROĞLU

Danışman

Yrd. Doç. Dr. Fatma ÖZMEN

Üye

Yrd. Doç. Dr. Mukadder BOYDAK ÖZAN

Bu tezin kabulü, Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun/...../2006 tarih vesayılı kararıyla onaylanmıştır.

ÖNSÖZ

Günümüzde yaşam koşulları, kadınların da iş yaşamında artan sayılarla yer almasına yol açmıştır. Öğretmenlik mesleği özellikle Türkiye’de, kadınlar tarafından tercih edilen ve kadınların oldukça yoğun bir şekilde yer aldıkları mesleklerin başında gelmektedir. Toplumun öğretmenlik mesleğini kadınlara daha çok yakıştırmasının nedenlerinin başında, öğretmenliğin kadının annelik vasfına daha yakın görülmesi gelmektedir. Ülkemizde kadınlar öğretmenlik mesleğinde, erkeklerle neredeyse aynı oranda yer almalarına karşılık, yönetim alanında sayıları oldukça düşmektedir. Yasalarda ve yönetmeliklerde kadınların yönetici olmasına engel teşkil eden herhangi bir husus bulunmamasına karşılık, yönetici olarak kadınların çok az temsil edilmeleri dikkat çekmektedir.

Bu araştırmanın amacı, kadınların okul yönetiminde yer almalarına engel oluşturan nedenleri, yönetici ve öğretmen görüşleri temelinde ortaya koymak ve kadınları yöneticilik mesleğine çekmek için neler yapılabileceğini belirlemektir.

Araştırmanın yapılmasında, her aşamada katkılarını esirgemeyen değerli hocam Sayın Yrd. Doç. Dr. Fatma ÖZMEN’e teşekkürlerimi sunarım.

Değerli görüşleriyle araştırmaya katkıda bulunan Sayın Yrd. Doç. Dr. M. Nuri GÖMLEKSİZ’e, Eğitim Fakültesinin değerli hocalarına ve hiçbir zaman beni yalnız bırakmayarak destek olan sevgili arkadaşlarıma teşekkürlerimi sunarım.

Ayrıca tüm araştırma boyunca maddi ve manevi desteklerini eksik etmeyen aileme çok teşekkür ederim

ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

**OKUL YÖNETİMİNDE CİNSİYET ETKENİ VE KADIN ÖĞRETMENLERİN
OKUL YÖNETİCİLİĞİ TALEPLERİ
(Bingöl İli Örneği)**

Fatma KÖROĞLU

Fırat Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

2006, Sayfa:XV+122

Tarihi süreç içinde kadınların çoğunlukla erkek egemenliği altında kaldığı görülmektedir. Bulduğumuz çağda kadınlar, iş yaşamında daha çok yer almalarına rağmen, statü olarak erkeklerin gerisinde kalmıştır. Türk toplumunun geleneksel yapısından dolayı, kadın ve erkek için sosyal kalıplar oluşturulmuştur. Çalışma yaşamında, bu kalıplara uygun olarak mesleklerin, “kadın mesleği”, “erkek mesleği” gibi ayrıldığına şahit olunmaktadır. Öğretmenlik mesleği de çoğunlukla bir kadın mesleği olarak kabul görmüştür. Buna karşın eğitim kurumlarında yönetici statüsünde kadınların oldukça düşük oranlarda yer aldıkları görülmektedir.

Bu araştırma, kadınların okul yöneticiliği taleplerinde rol oynayan etkenlerin neler olduğunu ve kadınları yöneticilik mesleğine yönlendirmek için nelerin yapılması gerektiğini, yönetici ve öğretmen görüşleri temelinde ortaya koymak; bu alanda yapılmış olan çalışmalardan da yararlanarak öneriler geliştirmek amacı ile yapılmıştır.

Araştırma, Bingöl il merkezinde bulunan ilköğretim okullarında görev yapan öğretmen ve yöneticilerin, hazırlanan anket yardımı ile görüşlerinin alınmasıyla gerçekleştirilmiştir. Toplam 550 öğretmen ve yöneticiden elde edilen veriler değerlendirilmeye çalışılmış ve bu veriler sonucunda ulaşılan bulgular dâhilinde öneriler getirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Okul yönetimi, kadın yöneticiler, yöneticilik talebi engelleri.

SUMMARY

Masters Thesis

**THE FACTOR OF SEX IN THE SCHOOL ADMINISTRATION AND THE
WOMEN'S TENDENCY TO ADMINISTRATION**

(Case of Bingöl City)

Fatma KÖROĞLU

University of Firat

The Institute of Social Sciences

Department of Educational Sciences

2006, Pages:XV+114

Throughout the history, women are usually seen under the domination of men. Although women take part in today's business world much more than the past, women's status is still lower than the men's. Because of the traditional structure of the Turkish people, social forms are made up both for men and for women. In today's work life, it is witnessed that the jobs are differentiated as "jobs for men" and "jobs for women". Teaching profession is usually seen as a job for women. In spite of this, in the educational institutions, women are rarely seen in the administrative position.

This research is done, on the base of the views of principals and teachers, to clarify the factors that play role in the demands of the women for the managerial positions; and to determine what can be done to make them eager; and make recommendations towards it.

This research was done by holding the point of views of the teachers and administrators who work in the primary schools in the city center of Bingöl, by means of a questionnaire. The data which were obtained from 550 teachers and administrators –in total- were computed and according to the results, some recommendations were made.

Key Words: School management, female principals, obstacles for management demands.

İÇİNDEKİLER

<u>Sayfa</u>	
ONAY.....	II
ÖNSÖZ.....	III
ÖZET.....	IV
SUMMARY.....	VI
İÇİNDEKİLER.....	VIII
TABLolar.....	XIII
KISALTMALAR.....	XV
BÖLÜM I.....	1
1. GİRİŞ.....	1
1. 1. Problem Durumu.....	2
1. 2. Araştırmanın Amacı.....	4
1. 3. Sayıtlılar.....	4
1. 4. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	5
BÖLÜM II.....	6
2. KURAMSAL BİLGİLER VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	6
2. 1. KADININ ÇALIŞMA HAYATI VE YÖNETİM.....	6
2. 1. 1. Kadınların İş Yaşamına Girişleri.....	7
2. 1. 2. Türkiye’de Kadın İşgücü.....	7
2. 1. 3. Kadınlarda Mesleki Kariyer.....	10

2. 1. 4. <i>Çalışan Kadınların Sorunları ve Kadınların Kariyerlerinin Önündeki Engeller</i>	12
2. 2. EĞİTİM YÖNETİMİ VE ETİKSEL DAVRANIŞ.....	15
2. 2. 1. <i>Kadın-Erkek Eşitliği</i>	17
2. 3. KADININ EĞİTİMİ VE TÜRK EĞİTİM SİSTEMİNDEKİ YERİ.....	21
2. 3. 1. <i>Tarihi Süreçte Kadının Eğitimi</i>	21
2. 3. 2. <i>Türk Eğitim Sisteminde Kadın</i>	23
2. 3. 3. <i>Kadın Mesleği Olarak Öğretmenlik</i>	29
2. 3. 4. <i>Kadın Öğretmenlerin Yetiştirilmesi</i>	31
2. 3. 5. <i>Bir Kamu Görevi Olarak Öğretmenlik</i>	32
2. 3. 6. <i>Eğitim Yönetiminde Kadın</i>	34
2. 3. 7. <i>Kadınların Yöneticiliğinde Sosyo-kültürel Engeller</i>	36
2. 3. 8. <i>Kadınların Yöneticiliğinde Kişisel Engeller</i>	38
2. 3. 9. <i>Yöneticilerin Görevleri Ve Özellikleri</i>	39
2. 3. 10. <i>Kadınların Okul Liderliği</i>	42
2. 4. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	44
BÖLÜM III.....	51
3. YÖNTEM.....	51
3. 1. <i>Araştırmanın Modeli</i>	51
3. 2. <i>Araştırmanın Evreni ve Örnekleme</i>	51
3. 3. <i>Veri Toplama Aracının Geliştirilmesi</i>	51
3. 4. <i>Verilerin Toplanması</i>	52
3. 5. <i>Verilerin Çözümlemesi</i>	53
BÖLÜM IV.....	55

4. BULGULAR VE YORUM.....	55
4. 1. CİNSİYET DEĞİŞKENİNE İLİŞKİN BULGULAR.....	55
4. 1. 1. Cinsiyete Göre Dağılım.....	55
4. 1. 2. Cinsiyete Göre Belirlenen Boyutlara İlişkin Bulgular.....	55
4. 1. 2. 1. Kişisel Etkenler Boyutuna İlişkin Bulgular.....	55
4. 1. 2. 2. Sos yo-kültürel Etkenler Boyutuna İlişkin Bulgular.....	56
4. 1. 2. 3. Mesleğin Kendisinden Kaynaklanan Etkenler Boyutuna İlişkin Bulgular.....	56
4. 1. 3. Cinsiyet Değişkenine Göre Belirlenen Boyutlara Yönelik Genel Değerlendirme.....	57
4. 1. 4. Cinsiyet Değişkenine Göre Anlamlı Farklılık Gösteren Maddeler Temelinde Veriler ve Yorumu.....	57
4. 2. MEDENİ DURUM DEĞİŞKENİNE İLİŞKİN BULGULAR.....	59
4. 2. 1. Medeni Durum Değişkenine Göre Deneklerin Dağılımı.....	60
4. 2. 2. Medeni Durum Değişkenine Göre Belirlenen Boyutlara İlişkin Bulgular.....	60
4. 2. 2. 1. Kişisel Etkenler Boyutuna İlişkin Bulgular.....	60
4. 2. 2. 2. Sosyo-kültürel Etkenler Boyutuna İlişkin Bulgular.....	60
4. 2. 2. 3. Mesleğin Kendisinden Kaynaklanan Etkenler Boyutuna İlişkin Bulgular.....	61
4. 2. 3. Medeni Durum Değişkenine Göre Belirlenen Boyutlara Yönelik Genel Değerlendirme.....	61
4. 2. 4. Medeni Durum Değişkenine Göre Anlamlı Farklılık Gösteren Maddeler Temelinde Veriler ve Yorumu	62
4. 3. YAŞ DEĞİŞKENİNE İLİŞKİN BULGULAR.....	63
4. 3. 1. Yaş Değişkenine Göre Deneklerin Dağılımı.....	63
4. 3. 2. Yaş Değişkeni İçin Belirlenen Boyutlara İlişkin Bulgular.....	64
4. 3. 2. 1. Kişisel Etkenler Boyutuna İlişkin Bulgular.....	64
4. 3. 2. 2. Sosyo-kültürel Etkenler Boyutuna İlişkin Bulgular.....	64
4. 3. 2. 3. Mesleğin Kendisinden Kaynaklanan Etkenler Boyutuna İlişkin Bulgular.....	65
4. 3. 3. Yaş Değişkenine Göre Belirlenen Boyutlara Yönelik Genel Değerlendirme.....	66

4. 3. 4. Yaş Değişkenine Göre Anlamlı Farklılık Gösteren Maddeler	66
<i>Temelinde Veriler ve Yorumu</i>	
4. 4. GÖREV TÜRÜ DEĞİŞKENİNE İLİŞKİN BULGULAR.....	67
4. 4. 1. Görev Türü Değişkenine Göre Deneklerin Dağılımı.....	67
4. 4. 2. Görev Türü Değişkeni İçin Belirlenen Boyutlara İlişkin Bulgular.....	68
4. 4. 2. 1. Kişisel Etkenler Boyutuna İlişkin Bulgular.....	68
4. 4. 2. 2. Sosyo-kültürel Etkenler Boyutuna İlişkin Bulgular.....	68
4. 4. 2. 3. Mesleğin Kendisinden Kaynaklanan Etkenler Boyutuna	68
İlişkin Bulgular.....	
4. 4. 3. Görev Türü Değişkenine Göre Belirlenen Boyutlara Yönelik Genel	69
Değerlendirme.....	
4. 4. 4. Görev Türü Değişkenine Göre Anlamlı Farklılık Gösteren	70
Maddeler Temelinde Veriler ve Yorumu	
4. 5. MESLEKİ KIDEM DEĞİŞKENİNE İLİŞKİN BULGULAR.....	71
4.5.1. Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Öğretmenlere Yönelik Bulgular.....	71
4. 5. 1. 1. Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Öğretmen Dağılımı.....	71
4. 5. 1. 2. Mesleki kıdem Değişkenine Göre Öğretmenlere Yönelik, Belirlenen	72
Boyutlara İlişkin Bulgular.....	
4. 5. 1. 2. 1. Kişisel Etkenler Boyutuna İlişkin Bulgular.....	72
4. 5. 1. 2. 2. Sosyo-kültürel Etkenler Boyutuna İlişkin Bulgular.....	72
4. 5. 1. 2. 3. Mesleğin Kendisinden Kaynaklanan Etkenler Boyutuna	73
İlişkin Bulgular.....	
4. 5. 1. 3. Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Kadınların Okul	74
Yöneticiliğini Talep Etme Durumlarına Yönelik Genel Değerlendirme	
4. 5. 1. 4. Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Anlamlı Farklılık	74
Gösteren Maddeler Temelinde Veriler ve Yorumu	
4. 5. 2. Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Yöneticilere Yönelik Bulgular.....	75
4. 5. 2. 1. Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Yöneticilerin Dağılımı.....	76
4. 5. 2. 2. Mesleki kıdem Değişkenine Göre Yöneticilere Yönelik, Belirlenen	76
Boyutlara İlişkin Bulgular.....	
4. 5. 2. 2. 1. Kişisel Etkenler Boyutuna İlişkin Bulgular.....	76
4. 5. 2. 2. 2. Sosyo-kültürel Etkenler Boyutuna İlişkin Bulgular.....	77
4. 5. 2. 2. 3. Mesleğin Kendisinden Kaynaklanan Etkenler Boyutuna	77

İlişkin Bulgular.....	
4. 5. 2. 3. <i>Yöneticilerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Okul Yöneticiliğini Talep Etme Durumlarına Yönelik Genel Değerlendirme</i>	78
4. 5. 2. 4. <i>Yöneticilerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Anlamlı Farklılık Gösteren Maddeler Temelinde Veriler ve Yorumu</i>	78
4. 6. KADIN ÖĞRETMENLERİN YÖNETİCİLİK TALEPLERİNİ ARTIRMAYA YÖNELİK, ÖĞRETMEN VE YÖNETİCİ ÖNERİLERİNE YÖNELİK BULGULAR VE YORUMU.....	79
4. 6. 1. <i>Kadın Öğretmenlerin Önerilerine Yönelik Bulgular.....</i>	79
4. 6. 2. <i>Erkek Öğretmenlerin Önerilerine Yönelik Bulgular.....</i>	83
4. 6. 3. <i>Yöneticilerin Önerilerine Yönelik Bulgular.....</i>	88
4. 6. 4. <i>Kadın Öğretmenlerin, Erkek Öğretmenlerin ve Yöneticilerin Ortak Önerilerine Yönelik Bulgular</i>	91
BÖLÜM V.....	93
5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER.....	93
5. 1. <i>Sonuçlar ve Tartışması.....</i>	93
5. 2. <i>Öneriler.....</i>	100
5. 3. <i>Araştırmacılar İçin Öneriler.....</i>	104
KAYNAKLAR.....	105
EKLER.....	115
EK-I VERİ TOPLAMA ARACINDA YER ALAN BOYUTLAR	116
EK-II VERİ TOPLAMA ARACI ANKET MADDELERİ	118
EK- III İLGİLİ YAZIŞMALAR	
ÖZGEÇMİŞ	

TABLolar LİSTESİ**Sayfa**

Tablo 1	Cinsiyete Göre Okur-Yazarlık Oranları (%) 1935-2000 Yılları	23
Tablo 2	Eğitim Düzeylerine Göre Okullaşma Oranları (1990-2002)	25
Tablo 3	Akademik Unvanlarına Göre Yüksek Öğretimde Görevli Öğretim Üyeleri (1990-2004)	28
Tablo 4	Ortaöğretimde Bölgelere Göre Öğretmen Sayıları	30
Tablo 5	İlköğretimde Bölgelere Göre Öğretmen Sayıları	30
Tablo 6	Anket Uygulaması Yapılan Okullar ve Bunlara Dağıtılan Anket Sayıları	52
Tablo 7	Deneklerin Katılma Derecelerine Göre Belirlenen Düzeyleri	54
Tablo 8- A	Cinsiyet Değişkenine Göre Deneklerin Dağılımı	55
Tablo 8-B	Cinsiyet Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Okul Yöneticiliğini Talep Etme Durumlarına Yönelik Belirlenen Boyutlardaki Dağılım ve t Sınaması	56
Tablo 8-C	Cinsiyet Değişkenine Göre Anlamli Farklılık Gösteren Maddelerdeki Dağılım ve t Sınaması	58
Tablo 9- A	Medeni Durum Değişkenine Göre Deneklerin Dağılımı	60
Tablo 9 -B	Medeni Durum Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Okul Yöneticiliğini Talep Etme Durumlarına Yönelik Belirlenen Boyutlardaki Dağılım ve t Sınaması	61
Tablo 9-C	Medeni Durum Değişkenine Göre Anlamli Farklılık Gösteren Maddelerdeki Dağılım ve t Sınaması	62
Tablo 10-A	Yaş Değişkenine Göre Deneklerin Dağılımı	64
Tablo 10 -B	Yaş Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Okul Yöneticiliğini Talep Etme Durumlarına Yönelik Belirlenen Boyutlardaki Dağılım	65
Tablo 10-C	Yaş Değişkenine Göre Anlamli Farklılık Gösteren Maddelerdeki Dağılım	66
Tablo 11- A	Görev Türü Değişkenine Göre Deneklerin Dağılımı	67
Tablo 11-B	Görev Türü Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Okul Yöneticiliğini Talep Etme Durumlarına Yönelik Belirlenen Boyutlardaki Dağılım	69

Tablo 11-C	Görev Türü Değişkenine Göre Anlamli Farklılık Gösteren Maddelerdeki Dağılım	70
Tablo 12- A	Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Öğretmen Dağılımı	72
Tablo 12-B	Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Okul Yöneticiliğini Talep Etme Durumlarına Yönelik Belirlenen Boyutlardaki Dağılım	73
Tablo 12-C	Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre, Anlamli Farklılık Gösteren Maddelerdeki Dağılım	75
Tablo 13- A	Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Yönetici Dağılımı	76
Tablo 13-B	Yöneticilerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Okul Yöneticiliğini Talep Etme Durumlarına Yönelik Belirlenen Boyutlardaki Dağılım	77
Tablo 13-C	Yöneticilerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre, Anlamli Farklılık Gösteren Maddelerdeki Dağılım	79
Tablo 14	Kadın Deneklerin Önerileri Ve Yüzdeleri	82
Tablo 15	Erkek Deneklerin Önerileri Ve Yüzdeleri	87
Tablo 16	Yöneticilerin Önerileri Ve Yüzdeleri	90

KISALTMALAR

BM: Birleşmiş Milletler

CEDAW: (The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women) Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi

DEF: Dünya Ekonomik Formu

DİE: Devlet İstatistik Enstitüsü

KSSGM: Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü

MEB: Milli Eğitim Bakanlığı

OECD: (Organisation for Economic Co-operation and Development) Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü

YÖK: Yüksek Öğretim Kurulu

BÖLÜM I

1. GİRİŞ

Çağımızda yaşanan bilimsel ve teknolojik gelişmeler, insanlar için yeni bakış açıları getirmiştir. Bilinçli toplumlar bu gelişmeleri yakalayabilmek ve çağın gerisinde kalmamak için eğitime, özellikle de kız çocuklarının eğitimine büyük önem vermektedirler. Bir toplumun gelişmişlik düzeyi, o toplumdaki kadınların eğitim düzeyi ve kadınlara verilen önemle paralellik göstermektedir. Türk toplumunda da kadınların her kademedede kaliteli eğitim alabilmesi toplumsal gelişmeye daha çok hız kazandıracaktır.

Toplumumuzun geleneksel yapısında kadın, çeşitli görevlerle sorumlu tutulmuş ve kadınlardan her zaman bu sorumluluklarını yerine getirmeleri beklenmiştir. Bu beklentiler, kadının evinde eşine ve çocuklarına hizmet etmesi, onların ihtiyaçlarını karşılaması ve kocasına itaat etmesi yönündedir. Toplumdaki kalıp yargılar kadının yaşam biçimini belirlemiş, bu noktada kadınlara tercih hakkı sunulmamıştır. Kadınlar, toplum tarafından kendilerine giydirilen kalıplar içinde yaşamak zorunda bırakılmıştır. Ancak zamanla yaşanan ekonomik ve demografik gelişmeler sonucunda kadınlar, yavaş yavaş bu kalıpların dışına çıkmaya başlasa da özellikle kırsal kesimde bu durum henüz tamamen çözümlenememiştir.

Tarih boyunca kadın toplumsal ve iş alanlarında her zaman erkeklerle aynı pozisyonlarda olamamıştır. Çoğu zaman çocuk büyütme ve ev işlerini yapmakla sorumlu tutularak, kadının yapabileceği ya da yapması gereken işlerin bunlar olduğu düşünülmüştür. Bu zihniyet de toplum tarafından benimsenmiştir. Böylelikle kadınlar da bu durumu kabullenerek iş yaşamından uzak kalmışlardır. Fakat yaşanan teknolojik ve ekonomik gelişmeler kadınları iş hayatına çekmeye başlamış, kadınlar kendilerinden beklenen geleneksel görevlerinin dışında da başarılı olabileceklerini ispat etmişlerdir.

Günümüzde kadınların iş yaşamına girişlerinde yasal bir engel olmamakla beraber bazı sınırlılıklar olduğu söylenebilir. Kadınlar bir çok iş sahasında yer almalarına rağmen yine de her iş kadına yakıştırılmamakta, meslekler kadın meslekleri ve erkek meslekleri gibi sınıflandırmaya tabi tutulmaktadır. Kadınlara daha çok

geleneksel rolleriyle paralellik gösteren öğretmenlik ve hemşirelik gibi meslekler yakıştırılmıştır. Toplumun kadına uygun gördüğü bu mesleki kabulden dolayı, kadınlar meslek seçimi yaparken ilgi ve yeteneklerinden çok toplumun beklentilerini karşılamak için istemedikleri mesleklere yönelebilmişlerdir. Artık bu durum yavaş yavaş değişmiş ve kadınlar birçok iş alanında görülmeye başlanmıştır. Ancak yönetim kademelerine bakıldığında kadınların hala gerektiği kadar yer edinemedikleri bilinmektedir. Özellikle eğitim alanında birçok kadın çalışan bulunmasına rağmen, yönetim kademelerinde kadınların yok denecek kadar az olduğu görülmektedir. Bu çalışmada konu olarak, kadınların eğitim alanında sayı olarak oldukça yoğun olmalarına karşılık yöneticilik için neden talepte bulunmadıkları ve onları etkileyen unsurların neler olduğu ele alınmıştır.

1. 1. Problem Durumu

Toplum içinde kadının yeri tarihin çeşitli dönemlerinde farklılık göstermekle birlikte hep bir sorun alanı oluşturmuştur. Kadınlar tarihin eski çağlarından beri, erkek egemen bir toplum içinde yaşamak durumunda kalmışlardır. Kadın sorunu ülkemiz açısından da oldukça önemlidir. Kadınların çalışma yaşamında artan sayıda yer almaları bile yeterli değildir. Çünkü kadınların çalışma yaşamında sayılarının artması onların statülerinin yükselmesini sağlayamamaktadır (İçli ve Yalçın, 1995: 125).

Çalışma yaşamında kadının konumuyla ilgili yapılan çalışmalarda kadınların işe girişte, ücretlerinin belirlenmesinde ve işteki yükselmelerinde birçok ayırımcı uygulamanın olduğu ve “erkek meslekleri”, “kadın meslekleri” olgusunun da henüz devam ettiği ortaya koyulmaktadır. Türkiye Eğitim Sisteminde de öğretmenlik hala bir kadın mesleği olarak algılanmaktadır. Özellikle okul öncesi ve ilköğretim kademelerinde öğretmenlik, kadının annelik rolü ve kadının doğasıyla uyum içinde görülen ve kadının geleneksel rolünü aksatmadan sürdürebileceği bir meslek olarak görülüp kadına yakıştırılmaktadır (Ünal, 2003).

Eğitim istatistiklerine bakıldığında 2003 yılı itibari ile kadınların tüm öğretici pozisyonların yüzde 67’sini ellerinde tuttukları ancak sadece yüzde 4 oranında yönetici pozisyonunda oldukları görülmektedir. Erkekler ilköğretim müdürlüklerinin yüzde 92’sini ve lise müdürlüklerinin yüzde 99’unu ellerinde tutmaktadır. Günümüzdeki veriler, erkeklerin ezici bir şekilde Türkiye’de kadınlardan çok daha fazla okul müdürü

olduklarını göstermektedir. Kadın okul müdürleri, kız okulları ve ilkokullar gibi öğrencilerin 13 -15 yaşları arasında olduğu belirli okul çeşitlerinde bulunmaktadır. Türk kadınları, diğer erkek egemen işlerinde daha büyük güçlere erişmek için heveslilerken okul idaresi alanında pek görülmemektedirler (Çelikten, 2005).

Toplumumuzda kadınların karar, yönetim ve denetim alanlarında yer almaları sınırlıdır. Meslekte yükselmenin bir göstergesi olarak kabul edilen yönetici konumlardaki kadın öğretmenlerin sayısı oldukça azdır. Bu durum birçok etkene bağlı olmakla beraber genellikle üç ana unsur üzerinde durulmaktadır (İçli, 1997: 242): *Kadın öğretmenlerin isteksizliği* - Genel olarak öğretmenlik kadınların geleneksel rollerinin bir devamı olarak algılanmaktadır. Konuya bu açıdan bakıldığında kadının mesleğinden çok ev ve aile sorumluluğu ön plana çıkmakta ve kadının meslekte yükselme isteği düşük olmaktadır.

Kurallar ve değerler - Yasal olarak kadın öğretmenlerin yönetim ve denetim konumlarında görev yapmalarını engelleyen bir hüküm yoktur fakat uygulamada birtakım aksaklıklar, engellemeler yaşanmaktadır.

Erkeklerin mesleği terk etmeleri - Erkeklerin yerleşik kalıp yargılar doğrultusunda öğretmenlik yapmak istememeleri onların yöneticilik, denetleyicilik gibi daha üst konumlara gelmelerinde etkili olmaktadır.

Ülkemizde kadınlar için problem oluşturan başka bir unsur da, özellikle kırsal alanda kadınların çok erken yaşta evlendirilmeleridir. Kız çocuklar küçük yaşlarda evlendirilerek onların eğitimleri ve bir meslek sahibi olmaları engellenmektedir. Ayrıca evlenmek kadının kariyer gelişimi için bir engel oluşturmaktadır. Evlendikten sonra gerek kadının kendi isteksizliği (çalışmanın iyi anne ve iyi eş olabilmeye engel olacağı düşünüldüğünden), gerek kocasının getirdiği engellerden dolayı kadınlar çalışma yaşamından uzaklaşmakta, özellikle de kariyer yapmaktan çekinmektedirler (Aycan, 2005).

Geleneksel toplumların hepsinde olduğu gibi toplumumuzda da kadınlar ev içi işlerden, erkekler ev dışı işlerden sorumludur. Türkiye’de gelenekler ön plandadır ve geleneklerde de cinsiyet ayrımı söz konusudur. Geleneksel görüş, erkeği evin reisi olarak görürken, kadını ailede ev işlerinden ve çocuk bakımından sorumlu tutmaktadır. Kadın adına alınacak kararlar genellikle ailedeki erkekler tarafından alınır. Evde

bulunan erkekler kadınların namuslarından da sorumludur. Kızlar, özellikle kırsal kesimlerde, ailedeki erkeklerin istedikleri kişiyle evlenmek durumundadır. Ayrıca kadın istese de istemese de eğer kocası istiyorsa çocuk doğurmak zorundadır. Soyadının yürütülmesine verilen önemden dolayı erkek çocuk çok önemlidir ve erkek çocuk doğuramayan kadın, bu durumdan sorumlu tutulur ve aşağılanır (Ayan, 2000: 9).

Ataerkil sistem toplumumuzda kadın ve erkekler tarafından kabullenilmiş olup, yaşam tarzını da oldukça etkilemektedir. Bu sistemde erkek yöneten, kadın ise yönetilen pozisyonundadır. Erkekler, toplumda lider olarak kabul edildiğinden, kadınların yönetici rolünde onlara emir vermesi hoş karşılanmamaktadır. Bu tür kalıp yargılar da kadın-erkek eşitsizliğini meşrulaştırmakta ve herkes tarafından normal olarak algılanmasına sebep olmaktadır. Yine bu ataerkil değerlerin kuşaktan kuşağa aktarılması ile bu ayrımcılığa devam edilmektedir (Usluer, 2000: 3).

1. 2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın genel amacı, literatür bilgisi ve yapılan araştırma sonuçlarından yola çıkarak, kadın öğretmenlerin okul yöneticiliğini talep etmelerinde rol oynayan etkenleri ve bunların düzeylerini yönetici ve öğretmen görüşleri temelinde ortaya koymak ve kadın öğretmenleri yöneticiliğe teşvik etmek için yapılması gerekenler hususunda öneriler geliştirmektir.

Bu genel amaç çerçevesinde şu alt amaçlara yanıtlar aranacaktır: Kadın öğretmenlerin yöneticilik taleplerine yön veren,

1. Kişisel etkenler nelerdir?
2. Sosyo-kültürel etkenler nelerdir?
3. Mesleğin kendisinden kaynaklanan etkenler nelerdir?
4. Kadın öğretmenlerin yöneticilik taleplerini artırmaya yönelik öğretmen ve yönetici görüşleri nelerdir?
5. Kadın öğretmenleri yöneticiliğe çekmek için geliştirilecek öneriler nelerdir?

1. 3. Sayıtlar

1. Araştırmada yer alan deneklerin ankette belirttikleri görüşler, kendilerinin gerçek görüşlerini yansıtmaktadır.

2. Seçilen örneklem evreni tam olarak temsil etmektedir.
3. Veri toplama aracı araştırmanın amacına hizmet edecek niteliktedir.

1. 4.Araştırmanın Sınırlılıkları

1. Bu araştırma, Bingöl il merkezindeki ilköğretim okulları ile sınırlıdır.
2. Araştırma bu okullarda görev yapmakta olan öğretmenler ve okul yöneticilerinin görüşleri ile sınırlıdır.

BÖLÜM II

2. KURAMSAL BİLGİLER VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. KADININ ÇALIŞMA HAYATI VE YÖNETİM

Mesleki çalışma, belli bir gelire sahip olma, kişilerin statü, saygınlık ve kabul görme arzusunu tatmin etme ve ihtiyaçlarını karşılama alanıdır. Tüm insanlar, evrensel olan bu arzu ve ihtiyaçlarını karşılamaya yönelirler. Fakat çalışma kavramının içerdiği anlam ve içerik cinsiyet açısından farklılıklar göstermektedir. Toplumda kadınlara ve erkeklere yönelik yer belirleme sürecinde, çalışma faaliyeti kadına pek yakıştırılmamıştır. Çalışma, kadınlar için temel etkinlik alanı olarak görülmemiş, bu durum kadınlar tarafından da içselleştirilmiştir (Fidan; İşçi, 2004).

Kadının toplumsal rolü, evle sınırlı olarak tanımlanmış ve onların bir meslek edinmeleri, yüksek gelirli işlerde çalışmalarını engellenmiştir. Kadınlar sayı olarak dünya nüfusunun yarısını oluşturmalarına ve dünyadaki toplam iş saatlerinin % 66'sını üretmelerine karşın elde edilen gelirin % 10'unu ve mülkiyetin de sadece % 1'ini elde etmektedirler. Bu oranlar dünyada kadınların erkeklere göre daha uzun süre üretim yapmalarına karşılık, aynı oranda gelir ve mülk elde edemediklerini göstermektedir. Türkiye'deki gayri menkulün % 73,1'i erkeklere aitken, sadece % 8,7'si kadınlarındır. Ayrıca ortak mülkiyet oranı da % 5,6 olarak oldukça düşüktür (Usluer, 2000).

Kadının çalışması ve bir gelire sahip olması onun özgürlüğünün ilk aşamasıdır. Fakat kadınların işleri ya da görevleri denildiğinde akla ilk gelen, onların geleneksel görevleri olarak kabul edilen annelik ve ev işleri olmaktadır. Buna karşılık kadınlar, geçmişten beri annelik ve ev işlerinin yanında üretim hayatında da yer almaktadırlar. Geçmişteki ilkel topluluklardan günümüzün gelişmiş toplumlarına kadar kadın, hem evde hem de dışarıda ekonomik hayata katkıda bulunmuştur. Ailedeki yiyecek, giyecek hazırlama işleri ve evle ilgili ihtiyaçları belirleyip bunların karşılanması işini yürüten hep kadın olmuştur. Kadının ev içinde ücretsiz çalışması çok normal karşılanırken, evin dışında bir ücret karşılığı çalışması toplum tarafından kabul edilememektedir. Çalışma hayatı kadına eğitim, ekonomik özgürlük, sosyal güvence, toplumda statüsünün artması gibi avantajlar sağlamaktadır (Ayan, 2000).

2. 1. 1. Kadınların İş Yaşamına Girişleri

Kadınlar, tarihsel süreç içerisinde dönemin şartlarına göre farklı biçim ve statülerde ekonomik faaliyetlerde bulunmuşlardır. Fakat kadın ilk defa bir gelir karşılığı, başkasına bağımlı olarak çalışmaya, Sanayi Devrimi ile başlamıştır. Sanayi Devrimi sonrasında kadınlar, dokuma sektöründe yoğun olarak kullanılmış fakat düşük ücret ve ağır çalışma şartları altında sömürülmüştür. 17. yüzyılda buharın üretimde kullanılmaya başlanmasıyla ilk defa İngiltere’de dokuma sektörü gelişmiş ve buradan da hızla diğer Avrupa ülkelerine yayılmıştır. Bu dönemde erkek, para kazanan ana unsurdu, kadın da evde çocuk bakımı ve ev işlerini düzenleme ile sorumluydu. Fakat sanayide işgücüne duyulan ihtiyaç sonrasında kadın, aile bütçesine destek olmak için ev dışında da çalışmak durumunda kaldı. Bu durum kadınlara erkeğin işbirliği içine girmesini gerektirdi. Bu dönemde kadınlar ucuz işgücü kaynağı olarak ve erkek işgücünün zor bulunduğu ya da yeterli olmadığı zamanlarda kullanılacak yedek işgücü kaynağı olarak görülmekteydi (Humphries, 2001).

19. yüzyılın ortalarından itibaren liberal devlet anlayışının oluşması ile kadınların olumsuz çalışma koşulları düzeltilmeye çalışılmış ve kadınlara yönelik koruyucu yasalar düzenlenmiştir. Bu yüzyılın sonlarına doğru metalürji, kimya ve otomotiv sektöründeki gelişmeler kadın işgücü sayısını azaltmıştır. Daha sonra I. ve II. Dünya Savaşı yıllarında kadın işgücü ekonominin her alanında artmıştır. Ayrıca silah altında bulunan erkek işgücü yerine de kadınlar kullanılmıştır. Bu dönemden sonra uluslararası sosyal politikaların gelişmesi ile yine kadınları koruyucu yasal düzenlemeler yapılmıştır. Kadınların tarım dışı alanlarda çalışmaya başlaması Sanayi Devrimi ile başlamış, II. Dünya Savaşı sonrası hız kazanmıştır. Fakat günümüzde bile kadın ve erkeğin işgücüne katılma oranları arasında büyük farklar vardır (Aytaç, 2005).

2. 1. 2. Türkiye’de Kadın İşgücü

Teknolojideki 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 şeklini 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 sosyo-ekonomik yapı toplumda kadınları dezavantajlı duruma düşürmüştür (Bedük, 2005).

Türkiye’de kadın işgücündeki en önemli gelişmeler endüstri alanından çok hizmet sektöründe, özellikle de kamusal alanda olmuştur. Türk kadınlarının kamu yönetimine girmeleri 19. yüzyıla denk gelmektedir. 1913 -1914 yılları arasında Müdafai Hukuk-u Nisvan Cemiyeti’ne üye olan Bedra Osman Hanım telefon şirketinde işe giren ilk kadın görevlidir (Tezcan, 2002).

Türkiye’de kadınların işgücüne katılımı oldukça düşük oranlar sergilemektedir. Erkeklerin işgücüne katılım oranı % 69.5, kadınların ise % 25.1’dir. 16 milyon 966 bin erkek iş gücüne katılırken, kadınların ise sadece 6 milyon 240 bini çalışır konumda ya da çalışmak istemektedir. Devlet İstatistik Enstitüsü (DİE) verilerine göre 2004 yılı sonu itibari ile 5 milyon 652 bin kadın çalışırken, 588 bin kadın işsizdir. Kadınlardaki işsizlik oranı % 9.4 iken, erkeklerde işsizlik oranı % 10.7’dir. Bu sonuçlar kadınlarda daha az işsizlik sorunu olduğunu akla getiriyor fakat bu durum kadınların işgücüne daha az katılmasından kaynaklanmaktadır. Kadınların eğitim düzeyi arttıkça işsizlik oranının belirgin bir şekilde artması dikkat çekicidir. Mesela, okur-yazar olmayan 1 milyon 46 bin kadından sadece 53 bini işsiz, yani işsizlik oranı % 1’dir. Fakat lise öncesi eğitim alan kadınlarda işsizlik oranı % 5.8’e çıkmaktadır. Lise mezunu erkeklerde işsizlik % 12.2 iken, kadınlarda bu oran % 25.3’tür. Üniversite mezunu erkeklerde işsizlik oranı % 9.3, kadınlarda ise % 18.1 olarak görülmektedir. Kadınlar giderek işgücü piyasasına girmeye çalışmaktadır. İşsiz erkekler arasında ilk defa iş arayanların oranı % 19.9 iken, işsiz kadınlar arasında ilk defa iş arayan kadınların oranı ise % 39.9’dur. Bu sonuçlar kadınların giderek çalışma hayatına daha fazla girdiklerini göstermektedir (CNNTÜRK Haber, 2005).

Türkiye’de istihdamdaki cinsiyet eşitsizliğine uluslar arası karşılaştırma açısından bakıldığında; Türkiye’nin, kadın işgücü katılım oranında OECD (Organization for Economic Co-operation and Development, Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü) ülkeleri arasında en düşük orana sahip olduğu görülür. Kadın istihdamının daha yoğun olduğu imalat sanayinde bile çalışan kadın oranı, benzer kalkınma düzeyinde olan Güney Kore, Malezya ve Venezuela gibi ülkelere, hatta daha az kalkınmış olan Tunus ve Fas gibi ülkelere oranla daha düşük kalmaktadır. İktisadi, siyasi ve mesleki katılım yapısının cinsiyetçi niteliğini ölçmek üzere Birleşmiş Milletler tarafından geliştirilmiş olan “Cinsiyete Dayalı Katılım Ölçütü” bazında, 1992 -94 verilerini göz önünde bulundurarak 116 ülke arasında yapılan sıralamada, Türkiye 98. sırada yer almaktadır. 1970’li, 80’li yıllarda ihracata yönelik sanayileşme politikasını benimseyen birçok ülkede, kadının işgücüne dâhil olması “işgücünün kadınlaşması” olarak nitelendirilirken; Türkiye’de 1980’den beri uluslararası bütünleşmeye önem verilmesine ve artan ihracata rağmen, kadın istihdamı benzer bir gelişim göstermemiş ve Türkiye’de işgücünün giderek “erkekleşmesi” gündeme gelmiştir. 1955 yılı ve sonraki istihdam verilerine bakıldığında, kadının işgücüne katılım oranı 1955’te % 70’in üzerinde iken, 1990’lı yıllarda % 30’lara düşmüştür. Yine bu süreçte kendini ev kadını olarak tanımlayan kadınların oranı; 1975’de % 78 iken, 1990’da %82’ye yükselmiştir. Kadının işgücüne katılım oranının 1950’lerden beri düşmesinin arkasındaki sebebin, köyden kente yapılan iç göçler olduğu belirtilmektedir. Kırdan tarım alanında ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınlar, büyük şehirlere geldiklerinde işgücü piyasalarına giremeyerek ev kadını olmaktadır (İlkkaracan, 1998).

Türkiye’de kadınların iş yaşamında sayıca daha az olmalarının esas sebebi, geleneksel olarak, kadın ve erkeğin toplumsal rollerinin birbirinden farklı olduğunun kabul görmesidir. Kadın ve erkeğin en önemli görevlerinin, erkeğin, evin geçimini sağlaması; kadının ise ev işlerini yapıp, iyi eş, iyi anne olması geleneksel toplum anlayışında yer almaktadır. Kadın gelişmiş toplumlarda bile hak ettiği yere gelememiştir. Toplumda daha çok “anne ve kadın” olarak ön plandadır. Onun aldığı eğitim ya da yaptığı işler arka plana itilir. Çalışan kadın yine önceliği evine ve ailesine vermek zorundadır. Kadın genellikle eve yardım ve aileye destek için çalışır. Özellikle ekonomik yetersizlikler nedeniyle çalışan kadınlar, hem ev kadını olarak hem anne olarak birçok zorluklar yaşamakta, bunun yanında iş koşullarının olumsuzluğu ve

toplumsal baskıların etkisi ile çalışan kadınlar çok fazla sorumluluk taşımakta ve sorunlar yaşamaktadır (Aytaç, 2005; Özcan, 1999).

Kadının iş yaşamına girmesi, onu ekonomik yönden bağımsız kılmıştır fakat erkeklerle aralarında eşitlik sağlanamamıştır. Bu eşitsizliği her eğitim düzeyinden kadın yaşamaktadır. Usluer'in, Ecevit'ten (1995) aktardığına göre, kadınların çalışma hayatına yetersiz katılımlarının sebepleri şu şekilde sıralanmaktadır (Usluer, 2000):

1. Kadının eğitim düzeyinin düşüklüğü ve beceri isteyen işlere hazırlayıcı eğitim alamaması.
2. Bazı iş ve mesleklere kadınların alınmaması.
3. Belli iş ve mesleklerde kadın istihdamının doldurulmuş olması.
4. İşe almada ve iş yerinde yapılan ayrımcı uygulamalar.
5. Ücretlerde yapılan ayrımcı uygulamalar.
6. Evlenme ve çocuk doğurma hallerinde işten çıkarma.
7. Krizlerde ve ekonomik gerileme durumlarında, özellikle evli kadınların erkeklerden daha önce işten çıkarılması.
8. Kadınların, koruyucu mevzuattan dolayı bazı işlere girmelerinin engellenmesi.
9. Sendikalarda kadın ve erkek üyeler arasında fark gözetilmesi, yönetim kadrolarında kadınların çok az temsil edilmesi.

2. 1. 3. Kadınlarda Mesleki Kariyer

Kadınlar çalışma yaşamında yeterince yer almıyorlar fakat iş hayatında yer edindikleri kadar, yönetim kademelerinde de bulunamıyorlar. Türkiye'de üst kademedeki yönetici konumunda bulunan kadınlar 1985'te % 0.13 iken, 1990'da % 0.19'a yükselmiştir. Erkekler için bu oranlar ise % 1.13 ve % 1.35'dir. Kadınların üst düzey yönetici olmaları artık ekonomik bir gereksinim haline gelmiştir fakat bu alandaki gelişmeler oldukça yavaştır ve yetenekli kadınlar hala tam istihdam edilememekte ve bunların önlerine çeşitli engeller konulmaktadır. Bu durum sadece Türkiye ile sınırlı kalmamakta, işgücü potansiyelinin % 50'sini kadın çalışanların oluşturduğu ülkelerde de aynı problem yaşanmaktadır. Mesela, Danimarka'da

kadınlar işgücünün % 46'sını oluşturmaktadır fakat üst yönetim düzeylerindeki oranlara bakıldığında bu oran % 4.5'le sınırlı kalmaktadır. Yine Amerika'da kadın yönetici oranı, 1970'de % 16 iken 1992'de % 42'ye yükselmiştir. Ancak üst yönetimdeki kadınların oranı 1979'da % 3 gibi bir oranı gösterirken, 1991'de çok az bir gelişme gösterip % 5'ten az bir oranı bulmuştur (Özcan, 1999).

İş hayatında kadının etkin olarak yer alması, gelişmekte olan ekonomiler için artık vazgeçilmezdir. Özellikle batı ülkelerinde ve gelişen Asya ülkelerinde kadınları ekonomiye dâhil etmek için birçok yasal düzenlemeler ve kurumsal değişiklikler yapılmaktadır. Kadının işgücüne katılımı aile, toplum ekonomisinin gelişimi ve kadının eğitim, bilgi ve becerisinin verimliliğe dönüştürülmesinde çok önemlidir (Aytaç, 2005).

Türkiye'deki kadınların en çok istihdam edildiği alan kamu sektörüdür. Bu, kadınların tercih ettiği bir durumdur ve bunun sebebi de devlete duyulan güven ve iş koşullarının daha düzenli bir yapıda olmasıdır. Kamu kesiminde çalışan kadınların sayısında yıllar içerisinde artış gözlenmiştir. 1990 yılı itibari ile kamuda çalışan kadın oranı % 30.4 iken, 1994 yılında % 34.3'e yükselmiştir. Kadınların hizmet sınıfına göre dağılımında ise; birinci sırada % 65.6 ile sağlık hizmetleri, ikinci sırada % 65.4 ile avukatlık hizmetleri, üçüncü sırada ise % 43.4 ile eğitim-öğretim hizmetlerinin bulunduğu görülmektedir. Genel idari hizmetler sınıfında ise kadın oranı % 37.2'dir. Kamu sektöründe çalışan kadınların yaş grubu dağılımı, 100 kadından 57'sinin 24-35 yaş arasında yoğunlaştığını gösterir. Öğrenim durumlarına göre dağılımlar, birinci sırada % 44 ile lise mezunlarının, ikinci sırada ise % 15.2 ile iki yıllık yüksek öğrenim mezunlarının geldiğini gösterir. Bu durum kadınların orta kademedede yoğunlaştığını ve yükselme şanslarının sınırlılığını göstermektedir. Türkiye'de kamu sektöründe çalışan kadınlar oldukça niteliklidir. Gelişmekte olan diğer ülkelerde olduğu gibi ülkemizde de kamu sektörü kadınlar için çok geniş bir istihdam alanı oluşturmakta ve kadın çalışanlar burada yoğunlaşmaktadır. Yüksek öğrenim görmüş kadınlar genellikle kamu yönetimi alanında çalışmaktadırlar. Fakat kamu yönetiminde üst düzey karar alma mekanizmalarında kadın sayısı oldukça azdır (Özkaya, 2005).

Kamuda görev alan üst ve orta düzeydeki yöneticilerin dağılımında kadınların % 80'i şef, % 15'i şube müdürü, % 37'si daire başkanı, % 0.62'si de genel müdür yardımcısı statüsünde bulunmaktadır. Erkekler için oranlara bakıldığında şef kadrosu % 51.3, şube müdürü % 38.4, daire başkanı % 6, genel müdür yardımcısı % 2.05 olarak görülmektedir. Kamu sektöründe genel müdürlük görevini, % 92.4 oranı ile erkekler üstlenmektedir. Ülkemizde yönetim düzeyi yükseldikçe kadın oranı da azalmaktadır (Bilgel, 2005).

2. 1. 4. Çalışan Kadınların Sorunları ve Kadınların Kariyerlerinin Önündeki Engeller

Çalışan kadınların sorunları sosyal sorunlar, sağlık sorunları ve işyeri sorunları olarak belli başlı üç başlık altında incelenebilir. Sosyal sorunlar olarak, çocuk bakımı ve eğitimi; evlenme yaşının büyümesi ve boşanmaların artması; çekirdek aile eğitiminin artması ve genel olarak eğitim şeklinde özetlenebilir. İşyeri ile ilgili sorunlar da düşük ücret; sağlıksız çalışma koşulları; çocuğunu güvenle bırakabileceği bir yerin bulunmaması gibi sorunlardan oluşmaktadır. Bunun yanında kadınlar, erkek meslektaşlarına göre işlerinde daha az ilerleme şansı elde etmekte ve eşit değerlerde işler yapmalarına karşın erkeklerden daha az ücret alabilmektedirler. Kadın çalışanların iş yerinde yaşadıkları en büyük sorunlardan biri de erkek çalışanların rahatsız edici tutum ve davranışlarıdır. Bu davranışlardan bazıları, kadınlara karşı aşırı korumacı bir tutum sergilemek, dışlamak, mesafeli durmak, önemsememek, yakışsız arkadaşlıklar kurmaya çalışmak, kadınları geleneksel rollerine zorlamak, taraflı davranmak, dikkate almamak ve itibar etmemek, bağlılığı test etmek, erkek grupları kurmak şeklinde sıralanabilir (Tezcan, 2002).

Günümüzde kadınlar işgücünün çok önemli bir parçasını oluşturmaktadır. Kadınların istihdamı ve geliştirilmesi işyerlerinin başarısında büyük önem taşımaktadır. Kadınların ailedeki sorumlulukları ve eş-anne rolü, onun mesleğinde terfi etmesini kısıtlamaktadır. Bu durum pek çok örgütte kadınlara yapılan ayrımcılığın temeli sayılan "Şeffaf Tavan" kavramını ortaya çıkarmıştır. Kısaca şeffaf tavan, örgütlerde tepe yönetim konumu için kadınların önüne çıkarılan keyfi engellerdir. Kadınların

ilerlemelerini engelleyen görünmez bariyerler için de kullanılan bir tanımdır (Aytaç, 2005).

Bu kavram ilk olarak 1986 yılında, Carol Hymowitz ve Timoty Schellhardt tarafından kadınların ilerlemelerindeki engelleri tanımlamak için kullanılmıştır. Şeffaf Tavan kavramı ile kadınların üst yönetim düzeylerine gelirken, onların başarılarına ve görev liyakatlerine bakılmaksızın ilerlemelerine engel olan, görünmeyen, şeffaf ve karşı konulamayan engeller tanımlanmaya çalışılmıştır. Kadınların ilerlemelerinin daha üst düzeyde bir işi başaramama korkusu ile değil, kadın olmasından dolayı engellendiği söylenmiştir. Kadınların ailevi sebeplerden dolayı kariyerlerinden kolay vazgeçtikleri inancı, rekabetçi iş dünyasında kadınların yeteneklerine dair geliştirilen önyargılar gibi unsurların şeffaf engelleri oluşturan sebepler olduğu düşünülmektedir. Bu engeller kadınların karşılaştıkları en büyük ve en soyut, halledilmesi en zor olan engellerdir (Özcan, 1999).

Çalışma hayatında kadınların karşılaştıkları en büyük engel olan şeffaf tavanın üç boyutundan bahsedilmektedir. Bu boyutların ortaya çıkmasındaki faktörler genellikle sosyo-kültürel nitelik taşımaktadır. Şeffaf tavanın boyutlarını oluşturan engeller doğrultusunda kadınlar, kariyer gelişimlerini belirlerler. Bu engeller aşağıdaki gibi özetlenebilir (Aycan, 2005):

1. Erkek yöneticiler tarafından konulan engeller.
2. Kadın yöneticiler tarafından konulan engeller.
3. Kişinin kendi kendine koyduğu engeller.

Kadınların kariyerleri için engel oluşturan şeffaf tavanlar, örgütlerin rekabet üstünlüğü sağlamak için ihtiyacı olan yeteneklere sahip kişilerin, özellikleri göz önünde bulundurulmadan, kadınların üst düzey yönetim kademelerinde yer almalarına engel olarak aynı zamanda örgütün gelişimine de engel olmaktadır. Kadınların üst düzey yönetime gelebilmelerini yavaşlatan ya da durduran engelleri aşmaları oldukça zordur. Bu sebepten çok az kadın engelleri aşarak üst yönetimde yer alabilmektedir. Yapılan araştırmalar, kadınların üst yönetimde yer almayışlarını şu sebeplere bağlamaktadırlar (Aytaç, 2005).

1. Kadınlar çocuk büyötmek için kariyer süreçlerini yavaşlatmakta ya da durdurmaktadırlar. Bu da onların üst yönetime ulaşmalarını engellemektedir.
2. Kadınlar mühendislik, işletme ve liderlik becerilerine yeterince sahip olmadıklarını gerekçe göstererek üst yönetime hazır olmadıklarını düşünmektedirler.
3. Kadınlar ailedeki ve işteki rollerini dengelemek isterler. Evlilik ve çocuk kadının kendini bütünüyle işine vermesine engeldir. Bundan dolayı üst yönetim için gerekli çalışmalara yeterli vakit ayıramamaktadır.
4. Kadınlar, geleneksel yargılar doğrultusunda insan kaynakları alanında kariyer kadrolarını kendileri belirlemektedirler.
5. Kadınlarda, üst yönetici olmak için gereken iş tecrübesi ve otorite yetersizliği vardır.
6. Kadınların yapıları gereği duygusal olmaları onları yönetme konusunda yetersiz kılmaktadır.

Kariyer yapma isteği ve amacı insanların hayatını erken dönemlerden itibaren şekillendiren ve yön veren bir olgudur. Bu amaç insanların bütün hayatını etkileyebilmektedir. Bunun yanında yine kariyer yapma amacı kadar önemli olan bir durum da evliliğdir. Aile kurmak ve bu yönde yaşamını şekillendirmek, bireylerin ulaşmak istedikleri değerlerdendir. Her iki amacı da gerçekleştirmek isteyen bireyler bunları bir arada gerçekleştirmede zorlanacaklarını düşünmektedirler. Oysa Fidan (2005) tarafından yapılan bir araştırma sonuçları, evliliğın kariyer yapmada olumsuz etki yaratmadığını (evliliğın getirdiği sorumluluğın kariyer çalışmaları için zorlanmaları gerektirse de bir engel taşımadığı tespit edilmiştir); Fakat kadın ve erkeğın evliliğe bakış açısı farklı olduğu için kariyer olgusunu algılamalarında da farklılıklar bulunduğunu göstermektedir. Kadınlar kariyerleri ve evlilikleri arasında bir tercih yapmak zorunda kaldıklarında, evlilikten yana tavır almakta ve aldıkları karardan da pişmanlık duymamaktadırlar. Yine kariyer yapma arzusunda olan kadınların da evlilik yapmada zorluk yaşadıkları görölmüştür. Buna karşılık kariyer, erkeğın evliliğini kolaylaştırmaktadır. Fakat günümüzde evlilikte yeni bir yapılanma görölmekte ve kadın-erkek için daha demokratik ve eşitlikçi bir anlayış gelişmektedir. Bu da evlilik ve kariyer kavramlarının birbiriyle zıtlaşmasını engellemektedir (Fidan, 2005).

2. 2. EĞİTİM YÖNETİMİ VE ETİKSEL DAVRANIŞ

Etik, felsefe ve bilimin, eylem ve yargıları ahlaki açıdan incelediği bir çalışma alanıdır. Ahlak iyi-kötü, doğru-yanlış, erdem-erdemsizlik gibi davranışları ve bunların sonuçlarını değerlendirir. Etik, konu olarak ahlaki ön planda tutan bir felsefe dalıdır. Ahlaki yargıları ve ahlakla ilgili terimleri analiz ederek, oradaki ahlaki tutumların kökenine iner. Ahlak kavramı Latince moral kelimesine karşılık gelmektedir. Ahlak bu anlamda toplumdan topluma ve toplum içindeki farklı gruplar arasında değişebilecek göreceli bir kavramdır. Hulk (huy, mizaç, yaratılış) sözcüğünün çoğul halidir ve insanlar arasında uyulması gereken, yazılı olmayan ilke ve kurallardan oluşur. Kuralların uygulanması vicdani yaptırımlarla kontrol edilir (Pehlivan, 2002: 4). Her ne kadar etik, konu olarak ahlaki ön planda tutan bir felsefe alanı olsa da bunun yanında insan davranışlarını yönlendiren değerleri de içermektedir. Etik, bir kurumun sahip olduğu iç değerlerle dışarıdaki sosyal sorumlulukları arasında şekillenen bir alandır. İnsanların bireysel ve toplumsal ilişkilerinin temelini oluşturan değerleri, normları kuralları ahlaksal açıdan araştırır. Burada kişi ya da kurumların uyması gereken belirli yasalar yoktur fakat herkes için ortak ilke ve değerlerin belirlendiği davranış ölçütleri vardır (Bridge, 2003: 131).

Etik, Yunanca “karakter anlamına gelen “ethos” kelimesinden türetilmiştir. Bu anlamda etik, “insanların kurduğu bireysel ve toplumsal ilişkilerin temelini oluşturan değerleri, normları, kuralları, doğru-yanlış ya da iyi kötü gibi ahlaksal açıdan araştıran bir felsefe disiplini. Etik, bir anlamda istenilecek bir yaşamın araştırılması ve anlaşılmasıdır denilebilir. Başka bir ifade ile bütün etkinlik ve amaçların yerine oturtulması, neyin yapılıp neyin yapılmayacağına karar verilmesi ve sahip olunacak şeylerin bilinmesidir.” (Çavuşoğlu, 2005).

Birçok yazar etik ve ahlak kelimelerini aynı anlamda kullanmıştır fakat bu iki kelime arasında farklılıklar bulunmaktadır. Aradaki fark etiğin ahlak felsefesi olmasından, ahlakın ise etiğin araştırma konusu olmasından kaynaklanmaktadır. Ahlakla etik arasında kuram ve uygulama açısından farklılıklar vardır. Ahlak bir nevi etiğin günlük yaşamda uygulanan kurallarıdır denilebilir. Ahlak, toplumda daha önceden var olan inanç ve tutumları yönlendiren bir değerler bütünüdür ve günlük yaşamda bireylerin ne yapmaları gerektiğini ince ayrıntılarıyla ele alır fakat etik,

olaylara daha soyut ve kuramsal açıdan yaklaşır. Etik, bireylerin davranışlarını değerlendirirken toplumun bakış açısını da dikkate alır (Pehlivan, 2002: 7).

Okul yönetiminde başarı sağlayabilmek için yöneticilerinin mesleki olarak bazı değer sistemlerine sahip olmaları gerekmektedir. Aksi halde yöneticiler, olan ve olması gereken durumlar arasındaki farkı algılayıp buna göre hareket edemezler. Gelecek yıllarda eğitim alanında meydana gelecek değişikliklerin, modern okulların kurulmasından günümüze kadar yaşanan değişikliklerden daha büyük olacağı düşünülmektedir. Yaylacı (2005)'nin, Drucker (1998)'dan aktardığına göre; “bilginin gerçek sermaye ve zenginlik yaratan başlıca kaynak haline gelmekte olduğu bir ekonomi, eğitim performansı ve eğitim sorumluluğu açısından okulları yeni ve zorlu taleplere yöneltmektedir.” Değişen bu şartlar altında, okulların başarı sağlayabilmesi için eğitim anlayışını yenileme, programları geliştirme ve teknolojiye ayak uydurmanın yanında daha etik bir örgütlenme sağlaması gerekmektedir (Yaylacı, 2005).

Yönetimde uyulması beklenen etik ilkeler, adalet, eşitlik, dürüstlük ve doğruluk, tarafsızlık, sorumluluk, insan hakları, hümanizm, bağlılık, hukukun üstünlüğü, sevgi, hoşgörü, laiklik, saygı, tutumluluk, demokrasi, olumlu insan ilişkileri, açıklık, hak ve özgürlükler, emeğin hakkını verme, yasa dışı emirlere karşı direnme vb. şekilde sıralanmaktadır. Şayet bir örgütte bu etik ilkelere yer verilmemişse orada başarı ve verimin istenilen düzeyde olmayacağı ileri sürülmektedir (Pehlivan, 2002: 48; Çavuşoğlu, 2005).

Yaylacı (2005)'ya göre, etik yaşam insanın doğasında olan bir durumdur. Bütün dinler, felsefi görüşler, ideolojiler insan için doğru ve iyi olan şeyleri ön planda tutarlar. Bu doğrultuda insanlar yaşamlarına çeki düzen verme zorunluluğu hissederler. Fakat kişiliğini etik değerlerle süslemeyen insanlar girdikleri ortamlarda yasal engellere rağmen etik dışı faaliyetler yapmaktan sakınmazlar. Eğitim örgütlerinde bütün örgüt üyelerinin katılım sağladığı, evrensel değerler çerçevesinde ortak etik ilkeler belirlemek gerekmektedir. Eğitim örgütünün işleyişini belirleyen yasal kurallarda bu doğrultuda düzenlenmelidir. Fakat bu kurallar sadece yasalarla sınırlandırılmayıp örgüt üyeleri içinde özdenetim mekanizması geliştirilmelidir (Yaylacı, 2005).

Yönetimde görülen başlıca etik dışı davranışlar olarak, ayrımcılık, kayırma, rüşvet, yıldırma-korkutma, ihmal, sömürü (istismar), bencillik, yolsuzluk, işkence (eziyet), yaranma-dalkavukluk, şiddet-baskı-saldırıcılık, iş ilişkilerine politika karıştırma, hakaret ve küfür, bedensel ve cinsel taciz, kötü alışkanlıklar, görev ve yetkinin kötüye kullanımı, dedikodu, zimmet, dogmatik davranış ve yobazlık-bağnazlık gibi hususlar dile getirilmektedir (Pehlivan, 2002: 60).

Çelik (2004), etiksel davranışa yönelik olarak, yöneticinin göstereceği liderlik tavırlarını önemli görmektedir. Lider, kuralların uygulanmasında yasalara bağlı kalırken etik ölçütleri de göz önünde bulundurmalıdır. Değişimin hızla yaşandığı günümüzde örgüt üyelerinin ve yöneticilerinin algı, beklenti ve inançları da bu değişime ayak uydurmaktadır. Bundan dolayı bu değişim doğrultusunda, okulların, kendi kültürlerine uygun etik değerler sistemi oluşturması gerekli görülmektedir (Çelik, 2004: 203).

Yukarıdaki bölümlerde çalışan kadınların sorunları arasında, erkek meslektaşlarına göre işlerinde daha az ilerleme şansına sahip oldukları, daha az ücret alabildikleri, erkek çalışanlar tarafından rahatsız edici tutum ve davranışlarla karşılaştıkları ve iş yaşamında kadınlara bir takım engeller oluşturulduğu gibi hususlardan söz edilmişti. Çalışma hayatında kadınların karşılaştıkları bu davranışlar, örgütsel etik açısından uygun olmayan davranışlardır. Özellikle iş hayatında kadın erkek ayrımcılığı noktasında, kadınlar oldukça mağdur durumlara düşmekte ve erkekler tarafından ezilmektedirler. Bu durumlar okullarda da kendini göstermekte, kadınlar yönetim ve erkek meslektaşlar tarafından etik dışı davranışlarla karşılaşabilmektedirler

3. 2. 1. Kadın-Erkek Eşitliği

Günümüzde insan haklarının dayandığı temel ilke, 1948 yılında kabul edilen Birleşmiş Milletler Evrensel Bildirgesinde yer alan “Tüm insanlar onur ve haklar açısından eşit ve özgür olarak doğarlar” ilkesidir. Bu ilkeye dayanarak her türlü ayrımcılık ki buna cinsiyete bağlı olan ayrımcılık da dâhil, insan haklarına aykırı sayıldı.

“Cinsiyete dayalı ayrımcılık, çeşitli haklara sahip olmada ya da bu haklardan yararlanmada kadınlara erkeklerle eşit fırsatların verilmemesi anlamına gelir. Yani

cinsiyete dayalı ayrımcılık kadınların, sırf kadın olmaları dolayısıyla erkeklerden geri bırakılmalarıdır. Cinsiyet eşitliği, hem kamusal hem özel iki cinsin eşit görünürlük, eşit güçlenme ve eşit katılıma ulaşması demektir.” (Kılıç, 2000).

Kadın erkek eşitliğini sağlamak için 1979 yılında Birleşmiş Milletler tarafından “Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAV, The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women)” hazırlanmış ve Türkiye bu sözleşmeyi 1985 yılında imzalamıştır. Bu sözleşmede kadınlara yönelik özel önlemler yer almaktadır. Sözleşmenin 18. maddesi gereği taraf devletler her dört yılda bir ülkelerinde kadınlara ilişkin sağladıkları ilerleme ve karşılaşılan engelleri CEDAV Komitesine sunmakla yükümlüdürler. Sözleşme, “sivil, politik, ekonomik, toplumsal ve kültürel haklara katılımında kadın ve erkek arasında eşitliği sağlamayı” amaçlamaktadır. Sözleşmeyi imzalayan devletler, kamusal ve özel yaşamda her türlü ayrımcılığı ortadan kaldırmak ve kadın erkek arasında gerçek eşitliği sağlamakla görevlidirler. CEDAV’da yer alan maddelerden bazıları şunlardır (KSSGM, 2003):

- Taraf Devletler, kadınlara karşı her türlü ayrımı kınar tüm uygun yollardan yararlanarak ve gecikmeksizin kadınlara karşı ayrımı ortadan kaldıracı bir politika izlemeyi kabul ederler (Madde 2).
- Taraf devletler özellikle politik, sosyal, ekonomik ve kültürel sahalarda olmak üzere bütün alanlarda, erkeklerle eşit olarak insan hakları ve temel özgürlüklerden yararlanmalarını ve bu hakları kullanmalarını garanti etmek amacıyla, kadının tam gelişmesini ve ilerlemesini sağlamak için yasal düzenleme dâhil bütün uygun önlemleri alacaklardır (Madde 3).
- Devletler kadın ve erkek eşitliğini fiilen sağlamak için geçici ve özel önlemler alacaklar ve bu önlemler bir ayrımcılık olarak nitelendirilmeyecektir. Fırsat ve uygulama eşitliği hedeflerine ulaşıldığı zaman bu önlemlere son verilecektir (Madde 4).
- Taraf Devletler, ülkenin siyasal ve kamusal yaşamında kadınlara karşı ayrımı önlemek için tüm önlemleri alacaklar ve özellikle kadınlara erkeklerle eşit şartlarla aşağıdaki hakları sağlayacaklardır: (Madde 7)

- a. Bütün seçimlerde ve halk oylamalarında oy kullanmak ve halk tarafından seçilen organlara seçilebilmek.
 - b. Hükümet politikasının hazırlanmasına ve uygulanmasına katılmak, kamu görevinde bulunabilmek ve hükümetin her kademesinde kamu görevleri üstlenmek.
 - c. Kamusal ve siyasal yaşam ile ilgili hükümet dışı kuruluşlara ve derneklere katılmak.
- Taraf Devletler, eğitimde erkeklerle eşit hakka sahip olmalarını sağlamak için kadınlara karşı ayrımı önleyen bütün uygun önlemleri alacaktır (Madde 10).
 - Taraf Devletler, istihdam alanında kadınlara karşı ayrımı önlemek ve kadın erkek eşitliği esasına dayanarak eşit haklar sağlamak için uygun önlemleri alacaklardır (Madde 11).
 - Taraf Devletler, kadınlara kanun önünde erkeklerle eşit haklar tanıyacaklardır (Madde 15).

Ülkemizde 22.05.2003 tarihli ve 4857 sayılı yeni İş Kanunu'nda; kadın-erkek arasında ayrımcılığın olmaması ve kadınlar için bazı özel önlemlerin alınması için aşağıdaki maddelere yer verilmiştir (İş Kanunu, 2003; Odaman, 2005):

- Madde 5: İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz. Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz. İşçinin cinsiyeti nedeni ile özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz.
- Madde 74: Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir. İşçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre bu süreler doktor raporu ile gerekirse doğumdan önce ve sonra arttırılabilir. Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir. Kadın işçilere bir yaşından küçük

çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaçta bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.

Çalışma yaşamında kadın erkek eşitliği, öncelikle işe alınma daha sonra da çalışma koşullarında eşit uygulamalarla sağlanabilir. Avrupa Topluluğu'nun 9 Şubat 1970 tarihli yönergesinde, doğrudan ya da dolaylı olarak cinsiyet ayrımı yasaklanmıştır. Bunun yanında kadınlara yönelik düzenlemelerin (eşitsizlikleri gidermeye ve annelik dönemine yönelik düzenlemeler), eşitlik ilkesine aykırı bir durum olmayacağı belirtilmiştir. Ayrıca aynı işte ya da eşit değerde verilen işlerde çalışanların ücretlerinde de cinsiyetten dolayı her türlü ayrımcılığın yapılmaması vurgulanmıştır. Bu yönergeye aykırı bir durum olduğunda çalışanların dava açabilmesi, gerekli başvuru yollarının açık olması ve çalışanın işten çıkarılmaması için gerekli önlemlerin alınmasını topluluk zorunlu kılmaktadır. Yine topluluğun 19 Aralık 1978 tarihli yönergesinde hastalık, iş göremezlik, yaşlılık, iş kazası, meslek hastalığı, işsizlik risklerine karşı koruma sağlayan sosyal güvenlik alanında eşitlik garanti altına alınmıştır (Coşkun, 2002).

Dünya Ekonomik Formu'nun (DEF), dünyada cinsiyet eşitsizliğini ölçmek için beş kıtadan 58 ülkenin değerlendirildiği araştırma raporuna (2005) göre, gelişmiş birçok ülkede dahi kadınlarla erkekler arasında ekonomik ve politik uçurum olduğu tespit edilmiştir. DEF toplumsal cinsiyet eşitsizliğini ölçmek için ekonomik katılım, ekonomik fırsatlar, politik güçlendirme, eğitime erişim, sağlık ve refah gibi ölçütlerden faydalanmıştır. Araştırmada, uluslar arası örgütlerden Dünya Bankası, BM Kalkınma Fonu, Uluslararası Çalışma Örgütü, Dünya Sağlık Örgütü'nün hazırladığı istatistiklerden de yararlanılmıştır. Araştırmada yer alan ülkelerin 30'u Ekonomik İşbirliği ve Gelişme Örgütü'ne (OECD, Organisation for Economic Co-operation and Development) üye, geri kalan 28 ülke ise "gelişmekte olan pazarlar" kategorisinde yer almaktadır. Araştırma sonucunda, toplumsal cinsiyet uçurumunu en aza indirebilen ülkeler Kuzey Avrupa ülkeleri; Kadınlarla erkekler arasında eşitliğin en çok sağlandığı ülke İsveç; Bunları izleyen ülkeler arasında da Norveç, İzlanda, Danimarka ve Finlandiya gelmektedir. Türkiye ise beş kıtadan 58 ülkenin değerlendirildiği araştırmada 57. sırada yer almakta, son sıradaysa Mısır bulunmaktadır. Araştırmada yer alan ülkelerin hepsi, Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'ne (CEDAV, The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against

Women) taraf olmalarına rağmen, çoğu ülke kadınların güçlendirilmesine yönelik politikaları benimsemiş değildir (Korkut, 2005).

2. 3. KADININ EĞİTİMİ VE TÜRK EĞİTİM SİSTEMİNDEKİ YERİ

Toplumun kalıplaşmış yargıları, cinsiyet açısından kadın ve erkek arasında eşit haklar tanımazken, bu eşitsizlik durumu kendini birçok toplumsal alanda hissettirmektedir. Kadın eğitimi, genel eğitim sisteminin ayrılmaz bir parçasıdır. Fakat geçmişten bu güne, kadınların eğitimden yeterince yararlanıp yararlanamadıkları hususu bir tartışma konusu oluşturmuştur (Ayan, 2000:11).

2. 3. 1. Tarihi Süreçte Kadının Eğitimi

Tarihsel süreç içerisinde mitosların, efsanelerin ve geleneklerin toplumsal değerler üzerinde çok önemli etkileri olmuştur. Bunların ortak özelliği, cinsel kimliği öne çıkarmalarıdır. Kadın-erkek eşitliği noktasında kadınların ezilmesini, kadın haklarının çok önemsenmemesini bu toplumsal değerler etkilemiştir. Bunların birçoğunda kadın günahın, kötülüğün asıl kaynağıdır. İlkçağda anaerkil toplumlarda dahi erkekler yine kadınlardan üstün görülür, hatta erkeklerin erginleşme törenlerine kadınlar alınmazlardı (Kale, 2004). Bu dönemde kadınlar, çocuklarını besleme ve koruma ile sorumlulardı (Başaran, 2000: 36).

Müslümanlıktan önceki Türklerde kadın ilkçağa nazaran daha iyi konumdaydı. Ailede yine baba söz sahibiydi ve tek eşlilik vardı. Sadece yönetimdeki ailelerde çok eşlilik görülebiliyordu. Miras babadan oğula geçerdi fakat eğer ailede erkek çocuk yoksa, mirası kız çocuk alabilirdi (Bilgel, 2005).

Selçuklu ve Osmanlı İmparatorluklarında İslam dininin de etkisi ile kadının eğitimine biraz daha önem verilmeye başlandığı görülmektedir. Osmanlılarda Sıbyan mekteplerinde kız ve erkek öğrenciler birlikte eğitilmekteydi. Fakat Tanzimattan sonra kızlar için ayrı sıbyan okulları açılmıştı. Kızlar medrese eğitimi alamazlardı (Ayan, 2000). Kızlar için ilk Rüşdiye 1859'da, kız İdadileri de Meşrutiyet döneminde açılmıştı (Akyüz, 2004: 358).

1839 Tanzimat Fermanı ile kızların eğitilmeleri, ilk defa devlet programı çerçevesine alınmıştır. Ancak 1869'da resmiyete dökülerek, Maarifi Umumiye Nizamnamesi ile 6 -11 yaşları arasındaki kızların sıbyan okullarına devam zorunluluğu getirilmiştir. Kızlara ortaöğrenim hakkı tanınması da yine Tanzimat dönemine rastlamaktadır. Kız orta okullarında eğitim vermek üzere kız öğretmen okullarının (Darülmuallimat) açılışı da 1870 yılına denk gelmektedir. Tanzimat döneminde mesleki eğitime yönelik olarak, kızlar için ebe okulu ve kız sanayi okulları açılmıştır (Bilgel, 2005). Batının etkisi ile bu dönemde kadınlar açısından yenilikler yapılmıştır (kızlar için öğretmen okullarının açılması, rüşdiyelerin çoğaltılması gibi). İstanbul'da 1859 yılında ilk kız rüşdiyesi açılmıştır. Kız rüşdiyelerinde ilk defa 1871- 72 yıllarında kadın yöneticilere rastlanmaktadır. Beşiktaş İnas Rüşdiye Mektebi'nin ilk kadın müdiresi olarak, Fatma Hanım görülmektedir. Yine kadın öğretmenlerin nakış dersi dışındaki derslere girişleri de 1873 tarihine rastlamaktadır. Darülmuallimat'tan ilk mezun olan bu hanımlar, eğitim tarihimizde, resmi okuldan yetişen ilk kadın öğretmenler olarak yer almaktadırlar (Kurnaz, 2005). Tanzimat dönemi, Türk kadını için kültürel ve mesleki yönden eğitim olanağı sağlanan bir dönemdir ve bu dönem cumhuriyet döneminde gerçekleştirilecek olan yeniliklerin ilk adımı olarak düşünülebilir (Özcan, 1999: 17).

Özellikle II. Meşrutiyet'ten sonra eğitim alanında yapılan çalışmalar Cumhuriyet dönemi eğitim reformlarının kaynağı olmuştur. Bu dönemde ilk defa öğretim birliğinin sağlanması için girişimlerde bulunulmuştur. Türkçülük akımının etkisi ile eğitimin ulusallaştırılmasına yönelik çabalar arttırılmıştır. Bu dönemde, kadının eğitimine önceki dönemlerde görülmeyen bir önem verilmiştir (Başaran, 1996: 15).

Cumhuriyet öncesi Türkiye'sinde kadınlar için yapılan eğitim çalışmaları çok sınırlı kalmıştır. Kadın haklarına yönelik en iyi gelişme 1926 yılında kabul edilen Medeni Kanun'dur. Bu kanun kabul edildikten bir yıl sonra 1927'de kızların ve erkeklerin okullara birlikte devam etmesi yani karma eğitim yapılması kararlaştırıldı. Eğitim sisteminde köklü değişiklikler yapıldı (yeni Türk alfabesinin kabulü, eğitimde fırsat eşitliği gibi) ve eğitimde laik, modern ve milli ölçütler ön plana çıkarıldı. Bu çerçevede kadınların da eğitim düzeyinin yükseltilmesine yönelik yasal düzenlemeler yapılmasına önem verildi (Ayan, 2000: 13).

2. 3. 2. Türk Eğitim Sisteminde Kadın

1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu ile eğitim sisteminin her alanında ve kademesinde kadınların, cinsiyet farkı gözetilmeden faydalanabileceği belirtilmiş ve 1982 Anayasasınının 10. ve 40. maddelerinde de eğitimde eşitlik ilkesi yer almıştır. Ancak eğitimde fırsat ve imkân eşitliği ilkesinde “Eğitimde kadın ve erkek herkese fırsat ve imkân eşitliği sağlanır.” hükmü bulunsa da bütün eğitim kademelerinde okullaşma oranları bakımından durum pek eşit değil, kız öğrencilerin aleyhinedir (Başaran, 1996: 37; Çetin, 2003).

Yıllara göre eğitim istatistikî kayıtları incelendiğinde kadınların lehine alınan kararların uygulamada kendini tam olarak yansıtmadığı görülmektedir. Aşağıdaki tablo, 1935 ve 2000 yılları arasında 6 ve daha yukarı yaştaki kadın ve erkeklerin okuryazarlık oranlarını göstermektedir. Bu oranlara bakıldığında cumhuriyetin ilk yıllarında kadınların neredeyse tamamının (% 90.2) okur-yazar olmadığı görülmektedir. Sonraki yıllarda kadınların okur-yazarlık oranı artmış, fakat bu oran erkeklere ve yıllara göre yavaş bir artış göstermiştir.

Tablo 1 - Cinsiyete Göre Okur-Yazarlık Oranları (%) 1935- 2000 Yılları

Sayım yılı	Okur-yazar olmayan oranı			Okur-yazar oranı			100 erkeğe düşen kadın sayısı		
	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Okur-yazar olmayan	Okur-yazar
1935	80.8	90.2	70.7	19.2	9.8	29.3	107	137	36
1940	75.5	87.1	63.8	24.5	12.9	36.2	100	137	36
1945	69.8	83.2	56.3	30.2	16.8	43.7	100	148	39
1950	67.5	80.6	54.5	32.5	19.4	45.5	100	147	43
1955	59.0	74.4	44.1	41.0	25.6	55.9	97	164	44
1960	60.5	75.2	46.4	39.5	24.8	53.6	96	156	45
1965	51.2	67.2	35.9	48.8	32.8	64.1	96	180	49
1970	43.8	58.2	29.7	56.2	41.8	70.3	98	192	58
1975	36.3	49.5	23.8	63.7	50.5	76.2	94	196	63
1980	32.5	45.3	20.0	67.5	54.7	80.0	98	221	67
1985	22.6	31.8	13.5	77.4	68.2	86.5	98	231	77
1990	19.5	28.0	11.2	80.5	72.0	88.8	98	245	79
2000	12.7	19.4	6.1	87.3	80.6	93.9	98	309	84

<http://www.die.gov.tr/tkba/istatistikler3.htm>'den 26.05.2005 tarihinde alınmıştır.

1990- 2002 yıllarına ait eğitim düzeylerine göre okullaşma oranları, 1990 yılından 2002 yılına kadar, tüm eğitim kademelerinde kadın ve erkek oranları arasında kadınların aleyhine olan farkın kapatılmadığını yansıtmaktadır (Tablo 2).

Tablo 2- Eğitim Düzeylerine Göre Okullaşma Oranları (1990-2002)

Öğretim yılı	Okullaşma oranı	İlkokul			İlköğretim			Ortaokul ve dengi			Lise ve dengi			Fakülte ve yüksekokul		
		Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek
1990-1991	Brüt	101.92	98.32	105.36	-	-	-	59.85	45.40	73.65	30.05	29.72	45.95	12.60	8.65	16.35
	Net	91.96	88.70	95.06	-	-	-	45.65	34.63	56.18	26.35	20.59	31.82	7.08	5.53	8.57
1991-1992	Brüt	102.16	98.58	105.54	-	-	-	59.84	46.06	73.01	41.21	32.58	49.44	13.25	9.17	16.95
	Net	92.63	89.41	95.69	-	-	-	46.53	32.82	56.76	28.21	22.31	33.85	7.24	5.77	8.64
1992-1993	Brüt	100.07	96.78	103.20	-	-	-	63.33	49.68	76.19	44.45	35.06	53.41	14.48	10.22	18.53
	Net	90.82	87.83	93.66	-	-	-	49.60	38.96	59.76	31.13	24.56	37.41	7.62	6.24	8.93
1993-1994	Brüt	97.64	94.88	100.23	-	-	-	65.01	51.72	77.70	47.34	37.54	56.69	17.76	13.62	21.72
	Net	90.09	87.92	92.13	-	-	-	52.33	43.24	61.00	34.57	28.86	40.00	9.61	7.58	10.48
1994-1995	Brüt	97.02	94.38	99.50	-	-	-	65.85	52.98	78.14	50.90	40.15	61.20	17.76	13.95	21.40
	Net	89.34	87.28	91.29	-	-	-	53.43	44.57	61.89	36.74	30.89	42.35	8.61	7.35	9.82
1995-1996	Brüt	96.47	93.78	99.01	-	-	-	65.14	52.47	77.26	53.40	42.90	63.47	18.46	14.80	21.96
	Net	88.93	86.79	90.94	-	-	-	53.09	44.30	61.51	38.74	33.21	44.05	9.35	8.07	10.57
1996-1997	Brüt	96.68	93.55	99.69	-	-	-	64.73	52.78	76.12	52.62	43.19	61.64	19.25	15.83	23.65
	Net	89.40	86.92	91.80	-	-	-	52.82	44.62	60.63	38.54	33.78	43.10	9.21	8.35	10.58
1997-1998	Brüt	-	-	-	85.63	78.93	92.03	-	-	-	52.36	44.47	59.91	21.29	17.19	25.22
	Net	-	-	-	81.08	75.61	86.28	-	-	-	37.56	33.78	41.19	10.61	9.45	11.73
1998-1999	Brüt	-	-	-	88.49	79.49	97.05	-	-	-	56.61	48.67	64.21	21.39	17.40	25.23
	Net	-	-	-	83.59	75.78	91.00	-	-	-	38.16	34.47	41.69	10.98	9.82	12.10
1999-2000	Brüt	-	-	-	94.30	88.45	99.89	-	-	-	57.00	48.42	65.21	21.05	17.42	24.55
	Net	-	-	-	90.45	85.53	95.15	-	-	-	39.12	35.27	42.81	11.62	10.52	12.68
2000-2001	Brüt	-	-	-	96.18	92.15	99.15	-	-	-	55.96	47.97	63.44	20.77	17.53	23.87
	Net	-	-	-	90.80	87.78	93.62	-	-	-	40.09	36.06	43.87	11.49	10.61	12.26
2001-2002	Brüt	-	-	-	96.63	93.00	100.04	-	-	-	60.90	52.67	68.64	21.32	18.17	24.13
	Net	-	-	-	89.79	87.04	92.37	-	-	-	43.16	38.77	47.29	11.84	11.07	12.58

(<http://www.die.gov.tr/tkba/t121.xls>)'den 26.05.2005'te alınmıştır.

Toplumlarda nitelikli beyin gücüne sahip olan kurumlar özellikle üniversitelerdir. Ülkemizde üniversitede görev yapan kadınların sayısı Avrupa ülkelerine göre daha yüksek orandadır. Çağdaş olarak kabul edilen bu ülkelerde kadın öğretim üyesi sayısı yaklaşık olarak % 10'dan daha azdır. Örneğin, Fransa'daki kadın öğretim üyesi oranı, % 9; Almanya'da % 5 ve İngiltere'de % 3 civarındadır. Amerika'da, kadınlar erkeklerle hemen hemen aynı sayıda üniversiteye profesör asistanı olarak girmekte (% 46) fakat onlar doçentlerin sadece % 36'sını, profesörlerin ise % 21'ini oluşturmaktadırlar. Kadınlar profesör asistanı olarak erkeklerle neredeyse aynı sayıda olmalarına rağmen, yönetim mevkilerine bakıldığında sayılarının azaldığı gözlenmektedir. Amerika'daki üniversitelerde çalışan kadınların yönetim kademelerinde bulunma durumları araştırıldığında şu sonuçlar ortaya çıkmıştır: Amerika eğitimindeki cinsiyet önyargısı problemi sistemattir ve bütün seviyelerde mevcuttur. Kadınlar üniversitelerde de devlet okullarındaki gibi yüksek seviyelere ulaşamamışlardır (Goodman, 2002).

Türkiye'de 19. yüzyıldan sonra yapılan yenilikler sonucunda kadının eğitime daha çok önem verilmiş, toplumda eğitimli, kültürlü, belli bir yere sahip kadınların sayıları arttırılmaya çalışılmıştır. Ülkemizde akademik yaşamda kadınların yer edinmesi, farklı bilim dallarında uzmanlaşması göz ardı edilemez. Kadınların bilime ve akademik kariyere yönelmelerinin temel sebebini, ekonomik ve toplumsal faktörler oluşturmaktadır (Arat, 1996: 50). Ülkemizde toplam 71290 akademisyen vardır. Bunların % 37'si kadındır. Akademik unvanlara göre yüksek öğretimde çalışan profesörlerin % 25'i, doçentlerin % 32'si ve yardımcı doçentlerin % 30'unun kadın olduğu görülmektedir. Yine araştırma görevlilerinin % 41'i kadındır. Kadın araştırma görevlilerinin bu oranı, gelecekte akademisyenler arasındaki kadın oranını daha da arttıracaktır (Gürüz, 2004). Türkiye'de 1990 yılından 2004 yılına kadar akademik unvanlarına göre yüksek öğretimde görevli öğretim üyesi sayıları aşağıda verilmektedir (Tablo 3). Burada da kadın öğretim görevlilerinin yine erkek öğretim görevlilerinden daha az sayıda olduğu tespit edilmiştir (DİE, 26.05.2005). Bununla beraber yüksek öğretimde kadın sayısının erkek sayısına yakın değerler göstermesi sevindiricidir.

Akademik alandaki kadınların sayısı küçümsenmeyecek derecededir. Kadın ve erkek öğretim üyesi sayısı hemen hemen birbirine yakındır. Ancak yönetim kademelerine bakıldığında durum değişmektedir. Türkiye’de bulunan 53 devlet üniversitesinden 4 üniversitenin rektörü kadın iken, 24 vakıf üniversitesinden sadece bir üniversitenin rektörü kadındır (YÖK, 26.05.2005). Yani ülkemizde toplam 77 üniversitenin sadece 5 tanesi kadınlar tarafından yönetilmektedir. Çalışan ve yönetici sayıları arasındaki bu büyük fark oldukça düşündürücüdür.

Tablo 3
Akademik Unvanlarına Göre Yüksek Öğretimde Görevli Öğretim Üyeleri (1990-2004)

Yıl Year	Araştırma									
	Toplam	Profesör	Assoc.	Asst.	Öğretim görevlisi	Okutman	Uzman	Research görevlisi	Çevirici	E.Ö.PL Ad & tng planner
	Total	Prof.	Prof.	Prof.	Instructor	Instructor	Specialist	assistant	Translator	planner
Kadın - Female										
1990-1991	10 929	974	559	1 024	1 509	1 567	469	4 810	12	5
1991-1992	11 200	988	804	997	1 473	1 669	485	4 763	12	9
1992-1993	12 522	1 029	958	1 131	1 579	1 821	529	5 452	12	11
1993-1994	13 761	1 107	1 001	1 309	1 654	1 942	592	6 126	13	17
1994-1995	14 456	1 217	1 038	1 484	1 764	2 046	617	6 257	14	19
1995-1996	16 480	1 388	1 119	1 713	1 998	2 237	764	7 238	13	10
1996-1997	17 828	1 521	1 151	1 907	2 218	2 370	819	7 823	10	9
1997-1998	19 065	1 674	1 243	2 133	2 549	2 450	854	8 148	9	5
1998-1999	20 826	1 790	1 321	2 380	2 738	2 796	932	8 853	9	7
1999-2000	23 099	1 970	1 444	2 746	3 282	3 023	981	9 635	8	10
2000-2001	24 361	2 181	1 605	3 031	3 492	3 043	978	10 017	10	4
2001-2002	26 154	2 350	1 754	3 368	3 958	3 121	977	10 611	9	6
2002-2003	28 205	2 546	1 758	3 758	4 427	3 235	981	11 481	13	6
2003-2004	29 858	2 785	1 739	4 094	4 878	3 123	981	12240	8	6
Erkek - Male										
1990-1991	23 553	3 801	1 874	2 838	3 660	1 328	679	9 346	12	15
1991-1992	23 932	3 853	2 422	2 765	3 751	1 292	661	9 116	5	67
1992-1993	25 961	4 006	2 623	3 106	3 869	1 421	728	10 123	5	80
1993-1994	28 714	4 396	2 574	3 682	4 264	1 514	857	11 399	6	22
1994-1995	29 630	4 725	2 507	4 080	4 310	1 576	955	11 430	11	36
1995-1996	33 779	5 331	2 555	4 642	4 918	1 867	1 100	13 334	8	24
1996-1997	35 977	5 645	2 690	5 089	5 306	1 963	1 214	14 044	9	17
1997-1998	37 336	5 909	2 899	5 422	5 408	2 133	1 271	14 277	7	10
1998-1999	39 303	6 042	3 166	5 909	5 561	2 397	1 245	14 952	10	21
1999-2000	42 105	6 391	3 468	6 650	6 177	2 330	1 287	15 771	11	20
2000-2001	43 519	6 623	3 644	7 376	6 648	2 347	1 293	15 563	9	16
2001-2002	45 136	7 179	3 822	8 052	7 018	2 395	1 332	15 322	8	8
2002-2003	47 885	7 641	3 643	8 863	7 944	2 456	1 371	15 945	8	14
2003-2004	48 946	8 079	3 559	9 461	7 901	2 414	1 324	16 186	4	18

<http://www.die.gov.tr/tkba/t121.xls>'den 26.05.2005'te alınmıştır.

2. 3. 3. Kadın Mesleği Olarak Öğretmenlik

İnsan hayatında meslek seçiminin önemli bir yeri vardır. Gelecekteki yaşantı çizgisi meslek seçimi ile belirlenir. Bu durum meslek seçiminin önemini bir kat daha artırır. İnsanların çocukken yaşadıkları, anne-babalarıyla olan ilişkilerinden sağladıkları doyum, onların gelecekteki davranışlarına kaynaklık eden iç uyarıcıları oluşturur. Bu iç uyarıcılar da kişilerin meslek seçimlerinde oldukça etkilidir. İnsanların davranışlarını yönlendiren iç uyarıcılar, onların psikolojik yönden ilgi ve ihtiyaçlarının doyurulması ile şekillenir. Meslek seçiminde psikolojik ihtiyaçlar ve ilgiler açısından cinsiyet farklılıklarının bulunup bulunmadığının araştırıldığı bir çalışmada şu sonuçlar elde edilmiştir: Lise son sınıftaki kız ve erkek öğrencilerin mesleki ilgi ve eğilimleri farklıdır. Kız öğrenciler, Sosyal Bilimler, Edebiyat ve Dil, Güzel Sanatlar ilgi alanlarına; erkek öğrenciler ise Teknik-Fen, İdare-Ekonomi ilgi alanlarına daha fazla eğilimlidirler (Nazlı, 1999).

Milli Eğitim Temel Kanunu'nda öğretmenlik mesleği, “devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas alanı” olarak tanımlanmaktadır. Yine bu kanunla öğretmenler görevlerini gerçekleştirirken Türk Milli Eğitiminin amaçlarına ve temel ilkelerine uygun olarak ifa etmekle yükümlüdürler. Öğretmenlik mesleğine hazırlık genel kültür, özel alan eğitimi ve pedagojik formasyon ile sağlanır” denilmektedir (MEB, 2005).

Öğretmenlik kamu görevleri arasında en kalabalık grubu oluşturan hizmet sınıfıdır. Bu hizmet grubu içerisinde kadınların sayısı diğer meslek gruplarına göre çok daha yoğundur. Öğretmenlik, kadının annelik görevinin bir uzantısı olarak kabul edildiği için en muhafazakâr toplumlarda dahi, bu mesleğin kadınlara uygunluğu kabul edilmiştir. Günümüzde kadınlarla erkeklerin eşit oranda yer aldıkları meslek gruplarının başında öğretmenlik gelmektedir. 2004-2005 eğitim-öğretim yılında ilköğretimde toplam 399.002 öğretmen görev yapmaktadır. Bunların 216.974'ünü erkek öğretmenler oluştururken, 182.028'ini de kadın öğretmenler oluşturmaktadır. Yine ortaöğretimde toplam 167.614 öğretmen çalışırken, bu öğretmenlerin 67.810'u kadın, 99.804'ü de erkek öğretmendir (MEB İstatistikleri, 2005).

Tablo 4 - Ortaöğretimde Bölgelere Göre Öğretmen Sayıları

BÖLGELER	ÖĞRETMEN SAYILARI		
	TOPLAM	KADIN	ERKEK
GENEL	167.614	67.810	99.804
MARMARA BÖLGESİ	44.720	20.335	24.385
EGE BÖLGESİ	24.743	10.835	13.908
AKDENİZ BÖLGESİ	22.046	8.128	13.918
İÇ ANADOLU BÖLGESİ	34.041	14.555	19.486
KARADENİZ BÖLGESİ	22.109	7.832	14.277
DOĞU ANADOLU BÖLGESİ	10.430	3.246	7.184
GÜNEYDOĞU ANADOLU BÖLGESİ	9.525	2.879	6.646

Kaynak: MEB. APK. (26.05.2005'te alınmıştır).

Tablo 5 - İlköğretimde Bölgelere Göre Öğretmen Sayıları

BÖLGELER	ÖĞRETMEN SAYILARI		
	TOPLAM	KADIN	ERKEK
GENEL	399.002	182.028	216.974
MARMARA BÖLGESİ	91.789	47.743	44.046
EGE BÖLGESİ	53.506	26.985	26.521
AKDENİZ BÖLGESİ	54.542	24.454	30.088
İÇ ANADOLU BÖLGESİ	71.460	35.485	35.975
KARADENİZ BÖLGESİ	51.129	19.731	31.398
DOĞU ANADOLU BÖLGESİ	36.162	13.616	22.546
GÜNEYDOĞU ANADOLU BÖLGESİ	40.414	14.014	26.400

Kaynak: MEB. APK. (26.05.2005'te alınmıştır).

Yukarıda Tablo 4 ve Tablo 5’te 2004-2005 öğretim yılında, bölgelere göre ortaöğretim ve ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin sayıları verilmiştir. Tablolar incelendiğinde, kadın öğretmen sayılarının, erkek öğretmen sayılarına yakın olduğu ve aralarında çok büyük farklar olmadığı görülmektedir. Özellikle Marmara, Ege, Akdeniz ve İç Anadolu Bölgeleri’nde kadın ve erkek öğretmen sayıları birbirine yakınken, Karadeniz, Doğu Anadolu ve Güney Doğu Anadolu Bölgeleri’nde neredeyse yarı yarıya farklılıklar gözlenmektedir.

2. 3. 4. Kadın Öğretmenlerin Yetiştirilmesi

Çağdaş anlamda Türkiye’de öğretmen yetiştirilmesi Tanzimat Dönemi ile başlar. 1848’de ilk defa Darülmuallimin adında bir erkek öğretmen okulu açılmıştır. Bu dönemde kız ve erkek öğrenciler ayrı okullarda eğitim almaktaydı. Kız Rüşdiyelerinde kadın öğretmene duyulan ihtiyaçtan dolayı 1870’te de Darülmuallimat adında bir kız öğretmen okulu açılmıştır. Bu okulların açılması ile bir taraftan kadınlar öğretmenlik mesleğine resmen girmiş, diğer taraftan da ilk ve orta dereceli kız okullarının sayılarının artması sağlanmıştır. (İçli, 1997).

Darülmuallimatın açılması ile, devlet bir örgün eğitim kurumunda sistemli ve disiplinli bir şekilde mesleki formasyona sahip olan kadın öğretmenler yetiştirmiş ve bunlara memur statüsü vererek öğretmen unvanı ile resmi okullarında görevlendirmiştir. Çağdaşlaşma yolunda, kadınların eğitiminde sağlanan bu gelişme ile büyük adımlar atılmıştır. Kurtuluş Savaşı’nda ve cumhuriyetin ilk yıllarında da kadın öğretmenler büyük fedakârlıklar göstererek aktif roller üstlenmişlerdir. Bu konuda özellikle cumhuriyetin ilk 10 yılında kadın öğretmenlerin başlıca etkileri şu şekilde sıralanabilir (Akyüz, 2001):

- a) Örgün eğitim alanında özellikle kız çocukların okullaşma oranlarının artmasına büyük katkıda bulunmuşlardır.
- b) Millet Mektepleri ve Halk Dershanelerinde görev alarak, okul çağını geçmiş olan yetişkin kadınların okuma-yazma ve yurttaşlık bilgisi öğrenmelerini sağlamışlardır.
- c) Cumhuriyet devrimlerine öncülük ederek, bunların uygulanmasına ve halk tarafından benimsenmesine yardımcı olmuşlardır.

1983'te çıkarılan 2809 sayılı YÖK Kanunu ile üniversitelerde eğitim fakülteleri ve eğitim yüksekokulları kurularak buralarda öğretmen yetiştirilmeye başlanmıştır. 1992 yılında çıkarılan 3837 sayılı kanunla eğitim yüksekokulları, eğitim fakültelerine dönüştürülmüştür. (Başaran, 1996: 117; Semerci, 2002: 256).

Sekiz yıllık ilköğretim uygulamasına başlandıktan sonra öğretmen gereksinimi göz önünde bulundurularak, MEB ve YÖK'ün işbirliği ile ilk ve orta öğretim kurumlarına öğretmen yetiştirme programları yeniden düzenlenmiştir. 1998 -1999 öğretim yılından sonra uygulanan bu yeni sisteme göre;

1. Okul öncesi ve ilköğretim öğretmenlerinin lisans düzeyinde,

2. Ortaöğretim öğretmenlerinin ise Yabancı Dil, Müzik, Resim, Beden Eğitimi, Özel Eğitim, Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri alanlarında dört yıllık lisans düzeyinde; Fen, Matematik ve Sosyal Alan öğretmenlerinin ise tezsiz yüksek lisans (3.5+1.5=5 yıl veya 4+1.5 yıl) eğitimiyle yetiştirilmesi uygun görülmüştür (MEB, 2002).

2. 3. 5. Bir Kamu Görevi Olarak Öğretmenlik

Türkiye'de öğretmenlik bir kamu görevidir. Tüm devlet memurluklarının içerisinde öğretmenlik en kalabalık grubu oluşturmaktadır. Kadınlar diğer kamu hizmet sınıflarında daha çok küçük memur olarak alt düzey görevlerde çalışmaktadırlar. Öğretmen ihtiyacının artmasına paralel olarak kadın öğretmenlerin de sayısı gün geçtikçe artmaktadır. Bu durum da kadının, küçük memur olarak çalışmasından, uzman olarak çalışmasına bir geçiş olduğunu gösteriyor (İçli, 1997).

Özkaya'nın 2005 yılında verdiği istatistikler göstermektedir ki kadınlar, tüm öğretmenlerin % 44'ünü oluşturmaktadırlar. Fakat müdür olarak yalnızca % 7 oranında temsil edilmekteler. Diğer meslek dallarına bakıldığında kadınların oranı, eczacılıkta % 60; hekimlikte % 19; diş hekimliğinde % 30; avukatlıkta % 34'tür. Meslek odalarının yönetimine gelince bu oranlar düşüş göstermektedir. Meslek odalarının yönetimindeki kadın oranları, eczacılıkta %20; hekimlikte % 6; diş hekimliğinde % 9 ve avukatlıkta % 7'dir (Özkaya, 2005).

Kadınların bilinçli oluşu, toplumun onlardan beklediği cinsiyet rollerini kabullenip kabullenmemesinde onların eğitimlerinden sonraki konumlarını belirleyen önemli bir unsurdur. Kadın öğretmenler de kamuda çalışan diğer kadınlar gibi iyi eş ve iyi anne rollerini benimsemekte ve bu rolleri görevlerinden öncelikli saymakta ve yönetici olmayı pek tercih etmemektedirler. Toplumun onlara yakıştırdığı geleneksel rolleri kabullenerek öğretmenliğin kendilerine daha uygun olduğunu düşünmektedirler. Kadın ve erkek öğretmenler, toplumun ataerkil düzenini içselleştirerek bu kültürü yeni kuşaklara da aktarmakta ve bu düzenin devamını sağlamaktadırlar (Usluer, 2000).

Türk Eğitim Sistemi'nde kadınlar yoğun olarak çalışmaktadır ve öğretmenlik hala bir kadın mesleği olarak algılanmaktadır. Kadının annelik rolüne ve doğasına uygun olarak görülen öğretmenlik, özellikle ilköğretim ve okul öncesi kademelerinde kadına daha çok yakıştırılmaktadır. Bunların yanında okul yöneticiliğinin kaynağı öğretmenlik olmasına rağmen yönetim kademelerinde kadınların sayısı çok azdır. MEB merkez örgütündeki üst düzey yöneticilere bakıldığında 2000 yılı itibari ile müsteşar, genel müdür, daire başkanı ve bunların yardımcılarında oluşan toplam 104 yöneticinin sadece 17'si kadındır. Müsteşar ve müsteşar yardımcılarının hiçbiri kadın değildir. Toplam 14 tane olan genel müdürün üçü, 24 genel müdür yardımcısının ikisi ve 61 daire başkanının 12'si kadınlardan oluşmaktadır (Ünal, 2003).

Okullarda eğitim hizmetlerinin ana unsuru olan öğretmenler bazı sorunlarla karşılaşmaktadırlar. Bu sorunları şu şekilde açıklanabilir:

Öğretmenin Statüsü: Öğretmenler toplumda öğretim işini yapan kişiler olarak belli bir statüye sahiptir. Toplumlara göre farklılık gösteren bu durum, geçmişten beri öğretmene bir saygınlık kazandırmıştır. Fakat son yıllarda öğretmen, toplumdaki bu saygınlığını kaybetmeye başlayarak düşük statü değerlendirmesine maruz kalmıştır. Daha önceki yıllarda kısa süreli bir öğrenimle öğretmen yetiştirilmesi, öğretmenin statü kaybına sebep olmuştur. Öğretmen liseleri, iki yıllık eğitim enstitüleri ya da ilkokuldan sonra öğretmen okullarından mezun olan kişilerin hemen mesleğe başlaması, toplumun gözünde öğretmenlik mesleğini küçültmüş öğretmenlik çok kolay elde edilebilen basit bir meslekmiş gibi görülmeye başlanmıştır (Ayan, 2000).

Düşük Ücret: Diğer meslek dalları ile karşılaştırıldığında öğretmenlik mesleğinin ücreti düşüktür. Düşük ücret de öğretmenin toplumdaki statüsünü düşürmüştür. Öğretmenler geçim sıkıntısına girerek birçoğu ek iş yapma yoluna girmiştir. Öğretmenin ek iş yapması toplum tarafından saygınlığını yitirmesine zemin hazırlamıştır (Güven, 2003).

Cinsiyet: 19. yüzyılda kadın erkekten daha düşük statüde idi. Kadın olmak başlı başına statünün düşmesi için yeterli görülüyordu. Eğitim, yaş ya da meslek gibi birçok yönden erkekle aynı şartlara sahip olsa da toplumun gözünde kadınların statüsü daha düşüktü. Günümüzde bu zihniyet kaybolmaya yüz tutsa da tamamen yok oldu denemez. Hala bazı kişiler kadın öğretmenlerin çalışmasını, çocuk doğurma ve fiziksel olarak erkekten daha hassas bünyeye sahip olmasından dolayı hoş karşılamamaktadır (Arıkan, 1997).

Bağımlılık: Öğretmenlerin devlet memuru olmaları ve siyasi iktidara bağlı kalma zorunlulukları da onların statüsünün düşmesine sebep olmaktadır. Performansın yüksek olabilmesi için bir yerde çalışan kişinin kararlarını kendisinin vermesi gerekir. Fakat öğretmenler, katı bir hiyerarşik düzen içerisinde üst makamların kararlarını uygulamak zorundadır ve bağımsız olarak istedikleri gibi hareket edememektedirler (Ayan, 2000).

2. 3. 6. Eğitim Yönetiminde Kadın

Tarih boyunca eğitimde kadınların rolü gelişti. Aile yapısı ve ekonomik ihtiyaç, kadınların toplum içerisindeki rollerinde bir değişimle sonuçlandı ve kadının bu rolleri eğitim yöneticiliği alanında da değişti. Fakat kadınlar eğitim yöneticiliğine ilgi duyarken, onlar müdürlük mevkilerinde yeteri kadar temsil edilemediler. Yapılan bir araştırma sonucunda Amerika'da, 1900'lü yıllarda okul yöneticiliklerinde bulunan kadınların sayısında bir düşüş olduğu görüldü. Blount, 1950 yılında ilköğretim müdürlerinin % 56'sını kadınların oluşturduğunu belirtirken, on yıl sonra bu rakam % 4'e düştü. Benzer olarak, 1939 yılında 765 kadın okul şefi bulunurken, 1962'de bu rakam 222'ye düştü. Yani 23 yıl süresi içerisinde %70'lik bir düşüş görüldü. 1970 yılında, kadın şeflerin sayısı yüzyılın en az sayısına düştü. Fakat 1970'den beri ulusun % 6.7'lik kadın şef oranı ile kadınlar şeflik görevlerinde önemli katkılar elde ettiler.

Glass, Bjork ve Brunner 2.262 şefin % 13'ünün kadın olduğunu belirttiler. Glass'ın, 1992 yılındaki çalışması 1.734 müdürün 115'inin kadın olduğunu gösterdi ve bu çalışmada kadın müdürlerin ortalama olarak erkek meslektaşlarından daha genç oldukları belirlendi. Glass tüm müdürler için ortalama yaşın 49.8 olduğunu hesapladı. Fakat kadınların % 70'i bu yaştan daha gençti. Ancak erkeklerin genellikle ilk yöneticilik pozisyonlarını kadınlardan daha erken bir yaşta elde ettiklerinin belirtilmesi ilginçtir (Hutchinson, 2002).

Dünyada örgütlerin yapıları incelendiğinde, örgütte çalışan kadın sayılarının yoğunluğu ile yönetimde yer alışı aynı oranda değildir. Tüm dünyada yönetici olma noktasında kadınlarla erkeklere eşit haklar verildiği söylenmektedir. Buna karşın kadın yönetici sayısının erkek yönetici sayısından az olması dikkat çekicidir. Gelişmiş ülkelerin eğitim sistemlerine bakıldığında mesela; Norveç'te, temel eğitim okullarında % 72 oranında kadın öğretmen görev yaparken, aynı okul türünde görev yapan yöneticilerin % 75'i erkek, % 25'i kadındır. Bu ülkede eğitim merkezi yönetiminde (okul düzeyi üzerindeki üst yönetim) bulunan yöneticilerin % 91'ini erkekler oluştururken bunların sadece % 9'u kadındır (Ayan, 2000).

Eğitim sisteminde yaşanan sürekli gelişmeler, eğitim yönetimine de yansımakta ve eğitim yöneticiliğinin meslekleşmesi gündeme gelmektedir. Türkiye'de Cumhuriyetin ilk yıllarında Tevhidi Tedrisat Kanunu (1924) ile eğitim örgütlerinin yapı ve işleyişlerinde önemli değişiklikler yapılmıştır. Daha sonraları 1928 yılında Gazi Eğitim Enstitüsüne bağlı Pedagoji Bölümü kurularak, meslekte tecrübeli ve yetenekli öğretmenler bu bölüme alınmış ve yönetici olarak yetiştirilmişlerdir. 1970'e kadar Bakanlık merkez ve taşra örgütlerinde yöneticilik yapanların % 90'ı buradan yetiştirilmiştir. 1939'dan beri yapılan Milli Eğitim Şuralarında birçok defa eğitim yöneticilerinin yetiştirilmesi gündeme getirilmiştir. Özellikle 1993'te yapılan 14. Milli Eğitim Şurasında, eğitim yöneticiliği bağımsız olarak ele alınmış, bu konuda önemli kararlar alınmıştır. Milli Eğitim Bakanlığı 1998 tarihinde yönetici atamalarıyla ilgili eğitim yöneticilerinin atanmasını, yetiştirme temeline dayandıran yönetmeliği çıkarmıştır. Bundan sonra eğitim yöneticisi adayları kurslara tabi tutulmuştur (Can, 2000).

Ülkemizde M. E. B’lığı, yönetici atama ve görevde yükselme yönetmeliğine göre, yönetici olarak atanacak kişilerin, yükseköğrenim görmüş olması; öğretmenlikte adaylığının kalkmış olması; ağır disiplin cezaları almamış olması; yöneticilik için yapılan sınavlardan gerekli düzeyde puan almış olması gibi şartlar getirmiştir. Bu yönetmeliğe göre, yöneticilerin seçme sınavına tabi tutularak alınması sağlanmıştır. Müdür yardımcılığı için, yapılan sınav sonucunda başarı gösteren adayların puan sıralamasına göre ataması yapılır. Müdür olarak atanacaklarda ise şu şartlar aranmaktadır: “a) (C) tipi eğitim kurumu müdürü olarak atanacaklarda; eğitim kurumu yöneticiliğinde en az iki yıl görev yapmış olmak. b) (B) tipi eğitim kurumu müdürü olarak atanacaklarda; eğitim kurumu yöneticiliklerinde en az üç yıl görev yapmış olmak. c) (A) tipi eğitim kurumu müdürü olarak atanacaklarda; en az bir yılı (B) tipi eğitim kurumunda olmak üzere eğitim kurumu yöneticiliklerinde en az dört yıl ya da eğitim kurumu yöneticiliğinde toplam beş yıl görev yapmış olmak.” (M. E. B. 2006). Geçmiş yıllarda yöneticiler, öğretmenler arasından atama yoluyla seçiliyordu. Toplumda kadınlara yönelik ayrımcılık burada da etkili oluyor ve yöneticiler daha çok erkek öğretmenler arasından tercih ediliyordu. Bu durumun ortadan kaldırılması, kadınlar açısından yöneticilik için olumlu sonuçlar doğurmuştur. Yöneticilerin sınav sonuçlarına bağlı olarak atanması, kadınları da erkekler karşısında eşit şansa kavuşturmuştur.

Eğitim yöneticisi atamalarında kadın-erkek tercihi yapılmazken kadınlar yönetimde pek yer almamaktadırlar. 2001 yılı itibari ile Türkiye’de ilköğretim düzeyinde toplam 324.835 öğretmen çalışırken, bu öğretmenlerin 142.342’si (% 43.8’i) kadındır. Yine ilköğretim düzeyindeki 20.597 yöneticinin (müdür ve müdür yardımcıları olarak) % 37’si, müdürlerin ise yalnızca % 3.15’i kadındır. Öğretmen olarak % 43.8 oranında yer alan kadınlar, okul müdürü olarak sadece % 3.15 oranındadır (Ünal, 2003).

2. 3. 7. Kadınların Yöneticiliğinde Sosyo-kültürel Engeller

Kadınların eğitim yöneticiliği yapmalarını, içinde buldukları toplumun ideolojik yapısı engelleyebilmektedir. Bu açıdan bakıldığında, okul yönetimi bir erkek mesleği olarak düşünülmemekte ve okuldaki bürokratik yapının erkek yönetim modeli üzerine kurulmuş olduğu görülmektedir. Toplum, öğretmenlik mesleğini bir kadın

mesleği, eğitim yöneticiliğini ise bir erkek mesleği olarak benimsemiştir. Erkekler iş ve toplum lideri rolü yakıştırılmıştır. Bu noktada kadının yönetici olarak erkeğe buyurması hoş karşılanmamış, kadınların duygusal olmalarından dolayı iyi yöneticilik yapamayacakları ileri sürülerek kadın-erkek arasındaki eşitsizlik meşrulaştırılmıştır. Kadınların yönetici olmasında hukuksal bir engel bulunmamasına rağmen, erkeklerin kadınların yönetici olmasını istememesi, ataerkil kültürü içselleştiren kadınların bu noktadaki isteksizliği kadınların yönetimden uzaklaşmasına neden olmaktadır (Usluer, 2000). Kadının yönetici olmasının, onun eşine ya da çocuklarına gereken ilgiyi gösteremeyeceği görüşü toplum tarafından kabullenilmiştir. Kadın önce eşine ve çocuklarına karşı sorumluluklarını yerine getirmeli daha sonra bulabildiği işte çalışmalıdır görüşü oldukça yaygındır (Aycan, 2005).

Türk toplumu cinsiyet rollerini ataerkil şekilde, belirgin farklılıkları ile kabul etmektedir. Evlilik ve aile kurumları oldukça ataerkildir. Erkekler egemen cinsiyettir ve kontrol etmeleri beklenir. Koca, kültürel olarak ailenin hükümdarı şeklinde kabul edilir ve eşin, çocukların karşılık vermek zorunda oldukları resmi otorite şeklinde düşünülür. Koca'nın rolü otorite olmaktır ve eşinin rolündeki sorumluluğu, aileyi gözetmek ve aile yapısını korumak için kocasına bağımlı kalmak olarak farz edilmektedir. Genel olarak, Türk insanları hala ataerkil toplum düzenine değer vermekte ve Türk erkekleri hala idari pozisyonlara "ilk seçenek" şeklinde görülmektedir (Ayan, 2000; Usluer, 2000). Kadınların idari pozisyonlarda daha yüksek kademeleri ele geçirememelerinin nedenleri iş koşullarının doğasında var olan baskı ile alakalı da olabilir. Çelikten'in Morrison ve diğerlerinden aktardığına göre, kadın yöneticilerin deneyimlerinde nadir olarak bulunan baskının üç önemli kaynağı vardır. Birincisi, işin kendisinde olan baskılardır. Uzun iş saatleri, çılgın iş hızı, sorumluluklar, talepler ve önemli kararlar almanın ağır yükü buna örnek verilebilir. İkincisi, idareci pozisyonda bir kadın olmanın öncü rolü ile alakalı baskı olmasıdır. Diğer kadınlar için rol modeli olmak, kadınları grup şeklinde temsil etmenin azınlık sorumlusu olmak gibi. Üçüncüsü, işteki baskıya ek olarak aile yükümlülüklerinin olmasıdır. İş dışındaki yaşamdaki talepleri idare etmek, iş-aile ikili rolleri ve işteki ve iş dışındaki rollerin çatışması buna örnek oluşturabilir. Böyle baskılar kadınların yönetici pozisyonları almaları için onların cesaretini kırmaktadır (Çelikten, 2005).

Yönetici atamasından sorumlu olanlar “Toplum kadın yöneticiler için hazır değil” gibi bahaneler ileri sürmektedirler. Çoğunlukla yöneticileri belirleyen kişiler de erkek olduğu için yönetici olarak yine erkekleri tercih etmektedirler. Bu yönde de kadınların yönetici olmasını istemeyen erkekler onlar için engel oluşturabilmektedir (Ünal, 2003).

2. 3. 8. Kadınların Yöneticiliğinde Kişisel Engeller

Kadınların çocukları ve ailelerine karşı duydukları sorumluluk duygusu, onları yöneticilikten uzaklaştırabilmektedir. Kadınlar, özellikle çocuk büyütme için kariyerlerini erteleyebilmekte ya da durdurabilmektedirler. Evlilik ve çocuk, yöneticilikte kadının kendini işine yeterince adapte etmesine engel olmakta ve bu nedenden dolayı kadınlar yöneticilik yapmayı istememektedirler (Aytaç, 2005). Tam gün çalışmak da kadını işten uzaklaştıran sebepler arasındadır. Çünkü tam gün çalışma kadının anne ve eş olma sorumluluğunu aksatacaktır. Yöneticilik de tam gün çalışmayı gerektirdiği için kadın yönetimden uzaklaşmak durumunda kalacaktır (Altınışik, 1988).

Güç, toplumumuzda erkeklere özgü bir nitelik olarak görülmektedir. Güçlü olmak kadın kimliğine pek yakıştırılmamaktadır. Kadınlar güçlü ve bağımsız oldukları zaman yalnız kalacakları, terk edilecekleri ve beğenilmeyecekleri korkusunu yaşadıkları için yöneticiliği istememektedirler (Ayan, 2000). Toplumda, başarılı kadın yöneticilerin çok hırslı oldukları, rekabetten hoşlanmadıkları ve çevrelerindeki insanları iyi anlayarak onları istedikleri şekilde yönlendirebilecekleri düşüncesi vardır. Bu sebeplerden dolayı kadınlar yönetimde üst düzeye çıktıkça giderek yalnızlaşırlar. Kadınlar yönetici olunca yalnızlaşma endişesi ve başarısızlık korkusu yaşadıkları için kariyerlerinden özveride bulunarak yöneticilik için kendi kendilerine engel oluştururlar. Ayrıca kadınlar, yönetici olarak erkekler arasında azınlıkta kalmaktadırlar. Bundan dolayı erkeklere karşı kendini kabul ettirmek ve yetkinliklerini kanıtlayabilmek için daha çok çaba göstermek zorunda kalmaktadırlar. Yine eşine ve çocuklarına karşı sorumluluklarından dolayı, yöneticiliğin gerektirdiği uzun süreli toplantılara katılmak ya da seyahatlere gitmek de kadınlar için engel durumları arasındadır (Barutçugil, 2003).

Kadınların yöneticiliğine ciddi anlamda başka bir engel de yaşadıkları rol çatışmasıdır. Kadın bazı durumlarda annelik, kariyer, gelir elde etme, iş ve ev sorumluluğu arasında hangisinin daha öncelikli olacağı konusunda kararsızlık yaşayabilmektedir. Yöneticilik, aile sorumluluğu, çocuk bakımı arasında zıt duygular yaşayan kadın bazen suçluluk duyabilir. Ailesi ve işi konusunda seçim güçlüğü ve kararsızlık yaşayan kadın karamsarlığa yönelip, yaşadığı rol çatışması sonucunda da yöneticilikten vazgeçerek ailesini tercih edebilecektir. Rol çatışması pek çok kadının kariyer gelişimi üzerinde olumsuz etkiler yaratmış, onları kariyer ilerlemesinden vazgeçirebilmiştir (Aytaç, 2005). Bunlardan başka, kadın yönetici konumuna geldiğinde ondan erkelere benzer davranışlarda bulunması beklenmektedir. Bundan dolayı kadınlar birbirinden ayrı olarak düşünülen “kadın” ve “yönetici” rollerini oynamak zorunda kalmaktadır. Bu rol karmaşasını yaşayan kadın da çoğu defa yönetim görevinden çekilebilmektedir (Ayan, 2000).

Kadınların kıdemli pozisyonları bırakmalarının diğer nedenleri arasında, devlet dairelerinin düşük düzeydeki destekleri, iş için yetersiz mesleki hazırlık, erkek egemen görevlerde kadın müdürleri başarılı kılacak sosyalleşme süreci eksikliği sayılabilir (Çelikten, 2005).

2. 3. 9. Yöneticilerin Görevleri Ve Özellikleri

Yöneticilerin görevleri, buldukları yere göre belirlenen davranışlar ya da aldıkları roller şeklinde tanımlanabilir. Yöneticilerin rolleri üç ana başlık altında toplanabilir (Parlayan, 2002):

Kişilerarası roller: Yöneticilerin resmi otoritelerden kaynaklanan başkanlık rolü, liderlik rolü ve bağlantı rolü gibi rolleri bulunmaktadır.

Haberleşme ile ilgili roller: Yönetici mesaj veren kişi olarak sürekli iletişim ağı ile astlarını kontrol eder, çalışanlar arasındaki haberlerden bilgi edinir çalışanlara bilgi ulaştırır, bunun yanında sözcü olarak bazı bilgileri örgüt dışındaki insanlara sunar.

Kararlar ile ilgili roller: Yöneticiler örgütün karar sisteminde temel rolü oynar. Karar verici olarak yöneticilerin düzenleyici, değişimin istekli başlatıcısı, paylaşırma ve görüşme gibi rolleri vardır.

Yıldırım'ın aktarmalarına göre Baykal (1974), yöneticilerin sahip olması gereken özellikleri şöyle sıralamıştır (Yıldırım, 2002):

- Yönetici insanları sevmelidir.
- Haberleşme konusunda yetenekli olmalıdır.
- Sezgi ve anlayışını kullanarak astlarının gereksinimlerini görmeli ve bunlara cevap verebilmeli onların güvenlerini kazanmalıdır.
- Kuvvetli yönlerinin yanı sıra kusur ve eksikliklerini de bilmeli, astlarını olumlu yönde teşvik etmelidir. Ayrıca örgütün amaçları doğrultusunda, geleceğe yönelik planlar yapmalı ve karar verebilmelidir.
- Aldığı kararlarda objektif davranmalıdır. Sorunları planlayıp, mantıklı davranabilmelidir. Gerektiğinde hoşgörülü olmalıdır.
- İnanıldığı konuları cesaretle savunup, gerektiğinde risk alabilmelidir.
- Örgütü iyi bir şekilde yönetebilmesi için teknik bilgi ve yeteneğe sahip olmalıdır.
- Dinamik olmalı, değişiklik ve yeniliklere uyum sağlayabilmelidir.
- Olayları geniş açıdan düşünebilmelidir. Açık fikirli olmalıdır.

Yine Özmen'in (2002), Usdan'dan aktardığına göre, gelecek yıllarda okul yöneticiliğinin şimdilerden daha zor olacağı, öğrencilerin daha kalabalık ve değişken nitelikte olacakları öngörülmektedir. Bundan dolayı da 21. yüzyıl yöneticilerinin şu niteliklere sahip olmaları gerekmektedir (Özmen, 2002):

- Öğretim Liderliği; Öğretim ve öğrenimi güçlendirebilme, mesleki gelişime açık olma, sağlıklı karar verebilme, ve hesap vermeye hazır olma özelliklerini taşımak.
- Topluluk Liderliği; Okulun toplumdaki statüsünün farkında olarak, veli, öğrenci ve eğitimcilerle iyi ilişkiler geliştirmek ve paylaşımcı bir liderlik modeli oluşturmak.
- Gelecek Görüşlü Liderlik; Bütün öğrencilerin yüksek düzeyde öğrenmelerini sağlayabilmek için gerek okul içi gerekse okul dışı kaynaklar bularak bunları işlevsel hale getirmek.

Konu okul müdürleri olduğunda, “otorite kavramı” üzerinde düşünülmesi gereken önemli bir unsurdur. Otorite, “örgütlerde, doğruyu takdir etme, hakkını kullanabilme, harekete geçirebilme, sıraya koyabilme, kendinden alttakilerin hareketlerini kontrol edebilmedir. Otorite aynı zamanda “Yasallaşmış güçtür,” şeklinde

tanımlanabilir (Demir; Elma, 2003: 73). Otorite kavramı beraberinde yetki ve güç kavramlarını da getirir. Yetki, birçok tanımında güç ve hak kavramları ile ilişkilendirilmiştir. Kısaca yetki, başkalarının davranışlarını yönlendiren kararları verebilme gücüdür diye tanımlanabilir. Yetkiye gücün dış göstergesi olarak bakıldığında, bir yönetici ne kadar yetkili ise çalıştığı kurumda o kadar güçlüdür denebilir (Bursalıoğlu, 1992).

Otoriteye cinsiyet temelinde bakılacak olursa; toplumda genellikle, “otorite üstünlüğü” kavramına dayanan güçlü kadın görüntüsü, batı toplumlarının kadınlara bakış tarzı ile onların görüntüleri arasındaki uyumsuzluktan dolayı, hem erkek hem de kadınlar tarafından olumsuz tepkilerle karşı karşıya kalmaktadır. Otoritelerin erkeksi görüntüsünü sergileyen kadınlara bütün toplumların, hicivlerde ve karikatürlerde güçlü kadın politikacılarını lakap ve yorumlarla tasvir edip küçümseyerek bakma eğilimleri vardır. Ancak böyle görüntüler güçlü kadınların toplum tarafından kabul görme eksikliğinden kaynaklanmaktadır. Hope(1999)’un Gilligan’dan aktardığına göre kadınlar, diğerlerini incitmemek veya diğerlerinin isteklerine duyarlı olmak anlamına gelen sorumlulukla, otoriteyi dengelemektedirler. Bulgularda devamlı bir şekilde ortaya çıkan otoritelerin bağlantılı olduğu temalar; insanlar arasındaki ilişkiler, birbirine muhtaç olma durumu, zaman ayırma, koruma ve olgunluktur (Hope, 1999).

Kadınların geleneksel otorite yapılarına duydukları hoşnutsuzluklar, otorite için alternatif teorilerin ve stratejilerin araştırılmasına rehberlik etmiştir ve otoritenin üstünlük ve hâkimiyet şeklinde anlaşılmasına karşı çıkmıştır. Blackmore (1989), okul idaresindeki çoğu kadının, otoriteye çok boyutlu ve çok idareli olarak baktıklarını ve ortak değerlerin ve eylemlerin temel olduğu toplumların gelişmeleri sayesinde tüm örgütlenmiş üyelerin güçlerini cesaretlendirdiklerini vurgulamıştır. Hurty (1995) otorite ile ilgili olarak, kadınların okul liderleri olarak otoriteye sahip olduklarını fakat bu otoritelerin boyutlarını nadiren açıkça konuştuklarını belirtmiştir (Shum, 1997; Hope, 1999). Yapılan araştırmalar, kadınların erkeklerden farklı çalıştığını ortaya koymuştur. Kadınlar başkalarıyla bağlantı kurmak için aradaki iletişime güvenirken, erkekler hiyerarşiye göre çalışmayı tercih etmektedirler. Kadınlar, yeni liderlik örneklerini oluşturmak için güçlerini paylaşma, takım oluşturma ve bağlantı kurma yollarına giderler (Billot, 2002).

2. 3. 10. Kadınların Okul Liderliği

Liderlik, çalışanları grubun amaçlarını gerçekleştirmek için ikna etme yoludur. Görüşleri, eylemleri ve eğilimleri etkileme, yönlendirme ve yöneltme sürecidir diye tanımlanabilir. Yöneticiler, iş görenlerin davranışlarını örgütsel amaçların gerçekleştirilmesi yönünde eşgüdülerken, lider ise grup üyelerini etkiler. Okul liderliğine bakılacak olursa, okul örgütleri işletmelerden farklı düşünülmelidir. Okul liderliği, toplumun ve öğrencilerin değişen ihtiyaçları göz önünde bulundurularak bu ihtiyaçların karşılanması için, değişim ile ilgili olarak öğretmenleri harekete geçirme sürecidir (Çelik, 2004: 187-193).

1990'ların ilk yıllarından beri, ABD'de okul liderliklerine hazırlık konusunda yenilenen ulusal bir ilgi mevcuttur. Okul liderliği için ulusal standartçılar eğitimsel liderliği, öğrencilerin en çok ilgilendikleri konularda karar verme, problem çözme, öğrenme ve öğretmeyi geliştiren plan yapma yeteneğinin olması şeklinde vurgulamaktadırlar. Okullardaki liderlik hazırlık programlarına kaydolun ve okullardaki liderlik pozisyonlarında çalışan bayanların gittikçe artan sayılarıyla birlikte, cinsiyet ve liderlik stili arasındaki ilişkiye artan bir ilgi bulunmaktadır. Rosener 1990 yılında, kadınların etkileşime dayanan liderlik stilleriyle, erkeklerin hükmetme ve kontrole dayanan liderlik stillerini karşılaştırmış fakat ne gibi farklılıkların oluştuğu sonucuna varamamıştır. Eagly ve Johson (1990) tarafından yapılan erkek ve kadınların liderlik stilleri üzerindeki çalışmaların bir analizi, her iki grubun da görev başarılarının yanı sıra kişisel ilişkilerle de ilgilenmek zorunda kaldıklarını buldu. Farklı alanlardaki liderlerin ayrıntılı bir çalışması "kadın ve erkeklerin görev ve insan faktörleriyle eşit oranda ilgilendiklerini" doğruladı (Bradshaw; Philips, 2002).

50 yılı aşkın bir süredir okul liderliğinin görünümünün önemli derecede değiştiğini belirten Steele (2002), 21. yüzyılın sosyal coğrafyasının eğitime katılan öğrenciler arasında güçlü bir iletişimin olmasını gerektirdiğini ve bu parametreler arasında eğitim kurumlarına kadınlardan daha iyi kimin öncülük yapacağı sorusunu dile getirmektedir. Steele (2002), kadınların eğitimsel iş gücünün %75'ini oluşturmaları ve yetenek ve potansiyelin bitmeyen kaynakları olmaları bakımından eğitim liderliği pozisyonlarında hizmet etmek için yeterli güce sahip olduklarının düşünüldüğünü belirtir. Ayrıca

öğretim gücündeki sayılarıyla bağlantılı olarak, çok az kadının üst yönetici pozisyonlarında görev aldığına işaret eder.

Yapılan araştırmalar sonucunda, örgütlerin erkek egemen yapılarda olduğu görülmektedir. Yönetimin gücü temsil etmesi görüşünden hareketle yöneticilik erkeklere yakıştırılmakta ve kadının egemenlik ve güç gerektiren pozisyonlardan uzak kalması gerektiği düşünülmektedir. 1990'lerden sonra liderlikle ilgili yapılan çalışmalarda, erkek ve kadının birbirinden farklı fakat eşit olduğu dikkat çekicidir. Ayrıca liderlik pozisyonundaki kadın liderlerin, kendilerinden önceki liderleri örnek aldıkları görülmüştür. Bu durum da “erkek gibi lider” kavramının oluşmasına sebep olmuştur. Kadın liderlerin karşılaştığı problemlerden biri de liderlik modellerinin erkekler tarafından oluşturulmasıdır. Liderlik konusundaki genel kanı, erkek liderlerin örgütsel amaçların başarısına önem verdiği, kadın liderlerin ise insan ve insan ilişkilerini ön plana çıkardığı şeklindedir. Bu konu ile ilgili yapılan araştırmalara bakıldığında, kadın ve erkek liderler arasında bazı davranış farklılıklarının olduğu fakat kadın liderlerin kişiler arası ilişkilere ve örgütün amaçlarına erkek liderlere göre daha fazla önem verdikleri görülmektedir (Turan; Ebiçlioğlu, 2002).

Toplumda liderlerin genellikle erkek olmaları beklentisi, zaman zaman kadınların kendilerini ikilem içerisinde hissetmelerine sebep olmaktadır. Kadınlar eğer toplumun istediği gibi kibar ve şeffaf olurlarsa lider olarak güvenilirliklerini kaybedeceklerini; diğer taraftan, eğer rekabetçi, agresif ve kaba olurlarsa da kişiliklerini inkar etmiş olacaklarını düşünürler. Bu durum da okul yöneticiliğindeki kadınların kariyer ilerlemelerinde engeller oluşturmaktadır (Hutchinson, 2002).

Usluer (2000)'in yapmış olduğu çalışmanın sonucunda; kadın ve erkek yöneticilerin, yönetsel alanda sahip oldukları yeterlikler konusunda öğretmen görüşlerinden elde edilen bulgular şöyledir: Araştırmada kadın ve erkek yöneticilerin sahip oldukları karar verme süreciyle ilgili yeterlikler, iletişim süreciyle ilgili yeterlikler, koordinasyon süreciyle ilgili yeterlikler, örgütlenme süreciyle ilgili yeterlikler, etki süreciyle ilgili yeterlikler, değerlendirme süreciyle ilgili yeterlikler üzerinde durulmuştur. Bu araştırmanın sonucunda genel olarak erkek ve kadın

yöneticilerin yeterliği konusunda belirgin bir farklılık ortaya çıkmamıştır. Yani kadın yöneticiler de erkek yöneticiler kadar etkilidir (Usluer, 2000: 210-223).

2. 4. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde kadınların yöneticilik taleplerine yönelik yapılan (doğrudan ya da dolaylı), yurt içi ve yurt dışı araştırmalara yer verilmiştir.

* Usluer (2000), “Kadın Öğretmenlerin Yönetici Konumlara Yükseltilmeme Nedenleri Konusundaki Öğretmen ve Yönetici Görüşlerinin Değerlendirilmesi (Ankara İli Örneği)” isimli araştırmasında, Milli Eğitim Bakanlığına bağlı ilköğretim okulları yönetim kadrolarına yapılan atamalarda, kadın öğretmenlerin bu kadrolara atanmalarını engelleyen etkenlerin, öğretmen ve yönetici görüşlerine dayanarak saptanmasını amaçlamıştır. Araştırma sonunda elde edilen sonuçlardan bazıları şunlardır:

A- Öğretmen ve yöneticilerin, kadın öğretmenlerin yönetim kadrolarına atanmasını engelleyen etkenlere ilişkin görüşleri konusunda ulaşılan sonuçlar:

1. Yöneticiliğin objektif olmayı gerektirmesi ve kadınların insan ilişkilerinde esnek ve duygusal olmalarından dolayı erkeklerin yönetici olmasının daha uygun olacağı yönündeki görüş, erkek öğretmenler tarafından kabul görürken; kadın öğretmenler, kadın yöneticiler ve erkek yöneticiler bu görüşü kabul etmemişlerdir (erkek öğretmenler: % 22.4, kadın öğretmenler:% 5.3).

2. Kadınların yönetici olması durumunda ev işlerini aksatacakları, aile içindeki görevlerini tam olarak yerine getiremeyecekleri, çocuklarına yeterli vakti ayıramayacakları, hatta bu durumların ailede huzursuzluk yaratabileceğinden dolayı, yöneticilik görevine atanmalarının tercih edilmemesi gerektiği yönündeki görüş, erkek öğretmen ve yöneticiler tarafından, kadın öğretmen ve yöneticilere göre daha fazla kabul görmüştür (erkek öğretmen: % 51.7, kadın öğretmenler: % 28.9).

3. Öğretmenlik mesleğinin kadınlara yöneticilikten daha uygun olduğu; yöneticinin sabırlı olması gerektiği ve bu nedenle yöneticiliği erkeklerin daha iyi yapabildikleri; erkek yöneticilerin kadın yöneticilere göre toplumsal ve siyasal baskılara karşı daha dayanıklı olduğu yönündeki görüşe yine erkek öğretmen ve yöneticiler

katılırken, kadın öğretmen ve yöneticiler katılmadıklarını belirtmişlerdir (erkek öğretmen: % 75.9, kadın öğretmen: % 41.2).

4. Kadın öğretmenlerin, yöneticilik görevlerini ek bir gelir sağlamadığı için istemedikleri yönündeki görüş, kadın ve erkek yönetici ve öğretmenler tarafından eşit düzeyde kabul görmüştür (erkek öğretmen: % 14.0, kadın öğretmen: % 13.8). Ayrıca kadınların yönetici olmasının öğrenciler ve veliler üzerinde güvensizlik oluşturduğu yönündeki görüş ise erkek yöneticiler ve kadın öğretmen ve yöneticiler tarafından kesinlikle kabul edilmezken, erkek öğretmenlerin küçük bir bölümü bu görüşü kabul etmişlerdir (erkek öğretmen: % 22.4, kadın öğretmen: % 12.3).

B- Kadın-erkek öğretmen ve yöneticilerle yapılan görüşmelere ilişkin sonuçlar:

Kadın öğretmen ve yöneticiler ve erkek öğretmen ve yöneticiler, kadın öğretmenlerin yönetim basamaklarında yer almama nedenlerini: Ataerkil yaşam biçiminin kadınlar üzerindeki dayatmaları; yöneticilikte boş zamanın olmaması nedeniyle ev işlerine, çocuk bakımına ve eşlerine fazla zaman ayıramayacakları düşüncesi; eşlerin isteksizliği; kendilerine güven duymamaları ve yöneticiliğin maddi bir avantajının olmaması şeklinde yorumlamış ve ortak görüşler bildirmişlerdir.

* Ayan (2000), “Bayan Öğretmenlerin Yöneticilikleri ve Öğretmen Görüşleri” başlıklı araştırmasında, Çanakkale ilinde görev yapan ilköğretim okulu öğretmenlerinin, bayan öğretmenlerin yöneticilikleri ile ilgili düşünce ve görüşlerini belirlemeyi amaçlamış ve araştırma sonucunda aşağıdaki sonuçlara ulaşmıştır:

1. Kadınlar, çalışma hayatı ile artık evin dışında bir yer edindiklerini savunurken, erkekler kadının daha çok evine yönelik görevlerle sorumlu olduğunu belirtmişlerdir. Yine öğretmenler, kadının çalışması konusunda fikir birliği içinde, olumlu bakış sergilemişlerdir.

2. Yapılan anket sonucunda bayan öğretmenlerin yöneticiliği istemediği ortaya çıkmıştır. Bayan öğretmenlerin toplam içindeki sayıları ile bayan yöneticilerin sayıları arasında çok büyük oranda bir fark olduğu ve bayanların öğretmenlik mesleğini, yöneticiliğe tercih ettikleri görülmüştür.

3. Bayan öğretmenler, mesleki alanda kendilerini yeterli ve deneyimli gördüklerinde ve yöneticilere daha iyi maddi olanaklar sağlandığında yöneticiliğe talip olabileceklerini; yöneticiliğin tam gün çalışmayı gerektirmesinin, yöneticilik tercihlerine etkisinin en son sırada olduğunu belirtmişlerdir.

4. Bayan ve erkek öğretmenler, “Bayanlar da erkekler kadar iyi yönetici olabilirler.” görüşünü benimsemişlerdir.

* Özcan (1999), tarafından yapılan “Milli Eğitimin Bürokratik Yapılanmasında Cinsiyetçilik” isimli araştırmada, Türk Milli Eğitim Sistemi içinde kadının yeri ve konumu anlaşılmasına çalışılmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulardan bazıları şunlardır:

1999 yılında Milli Eğitim Bakanlığı'nın üst düzey yönetim kadrolarının (müsteşar, müsteşar yardımcısı, genel müdür, genel müdür yardımcısı, daire başkanı, şube müdürü) % 81.9'unu erkekler oluştururken, kadınlar bu oran içinde sadece % 18.1'lik bir yer kaplamaktadır. Yine aynı yıla ait rakamlara bakıldığında, Bakanlığın Taşra Teşkilatındaki (İl M.E. Müd, İl M.E. Müd. Yrd, İl M.E. Şube Müd, İlçe M.E. Müdürü, İlçe M:E. Şube Müd.) toplam kadro içinde kadınların oranının % 3.1, erkeklerin oranının ise % 96.9 olduğu görülmektedir.

* Altınışık (1988), “Kadın Öğretmenlerin Okul Müdürü Olmasının Engelleri” isimli çalışmasında, ilk ve orta dereceli okullarda kadın öğretmenlerin yönetici olmalarının engellerinin neler olduğunu bulmaya çalışmıştır. Yapılan çalışma sonunda elde edilen sonuçlardan bazıları şunlardır:

1. Çok gelişmiş bölgelerden az gelişmiş bölgelere ve ilkokullardan liselere doğru gidildikçe, kadın öğretmenlerin ve kadın müdürlerin sayıları düşmektedir.

2. Öğretmenlerin çoğu müdür olma konusunda istekli değildir ancak müdür olmak isteyen öğretmenler arasında kadın öğretmenler de erkek öğretmenler kadar müdür olmayı istemektedirler.

3. Kadın öğretmenler ve erkek öğretmenler, kadın öğretmenlerin müdürlüğü istememelerine, yetkililerin müdürlük konusunda erkek öğretmenleri tercih etmelerini ve yönetim için gerekli zamanın ayrılmasını sebep olarak göstermişlerdir. Bu görüşlere katılmakla beraber, kadın ve erkek müdürler toplumsal yapının ve coğrafi koşulların kadın yöneticilerin çalışmasına elverişli olmamasını da bu sebeplere eklemiştir.

4. Okul müdürlüğü için yönetici özellikleri açısından, üst düzey yönetici ve velilere göre kadın ve erkek öğretmenler arasında fark görülmemektedir.

5. Kadın ve erkek öğretmenler, müdür olmak için mesleklerinde gerekli olgunlaşmayı ve yarım gün çalışma sisteminin getirilmesini istemektedirler. Bunlardan başka kadın öğretmenler çocuklarının büyümesini, erkek öğretmenler de okul müdürlerine daha iyi maddi olanaklar sağlanmasını istemektedirler.

* Boydak ve Akpınar (2002), “Okul Yönetiminde Kadın Yöneticilerin Başarısı” başlıklı araştırmalarında, ilköğretim kurumlarında görev yapan yöneticilerin cinsiyete göre yönetim süreçlerindeki başarısını ölçmeyi amaçlamış, araştırma sonunda; okul yöneticilerinin yöneticilik görevini yerine getirmesinde cinsiyete göre farklılık bulunamadığı sonucunu çıkarmışlardır. Okul yönetiminde kadın yöneticiler de erkek yöneticiler kadar başarılıdır.

* İçli (1997), “Bir Kadın Mesleği Olarak Öğretmenlik” adlı araştırmasını Denizli il merkezindeki ilköğretim okullarında çalışan kadın sınıf öğretmenleri üzerinde yapmış ve araştırmada, kadın sınıf öğretmenlerinin özellikleri, meslek tercihleri, bu tercihlerini etkileyen faktörler ve çalışma yaşamında kadın olmaları nedeniyle karşılaştıkları sorunları saptamayı amaçlamıştır. Çalışma sonunda; kadınların öğretmenlik mesleğini, öğretmenlik ideali ve kadınların yaşam biçimlerine uygun olmasından dolayı tercih ettikleri sonucuna varmıştır. Yine kadın öğretmenlerin yönetici ve denetleyici konumlarda yer almamaları ise kadın öğretmenlerin bu konuda isteksizliğine bağlanmıştır. Bunların yanı sıra mesleki görevlerin adil dağıtılmaması, meslekte

yükselme olanaklarının az olması, mesleki başarılarının ödüllendirilmemesi kadın öğretmenlerin başlıca sorunları olarak belirlenmiştir.

* Tubin (2004), “Türkiye’de Kadının Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Üniversite Öğrencilerinin Tutumları” başlıklı araştırmasının amacı, ataerkil değerlerin üniversite öğrencileri tarafından ne derece korunduğunu ve yeniden üretildiğini incelemektir. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular, muhafazakâr tutumların ve ataerkil sosyal rollerin üniversite öğrencileri arasında büyük ölçüde yaygın olduğunu göstermiştir. Ayrıca erkeklerin kadınlara göre ataerkil düşünce kalıplarına daha bağlı oldukları ortaya çıkmıştır.

* Erçetin ve Maya (2005), “Meslek-Aile Profilleri ile Kadın İlköğretim Okul Müdürlerinin Yönetsel Görevler Üstlenmelerinde Karşılaştıkları Engeller” adlı araştırmalarında, kadın ilköğretim okul müdürlerinin kişisel, mesleki ve aile profillerini tanımlayarak kadınların yönetsel görevler üstlenmelerinde karşılaştıkları engelleri belirlemeyi amaçlamışlardır. Yapılan çalışma sonucunda, kadınların yönetsel görevler üstlenmelerinde toplumsal nedenlerin önemli bir engel oluşturduğu ortaya çıkmıştır. Toplumsal yapının değişmesi çok uzun zaman alacağından dolayı kadınlar yöneticilik konumlarında daha uzun süre yeterli düzeyde yer alamayacaklardır. Bu durumu düzeltmek için kadınların, kişisel özelliklerini ön plana çıkarıp çok daha fazla mücadele etmeleri gerekmektedir.

* Tan (2002), “Eğitim Yönetiminde Kadınlara Yer/Gerek Var Mı?” adlı literatür çalışmasında, Türkiye’de ve dünyada öğretmenliğin bir kadın mesleği olarak algılanmasına karşılık kadınların eğitim yönetiminden dışlanmışlığının vurgulanmasını amaçlamıştır. Çalışma sonunda kadınların eğitim yöneticisi konumunda bulunmalarının, erkek yönetim biçimlerine seçenek rol modellerini arttıracığı sonucunu çıkarmıştır.

* Hope (1999), “Power in the principalship: Four women’s experiences” adlı araştırmasını iki yıl boyunca derinlemesine görüşmeler yaparak tamamlamış ve dört kadın okul müdürünün liderlik çalışmalarındaki otoriteyle ilgili olan deneyimlerini araştırmıştır. Araştırma sonucunda, geleneksel okul organizasyonları içinde liderlik

yapan kadınların otoriteyi kavramsallaştırdığı, bürokrasiden uzaklaştırdığı, pozitif otorite kullandığı alternatif bakış açıları geliştirdikleri görülmüştür.

* Oplatka (2004), “The Arrival Of a New Women Principal and Teacher’s Self-Renewal: Reflections From Life Stories of Mid-Career Teachers” başlıklı araştırmada, İsraili kariyerlerinin ortasındaki öğretmenlerin okullarına yeni bir kadın müdürün gelmesinden sonra yaşadıkları kişisel yenilenme sürecini göstermeye çalışmıştır. Öğretmenlerle yapılan röportajlar sonucunda, yeni müdürün gelişi ile öğretmenler eski eğitimsel bakış açılarına tekrar kavuştuklarını, gayret ve verimliliklerinin arttığını, kendilerini daha enerjik hissettiklerini bildirmişlerdir. Yeni müdür, kadınsı bir liderlik tarzı ve yönlendirmesini benimseyerek, gelişinin olumsuz etkilerini azaltmıştır.

* Çelikten (2005), “The Women at Principals’ Chair in Turkey” adlı çalışmasında, Türkiye’de ilköğretim okullarında oldukça az sayıda kadın müdür bulunmasının nedenlerini araştırmıştır. Araştırma kapsamında üç kadın müdürle, müdürken bir kadın olarak karşılaştıkları engeller üzerine görüşmeler yapmıştır. Görüşmeler sonucunda, toplumda müdürlük pozisyonlarının erkeksi kalıplar içinde tanımlandığı ve erkekler için daha uygun görüldüğü için bu durumun, ilerlemek isteyen kadın için engel oluşturduğu belirtilmiştir.

* Hutchinson (2002), “Women in School Leadership: Taking Steps to Help Them Make the Leap” adlı araştırmada Missouri kentindeki müdür olmak isteyen kadınların karşılaştıkları zorlukları ortaya koymaya çalışmıştır. Kadınlar hakkındaki olumsuz düşüncelerin, okul yöneticiliğindeki kadınların kariyer ilerlemesinde engel oluşturduğu ve liderlerin genellikle erkek olmaları beklentisinin, zaman zaman kadınların kendilerini ikilem içinde bulmalarına sebep olduğu sonucuna varmıştır.

* Harris, Arnold, Lowery ve Crocker (2002), “What Factors Motivate and Inhibit Women when Deciding to Become a Principal?” adlı araştırmada, yönetici olmaya karar verdiklerinde kadınları motive eden ve engelleyen faktörlerin neler olduğunu saptamaya çalışmışlardır. Araştırma sonucunda kadınlar için en büyük motivasyon unsurunun, yöneticiliğin kendine özgü bir kurum olması ve hizmete

dayanması olduğu açığa çıkmıştır. Yine kadınları engelleyen unsurların da aşırı zaman tüketimi, çok fazla iş yükü ve bürokrasi olduğu anlaşılmıştır.

* Ehrich (2002), “Women Educational Administrators in Australia: Some Issues, Some Directions” adlı araştırmasında, Avustralya’daki kadınların yöneticiliğe yönlendirilmesi için yapılan danışmanlık programlarını incelemiş ve sonuç olarak, resmi danışmanlık projelerinin kariyer yapmaya ilgi duyan ya da başlayan kadınlara yardım konusunda daha olumlu sonuçlar verdiğini görmüştür.

* Billot (2002), “Women’s Leadership Through Agency” başlıklı çalışmasında, kadınların eğitim liderliğini konu edinmiş ve araştırma sonucunda, kadınların erkeklerden farklı çalıştığı kanısına varmıştır. Kadınlar başkalarıyla bağlantı kurmak için aradaki iletişime güvenirken, erkekler hiyerarşiye göre çalışmayı tercih etmektedirler. Kadınlar, yeni liderlik örneklerini oluşturmak için güçlerini paylaşma, takım oluşturma ve bağlantı kurma yollarına giderler.

* Bradshaw ve Phillips (2002), “Women School Leaders: Lessons of Experience” adlı çalışmalarının amacı, deneyimli okul liderlerinin kariyerleri boyunca aldıkları deneyim derslerinden öğrendiklerini araştırmak ve sonuçlarını onların başarılı bayan arkadaşlarından edindikleri benzer sonuçlarla karşılaştırmaktır. Çalışmaya katılanlar, bu derslerden hem negatif hem de pozitif deneyimler sayesinde çok önemli dersler aldıklarını bildirmişlerdir.

* Goodman (2002), “Administrator Preparation Programs: Do Universities Advance or Inhibit Females?” başlıklı araştırmada, Amerika’daki üniversitelerde çalışan kadınların yönetim kademelerinde bulunma durumlarını araştırmış ve şu sonuçlara ulaşmıştır: Amerika eğitimindeki cinsiyet önyargısı problemi sistematiktir ve bütün seviyelerde mevcuttur. Kadınlar üniversitelerde de devlet okullarındaki gibi yüksek seviyelere ulaşamamışlardır.

BÖLÜM III

3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evreni ve örneklemini tanımlanmış, veri toplama aracı, verilerin toplanması, analiz ve kullanılan istatistiksel işlemler üzerinde durulmuştur.

3. 1. Araştırmanın Modeli

Araştırma, tarama modelindedir. Tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu, var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma türleridir (Karasar, 1995: 77). Bu araştırma, ilgili okullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin, “Okul Yönetiminde Cinsiyet Etkeni ve Kadın Öğretmenlerin Okul Yöneticiliği Talepleri” hakkındaki görüşlerini belirlemek için yapılan betimsel bir çalışmadır.

3. 2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemini

Araştırmanın evrenini Bingöl ili merkezinde ve ilçelerinde bulunan ilköğretim okullarındaki öğretmenler ve okul yöneticileri oluşturmaktadır. Örneklem olarak, Bingöl il merkezindeki ilköğretim okullarında görev yapan öğretmen ve okul yöneticileri alınmıştır.

3. 3. Veri Toplama Aracının Geliştirilmesi

Veri toplama aracının hazırlanmasında, araştırma ile ilgili yerli ve yabancı kaynaklardan yararlanarak literatür taraması yapılmıştır. İçerik açısından araştırmayla paralellik gösteren araştırmalar ve bunlara ait veri toplama araçları incelenmiştir. Veri toplama aracı olarak, araştırmacı ve danışmanı eşliğinde geliştirilen ve uzman görüşleri alınarak hazırlanan bir anket kullanılmıştır. Anket formu 3 bölümden oluşmaktadır. Formun ilk bölümünü, çoktan seçmeli olarak düzenlenmiş 6 sorudan oluşan kişisel bilgiler oluşturmaktadır. İkinci bölüm,

araştırmanın içeriğine bağlı olarak “Kişisel Etkenler, Sosyo-kültürel Etkenler, Mesleki Etkenler” boyutları dâhilinde 33 maddeden oluşmaktadır. Üçüncü bölümde ise araştırmaya katılan deneklerin yorumlarına yönelik açık uçlu bir soru yer almaktadır. Beşli likert ölçeğine uygun olarak 33 maddelik anket, “Tamamen Katılıyorum”, “Katılıyorum”, “Kısmen Katılıyorum”, “Katılmıyorum”, “Hiç Katılmıyorum” şeklinde yanıt düzeyleri içermektedir.

3. 4. Verilerin Toplanması

Anketlerin uygulanabilmesi için öncelikle Milli Eğitim Bakanlığı’ndan gerekli izin alınmıştır. Örneklemeye alınan okullarda görev yapan öğretmen ve yöneticilere toplam 686 anket dağıtılmış, 559’u yanıtlanmış olarak geri toplanmıştır. Bunlardan da 9 tanesi yarım doldurulduğu için işleme alınmamıştır. Sonuç olarak, 550 anket formu üzerinde işlem yapılmıştır. Anket formları deneklere, araştırmacı tarafından elden dağıtılmış ve toplanmıştır.

Tablo 6 - Anket Uygulaması Yapılan Okullar ve Bunlara Dağıtılan Anket Sayıları

Okulun Adı	Verilen	Alınan	Erkek	Kadın	Geçersiz
1 75. Yıl İ.Ö.O.	40	35	22	12	1
2 Ankara B. Ş. B. İ.Ö.O.	45	31	15	12	4
3 Atatürk İ.Ö.O.	35	31	16	15	
4 Cumhuriyet İ.Ö.O.	20	17	11	6	
5 Düzağaç İ.Ö.O.	50	43	31	11	1
6 Gazi İ.Ö.O.	15	11	7	4	
7 Fatih İ.Ö.O.	35	28	19	9	
8 Kaleönü İ.Ö.O.	40	32	22	10	
9 Sarayıcı İ.Ö.O.	30	22	12	10	
10 Kazım Karabekir İ.Ö.O.	20	17	14	3	
11 100. Yıl İ.Ö.O.	50	43	26	17	
12 Cumhuriyet Kız Y.İ.B.O.	40	30	16	14	
13 Şehit Öğrt. Serkan Akyaz İ.Ö.O.	45	34	26	8	
14 Murat İ.Ö.O.	25	22	16	6	
15 Mustafa Kemal Paşa İ.Ö.O.	60	45	30	15	
16 Hulusi Bey İ.Ö.O.	15	13	6	7	
17 Sabancı İ.Ö.O.	15	13	8	5	
18 Şehit Mustafa Gündoğdu İ.Ö.O.	33	30	20	8	2
19 Vali Güner Orbay İ.Ö.O.	43	35	22	13	
20 Vali Kurtuluş Şişmantürk	30	27	18	8	1

İ.Ö.O.					
	686	559	357	193	9
Toplam					
Geçerli Toplam	550				
Geçersiz Toplam	9				

3. 5.Verilerin Çözümlemesi

Elde edilen veriler, SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 13.0 paket programı aracılığıyla çözümlenmiştir. Anket maddelerine verilen yanıtların puanlanmasında, olumlu maddeler, belirlenen yanıt düzeylerine göre 5, 4, 3, 2, 1 puan; olumsuz maddeler de 1, 2, 3, 4, 5 puan olacak şekilde belirlenmiştir. Mesleki kıdem değişkeninde, veri toplama aracında 5 boyut bulunmaktaydı. Ancak verilerin analizi sırasında bu değişkendeki 5. boyuta ait hiçbir kayıt bulunmadığı için değerlendirme sırasında bu boyut çıkarılmıştır. Yine 4. boyutta da 1-2 kayıt bulunduğu için 4. boyut da 3. boyuta dahil edilmiştir.

Araştırmada yer verilen bağımsız değişkenlerden cinsiyet ve medeni durum değişkenlerine yönelik, deneklerin cevapları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla “Bağımsız Örnek t Sınaması” (Independent Samples t Test) uygulanmıştır.

“Yaş, Görev Türü, Mesleki Kıdem” değişkenlerine yönelik olarak da deneklerin cevapları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla, değişken grupları arasında homojen bir dağılım bulunmadığından, parametrik olmayan Kruskal-Wallis sınaması uygulanmıştır.

Araştırmaya katılan yönetici ve öğretmenlerin katılma düzeyleri ve bu düzeyleri karşılayan rakamsal değerler aşağıdaki çizelgede verilmiştir. Yönetici ve öğretmenlerin sorulara verdikleri cevaplar .05 manidarlık düzeyine göre değerlendirilmiştir.

Tablo 7 - Deneklerin Katılma Derecelerine Göre Belirlenen Düzeyleri

Puan	Katılma Derecesi	Sınırlar
5	Tamamen Katılıyorum	4.20 - 5.00
4	Katılıyorum	3.40 – 4.19
3	Kısmen Katılıyorum	2.60 – 3.39
2	Katılmıyorum	1.80 – 2.59
1	Hiç Katılmıyorum	0 – 1.79

BÖLÜM IV

4. BULGULAR VE YORUM

4. 1. CİNSİYET DEĞİŞKENİNE İLİŞKİN BULGULAR

Cinsiyet değişkenine göre bulgular, aşağıda verilen cinsiyet dağılımı ve belirlenen boyutlar çerçevesinde geliştirilen anket maddelerine deneklerin verdikleri yanıtlarla ilgili verilerin değerlendirilmesiyle elde edilmiştir.

4. 1. 1. Cinsiyete Göre Dağılım

Araştırmada yer alan deneklerin cinsiyetleri açısından dağılımlarına bakıldığında (Tablo 8-A), erkek deneklerin kadın deneklerden daha fazla olduğu görülmektedir. Bulgular erkeklerin sayısının 357, dağılım içindeki yüzdelerinin ise % 64.91, kadınların sayısının 193, dağılım içindeki yüzdelerinin ise % 35.09 olduğunu göstermektedir.

Tablo 8- A Cinsiyet Değişkenine Göre Deneklerin Dağılımı

Cinsiyet	Erkek	Kadın	Toplam
f	357	193	550
%	64.91	35.09	100

4. 1. 2. Cinsiyete Göre Belirlenen Boyutlara İlişkin Bulgular

Cinsiyet değişkenine göre, “Kadın Öğretmenlerin Okul Yöneticiliği Taleplerine” ilişkin olarak; “Kişisel Etkenler”, “Sosyo-kültürel Etkenler” ve “Mesleğin Kendisinden Kaynaklanan Etkenler” boyutlarında ulaşılan veriler aşağıda tablo halinde verilmektedir (Tablo 8-B). Her boyutla ilgili olarak uygulanan t sınaması sonuçları, anlamlı farklılık durumlarına göre yorumlanmıştır.

4. 1. 2. 1. Kişisel Etkenler Boyutuna İlişkin Bulgular

Kişisel Etkenler boyutuyla ilgili veriler, erkek deneklerin ($\bar{x}=3.00$) “kısmen katılıyorum” ve kadın deneklerin ($\bar{x}=3.61$) “katılıyorum” düzeyinde görüş bildirdiklerini göstermektedir. Uygulanan “t” sınaması anlamlı farklılık bulunmadığını yansıtmaktadır ($t = 1.24$; $P = .21$). Elde edilen veriler sonucunda kadın denekler, erkek

deneklere göre, kadın öğretmenlerin yöneticiliği talep etme durumlarına, kişisel etkenlerin etkisinin daha fazla olduğunu belirtmiştir. Her iki cinsiyet grubu arasında farklı görüşler olmasına rağmen bu farklılık anlamlı bir değer taşımamaktadır.

4. 1. 2. 2. Sosyo-kültürel Etkenler Boyutuna İlişkin Bulgular

Sosyo-kültürel Etkenler boyutunda erkek deneklerin yanıtlarıyla ($\bar{x}=3.19$), kadın deneklerin yanıtlarının ($\bar{x}=3.24$) “kısmen katılıyorum” düzeyinde olduğu saptanmıştır. Yapılan “t” sınaması anlamlı farklılığın olmadığını göstermektedir ($t = -.00$; $P = .99$). Kültürel unsurların kadın öğretmenlerin yöneticiliği talep etmesi üzerindeki etkisi konusunda, kadın ve erkek deneklerin her ikisi de orta düzeyde görüş belirtmiş ve gruplar arasında anlamlı fark görülmemiştir.

4. 1. 2. 3. Mesleğin Kendisinden Kaynaklanan Etkenler Boyutuna İlişkin Bulgular

Bu boyutta erkek deneklerin ($\bar{x}=2.90$) ve kadın deneklerin ($\bar{x}=2.91$) meslekten kaynaklanan etkenleri değerlendirme durumlarının “kısmen katılıyorum” düzeyinde olduğu görülmektedir. “t” sınaması sonucunda kadın ve erkek denekler arasında anlamlı farklılık bulunmadığı gözlenmiştir ($t = .91$; $P = .36$). Kadın öğretmenlerin yöneticilik mesleğini talep etme ya da etmemelerinde, mesleğin kendi yapısından kaynaklanan şartların etkisini, her iki cinsiyet grubu da orta derecede etkili bulmuş ve gruplar arasında anlamlı bir farklılık oluşmamıştır.

Tablo 8-B Cinsiyet Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Okul Yöneticiliğini Talep Etme Durumlarına Yönelik Belirlenen Boyutlardaki Dağılım ve t Sınaması

GURUPLAR	CİNSİYET	N	\bar{x}	SS	SH	t	P
Kişisel Etkenler	Erkek	357	3.00	.56	.03	1.24	.21
	Kadın	193	3.61	.52	.04		
Sosyo-kültürel Etkenler	Erkek	357	3.19	.45	.02	-.00	.99
	Kadın	193	3.24	.46	.03		
Mesleki Etkenler	Erkek	357	2.90	.37	.02	.91	.36
	Kadın	193	2.91	.41	.03		

* $P < .05$

4. 1. 3. Cinsiyet Değişkenine Göre Belirlenen Boyutlara Yönelik Genel Değerlendirme

Kişisel Etkenler, Sosyo-kültürel Etkenler ve Mesleğin Kendisinden Kaynaklanan Etkenler boyutlarında genel olarak her iki cinsiyet grubu da birbirine çok yakın fikirler belirterek, bu boyutların kadın öğretmenlerin yöneticilik taleplerini etkilediği noktasında “kısmen katılıyorum” düzeyinde aynı görüşü bildirmişlerdir. Yalnız kadın denekler, kişisel etkenlerin kadın öğretmenlerin yöneticilik taleplerindeki etkisine yönelik “katılıyorum” düzeyinde görüş bildirmiş ve bu boyutun daha etkili olduğunu savunmuşlardır. Ancak erkek denekler “kısmen katılıyorum” düzeyinde görüş belirterek bu boyutun da diğerleri kadar etkili olduğunu düşünmüşlerdir. Genel olarak erkek ve kadın öğretmen ve yöneticiler, kadınların kişisel tercihlerinin; toplumun sosyo-kültürel yapısının ve yöneticilik mesleğinin kendisine özgü yapısının kadın öğretmenlerin yönetim alanında yer alma istekleri üzerinde eşit derecede etkili olduğu düşüncesindedirler denilebilir.

4. 1. 4. Cinsiyet Değişkenine Göre Anlamlı Farklılık Gösteren Maddeler Temelinde Veriler ve Yorumu

Cinsiyet değişkeni temelinde anlamlı farklılık gösteren maddelerden, “Erkekler, kadınların yönetici olmasında engel oluştururlar (Md. 2).”, “Yasalar genelde erkekler düşünülerek hazırlanmaktadır (Md. 16).” İfadeleri için erkekler katılıyorum düzeyinde görüş bildirirken, kadınların kısmen katıldığı gözlenmiştir. “Erkekler, kadın yöneticilerden emir almak istemezler (Md. 8).”, “Kadınlar, çevrenin takdirini kazanmak için yöneticiliğe talip olurlar (Md. 29).” İfadelerine erkekler kısmen katılıyorum derken, kadınlar katılmadıklarını belirtmişlerdir. Ancak “Kadınlar, öğretmenliği rahat bir meslek olarak görürken, yöneticiliği zor ve yorucu bulurlar (Md. 7).” İfadesinde erkekler katılmıyorum, kadınlar kısmen katılıyorum düzeyinde görüş bildirmişlerdir. “Kadınlar, yöneticilik mesleğini sever ve ilgi duyarlar (Md. 9).”, “Kadın öğretmenler kadın yöneticileri rakip olarak görür ve işbirliğine gitmez (Md.12).”, “Kadın yöneticiler erkek yöneticilere göre daha sorumluluk sahibidirler (Md. 14).”, “Kadınlar, yöneticilik konusunda kendilerini yeterli görürler (Md. 17).”, “Kadınlar, yönetici olarak, çeşitli insan gruplarıyla (veli, personel, üst düzey yönetici, öğrenci gibi) muhatap olmak istemezler (Md. 18).”, “Kadın yöneticiler okulda çok yönlü bir iletişim ağı oluşturabilirler (Md.20).”, “Kadınlar, yönetici olarak erkekler karşısında kendilerini

zayıf görürler (Md.23).”, “Yönetici olarak kadınlar okulda insan ilişkileri açısından daha olumlu bir örgüt ortamı oluşturabilirler (Md. 24).”, “Kadın yöneticiler, muhtemel sorunlar karşısında yeterli direnci gösterebilirler (Md. 26).”, “Kadınlar fiziki açıdan okulda uygun ortamların oluşturulmasında başarılıdırlar (Md. 30).” ifadelerine de erkekler kısmen katılıyorum düzeyinde, kadınlarsa katılıyorum düzeyinde görüş bildirmişlerdir. “Kadın yöneticiler kurum dışı ilişkilerde başarılı olmazlar (Md. 22).”, “Yönetici konumundaki kadınlar, diğer kadınlar için iyi bir örnek oluştururlar (Md.31).” ifadeleri için erkeklerin katılıyorum düzeyinde, kadınlarsa tamamen katılıyorum düzeyinde görüş bildirdikleri gözlenmiştir. Yine “Toplum kadınları yöneticiliğe teşvik eder (Md. 3).”, “Yönetici pozisyonundaki kadınlar annelik ve yöneticilik arasında rol çatışması yaşarlar (Md. 11).”, “Yöneticiler, meslekleriyle ilgili ağır bir denetimden geçerler (Md.27).”, “Kadın yöneticiler önemli kararların alınmasında duygusal davranırlar (Md. 28).” İfadelerinde her iki cinsiyet grubu “Kısmen Katılıyorum” ve “Kadınlar yönetici olma durumlarında istedikleri kadar izin kullanırlar (Md. 32).” İfadesinde de “Katılmıyorum” görüşünü bildirmelerine rağmen, gruplar arasında anlamlı farklılık oluştuğu saptanmıştır.

Tablo 8-C Cinsiyet Değişkenine Göre Anlamlı Farklılık Gösteren Maddelerdeki Dağılım ve t Sınaması

Madde No	CİNSİYET	N	\bar{x}	SS	SH	t	P
2	Erkek	357	3.55	1.21	.06	8.69	.000
	Kadın	193	2.60	1.26	.09		
3	Erkek	357	2.88	2.00	.11	2.20	.028
	Kadın	193	2.61	1.27	.98		
7	Erkek	357	2.47	1.10	.06	-2.91	.004
	Kadın	193	2.84	1.90	.14		
8	Erkek	357	2.63	1.32	.07	6.38	.000
	Kadın	193	1.92	1.08	.08		
9	Erkek	357	3.04	1.07	.06	-5.22	.000
	Kadın	193	3.52	.97	.07		
10	Erkek	357	3.51	1.08	.06	-4.08	.000
	Kadın	193	3.89	.96	.07		
11	Erkek	357	2.70	1.96	.10	-3.37	.001
	Kadın	193	3.22	1.15	.08		

12	Erkek	357	2.95	1.27	.07	-5.00	.000
	Kadın	193	3.51	1.24	.09		
14	Erkek	357	3.10	1.30	.07	-7.98	.000
	Kadın	193	3.98	1.12	.08		
16	Erkek	357	3.68	1.13	.06	7.63	.000
	Kadın	193	2.91	1.15	.08		
17	Erkek	357	2.97	1.01	.05	-10.57	.000
	Kadın	193	3.88	.87	.06		
18	Erkek	357	3.27	1.09	.06	-4.15	.000
	Kadın	193	3.67	1.08	.08		
20	Erkek	357	3.10	1.15	.06	-11.28	.000
	Kadın	193	4.15	.78	.06		
22	Erkek	357	3.53	1.09	.06	-6.44	.000
	Kadın	193	4.25	1.51	.11		
23	Erkek	357	3.18	1.16	.06	-10.16	.000
	Kadın	193	4.14	.85	.06		
24	Erkek	357	3.24	1.12	.06	-9.81	.000
	Kadın	193	4.15	.85	.06		
26	Erkek	357	2.88	1.08	.06	-10.30	.000
	Kadın	193	3.82	.89	.06		
27	Erkek	357	3.27	1.18	.06	2.65	.008
	Kadın	193	3.00	1.06	.08		
28	Erkek	357	2.75	1.16	.06	-5.23	.000
	Kadın	193	3.28	1.11	.08		
29	Erkek	357	3.07	1.10	.06	5.49	.000
	Kadın	193	2.53	1.11	.08		
30	Erkek	357	3.28	1.12	.06	-9.49	.000
	Kadın	193	4.15	.82	.06		
31	Erkek	357	3.55	1.12	.06	-7.96	.000
	Kadın	193	4.27	.78	.06		
32	Erkek	357	2.29	1.03	.05	5.32	.000
	Kadın	193	1.83	.89	.06		

4. 2. MEDENİ DURUM DEĞİŞKENİNE İLİŞKİN BULGULAR

Araştırmada görüş belirten deneklerin medeni durum değişkenine göre dağılımları ve saptanan boyutlara göre bu deneklerden elde edilen bulgular ve yorumları aşağıdaki tablolarda verilmiştir (Tablo 9 - A, B).

4. 2. 1. Medeni Durum Değişkenine Göre Deneklerin Dağılımı

Araştırmada yer alan deneklerin medeni durumlarına ait veriler, evli deneklerin bekâr deneklerden fazla olduğunu göstermektedir. Bu verilere göre 324 evli denek bulunmaktadır ve bunların toplam içerisindeki yüzdeleri % 59.12'dir. Bekâr deneklerin sayısı 224 ve toplamdaki yüzdeleri de % 40.88'dir.

Tablo 9 - A Medeni Durum Değişkenine Göre Deneklerin Dağılımı

Medeni Durum	Evli	Bekâr	Toplam
f	324	224	548
%	59.12	40.88	100

4. 2. 2. Medeni Durum Değişkenine Göre Belirlenen Boyutlara İlişkin Bulgular

Kadın öğretmenlerin yöneticiliği talep etme durumlarına yönelik olarak, medeni durum değişkenine ilişkin elde edilen bulgular tabloda yer almaktadır (Tablo 9 -B). Kişisel Etkenler, Sosyo-kültürel Etkenler ve Mesleki Etkenler boyutlarıyla ilgili uygulanmış olan t sınavası sonuçları anlamlı farklılık açısından yorumlanmıştır.

4. 2. 2. 1. Kişisel Etkenler Boyutuna İlişkin Bulgular

Medeni durum değişkenine yönelik, Kişisel Etkenler boyutunda evli ($\bar{x} = 3.16$) ve bekar ($\bar{x} = 3.29$) denekler "kısmen katılıyorum" düzeyinde görüş belirtmelerine karşın, t sınavası iki grup arasında .05 düzeyinde anlamlı bir farklılaşma olduğunu ortaya koymaktadır ($t = -2.34$; $P = .02$). Bu sonuçlar bekâr deneklerin, evli deneklere oranla Kişisel Etkenleri kadın öğretmenlerin yöneticiliğe olan talepleri üzerinde daha az etkili bulduklarını göstermektedir.

4. 2. 2. 2. Sosyo-kültürel Etkenler Boyutuna İlişkin Bulgular

Araştırmada Sosyo-kültürel Etkenler boyutuyla ilgili veriler, evli ($\bar{x} = 3.23$) ve bekâr deneklerin ($\bar{x} = 3.18$) "kısmen katılıyorum" düzeyinde görüş bildirdiğini göstermektedir. t sınavası sonucunda Sosyo-kültürel Etkenler boyutunda iki denek grubu arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür ($t = 1.15$; $P = .25$). Evli ve

bekâr denekler, Sosyo-kültürel Etkenlerin kadın öğretmenlerin yöneticilik talepleri üzerinde orta düzeyde etkili olduğunu düşünmektedir.

4. 2. 2. 3. Mesleğin Kendisinden Kaynaklanan Etkenler Boyutuna İlişkin Bulgular

Mesleki Etkenler boyutuyla ilgili olarak evli ($\bar{x}=2.89$) ve bekâr deneklerin ($\bar{x}=2.93$) görüşlerinin “kısmen katılıyorum” düzeyinde olduğu ve gruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmadığı görülmektedir ($t = -1.44$; $P = .15$). Evli ve bekâr denek grubunun her ikisi de mesleki etkenlerin, kadın öğretmenlerin yönetici olma isteklerinde orta düzeyde etkili olduğu görüşünü paylaşmaktadırlar.

Tablo 9 -B Medeni Durum Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Okul Yöneticiliğini Talep Etme Durumlarına Yönelik Belirlenen Boyutlardaki Dağılım ve t Sınaması

GURUPLAR	MEDENİ DURUM	N	\bar{x}	SS	SH	t	P
Kişisel Etkenler	Evli	324	3.16	.59	.03	-2.34	.02*
	Bekar	224	3.29	.65	.04		
Sosyo-kültürel Etkenler	Evli	324	3.23	.45	.02	1.15	.25
	Bekar	224	3.18	.46	.03		
Mesleki Etkenler	Evli	324	2.89	.40	.02	-1.44	.15
	Bekar	224	2.93	.35	.02		

*P<.05

4. 2. 3. Medeni Durum Değişkenine Göre Belirlenen Boyutlara Yönelik Genel Değerlendirme

Sosyo-kültürel Etkenler ve Meslekten Kaynaklanan Etkenler boyutlarına bakıldığında, evli ve bekâr denekler arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı ve her iki grubun da kadınların yöneticilik talepleri üzerinde sosyo-kültürel ve mesleki boyutların etkisine yönelik “kısmen katılıyorum” düzeyinde görüş bildirmişler ve bu etkinin orta düzeyde olduğunu düşünmüşlerdir. Kişisel Etkenler boyutunda ise yine her iki grup da “kısmen katılıyorum” düzeyinde görüş bildirmiş, bununla beraber gruplar arasında anlamlı farklılık olduğu ve evli deneklerin, bekâr deneklerden daha az oranda, kişisel etkenleri kadın öğretmenlerin yöneticilik talebinde etkili bulduğu anlaşılmıştır.

4. 2. 4. Medeni Durum Değişkenine Göre Anlamlı Farklılık Gösteren Maddeler Temelinde Veriler ve Yorumu

Medeni Durum değişkenine ait verilere bakıldığında, anlamlı farklılık gösteren maddelerden “Kadınlar, yöneticilik konusunda kendilerini yeterli görürler (Md. 17).” İfadesine bekar deneklerin kısmen katılıyorum düzeyinde, evli deneklerin katılıyorum düzeyinde görüş bildirdikleri görülmektedir. “Kadınlar, ailelerini ihmal edeceklerini düşünerek yönetici olmak istemezler (Md. 1).”, “Kadın öğretmenler kadın yöneticileri rakip olarak görür ve işbirliğine gitmez (Md. 12).”, “Okul yöneticiliğinin toplumsal statüsü yüksektir (Md. 25).” İfadelerine evli ve bekar deneklerin “Kısmen Katılıyorum” düzeyinde görüş bildirdikleri, ancak bekar deneklerin katılım oranlarının daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bunun yanında “Yöneticilik uzun süren yorucu çalışmayı gerektirir (Md. 4).”, “Kadınlar fiziki açıdan okulda uygun ortamların oluşturulmasında başarılıdırlar (Md. 30).” İfadelerine de her iki grup “Katılıyorum” düzeyinde görüş bildirmiş fakat bekar denekler daha fazla katılmıştır. “Toplum kadınları yöneticiliğe teşvik eder (Md. 3).” İfadesine evli ve bekar denekler “Katılmıyorum” düzeyinde görüş bildirmiş, yine bekar denekler bu ifadeye daha olumsuz bakmışlardır.

Tablo 9-C Medeni Durum Değişkenine Göre Anlamlı Farklılık Gösteren Maddelerdeki Dağılım ve t Sınaması

Madde No	MEDENİ DURUM	N	\bar{x}	SS	H	T	P
1	Evli	324	2.66	1.19	.07	-1.98	.05
	Bekar	224	2.96	2.39	.16		
3	Evli	324	2.31	1.12	.06	2.41	.02
	Bekar	224	2.10	.90	.06		
4	Evli	324	3.74	1.12	.06	-2.03	.04
	Bekar	224	3.93	1.05	.07		

12	Evli	324	3.27	1.25	.07	2.71	.01
	Bekar	224	2.97	1.33	.09		
17	Evli	324	3.19	1.06	.06	-2.41	.02
	Bekar	224	3.42	1.04	.07		
25	Evli	324	3.05	1.19	.07	-3.42	.00
	Bekar	224	3.39	1.10	.07		
30	Evli	324	3.48	1.17	.06	-2.59	.01
	Bekar	224	3.73	1.00	.07		

4. 3. YAŞ DEĞİŞKENİNE İLİŞKİN BULGULAR

Araştırma içinde yer alan okullarda görev yapan yönetici ve öğretmenlerin yaş değişkenine göre dağılımları (Tablo 10 -A) ve belirlenen boyutlara göre ulaşılan bulgular ve bunlara yönelik yorumlar aşağıda verilmiştir (Tablo 10 -B).

4. 3. 1. Yaş Değişkenine Göre Deneklerin Dağılımı

Araştırmaya katılan yönetici ve öğretmenlerin yaş dağılımları incelendiğinde, deneklerin büyük çoğunluğunun 30 yaş ve bunun altındaki yaşlarda oldukları görülmektedir. 30 ve altındaki yaş aralığında bulunan denek sayısı 338 ve toplam içerisindeki oranı %61.45'tir. 31-40 yaş aralığındaki denek sayısı 133, toplam denek içindeki oranı % 24.18'dir. 41-50 yaş aralığındaki denek sayısı 63 ve toplamdaki oranı % 11.45'tir. 51 ve üzerindeki yaş aralığında bulunan denek sayısı ise 16, bunların toplam dağılım içindeki oranı da % 0.03'tür. Araştırmada yer alan deneklerin çoğunluğunun genç yaşta olduğu görülmektedir.

Tablo 10 - A Yaş Değişkenine Göre Deneklerin Dağılımı

Yaş	30 ve altı	31-40	41-50	51 ve üzeri	Toplam
f	338	133	63	16	550
%	61.45	24.18	11.45	0.03	100

4. 3. 2. Yaş Değişkeni İçin Belirlenen Boyutlara İlişkin Bulgular

Yaş değişkenine göre kadın öğretmenlerin yöneticiliği talep etme durumlarına ait bulgular tablo halinde gösterilmiştir (Tablo 10 -B). Verilerin analizinde, yaş grupları arasında homojen bir dağılım bulunmadığından parametrik olmayan Kruskal-Wallis sınaması uygulanmış ve sonuçlar anlamlı farklılık açısından yorumlanmıştır.

4. 3. 2. 1. Kişisel Etkenler Boyutuna İlişkin Bulgular

Yaş değişkenine göre Kişisel Etkenler boyutuna ilişkin olarak, “30 yaş ve altı” ($\bar{x} = 3.25$), “31-40 yaş” ($\bar{x} = 3.19$), “41-50 yaş” ($\bar{x} = 3.09$) ve “51 yaş ve üzeri ” ($\bar{x} = 3.30$) grubunda yer alan deneklerin tümü “kısmen katılıyorum” düzeyinde görüş bildirmişlerdir. Denek görüşleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık görülmemektedir ($X^2 = 3.90$; $P = .27$). Yaş değişkenine göre bütün gruplar, kadın öğretmenlerin yönetici olma talepleri noktasında, kişisel etkenleri orta düzeyde etkili bulmuşlardır.

4. 3. 2. 2. Sosyo-kültürel Etkenler Boyutuna İlişkin Bulgular

Bu boyutla ilgili verilere bakıldığında, 30 yaş ve altı ($\bar{x} = 3.21$); 31-40 yaş ($\bar{x} = 3.19$); 41-50 yaş ($\bar{x} = 3.21$); ve 51 yaş ve üzeri aralığındaki deneklerin ($\bar{x} = 3.33$) “kısmen katılıyorum” düzeyinde görüş bildikleri görülmektedir. Yapılan Kruskal-Wallis sınaması sonucunda grupların görüşleri arasında anlamlı farklılığa rastlanmamıştır ($X^2 = 1.37$; $P = .71$). Sosyo-kültürel Etkenler boyutuyla ilgili olarak, yaş değişkeni içerisinde yer alan tüm grupların orta düzeyde etkilidir görüşünü savundukları saptanmıştır.

4. 3. 2. 3. Mesleğin Kendisinden Kaynaklanan Etkenler Boyutuna İlişkin Bulgular

Mesleki Etkenler boyutunda 30 yaş ve altında olan deneklerin ($\bar{x}=2.93$); 31- 40 yaş aralığında yer alan deneklerin ($\bar{x}=2.86$); 41-50 yaş aralığındaki deneklerin ($\bar{x}=2.86$) ve 51 yaş ve üzeri deneklerin de ($\bar{x}=2.93$) “kısmen katılıyorum” düzeyinde ve herhangi bir anlamlı farklılık oluşturmayacak şekilde görüş belirttikleri anlaşılmaktadır ($X^2=3.10$; $P = .38$). Bütün gruplar, kadın öğretmenlerin yöneticilik talepleri üzerinde mesleki etkenleri orta düzeyde etkili bulmuştur.

Tablo 10 -B Yaş Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Okul Yöneticiliğini Talep Etme Durumlarına Yönelik Belirlenen Boyutlardaki Dağılım

BOYUTLAR	YAŞ	N	\bar{x}	Ortalama	X^2 (Che-square)	P
				Sırası (Mean Rank)		
KİŞİSEL ETKENLER	(1) 30 ve altı	338	3.25	281.91	3.90	.27
	(2) 31-40	133	3.19	270.92		
	(3) 41-50	63	3.09	243.02		
	(4) 51 ve üzeri	16	3.30	306.00		
SOSYO- KÜLTÜREL ETKENLER	(1) 30 ve altı	338	3.21	274.28	1.37	.71
	(2) 31-40	133	3.19	270.79		
	(3) 41-50	63	3.21	281.19		
	(4) 51 ve üzeri	16	3.33	318.00		
MESLEKİ ETKENLER	(1) 30 ve altı	338	2.93	283.86	3.10	.38
	(2) 31-40	133	2.86	260.98		
	(3) 41-50	63	2.86	257.10		
	(4) 51 ve üzeri	16	2.93	292.13		

* $P<.05$

4. 3. 3. Yaş Değişkenine Göre Belirlenen Boyutlara Yönelik Genel Değerlendirme

Yaş değişkeni göz önüne alındığında, bu değişken içerisinde yer alan grupların hepsi kadınların yöneticilik taleplerine ilişkin; Kişisel Etkenler, Sosyo-kültürel Etkenler ve Meslekten Kaynaklanan Etkenler boyutlarının her üçünde de “kısmen katılıyorum” düzeyinde görüş bildirmişler ve bu boyutları aynı düzeyde etkili bulmuşlardır. Gruplar arasında herhangi bir anlamlı farklılık görülmemiştir.

4. 3. 4. Yaş Değişkenine Göre Anlamlı Farklılık Gösteren Maddeler Temelinde Veriler ve Yorumu

Yaş değişkeninde anlamlık oluşan maddelerden, “Toplum kadınları yöneticiliğe teşvik eder (Md. 3).” İfadesine 40 yaş ve altı aralığında bulunan deneklerin katılmadığı gözlenirken, 41 yaş ve üzeri aralığında bulunan deneklerin kısmen katıldıkları gözlenmiştir. Başka bir ifadeyle orta yaş grubunda yer alan denekler, toplumun kadınların yöneticiliklerinde engel oluşturmadığını düşünürken, gençler engel oluşturduğu kanaatindedirler. Yine “Erkekler, kadın yöneticilerden emir almak istemezler (Md. 8).” İfadesine 30 yaş altı ve 51 yaş üzeri aralığında bulunan denekler katılmazken, 31-50 yaş aralığında bulunan deneklerin kısmen katıldıklarını belirtmişlerdir. “Kadınlar, yöneticilik konusunda kendilerini yeterli görürler (Md. 17).” İfadesine de 51 yaş ve üzeri aralığında bulunan denekler diğer yaş gruplarına göre daha çok katıldıklarını ifade etmişlerdir. “Kadınlar, yönetici olarak erkekler karşısında kendilerini zayıf görürler (Md. 23).” İfadesine ise 41-50 yaş aralığında bulunan denek grubu diğerlerine göre daha az katılmaktadırlar.

Tablo 10-C Yaş Değişkenine Göre Anlamlı Farklılık Gösteren Maddelerdeki Dağılım

Madde No	YAŞ	N	\bar{x}	Ortalama	$X^2 -$ (Che- square)	P
				Sırası (Mean Rank)		
3	(1)30 ve altı	338	2.12	262.55	16.313	.001
	(2)31-40	133	2.23	271.74		

	(3)41-50	63	2.68	334.63		
	(4)51 ve üzeri	16	2.75	347.44		
8	(1)30 ve altı	338	2.22	253.78	19.033	.000
	(2)31-40	133	2.62	306.08		
	(3)41-50	63	2.76	324.71		
	(4)51 ve üzeri	16	2.44	286.34		
17	(1)30 ve altı	338	3.34	283.84	10.401	.015
	(2)31-40	133	3.30	277.38		
	(3)41-50	63	2.92	218.97		
	(4)51 ve üzeri	16	3.50	306.25		
23	(1)30 ve altı	338	3.57	285.54	9.559	.023
	(2)31-40	133	3.53	272.03		
	(3)41-50	63	3.13	223.08		
	(4)51 ve üzeri	16	3.69	298.56		

*P<.05

4. 4. GÖREV TÜRÜ DEĞİŞKENİNE İLİŞKİN BULGULAR

Görev türü değişkenine göre araştırma kapsamındaki deneklerin dağılımları ve (Tablo 11-A) belirlenmiş olan boyutlar çerçevesinde ulaşılan bulgular ve yorumları aşağıda verilmektedir (Tablo 11 -B).

4. 4. 1. Görev Türü Değişkenine Göre Deneklerin Dağılımı

Görev türü değişkenine göre denekler müdür, müdür yardımcısı ve öğretmen olarak üç grupta incelenmiş ve bu gruplar içerisinde en kalabalık grubu öğretmenler oluşturmuştur. Deneklerin görev türüne göre dağılımlarına bakıldığında, müdürlerin sayısının 20 ve toplam içerisindeki oranının % 3.63, müdür yardımcılarının sayısının 34 ve toplamdaki oranının % 6.18, öğretmenlerin sayısının 496 ve toplam grup içindeki oranının % 90.18 olduğu görülmektedir.

Tablo 11- A Görev Türü Değişkenine Göre Deneklerin Dağılımı

Görev Türü	Müdür	Müdür Yrd.	Öğretmen	Toplam
f	20	34	496	550
%	3.63	6.18	90.18	100

4. 4. 2. Görev Türü Değişkeni İçin Belirlenen Boyutlara İlişkin Bulgular

Kadın öğretmenlerin yöneticiliği talep etme durumlarına yönelik görev türü değişkenine ait elde edilen veriler parametrik olmayan Kruskal –Wallis sınaması aracılığıyla çözümlenmiş ve bulgular aşağıda tablo halinde verilmiştir (Tablo 11-B). Kişisel Etkenler, Sosyo-kültürel Etkenler ve Meslekten Kaynaklanan Etkenler boyutları dâhilinde elde edilen bulgular anlamlı farklılık bakımından yorumlanmıştır.

4. 4. 2. 1. Kişisel Etkenler Boyutuna İlişkin Bulgular

Görev türü değişkeni kapsamında Kişisel Etkenler boyutunda müdürler ($\bar{x}=3.24$), müdür yardımcıları ($\bar{x}=3.10$) ve öğretmenler ($\bar{x}=3.22$) “kısmen katılıyorum” düzeyinde görüş bildirmişlerdir. Grupların görüşleri arasında (müdür, müdür yardımcısı, öğretmen) anlamlı bir farklılık oluşmadığı anlaşılmaktadır ($X^2=1.03$; $P=.60$). Görev türü değişkenine göre her üç grup da kadınların yöneticilik isteklerinde kişisel etkenleri orta düzeyde etkili bulmuşlardır.

4. 4. 2. 2. Sosyo-kültürel Etkenler Boyutuna İlişkin Bulgular

Sosyo-kültürel Etkenler boyutuyla ilgili olarak, müdürler ($\bar{x}=3.21$), müdür yardımcıları ($\bar{x}=3.25$) ve öğretmenler ($\bar{x}=3.20$) anlamlı bir farklılık oluşturmayacak şekilde “kısmen katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmişlerdir ($X^2=.76$; $P=.68$). Görev türü değişkenine göre, kadın öğretmenlerin yöneticilik talepleri üzerinde sosyo-kültürel etkenler boyutu orta düzeyde etkili bulunmuştur.

4. 4. 2. 3. Mesleğin Kendisinden Kaynaklanan Etkenler Boyutuna İlişkin Bulgular

Bu boyuttaki görev türü değişkeni verilerine bakıldığında, müdürlerden oluşan deneklerin ($\bar{x}=2.80$), müdür yardımcılarında oluşan deneklerin ($\bar{x}=2.66$) ve öğretmenlerden oluşan deneklerin ($\bar{x}=2.93$) “kısmen katılıyorum” düzeyinde görüş bildirdikleri görülmektedir. Uygulanan sınama sonucu, denek görüşleri arasında anlamlı bir farklılık oluştuğunu yansıtmaktadır ($X^2=14.84$; $P=.00$). Bu anlamlılık daha çok müdür yardımcısı ve öğretmenler arasındadır. Her üç grup da kadın öğretmenlerin yönetici olma taleplerine mesleki etkenlerin etki durumunu orta düzeyde

bulmuştur. Ancak müdür yardımcıları, müdür ve öğretmenlere göre daha az düzeyde etkili olduğu görüşünü bildirmişlerdir. En çok etkili bulanlar ise öğretmen grubudur.

Tablo 11-B Görev Türü Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Okul Yöneticiliğini Talep Etme Durumlarına Yönelik Belirlenen Boyutlardaki Dağılım

BOYUTLAR	GÖREV TÜRÜ	N	\bar{x}	Ortl Sırası	Ortl X^2 (Chi-Sq.)	P
KİŞİSEL ETKENLER	1-Müdür	22	3.24	288.02	1.03	.60
	2-Müdür Y.	32	3.10	249.33		
	3-Öğretmen	496	3.22	276.63		
SOSYO-KÜLTÜREL ETKENLER	1-Müdür	22	3.21	287.80	.76	.68
	2-Müdür Y.	32	3.25	296.53		
	3-Öğretmen	496	3.20	273.60		
MESLEKİ ETKENLER	1-Müdür	22	2.80	238.07	14.84	.00*
	2-Müdür Y.	32	2.66	177.33		
	3-Öğretmen	496	2.93	283.49		

*P<.05

4. 4. 3. Görev Türü Değişkenine Göre Belirlenen Boyutlara Yönelik Genel Değerlendirme

Görev türü değişkenine göre, kadın öğretmenlerin yöneticiliği talep etmelerine yönelik Kişisel Etkenler, Sosyo-kültürel Etkenler ve Mesleki Etkenler boyutlarının orta düzeyde etkili bulunduğu anlaşılmaktadır. Kişisel Etkenler ve Sosyo-kültürel Etkenler boyutlarında değişkenler arasında anlamlı bir farklılık görülmezken, Mesleki Etkenlerde müdür yardımcıları ve öğretmenler arasında anlamlı fark olduğu gözlenmiştir. Müdür yardımcıları, mesleki etkenleri öğretmenlere göre daha az etkili bulmuştur. Diğer bir deyişle öğretmenler, yöneticilik mesleğinin zorluklarından dolayı kadın öğretmenlerin bu mesleğe talip olmadıklarını düşünürken, müdür yardımcıları bu görüşe öğretmenler kadar katılmamakta ve mesleki zorlukların, kadın öğretmenlerin yöneticilik talepleri için ciddi bir engel oluşturmadığını düşünmektedirler.

4. 4. 4. Görev Türü Değişkenine Göre Anlamlı Farklılık Gösteren Maddeler Temelinde Veriler ve Yorumu

Görev türü değişkenine göre anlamlılık içeren maddelerden, “Yöneticilik uzun süren yorucu çalışmayı gerektirir (Md. 4).” İfadesi için müdür yardımcıları ve öğretmenler katılıyorum düzeyinde görüş bildirirken, müdürler tamamen katılıyorum düzeyinde görüş belirtmişlerdir. Müdürler öğretmen ve müdür yardımcılarına göre, yöneticiliğin çok daha yorucu olduğunu düşünmektedirler. “Kadınlar, yöneticilik işinin kendi ev işlerini (temizlik, yemek v.s.) yapmalarını engelleyeceğini düşünürler (Md. 5).” İfadesine müdür ve müdür yardımcıları katılmıyorum düzeyinde, öğretmenler ise kısmen katılıyorum düzeyinde görüş bildirmişlerdir. “Başarılı yöneticilerin herhangi bir ödül (ücret, terfi v.s.) almaması yöneticiliğe olan isteği azaltır (Md. 21).” İfadesine de müdürler katılmıyorum, müdür yardımcıları hiç katılmıyorum ve öğretmenler kısmen katılıyorum düzeyinde görüş belirtmişlerdir. Öğretmenlerin bu maddeye katılırken, yöneticilerin katılmaması beklenenin aksine bir sonuç çıkarmıştır. “Kadın yöneticiler önemli kararların alınmasında duygusal davranırlar (Md. 28).” İfadesine müdürler katılıyorum, müdür yardımcıları ve öğretmenler de kısmen katılıyorum düzeyinde görüş belirtmişlerdir. “Kadınlar fiziki açıdan okulda uygun ortamların oluşturulmasında başarılıdırlar (Md. 30).” İfadesine de müdürler ve öğretmenler katılıyorum düzeyinde görüş sunarken, müdür yardımcıları kısmen katıldıklarını belirtmişlerdir. Yine “Okul yöneticiliğinde yeterince hizmet içi eğitime yer verilmediğinden dolayı yöneticiliğe talip olmak büyük cesaret gerektirir (Md. 33).” İfadesi için müdür ve öğretmenler kısmen katılıyorum görüşünü belirtirken müdür yardımcıları katılmıyorum düzeyinde görüş bildirmişlerdir.

Tablo 11-C Görev Türü Değişkenine Göre Anlamlı Farklılık Gösteren Maddelerdeki Dağılım

Madde No	GÖREV TÜRÜ	N	\bar{x}	Ortl	(Chi- Sq.)X ²	P
				Sırası		
4	<i>1-Müdür</i>	22	4.32	344.66	10.10	.01
	<i>2-Müdür Y.</i>	32	4.13	329.77		
	<i>3-Öğretmen</i>	496	3.78	268.93		
5	<i>1-Müdür</i>	22	2.27	210.27	6.61	.04

	2-Müdür Y.	32	2.50	237.84		
	3-Öğretmen	496	2.84	280.82		
21	1-Müdür	22	2.05	209.48		
	2-Müdür Y.	32	1.63	161.64	24.36	.00
	3-Öğretmen	496	2.61	285.77		
28	1-Müdür	22	3.59	360.70		
	2-Müdür Y.	32	2.91	271.48	7.13	.03
	3-Öğretmen	496	2.91	271.98		
30	1-Müdür	22	3.41	251.77		
	2-Müdür Y.	32	3.13	214.81	6.26	.04
	3-Öğretmen	496	3.62	280.47		
33	1-Müdür	22	2.64	241.50		
	2-Müdür Y.	32	2.22	188.22	12.54	.00
	3-Öğretmen	496	2.96	282.64		

*P<.05

4. 5. MESLEKİ KIDEM DEĞİŞKENİNE İLİŞKİN BULGULAR

Mesleki kıdem değişkenine göre, araştırma kapsamına alınan denekler aşağıda öğretmen ve yönetici olarak iki ayrı alt başlık halinde incelenmektedir

4. 5. 1. Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Öğretmenlere Yönelik Bulgular

Mesleki Kıdem değişkenine göre, öğretmenlere yönelik bulgular aşağıda tablolar halinde (Tablo 12-B) verilmekte ve yorumlanmaktadır.

4. 5. 1. 1. Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Öğretmen Dağılımı

Araştırma içerisinde yer alan öğretmenlerin mesleki kıdemlerine bakıldığında, deneklerin çoğunluğunu 10 yıl ve daha az hizmet yapan öğretmenlerin oluşturduğu görülmektedir. 10 yıl ve daha az kıdeme sahip öğretmenlerin sayısı 395 ve toplam içindeki oranları % 78.53'tür. 11-20 yıl arası hizmet yapan öğretmenlerin sayısı 64 ve bunların toplam içindeki oranı % 12.72'dir. 21 yıl ve üzerinde hizmet yapmış olan öğretmenlerin sayısı ise 44, bunların toplam içindeki oranı da % 8.75'tir.

Tablo 12- A Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Öğretmen Dağılımı

Mesleki Kıdem	10 ve altı	11-20	21 ve üzeri	Toplam
f	395	64	44	503
%	78.53	12.72	8.75	100

4. 5. 1. 2. Mesleki kıdem Değişkenine Göre Öğretmenlere Yönelik, Belirlenen Boyutlara İlişkin Bulgular

Öğretmenler için mesleki kıdem değişkenine göre, kadın öğretmenlerin yöneticilik taleplerini etkileyen durumlara yönelik verilerin istatistiksel çözümlenmeleri yapılarak, bulgular tablo halinde verilmiştir (Tablo 12-B). Elde edilen bulgular Kişisel Etkenler, Sosyo-kültürel Etkenler ve Meslekten Kaynaklanan Etkenler boyutlarında Kruskal-Wallis sınaması yapılarak, ulaşılan sonuçlar değerlendirilmiştir.

4. 5. 1. 2. 1. Kişisel Etkenler Boyutuna İlişkin Bulgular

Mesleki kıdem değişkenine göre, Kişisel Etkenler boyutunda 10 yıl ve daha az çalışmış öğretmenler ($\bar{x} = 3.25$), 11-20 yıl arası hizmet yapan öğretmenler ($\bar{x} = 3.18$), 21 yıl ve daha fazla görev yapmış öğretmenler ($\bar{x} = 3.04$) “kısmen katılıyorum” düzeyinde görüş bildirmişlerdir. Bulgulara yönelik yapılmış olan sına sonucunda üç denek grubu arasında anlamlı bir fark görülmemiştir ($X^2 = 4.61$; $P = .10$). Mesleki kıdem değişkenine göre öğretmenlerin, kadın öğretmenlerin yöneticilik taleplerini kişisel etkenlerin orta düzeyde etkilediği görüşünü taşıdıkları anlaşılmaktadır.

4. 5. 1. 2. 2. Sosyo-kültürel Etkenler Boyutuna İlişkin Bulgular

Sosyo-kültürel Etkenler boyutu incelendiğinde, 10 yıl ve daha az ($\bar{x} = 3.20$), 11-20 yıl arası ($\bar{x} = 3.20$), 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin de ($\bar{x} = 3.23$) “kısmen katılıyorum” düzeyinde görüş bildirdikleri görülmektedir. Yapılan analiz sonucunda gruplar arasında herhangi bir anlamlı farklılık ortaya çıkmamıştır ($X^2 = .37$; $P = .83$). Bu boyutla ilgili olarak, mesleki kıdem açısından bütün deneklerin, kadın öğretmenlerin yöneticilik taleplerini sosyo-kültürel olayların orta düzeyde etkilediği görüşünü savundukları anlaşılmıştır.

4. 5. 1. 2. 3. Mesleğin Kendisinden Kaynaklanan Etkenler Boyutuna İlişkin Bulgular

Bu boyutta 10 yıl ve daha az kıdeme sahip öğretmenler ($\bar{x}=2.93$), 11-20 yıl arası görev yapan öğretmenler ($\bar{x}=2.90$), 21 yıl ve üzeri görev yapan öğretmenler ($\bar{x}=2.93$) “kısmen katılıyorum” düzeyinde birbirine çok yakın görüşler bildirmiştir. Bütün gruplar, kadınların yöneticilik talepleri üzerinde mesleki etkenlerin orta düzeyde etkili olduğu görüşünü, herhangi bir anlamlı farklılık yaratmayacak şekilde paylaşmaktadırlar ($X^2= .54$; $P = .77$).

Tablo 12-B Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Okul Yöneticiliğini Talep Etme Durumlarına Yönelik Belirlenen Boyutlardaki Dağılım

BOYUTLAR	MESLEKİ KIDEM ÖĞRT.	N	\bar{x}	Ortalama	X^2 (Che- square)	P
				Sırası (Mean Rank)		
KİŞİSEL ETKENLER	(1) 10 ve altı	395	3,25	257.49	4.61	.10
	(2) 11-20	64	3,18	248.23		
	(3) 21 ve üstü	44	3,04	208.19		
SOSYO- KÜLTÜREL ETKENLER	(1) 10 ve altı	395	3,20	250.51	.37	.83
	(2) 11-20	64	3,20	252.66		
	(3) 21 ve üstü	44	3,23	264.44		
MESLEKİ ETKENLER	(1) 10 ve altı	395	2,93	253.80	.54	.77
	(2) 11-20	64	2,90	239.66		
	(3) 21 ve üstü	44	2,93	253.76		

* $P<.05$

4. 5. 1. 3. Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Kadınların Okul Yöneticiliğini Talep Etme Durumlarına Yönelik Genel Değerlendirme

Öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenlerine bakıldığında, değişken içerisindeki grupların hepsi üç boyutun da (Kişisel Etkenler, Sosyo-kültürel Etkenler, Meslekten Kaynaklanan Etkenler), kadın öğretmenlerin yönetici olma taleplerini orta düzeyde etkilediği görüşünü savunmuştur. Gruplar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

4. 5. 1. 4. Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Anlamlı Farklılık Gösteren Maddeler Temelinde Veriler ve Yorumu

Öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenlerinde anlamlılık içeren maddelerden “Toplum kadınları yöneticiliğe teşvik eder (Md. 3).” İfadesine 20 yıl ve daha az mesleki kıdeme sahip öğretmenler katılmıyorum düzeyinde görüş bildirirken, 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenler ise kısmen katılıyorum düzeyinde görüş bildirmişlerdir. “ Genç öğretmenlerin, toplumun kadınları yöneticiliğe teşvik ettiğine inanmadıkları söylenebilir. “Yöneticilik uzun süren yorucu çalışmayı gerektirir (Md. 4).” İfadesine ise 20 yıl ve altında hizmet yapan öğretmenlerin katılıyorum, 21 yıl ve üzeri hizmet yapan öğretmenlerin ise kısmen katılıyorum düzeyinde görüş bildirdikleri görülmüştür. “Erkekler, kadın yöneticilerden emir almak istemezler (Md. 8).” İfadesi için de hizmet süresi 10 yıldan az olan öğretmenler katılmıyorum, 11 yıl ve üzerinde hizmete sahip öğretmenler de kısmen katılıyorum düzeyinde görüş belirtmişlerdir. Genç öğretmenler, erkeklerin kadın yöneticilerden emir almak istemediklerini düşünmemektedirler denilebilir. “Kadınlar, yöneticilik konusunda kendilerini yeterli görürler (Md. 17).” İfadesi için 20 yıldan az kıdeme sahip öğretmenler kısmen katılıyorum, 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenler katılıyorum düzeyinde görüş sunmuşlardır. Yine “Kadınlar yönetici olma durumlarında istedikleri kadar izin kullanırlar (Md. 32).” İfadesine de 11-20 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmenler hiç katılmazken, diğer mesleki kıdem grupları katılmıyorum düzeyinde görüş bildirmişlerdir. 11-20 yıl arası hizmet yapan öğretmenler, yöneticilerin yeteri kadar izin kullandıklarını kabul etmemektedirler.

Tablo 12-C Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre, Anlamlı Farklılık Gösteren Maddelerdeki Dağılım

Maddeler	MESLEKİ KIDEM ÖĞRT.			Ortalama Sırası (Mean Rank)	X ² - (Che- square)	P
	N	\bar{x}				
3	(1) 10 ve altı	395	2.12	241.75	12.43	.002
	(2) 11-20	64	2.42	274.45		
	(3) 21 ve üstü	44	2.73	311.39		
4	(1) 10 ve altı	395	3.86	260.86	10.05	.007
	(2) 11-20	64	3.63	235.45		
	(3) 21 ve üstü	44	3.34	196.56		
8	(1) 10 ve altı	395	2.24	238.89	17.60	.000
	(2) 11-20	64	2.67	288.12		
	(3) 21 ve üstü	44	2.95	317.16		
17	(1) 10 ve altı	395	3.34	259.99	10.07	.007
	(2) 11-20	64	3.22	245.05		
	(3) 21 ve üstü	44	3.82	190.41		
32	(1) 10 ve altı	395	2.17	256.76	10.25	.006
	(2) 11-20	64	1.78	204.17		
	(3) 21 ve üstü	44	2.27	278.83		

4. 5. 2. Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Yöneticilere Yönelik Bulgular

Mesleki kıdem değişkeni için araştırmada yer alan deneklerin dağılımları (Tablo 13-A) ve Kişisel Etkenler, Sosyo-kültürel Etkenler, Mesleki Etkenler boyutlarından ulaşılan bulgular ve bu bulguların yorumu aşağıda verilmiştir (Tablo 13-B).

4. 5. 2. 1. Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Yöneticilerin Dağılımı

Araştırmaya katılan toplam 51 yöneticiden, 10 yıl ve daha az hizmet yapanların sayısı 30 ve toplam içindeki oranları % 58.82'dir. 11-20 yıl arası mesleki kıdeme sahip olanların sayısı 13 ve toplam içindeki oranları % 25.49'dur. 21 yıl ve üzeri hizmeti bulunan yöneticilerin sayısı ise 8 ve bunların toplam içindeki oranları da % 15.69'dur.

Tablo 13- A Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Yönetici Dağılımı

Mesleki Kıdem	10 ve altı	11-20	21 ve üzeri	Toplam
f	30	13	8	51
%	58.82	25.49	15.69	100

4. 5. 2. 2. Mesleki kıdem Değişkenine Göre Yöneticilere Yönelik, Belirlenen Boyutlara İlişkin Bulgular

Mesleki kıdem değişkenine göre yöneticilerin, kadın öğretmenlerin yöneticilik taleplerine yönelik etkenlere ilişkin olarak, parametrik olmayan Kruskal–Wallis çözümlemesi kullanılmıştır. Elde edilen bulgular ve yorumu aşağıda (Tablo 13-B) verilmektedir.

4. 5. 2. 2. 1. Kişisel Etkenler Boyutuna İlişkin Bulgular

Bu boyutta 10 yıl ve daha az hizmeti olan yöneticiler ($\bar{x} = 3.12$), 11-20 yıl arası mesleki kıdeme sahip yöneticiler ($\bar{x} = 3.10$), 21 yıl ve daha fazla görev süresine sahip yöneticiler ($\bar{x} = 3.38$) “kısmen katılıyorum” düzeyinde görüş bildirmişlerdir. Kruskal-Wallis sınavası sonucunda denek grupları arasında anlamlı fark görülmemiştir ($X^2 = 1.66$; $P = .44$). Meslek kıdemlerine göre yöneticilerin, kadın öğretmenlerin yöneticilik talepleri üzerinde kişisel özelliklerin orta düzeyde etkili olduğunu düşündükleri ve görüşleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı anlaşılmaktadır.

4. 5. 2. 2. 2. Sosyo-kültürel Etkenler Boyutuna İlişkin Bulgular

Sosyo-kültürel Etkenler boyutuna bakıldığında, 10 yıl ve daha az yöneticilik yapmış deneklerin ($\bar{x}=3.16$) ve 11-20 yıl arası hizmet yapan yöneticilerin ($\bar{x}=3.21$) “kısmen katılıyorum” düzeyinde ancak 21 yıl ve daha çok mesleki kıdeme sahip yöneticilerin ($\bar{x}=3.52$) “katılıyorum” düzeyinde görüş bildirdikleri saptanmıştır. Bununla birlikte, bir fark bulunmamıştır ($X^2= 5.12$; $P = .08$). Buna göre 21 yıldan fazla mesleki kıdeme sahip yöneticilerin, diğer yöneticilere göre kadın öğretmenlerin yöneticilik taleplerini, sosyo-kültürel öğelerin daha çok etkilediği düşüncesinde oldukları söylenebilir.

4. 5. 2. 2. 3. Mesleğin Kendisinden Kaynaklanan Etkenler Boyutuna İlişkin Bulgular

10 yıl ve daha az mesleki kıdeme sahip yöneticiler ($\bar{x}=2.65$), 11-20 yıl arası hizmet yapmış yöneticiler ($\bar{x}=2.72$), 21 yıl ve daha fazla yöneticilik yapan denekler ($\bar{x}=2.94$) “kısmen katılıyorum” düzeyinde görüş bildirmişlerdir. Yapılan analiz sonuçları, denek grupları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığını göstermektedir ($X^2= 3.56$; $P = .17$). Bütün yöneticiler, kadın öğretmenlerin yöneticiliği istek durumları üzerinde, mesleki etkenleri orta düzeyde etkili buldukları belirlenmiştir.

Tablo 13-B Yöneticilerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Okul Yöneticiliğini Talep Etme Durumlarına Yönelik Belirlenen Boyutlardaki Dağılım

BOYUTLAR	MESLEKİ KIDEM YÖN.	N	\bar{x}	Ortalama Sırası (MeanRank)	X^2 -(Che- square)	P
KİŞİSEL ETKENLER	(1) 10 ve altı	30	3.12	25.38	1.66	.44
	(2) 11-20	13	3.10	23.73		
	(3) 21 ve üstü	8	3.38	32.00		

SOSYO- KÜLTÜREL ETKENLER	(1)	<i>10 ve altı</i>	30	3.16	24.17		
	(2)	<i>11-20</i>	13	3.21	23.54		
	(3)	<i>21 ve üstü</i>	8	3.52	36.88	5.12	.08
MESLEKİ ETKENLER	(1)	<i>10 ve altı</i>	30	2.65	23.47		
	(2)	<i>11-20</i>	13	2.72	26.62	3.56	.17
	(3)	<i>21 ve üstü</i>	8	2.94	34.50		

*P<.05

4. 5. 2. 3. Yöneticilerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Okul Yöneticiliğini Talep Etme Durumlarına Yönelik Genel Değerlendirme

Yöneticilerin mesleki kıdem değişkenine göre, bütün denekler Kişisel Etkenler ve Mesleki Etkenleri, kadınların yöneticilik talepleri üzerinde orta düzeyde etkili bulmuştur. Ancak Sosyo-kültürel Etkenleri; hizmet yılı 21 yıldan az olan yöneticiler orta düzeyde etkili bulurken, hizmet yılı 21 yıldan fazla olan yöneticiler bu boyutu daha etkili bulmuştur. Gruplar arasında herhangi bir anlamlı farklılık saptanmamıştır.

4. 5. 2. 4. Yöneticilerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Anlamlı Farklılık Gösteren Maddeler Temelinde Veriler ve Yorumu

Yöneticilerin mesleki kıdem değişkenlerinde anlamlılık gösteren maddelerden “Ataerkil toplum yapısı kadın yöneticileri dışlar (Md. 6).” İfadesi için mesleki kıdemi 20 yıl ve daha az olan yöneticiler katılmıyorum düzeyinde görüş bildirirken, mesleki kıdemi 20 yıldan fazla yöneticiler kısmen katılıyorum düzeyinde görüş bildirmişlerdir.

Tablo 13-C Yöneticilerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre, Anlamlı Farklılık Gösteren Maddelerdeki Dağılım

MADDE	MESLEKİ KIDEM YÖN.	N	\bar{x}	Ortalama Sırası (MeanRank)	X ² - (Che- square)	P
6	(1) 10 ve altı	30	2.17	23.03	6.63	.036
	(2) 11-20	13	2.38	25.85		
	(3) 21 ve üstü	8	3.25	37.38		

4. 6. KADIN ÖĞRETMENLERİN YÖNETİCİLİK TALEPLERİNİ ARTIRMAYA YÖNELİK, ÖĞRETMEN VE YÖNETİCİ ÖNERİLERİNE YÖNELİK BULGULAR VE YORUMU

Araştırmada deneklere “Kadınların yöneticilik mesleğini daha çok talep etmelerini sağlayabilmek için neler yapılması gerektiğine yönelik önerilerinizi yazar mısınız?” şeklinde açık uçlu bir soru sorulmuştur. Deneklerin tamamı bu soruya yanıt vermemiş, toplam 206 denek öneride bulunmuştur. Öneride bulunan toplam deneklerin, bütün denekler arasındaki (550) yüzdesi % 37.45’tir. Bu deneklerden 81’ini kadın öğretmenler, 108’ini erkek öğretmenler, 1 kadın yönetici ve 16’sını da erkek yöneticiler oluşturmaktadır. Aşağıda kadınların yöneticilik mesleğini daha çok talep etmelerine yönelik, öğretmenlerin ve yöneticilerin önerileri ve bunlara ait sayı ve yüzdeler oranları tablo halinde verilmiştir.

4. 6. 1. Kadın Öğretmenlerin Önerilerine Yönelik Bulgular

Öneride bulunan toplam 81 kadın öğretmenden 25’i “kadınların, toplum ve eşleri tarafından yöneticilik için teşvik edilip, desteklenmesi ve cesaret verilmesi gerektiği” şeklinde bir öneride bulunmuştur. Bu deneklerin öneride bulunan kadın öğretmenler arasındaki oranı, % 30.86 ve öneride bulunan bütün denekler arasındaki oranı da %

12.14'tür. Öneride bulunan kadın öğretmenlerin çoğunun, kadınların yöneticilik yapmasındaki engellerin, toplumun ve eşlerinin kadınlara destek vermemesi olduğunu ve bu desteğin sağlanması ile problemin düzelebileceğine inandığı söylenebilir.

“Toplumda kadınlar hakkındaki önyargıların giderilmesi ve toplumun bu konuda bilinçlendirilerek kadına olumsuz bakış açısının değiştirilmesi” yönündeki öneriyi 23 kadın öğretmen dile getirmiştir. Bu öğretmenlerin öneride bulunan kadın öğretmenler arasındaki oranı % 28.39, öneride bulunan toplam denekler arasındaki oranı da % 11.16'dır. Yine 13 kadın öğretmen “erkeklerin kadınlara bakış açısının değiştirilmesi ve eşlerin kadınların yöneticiliğine karşı çıkmaması gerektiği” önerisinde bulunmuştur. Bunların kadınlar arasındaki oranı % 16.04, öneride bulunan toplam denekler arasındaki oranı da 6.31'dir. Kadın öğretmenler genel olarak, toplumun ve özellikle erkeklerin kadınlar hakkındaki olumsuz düşüncelerinin, kadınların başarılı olamayacağı yönündeki önyargılarının giderilmesi ile kadınların yöneticiliğe yönelebileceğini düşünmektedirler.

“Kadınlara yöneticilikle ilgili mesleki rehberlik yapılmalı ve hizmet içi eğitim verilmeli” önerisinde 12 kadın öğretmen bulunmuş ve bunların öneride bulunan kadın öğretmenler arasındaki oranının % 14.81, öneride bulunan toplam denekler arasındaki oranının da % 5.82 olduğu görülmüştür. 11 kadın öğretmen de “kadının sosyal yaşamdaki yükünün azaltılması ve eşlerin ev işlerinde yardımcı olması gerektiği” önerisini getirmiştir. Bu deneklerin öneride bulunan kadın denekler arasındaki oranı % 13.58, öneride bulunan bütün denekler arasındaki oranı % 5.33'tür. Kadın öğretmenler, eşlerin evde sorumluluk paylaşımı yapması ile kadınların daha fazla zamana sahip olarak yöneticilik yapmayı düşünebileceklerini ve yine çeşitli eğitimlerle kadınların yöneticiliğe ilgi duymaya başlayacaklarını ifade etmişlerdir.

“Kadınları yöneticiliğe teşvik edecek yasal düzenlemeler yapılmalı” önerisini 10 kadın öğretmen bildirmiştir. Bu öneride bulunan deneklerin kadın denekler arasındaki oranı % 12.34, öneride bulunan toplam denekler arasındaki oranı da % 4.85'tir. Bu öneride bulunan kadın öğretmenlere göre, kadınların yöneticilik yapması konusunda sadece kadınların kendilerinin, eşlerinin ve toplumun bir şeyler yapması yeterli değil, aynı zamanda yasalarda da bu konuda bağlayıcı unsurların bulunması gerekmektedir.

“Çalışma ortamlarının kadınlar için elverişli hale getirilmesini” 9 kadın öğretmen önermiştir. Bu öneride bulunanların, kadın denekler arasındaki oranı % 11.11, öneride bulunan tüm denekler arasındaki oranı da % 4.36’dır. “Okullarda kadınların çocuklarını güven içinde bırakabilecekleri kreşlerin açılması” şeklindeki öneriyi 8 öğretmen belirtmiştir. Bu öğretmenlerin öneride bulunan kadın öğretmenler arasındaki oranı % 9.87, bütün denekler arasındaki oranı da % 3.88’dir. Kadın öğretmenler arasında bu önerinin daha fazla yer alması beklenirken sadece 8 kadın öğretmen tarafından dile getirilmesi şaşırtıcıdır.

“Kadınların yöneticilik için öncelikle özgüvene sahip olması gerektiği” yönündeki öneriyi yine 8 kadın öğretmen bildirmiş ve bunların, öneride bulunan kadın öğretmenler arasındaki oranının % 9.87, öneride bulunan toplam içindeki oranının da % 3.88 olduğu tespit edilmiştir. 8 kadın öğretmene göre, kadınlar yöneticilik için kendileri öncelikle istek duyup bu yönde çaba göstermelidir.

“Her okulda kadın yöneticiler için kadro ayrılmalı, kota uygulaması yapılmalı” ve “Yöneticilerin tatil süreleri uzatılmalı” önerileri 6 kadın öğretmen tarafından bildirilmiştir. Bunların oranına bakılacak olursa, öneride bulunan kadın öğretmenler arasındaki oranının % 7.41, öneride bulunan bütün denekler arasındaki oranının da % 2.91 olduğu görülmektedir. Kadın öğretmenler arasında, kadınlar için yönetici kadrosu ayrılması ve yönetici izinlerinin artırılması yönünde eşit düzeyde öneriler sunulmuştur.

5 kadın öğretmen “Başarılı yöneticiler ödüllendirilmeli.” Önerisini getirmiş, bunların öneride bulunan kadınlar arasındaki oranı % 6.17, bütün denekler arasındaki oranı da % 2.43 olarak saptanmıştır. Yine 4 kadın öğretmen “Kadın yöneticilerin çalışma saatleri azaltılmalı.” Önerisini bildirmiştir. Bunların oranı da öneride bulunan kadın öğretmenler arasında % 4.94, bütün denekler arasındaki oranı % 1.94 olarak saptanmıştır. Kadınların yöneticiliği istememe sebepleri arasında, yöneticiliğin çalışma saatlerinin uzun ve yoğun olması oldukça etkili olduğu için, bu duruma çözüm olması yönünde kadın öğretmenler böyle bir öneri sunmuşlardır.

“Örnek oluşturacak başarılı yöneticiler olmalı, bu yöneticiler yönetici olmak isteyen diğer kadınlara destek olmalı.” Şeklindeki öneriyi 3 kadın öğretmen bildirmiştir.

Öneride bulunan kadın öğretmenler arasındaki oranı % 3.70, bütün denekler arasındaki oranı % 1.46 olarak tespit edilmiştir. Kadınlar yönetim alanında sayısal olarak çok az yer kapladıkları için bu sayının artırılmasının diğer kadınlar için iyi bir örnek oluşturacağı ve onları özendireceği görüşü savunulmuştur. “Kadın-erkek eşitliğinin kabullenilmesi” ve “Başarılı kadın yöneticilerin medya tarafından tanıtılması, yöneticiliğin cazip halde sunulması” önerileri de 2 kadın öğretmen tarafından bildirilmiştir. Bunların yüzdelere bakılırsa, öneride bulunan kadın öğretmenler arasındaki oranının % 2.46, bütün denekler arasındaki oranının da % 0.97 olduğu görülmüştür.

“Kadınların yöneticilik konusundaki olumsuz düşüncelerinin giderilmesi” “Yöneticilik yapacak kadınların bekâr olması” “Kadınların aile, çocuk v.s. gibi şeyleri arka plana atarak mesleğine yönelmesi” önerileri de birer kadın öğretmen tarafından dile getirilmiştir. Bu öğretmenlerin öneride bulunan kadın öğretmenler arasındaki oranının % 1.23, öneride bulunan bütün denekler arasındaki oranının da % 0.49 olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 14- Kadın Deneklerin Önerileri Ve Yüzdeleri

Öneri No:	Öneri	Öneride Bulunan Kadın Denek Sayısı	Öneride bulunan Kadın Denekler Arasındaki Yüzdesi	Öneride Bulunan Bütün Denekler Arasındaki Yüzdesi
1	Toplum ve eşleri tarafından kadınların teşvik edilip, desteklenmesi, cesaretlendirilmesi gerekir.	25	30.86	12.14
2	Toplumda kadınlar hakkındaki önyargılar giderilerek bilinçlendirilmeli ve kadına bakış açısı değiştirilmeli.	23	28.39	11.16
3	Erkeklerin kadına bakış açısı değiştirilmeli ve bilinçlendirilmeli. Eşler kadınların yöneticiliğine karşı çıkmamalı.	13	16.04	6.31
4	Kadınlara yöneticilikle ilgili mesleki rehberlik yapılmalı, hizmet içi eğitim verilmeli.	12	14.81	5.82
5	Kadının sosyal yaşamdaki yükü azaltılmalı, ev içinde eşler arasında sorumluluk paylaşımı olmalı.	11	13.58	5.33

6	Kadınları yöneticiliğe teşvik edecek yasal düzenlemeler yapılmalı.	10	12.34	4.85
7	Çalışma ortamları kadınlar için uygun hale getirilmeli.	9	11.11	4.36
8	Okullarda, kadınların çocuklarını güven içinde bırakabilecekleri kreşler açılmalı.	8	9.87	3.88
9	Kadınlar, yöneticilik için öncelikle özgüvene sahip olmalı.	8	9.87	3.88
10	Her okulda kadın yöneticiler için kadro ayrılmalı, kota uygulaması yapılmalı.	6	7.41	2.91
11	Yöneticilerin tatil süreleri uzatılmalı.	6	7.41	2.91
12	Başarılı yöneticiler ödüllendirilmeli.	5	6.17	2.43
13	Kadın yöneticilerin çalışma saatleri azaltılmalı.	4	4.94	1.94
14	Örnek oluşturacak nitelikte başarılı kadın yöneticiler olmalı, bu yöneticiler, yönetici olmak isteyen diğer kadınlara destek olmalı.	3	3.70	1.46
15	Başarılı yöneticiler medya tarafından desteklenip tanıtılmalı. Yöneticiliğin cazip yönleri medyada sunulmalı.	2	2.46	0.97
16	Kadın-erkek eşitliği kabullenilmeli.	2	2.46	0.97
17	Kadınların yöneticilik konusundaki olumsuz düşüncelerinin giderilmesi gerekir.	1	1.23	0.49
18	Yöneticilik yapacak kadınlar bekâr olmalı.	1	1.23	0.49
19	Kadınlar; aile, çocuk v.s. arka plana itip mesleğine yönelmeli.	1	1.23	0.49

4. 6. 2. Erkek Öğretmenlerin Önerilerine Yönelik Bulgular

Araştırmada toplam 108 erkek öğretmen öneride bulunmuştur. Bunlardan 16'sı "Toplumun ve ailelerin kadın yöneticileri desteklemesi, teşvik etmesi gerekir." önerisinde bulunmuştur. Yüzdelik oran olarak bakılacak olursa, öneride bulunan erkek öğretmenler arasındaki oranı %14.81, öneride bulunan toplam denekler arasındaki oranı da % 7.76 olarak saptanmıştır. Erkek öğretmenlerin önerileri arasında bu öneriyi yapan öğretmenler diğer önerilerde bulunan öğretmenlerden daha fazladır. Buna göre erkek öğretmenler, toplum yapısını ve aileleri kadınların yöneticiliği önündeki en büyük engel olarak görmekteler denilebilir.

"Toplumun ve erkeklerin kadınlar hakkındaki önyargıları giderilerek bilinçlendirilmeli ve kadına bakış açısı değiştirilmeli. Kadına gereken değer verilmeli." önerisini 13 erkek öğretmen bildirmiştir. Bu öğretmenlerin oranı ise öneride bulunan

erkek öğretmenler arasında % 12.03, öneride bulunan bütün denekler arasında % 6.31'dir. Yine 10 erkek öğretmen "Yöneticilik ekonomik açıdan iyileştirilmeli, cazip hale getirilmeli." Önerisinde bulunmuştur. Öneride bulunan erkek öğretmenler arasındaki oranı % 9.25, öneride bulunan bütün denekler arasındaki oranı da % 4.85'tir. Erkek öğretmenler, yönetici ücretlerinde yapılacak iyileştirmelerle kadınların bu mesleğe daha çok yöneleceğini düşünmektedirler.

"Kadınlara yöneticilikle ilgili mesleki rehberlik yapılmalı, hizmet içi eğitim verilmeli." "Yasalarda kadınlar için özendirici ve kolaylık getiren düzenlemeler yapılmalı, teşvik edici unsurlar bulunmalı." Önerilerini 9 erkek öğretmen bildirmiştir. Bu önerilerde bulunan deneklerin erkek denekler arasındaki oranı % 8.33, öneride bulunan bütün denekler arasındaki oranı da % 4.36'dır.

"Kadınlar, öncelikle yönetici olmaya kendileri istek duyup çabalamalı.", "Kadınların yönetici olmasına karşıyım. İş hayatında ancak öğretmenlik, hemşirelik v.b. alanlarda çalışmalılar." Önerilerini de yine 9 erkek öğretmen bildirmiştir. Bu öğretmenlerin oranları da öneride bulunan erkek öğretmenler arasında % 8.33, öneride bulunan bütün denekler arasında % 4.36'dır. Erkek öğretmenlerin bir bölümü kadınların yöneticilik için yeterince istek duymadıklarını ve daha fazla yönetici kadın olabilmesi için kadınların kendilerinin bu isteğe sahip olarak gayret göstermesi gerektiği düşüncesindedir denilebilir. Bunun yanında öğretmenlik yapan erkeklerin hala kadının çalışmasına karşı olduğunun saptanması da düşündürücüdür. Kadına meslek olarak sadece öğretmenlik ve hemşireliğin yakıştırılması (kadının kadını özelliğine –annelik gibi- yakıştırılan meslekler), bu öğretmenlerin toplumumuzun ataerkil değerlerini hala koruduğunu ve benimsediğini göstermektedir.

"Kadınlar, yöneticilik için öncelikle özgüvene sahip olmalı." Önerisini 8 erkek öğretmen bildirmiştir. Bu öğretmenlerin öneride bulunan erkek öğretmenler arasındaki oranı % 7.41, öneride bulunan bütün denekler arasındaki oranı da % 3.88'dir. Erkek öğretmenlerin bir bölümünün, kadınların yöneticilik için güvensizlik duyduğunu ve kadınların bu durumu düzelterek yöneticilikte daha fazla yer alabileceğini düşündükleri söylenebilir. "Çalışma ortamı kadınlar için uygun hale getirilmeli." Önerisini 7 denek

bildirmiştir. Öneride bulunan erkek öğretmenler arasındaki oranı % 6.48, öneride bulunan bütün denekler arasındaki oranı % 3.39'dur.

Erkek öğretmenlerden 6'sı "Kadın-erkek eşitliği kabullenilmeli" önerisini bildirmiştir. Bu deneklerin yüzdeler oranları, erkek öğretmenler arasında % 5.55, öneride bulunan tüm denekler arasındaki oranı da % 2.91'dir. Kadın-erkek eşitliği noktasında erkeklerin de hassas davranması kadınlar için olumlu bir gelişmedir. Yine, "Kadınların evdeki iş yükü azaltılmalı.", "Kadınlara güvenilmeli.", "Özendirici olabilecek başarılı kadın yöneticiler olmalı. Bu yöneticiler örnek verilerek, yönetici olmak isteyen diğer kadınlar yüreklendirilmeli." Önerilerini de 4 erkek öğretmen bildirmiştir. Bu öğretmenlerin, öneride bulunan erkek öğretmenler arasındaki oranı % 3.70, öneride bulunan bütün denekler arasındaki oranı da % 1.94'tür. Kadınların evdeki sorumluluklarının ağırlığından dolayı yöneticiliğe yönelmedikleri durumunun erkekler tarafından kabullenilmesi, bu duruma çözüm bulmak için olumlu sonuçlar doğuracaktır.

"Kadın yöneticiler için zorunlu kadrolar ayrılmalı (kota uygulaması), pozitif ayrımcılık yapılmalı.", "Yönetici olma durumunda kadınlara çalışmak istediği kişileri seçme hakkı tanınmalı.", "Kadın yöneticilerin izinleri artırılmalı." Önerilerini de 3 erkek öğretmen bildirmiş ve bunların erkek öğretmenler arasındaki oranının % 2.77, öneride bulunan bütün denekler arasındaki oranının da % 1.45 olduğu tespit edilmiştir. Erkek öğretmenler, yöneticilik yapacak kadınlar için yardımcılarını kendilerinin seçmesinin onlar için daha iyi olacağı görüşünü savunmaktadırlar. Özellikle bazı erkek personelin kadın yöneticilere karşı olumsuz tutumlarının bulunmasından dolayı bu uygulamanın kadınları yöneticiliğe çekebileceği düşüncesini bildirmişlerdir. Yine 3'er erkek öğretmen tarafından "Kadınlar, duygusal olma özelliklerinden dolayı yöneticilikte başarı gösteremezler. Bunun için kadınlar yöneticilik yapmamalı.", "Topluma, daha demokratik bir ortamın oluşması ve adaletin sağlanabilmesi için kadın yöneticilere de ihtiyaç olduğu anlatılmalı." Önerileri bildirilmiştir. Bu deneklerin de erkek öğretmenler arasındaki oranı % 2.77, öneride bulunan bütün denekler arasındaki oranı da % 1.45'tir. Aslında bu iki öneri arasında tezatlık görülmektedir. Bu durum erkek öğretmenler arasında, bu noktada görüş ayrılığı oluştuğunu göstermektedir. Bazı erkek öğretmenler, kadınların yöneticilik yapmaması taraftarıyken bazıları da kadınların yöneticilik yapması gerektiğini düşünmektedir. Toplumun ataerkil yapısını içselleştiren erkek

öğretmenler, kadınların duygusallıklarından dolayı yönetici olamayacağını söylerken, demokrasiye inanan ve bu yönde yaşamak isteyen erkek öğretmenler de toplumda adaletli bir yapının oluşması için mutlaka kadınların da yöneticilikte yer almaları gerektiğine inanmaktadırlar. Her iki öneriyi bildiren erkek öğretmenlerin sayılarının ve oranlarının birbirine eşit olması da ilginç bir durumdur.

Öneride bulunan erkek öğretmenler arasında % 1.85, öneri bildiren bütün denekler arasında % 0.97 düzeyinde orana sahip olan 2'şer erkek öğretmen de "Okullarda, kadınların çocuklarını güven içinde bırakabilecekleri kreşler açılmalı.", "Kadınlar, erkekler karşısında kendilerini güçsüz görmemeli.", "Kadın yöneticilerin çalışma saatleri azaltılmalı." "Yöneticilik yapacak kadınların çocuk sayısı az olmalı.", "Kadın-erkek ayrımına girilmeksizin yönetici alımlarında, "lider" vasfı taşıyan bireyler tercih edilmeli." Önerilerini bildirmişlerdir. Yönetici olacak kadınların az sayıda çocuk sahibi olması gerektiğine yönelik öneri oldukça ilginçtir. Bu görüşleri bildiren öğretmenlerin, evliliğin ve çocukların kadınların yönetici olmasında engel oluşturduğu görüşünü benimsedikleri söylenebilir. Yine 2 erkek öğretmene göre kadınlar kendilerini erkekler karşısında güçsüz hissettikleri için yöneticiliğe talip olmazlar. Bunu düzeltmek için de kadınların kendilerine güvenmeleri ve bu duygudan vazgeçmeleri gerekmektedir. Bazı erkek öğretmenler de yöneticiliğe cinsiyet açısından bakılmayıp liyakate önem verilmesi gerektiği düşüncesini savunmuştur.

"Medyada kadınların yöneticiliğini destekleyen programlara yer verilmeli.", "Başarılı yöneticiler ödüllendirilmeli.", "İş hayatının, ev hayatının önünde olma ilkesi kadınlar tarafından benimsenmeli.", "Yöneticilik yapacak olan kadınlara, bir ya da daha fazla kadın yardımcı verilmeli." Önerileri 1'er erkek öğretmen tarafından dile getirilmiştir. Bunların erkek öğretmenler arasındaki oranları % 0.92, öneride bulunan tüm denekler arasındaki oranları da % 0.48'dir. Medyanın günümüzde insanlar üzerindeki etkisi göz ardı edilemez. Bu öneriyi getiren öğretmenler de medyanın gücünden faydalanarak kadınların yöneticilikte daha fazla yer alması sağlanabilir diye düşünmektedirler.

Tablo 15 - Erkek Deneklerin Önerileri Ve Yüzdeleri

Öneri No:	Öneri	Öneride Bulunan Erkek Denek Sayısı	Öneride bulunan Erkek Denekler Arasındaki Yüzdesi	Öneride Bulunan Bütün Denekler Arasındaki Yüzdesi
1	Toplumun ve ailelerin kadın yöneticileri desteklemesi, teşvik etmesi gerekir.	16	14.81	7.76
2	Toplumun ve erkeklerin kadınlar hakkındaki önyargıları giderilerek bilinçlendirilmeli ve kadına bakış açısı değiştirilmeli. Kadına gereken değer verilmeli.	13	12.03	6.31
3	Yöneticilik ekonomik açıdan iyileştirilmeli, cazip hale getirilmeli.	10	9.25	4.85
4	Yasalarda kadınlar için özendirici ve kolaylık getiren düzenlemeler yapılmalı, teşvik edici unsurlar bulunmalı.	9	8.33	4.36
5	Kadınlar, öncelikle yönetici olmaya kendileri istek duyup çabalamalı.	9	8.33	4.36
6	Kadınların yönetici olmasına karşıyım. İş hayatında ancak öğretmenlik, hemşirelik v.b. alanlarda çalışmalılar.	9	8.33	4.36
7	Kadınlara yöneticilikle ilgili mesleki rehberlik yapılmalı, hizmet içi eğitim verilmeli.	9	8.33	4.36
8	Kadınlar, yöneticilik için öncelikle özgüvene sahip olmalı.	8	7.41	3.88
9	Çalışma ortamları kadınlar için uygun hale getirilmeli.	7	6.48	3.39
10	Kadın-erkek eşitliği kabullenilmeli.	6	5.55	2.91
11	Kadınların evdeki iş yükü azaltılmalı.	4	3.70	1.94
12	Kadınlara güvenilmeli.	4	3.70	1.94
13	Özendirici olabilecek başarılı kadın yöneticiler olmalı. Bu yöneticiler örnek verilerek, yönetici olmak isteyen diğer kadınlar yüreklendirilmeli.	4	3.70	1.94
14	Kadın yöneticiler için zorunlu kadrolar ayrılmalı (kota uygulaması), pozitif ayrımcılık yapılmalı.	3	2.77	1.45
15	Kadınlar, duygusal olma özelliklerinden dolayı yöneticilikte başarı gösteremezler. Bunun için kadınlar yöneticilik yapmamalı.	3	2.77	1.45
16	Yönetici olma durumunda kadınlara çalışmak istediği kişileri seçme hakkı tanınmalı.	3	2.77	1.45
17	Kadın yöneticilerin izinleri artırılmalı.	3	2.77	1.45
18	Topluma, daha demokratik bir ortamın oluşması ve adaletin sağlanabilmesi için kadın yöneticilere de ihtiyaç olduğu anlatılmalı.	3	2.77	1.45
19	Okullarda, kadınların çocuklarını güven içinde bırakabilecekleri kreşler açılmalı.	2	1.85	0.97

20	Kadınlar, erkekler karşısında kendilerini güçsüz görmemeli.	2	1.85	0.97
21	Kadın yöneticilerin çalışma saatleri azaltılmalı.	2	1.85	0.97
22	Yöneticilik yapacak kadınların çocuk sayısı az olmalı.	2	1.85	0.97
23	Kadın-erkek ayrımına girilmeksizin yönetici alımlarında, "lider" vasfı taşıyan bireyler tercih edilmeli.	2	1.85	0.97
24	Medyada kadınların yöneticiliğini destekleyen programlara yer verilmeli.	1	0.92	0.48
25	Başarılı yöneticiler ödüllendirilmeli.	1	0.92	0.48
26	İş hayatının, ev hayatının önünde olma ilkesi kadınlar tarafından benimsenmeli.	1	0.92	0.48
27	Yöneticilik yapacak olan kadınlara, bir ya da daha fazla kadın yardımcı verilmeli.	1	0.92	0.48

4. 6. 3. Yöneticilerin Önerilerine Yönelik Bulgular

Araştırmada yer alan yöneticilerden 17'si öneride bulunmuştur. Bunlardan 1'i kadın yönetici, diğer 16'sı da erkek yöneticidir. "Yasalarda kadınlar için özendirici ve kolaylık getiren düzenlemeler yapılmalı, teşvik edici unsurlar bulunmalı." Önerisini 3 erkek yönetici dile getirirken kadın yönetici bu öneride bulunmamıştır. Bu deneklerin yöneticiler arasındaki oranı % 17.64 iken öneride bulunan toplam denekler arasındaki oranı %1.46'dır.

"Toplumun ve ailelerin kadın yöneticileri desteklemesi, teşvik etmesi gerekir.", "Kadınlar, yöneticilik için öncelikle özgüvene sahip olmalı." Önerilerini toplam 4 yönetici bildirmiştir. Bunlardan 3'ü erkek yöneticiyken 1'i kadın yöneticidir. Yüzdeler oranlarına bakılacak olursa, kadın yöneticinin öneride bulunan yöneticiler arasındaki oranı % 5.88, öneride bulunan bütün denekler arasındaki oranı % 0.48'dir. Erkek yöneticilerin, öneride bulunan yöneticiler arasındaki oranı % 17.64, bütün denekler arasındaki oranı da % 1.46'dır. 3 Erkek yönetici "Kadın-erkek eşitliği kabullenilmeli." Önerisinde bulunmuşlardır. Bu yöneticilerin, öneride bulunan yöneticiler arasındaki oranı % 17.64, bütün denekler arasındaki oranı da % 1.46 olarak tespit edilmiştir. Kadın yönetici bu konuya değinmezken erkek yöneticilerin böyle bir öneride bulunmaları dikkat edilmesi gereken bir durumdur.

“Çalışma ortamları kadınlar için uygun hale getirilmeli.”, “Özendirici olabilecek başarılı kadın yöneticiler olmalı. Bu yöneticiler örnek verilerek, yönetici olmak isteyen diğer kadınlar yüreklendirilmeli.”, “Kadın yöneticilerin çalışma saatleri azaltılmalı.”, “Toplumun ve erkeklerin kadınlar hakkındaki önyargıları giderilerek bilinçlendirilmeli ve kadına bakış açısı değiştirilmeli. Kadına gereken değer verilmeli.” Önerilerini 2’şer erkek yönetici dile getirmiştir. Bunların öneride bulunan yöneticiler arasındaki oranları % 11.76, öneri bildiren bütün denekler arasındaki oranları da % 0.97’dir. Bu öneriler bütün gruplar tarafından (kadın öğretmen, erkek öğretmen, yönetici) bildirilmiştir. Ancak kadın yöneticinin de bu önerilerde bulunması, özellikle başarılı kadın yöneticilerin örnek verilmesi ve bunların diğer kadınları desteklemesi yönünde fikir belirtmesi beklenirken, öneride bulunan tek kadın yönetici de bunlara değinmemiştir.

“Kadınlar, öncelikle yönetici olmaya kendileri istek duyup çabalamalı.” Yönündeki öneriyi toplam 3 yönetici bildirmiştir. Bu yöneticilerden 1’ini kadın yönetici oluştururken diğer 2’sini erkek yöneticiler oluşturmuştur. Deneklerin oranlarına bakıldığında, kadın yöneticinin öneride bulunan yöneticiler arasındaki oranının % 5.88, bütün denekler arasındaki oranının % 0.48; erkek yöneticilerin öneride bulunan yöneticiler arasındaki oranının %11.76, bütün denekler arasındaki oranının % 0.97 olduğu görülmektedir. “Başarılı yöneticiler ödüllendirilmeli.” Önerisini sadece kadın yönetici bildirmiştir. Yöneticiler arasındaki oranı % 5.88, öneride bulunan tüm denekler arasındaki oranı da % 0.48’dir. Yine 2 erkek yönetici “Yöneticilik ekonomik açıdan iyileştirilmeli, cazip hale getirilmeli.” Önerisini dile getirmiştir. Bu deneklerin öneride bulunan yöneticiler arasındaki oranı % 11.76, bütün denekler arasındaki oranı da % 0.97’dir. Erkek yöneticilerden biri “Kadınların yönetici olmasına karşıyım. İş hayatında ancak öğretmenlik, hemşirelik v.b. alanlarda çalışmalılar.” Önerisini bildirmiştir. Bu yöneticinin, öneri bildiren yöneticiler arasındaki oranı % 5.88, bütün denekler arasındaki oranı ise % 0.48’dir.

“Kadınların evdeki iş yükü azaltılmalı.” “Topluma, daha demokratik bir ortamın oluşması ve adaletin sağlanabilmesi için kadın yöneticilere de ihtiyaç olduğu anlatılmalı.”, “Yöneticilik yapacak kadınların çocuk sayısı az olmalı ya da evlenmemeli.”, “Yönetici alımlarında siyaset, adam kayırma gibi olaylara son verilerek liyakate önem verilmeli.” Önerilerini birer erkek yönetici bildirmiştir. Bu yöneticilerin,

öneri bildiren yöneticiler arasındaki oranı % 5.88, öneride bulunan bütün denekler arasındaki oranı da % 0.48'dir.

Tablo 16 - Yöneticilerin Önerileri Ve Yüzdeleri

Öneri No:	Öneri	Öneride Bulunan Denek Sayısı	Kadın Yönetici Sayısı	Erkek Yönetici Sayısı	Yöneticiler Arasındaki Yüzdeleri	Bütün Denekler Arasındaki Yüzdeleri		
1	Yasalarda kadınlar için özendirici ve kolaylık getiren düzenlemeler yapılmalı, teşvik edici unsurlar bulunmalı.	3	-	3	17.64	1.46		
2	Toplumun ve ailelerin kadın yöneticileri desteklemesi, teşvik etmesi gerekir.	4	1	3	<u>K</u> 5.88	<u>E</u> 17.64	<u>K</u> 0.48	<u>E</u> 1.46
3	Kadınlar, yöneticilik için öncelikle özgüvene sahip olmalı.	4	1	3	<u>K</u> 5.88	<u>E</u> 17.64	<u>K</u> 0.48	<u>E</u> 1.46
4	Kadın-erkek eşitliği kabullenilmeli.	3	-	3	17.64	1.46		
5	Çalışma ortamları kadınlar için uygun hale getirilmeli.	2	-	2	11.76	0.97		
6	Özendirici olabilecek başarılı kadın yöneticiler olmalı. Bu yöneticiler örnek verilerek, yönetici olmak isteyen diğer kadınlar yüreklendirilmeli.	2	-	2	11.76	0.97		
7	Kadın yöneticilerin çalışma saatleri azaltılmalı.	2	-	2	11.76	0.97		
8	Toplumun ve erkeklerin kadınlar hakkındaki önyargıları giderilerek bilinçlendirilmeli ve kadına bakış açısı değiştirilmeli. Kadına gereken değer verilmeli.	2	-	2	11.76	0.97		
9	Kadınlar, öncelikle yönetici olmaya kendileri istek duyup çabalamalı.	3	1	2	<u>K</u> 5.88	<u>E</u> 11.76	<u>K</u> 0.48	<u>E</u> 0.97
10	Başarılı yöneticiler ödüllendirilmeli.	1	1	-	5.88	0.48		
11	Kadınların yönetici olmasına karşıyım. İş hayatında ancak öğretmenlik, hemşirelik v.b. alanlarda çalışmalılar.	1	-	1	5.88	0.48		
12	Yöneticilik ekonomik açıdan iyileştirilmeli, cazip hale getirilmeli.	2	-	2	11.76	0.97		
13	Kadınların evdeki iş yükü azaltılmalı.	1	-	1	5.88	0.48		

14	Topluma, daha demokratik bir ortamın oluşması ve adaletin sağlanabilmesi için kadın yöneticilere de ihtiyaç olduğu anlatılmalı.	1	-	1	5.88	0.48
15	Yöneticilik yapacak kadınların çocuk sayısı az olmalı ya da evlenmemeli.	1	-	1	5.88	0.48
16	Yönetici alımlarında siyaset, adam kayırma gibi olaylara son verilerek liyakate önem verilmeli.	1	-	1	5.88	0.48

4. 6. 4. Kadın Öğretmenlerin, Erkek Öğretmenlerin ve Yöneticilerin Ortak Önerilerine Yönelik Bulgular

“Toplum ve eşleri tarafından kadınların teşvik edilip, desteklenmesi, cesaretlendirilmesi gerekir.” (kadın % 30.86, erkek % 14.81, yönetici (K) % 5.88; (E) % 17.64); önerisi her üç grup tarafından dile getirilmiştir. “Toplumun ve erkeklerin kadınlar hakkındaki önyargıları giderilerek bilinçlendirilmeli ve kadına bakış açısı değiştirilmeli. Kadına gereken değer verilmeli.” Kadın öğretmenlerin ve erkek öğretmenlerin ve yöneticilerin bu öneriye göre oranlarına bakıldığında (kadın % 28.39, erkek % 12.03, yönetici % 11.76) kadınların bu öneriyi daha çok dile getirdikleri görülmektedir. Kadın ve erkeklerin oranları arasında fark olmasına rağmen yinede erkeklerin böyle bir öneri getirmeleri kadınlar açısından sevindirici bir durumdur. “Yasalarda kadınlar için özendirici ve kolaylık getiren düzenlemeler yapılmalı, teşvik edici unsurlar bulunmalı.” Önerisinde de bütün gruplar ortak görüş paylaşmışlardır (kadın %12.34, erkek % 8.33, yönetici % 17.64). Yöneticilerin bu önerideki oranları diğer gruplara göre daha fazladır. “Kadınlar, yöneticilik için öncelikle özgüvene sahip olmalı.” Önerisi de her üç grup tarafından kabul görmüştür (kadın % 9.87, erkek % 7.41, yönetici (K) % 5.88; (E) %17.64). bütün gruplar, kadınların yönetici olabilmesi için en başta kendilerinin istekli olması gerektiğini düşünmektedir. “Çalışma ortamı kadınlar için uygun hale getirilmeli.” Bu öneride de yine kadın ve erkek öğretmenler ve yöneticiler aynı fikri benimsemiş ve ortak öneride bulunmuşlardır (kadın % 11.11, erkek % 6.48, yönetici % 11.76). “Kadın-erkek eşitliği kabullenilmeli.” Önerisi (kadın % 2.46, erkek % 5.55, yönetici % 17.64) oranında; “Başarılı yöneticiler ödüllendirilmeli.” Önerisi (kadın % 6.17, erkek % 0.92, yönetici % 5.88) oranında; “Kadının sosyal yaşamdaki yükü azaltılmalı, ev içinde eşler arasında sorumluluk

paylaşımı olmalı.” Önerisi (kadın % 13.58, erkek % 3.70, yönetici % 5.88) oranında;
“Kadın yöneticilerin çalışma saatleri azaltılmalı.” Önerisi de (kadın % 4.94, erkek %
1.85, yönetici % 11.76) oranında üç grup tarafından da kabul görmüştür.

BÖLÜM V

5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırmadan elde edilen bulgulara yönelik sonuçlar, bu alanda yapılan diğer araştırma sonuçları dâhilinde yapılan tartışma ve geliştirilen öneriler yer almaktadır. Araştırma sonuçları, araştırma kapsamında yer alan boyutlar çerçevesinde değerlendirilmiştir. Ancak boyutlarda genel olarak orta düzeyde (kısmen katılıyorum) sonuçlar elde edildiği için anlamlı farklılık gösteren bazı maddeler de değerlendirilmiştir.

5. 1. Sonuçlar ve Tartışması

- Sayısal değerler, eğitim alanında kadınların oldukça az sayıda yer aldığını göstermektedir. Özellikle eğitim yönetiminde kadınların yok denecek kadar az olması dikkat çekicidir. Ayan'ın (2000) da yaptığı araştırma sonucu bu bulguları destekler niteliktedir. Bu araştırma sonucu da kadınların öğretmenlik mesleğinde yoğun olarak bulunmalarına karşın kadın müdürlerin bu yoğunlukla ters düşecek oranda az olduğu tespit edilmiştir.
- Araştırmadan elde edilen bulgular cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde, sosyo-kültürel etkenler ve mesleki etkenler boyutlarında, kadın ve erkek deneklerin “kısmen katılıyorum” düzeyinde görüş belirttikleri ve bu etkenlerin, kadın öğretmenlerin yöneticilik talepleri üzerinde orta düzeyde etkili olduğunu düşündükleri anlaşılmaktadır. Ancak kişisel etkenler boyutuna bakıldığında, erkek denekler “kısmen katılıyorum” düzeyinde görüş belirtirken kadın denekler “katılıyorum” düzeyinde görüş bildirmişlerdir. Denekler arasında anlamlı bir farklılık gözlenmezken, kadın deneklerin erkek deneklere göre, kadın öğretmenlerin yönetici olma talepleri üzerinde onların kendi kişisel özelliklerinin daha etkili olduğu, başka bir deyişle kadın öğretmenlerin yöneticiliği kendilerinin istemediği fikrini savundukları sonucuna varılabilir. Araştırmada anlamlı farklılık oluşan maddelerden “Erkekler, kadınların yönetici olmasında engel oluştururlar (Md. 2).”, “Yasalar genelde erkekler düşünülerek

hazırlanmaktadır (Md. 16).”, “Erkekler, kadın yöneticilerden emir almak istemezler (Md. 8).”, “Kadınlar, çevrenin takdirini kazanmak için yöneticiliğe talip olurlar (Md. 29).” İfadelerine erkek deneklerin kadın deneklere göre daha çok katıldıkları gözlenmiştir. Erkekler bu noktada kadınların lehine bir görüş belirtmişlerdir. Bu da kadınlar açısından sevindirici bir durumdur. İçli (1997)'de yapmış olduğu araştırmada, kadın öğretmenlerin yönetici ve denetleyici konumlarda yer almamalarını, kadın öğretmenlerin bu konudaki isteksizliğine bağlamıştır. Bu noktada her iki araştırma sonucunun paralellik gösterdiği söylenebilir. Ancak Usluer'in (2000) yaptığı araştırmada, erkek öğretmenler kadın öğretmenlere göre kişisel özellikleri (kadınların duygusallığı, ev işlerini aksatacak olmaları, çocuklarına yeterli vakti ayıramamaları v.b.), kadınların yöneticilik talepleri üzerinde daha etkili bulmuş ve kadınların kişisel özelliklerinden dolayı yöneticilik değil öğretmenlik yapması gerektiği fikrini savunmuştur.

- Medeni durum değişkenine ait bulgular incelendiğinde, araştırmada yer alan toplam 550 denekten 324'ünün (% 59.12) evli ve 224'ünün (%40.88) bekâr olduğu tespit edilmiştir. Evli ve bekâr denekler, kişisel etkenler boyutunda “kısmen katılıyorum” düzeyinde görüş bildirmişlerdir. Her iki grubun aynı düzeyde görüş bildirmesine rağmen t testi sonuçları gruplar arasında anlamlı farklılık oluştuğunu göstermiştir. Bekâr denekler, kişisel etkenleri kadınların yöneticilik talepleri üzerinde, evli deneklere göre daha etkili bulmuştur. Ancak Usluer'in (2000), yaptığı araştırma sonucunda kadınların ev yaşamına daha bağlı olmalarının, okul yöneticiliği görevini yerine getirmelerini engelleyeceği yönündeki görüşe, evli öğretmenlerin bekâr öğretmenlere göre daha çok katıldıkları ortaya çıkmıştır. Yine aynı araştırmada kadınların ev işlerini aksatacakları ve çocuklarına yeterince zaman ayıramayacakları için yöneticilik görevine atanmalarının tercih edilmemesi gerektiği yönündeki görüş, bekâr öğretmenler tarafından evli öğretmenlere göre daha az düzeyde kabul görmüştür. Benzer bir araştırmada Özcan (1999), kadınların medeni durumuna göre yönetici olma isteklerinde farklılık olup olmadığına bakmış ve bekâr kadınların evli ve boşanmış-dul kadınlardan daha fazla yönetici olmayı istedikleri sonucuna varmıştır.

Sosyo-kültürel Etkenler ve Mesleki Etkenler boyutlarında medeni durum değişkenine göre evli ve bekâr denek gruplarının her ikisi de “kısmen katılıyorum” düzeyinde görüş bildirerek bu etkenlerin, kadın öğretmenlerin yöneticilik talepleri üzerinde orta düzeyde etkili olduğu fikrini savunmuşlardır. Evli ve bekâr deneklerin, toplumun sosyo-kültürel yapısının ve yöneticilik mesleğinin kendine has özelliklerinin, kadınların yönetici olma isteklerini aynı düzeyde etkilediğini düşündükleri söylenebilir.

Medeni durum değişkenine göre anlamlılık oluşan maddelerden “Kadınlar, yöneticilik konusunda kendilerini yeterli görürler (Md. 17).” İfadesine evli denekler, bekar deneklere göre daha fazla katılmışlardır. Yine “Toplum kadınları yöneticiliğe teşvik eder (Md. 3).” İfadesine her iki grup “Katılmıyorum” düzeyinde görüş bildirmiş fakat bekar deneklerin bu ifadeye daha olumsuz baktıkları saptanmıştır. Bekar denekler toplumun, kadınların yöneticilikleri üzerinde engel olduğunu düşünmektedirler.

- Yaş değişkeninde yer alan bütün denek grupları (30 yaş ve altı, 31-40 yaş arası, 41-50 yaş arası, 51 yaş ve üzeri) *kişisel etkenler* (kadınların, ailelerini ve ev işlerini ihmal edecekleri düşüncesi, yöneticilik mesleğine karşı sevgi ve ilgileri, annelik ve yöneticilik arasında yaşadıkları rol çatışması, erkeklere göre taşıdıkları sorumluluk düzeyi, yöneticilik konusunda kendilerini yeterli hissetmeleri, yöneticilik durumunda çeşitli insan gruplarıyla muhatap olma durumları, erkeklerin karşısında kendilerini zayıf ya da güçlü görmeleri, insan ilişkileri açısından oluşturdukları örgütsel ortam, yöneticilikte karşılaşacakları muhtemel sorunlar karşısında yeterli direnci gösterme durumları, kararların alınmasında duygusal davranma durumları, okulda fiziki açıdan iyi bir ortam oluşturmada sağlayacakları başarı); *sosyo-kültürel etkenler* (erkeklerin kadınların yönetici olmasında engel olmaları, toplumun kadınları yöneticiliğe sevk etme durumu, ataerkil toplum yapısının kadın yöneticiyi dışlaması, erkeklerin kadın yöneticiden emir almak istememesi, kadınların yöneticilikteki başarısını topluma ispat etme isteği, kadın öğretmenlerin kadın yöneticileri rakip olarak görüp işbirliğine gitmemesi, kadın yöneticilere toplumun güven duyup duymaması, yasaların erkeklere göre hazırlanması, kadınların toplum içinde ön

planda olup olmama istekleri, kadın yöneticilerin okulda çok yönlü bir iletişim ağı oluşturabilme durumu, kadın yöneticilerin kurum dışı ilişkilerdeki başarı durumu, kadınların çevrenin takdirini kazanma istekleri ve yöneticilik yapan kadınların diğer kadınlar için oluşturacağı örneklik durumu) ve *meslekten kaynaklanan etkenler* (yöneticiliğin yorucu bir çalışma temposu gerektirmesi, kadınların öğretmenliği rahat bir meslek, yöneticiliği zor ve yorucu görmesi, yasaların kadınları yöneticiliğe teşvik etme durumu, başarılı yöneticilerin gerektiği kadar ödüllendirilmemesi, okul yöneticiliğinin toplumsal statüsü, yöneticilerin ağır bir denetimden geçmesi, yönetici izinlerinin az olması, yöneticilikte yeterince hizmet içi eğitime yer verilmemesi) boyutlarında “kısmen katılıyorum” düzeyinde görüş belirterek, bu etkenlerin kadın öğretmenlerin yöneticilik talepleri üzerinde orta düzeyde etkili olduğu fikrini savunmuşlardır. Bu durum bütün yaş grupları arasında herhangi bir görüş farklılığı olmadığını ve yukarıda sayılan sebeplerin kadın öğretmenlerin yöneticiliğe olan istekleri üzerinde aynı düzeyde etki ettiğini düşündüklerini göstermektedir. Genç ya da yaşlı öğretmen ve yöneticilerin bakış açısı aynıdır.

Boyutlarda yaş değişkenine göre herhangi bir farklılık oluşmamış, bütün gruplar orta düzeyde görüş bildirmişlerdir. Ancak bazı maddelerde anlamlı farklılık olduğu gözlenmiştir. “Toplum kadınları yöneticiliğe teşvik eder (Md. 3).” İfadesine genç denekler katılmazken, orta yaş ve üzerindeki deneklerin kısmen katıldıkları saptanmıştır. Gençler toplumun kadınları yöneticiliğe teşvik etmediğini düşünürken, orta yaşta kişiler biraz olsun teşvik ettiğini düşünmektedirler. Genel olarak bakıldığında, orta yaş ve üzerinde olan denekler mevcut duruma daha olumlu bakmış, kadınların yönetici olmalarında büyük engeller olmadığını savunmuşlardır.

- Araştırmanın görev türü değişkenine yönelik bulgularına bakıldığında, denek gruplarında müdür, müdür yardımcısı ve öğretmenlerin yer aldığı, bu gruplar arasında da % 90.18’lik oranla en kalabalık grubu öğretmenlerin oluşturduğu görülmektedir. Kişisel Etkenler ve Sosyo-kültürel Etkenler boyutları incelendiğinde, üç grubun da “kısmen katılıyorum” düzeyinde görüş bildirdikleri ve gruplar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Müdür, müdür

yardımcıları ve öğretmenlerin, kadınların kişisel özelliklerinin ve toplumun sosyo-kültürel yapısının onların yöneticilik tercihleri üzerinde orta düzeyde etkili olduğu görüşünü benimsedikleri saptanmıştır. Mesleki Etkenler boyutunda ise yine her üç grup “kısmen katılıyorum” düzeyinde görüş bildirmiş, ancak Kruskal-Wallis sınaması sonucunda gruplar arasında farklılık olduğu bulunmuştur. Bu farklılık özellikle öğretmen ve müdür yardımcıları arasındadır. Öğretmen ve müdürler, yöneticilik mesleğinin özelliklerini, kadın öğretmenlerin yöneticilik talepleri üzerinde diğer etkenlerle (kişisel etkenler ve sosyo-kültürel etkenler) aynı düzeyde (orta) etkili bulurken, müdür yardımcıları mesleki etkenleri, kişisel ve sosyo-kültürel etkenlere göre daha az etkili bulmuştur denilebilir. Bu bulguları destekleyici nitelikte olan diğer bir araştırmada Altınışık (1988), kadınların yönetici olmayı istememe sebeplerini görev türü değişkenine göre şöyle açıklamıştır: Kadın öğretmenler, yetkililerin müdürlük konusunda erkek öğretmenleri tercih etmesini, yönetim için gerekli zamanın ayırlamamasını kadınların müdür olmasında engel olarak gördüklerini ifade etmişlerdir. Erkek öğretmenler, kadın öğretmenlerin müdür olmayı istememesini, kadın müdürlerin yönetim için gerekli zamanı ayıramamasını ve atamaya yetkili amirlerin erkek okul müdürlerini tercih etmelerini kadınlar için engel olarak düşünmüşlerdir. Kadın müdürler, atamaya yetkili amirlerin erkek okul müdürlerini tercih etmesini, kadın öğretmenlerin müdür olmayı istememesini, toplumsal yapımızın kadın yöneticilerin çalışmasına uygun olmaması durumlarını, kadınların yöneticilikleri üzerindeki engeller olarak tanımlamışlardır. Erkek müdürler ise kadın müdürlerin yönetim için gerekli zamanı ayıramamasını ve coğrafi koşulların okullarda kadın yöneticilerin çalışmasına elverişli olmamasını kadın öğretmenlerin müdür olmasına engel durumlar olarak düşünmektedirler.

Görev türü değişkeninde anlamlılık oluşan maddelerden “Yöneticilik uzun süren yorucu çalışmayı gerektirir (Md. 4).” İfadesine müdür yardımcıları ve öğretmenler katılıyorum derken, müdürler tamamen katılıyorum düzeyinde görüş belirtmişlerdir. Müdürler yaptıkları işin yorucu olduğunu düşünmektedirler denilebilir. Yine “Başarılı yöneticilerin herhangi bir ödül (ücret, terfi v.s.) almaması yöneticiliğe olan isteği azaltır (Md. 21).” İfadesine de

müdürlerin katılmıyorum, müdür yardımcılarının hiç katılmıyorum ve öğretmenlerin kısmen katılıyorum düzeyinde görüş belirtmişlerdir. Yöneticilerin bu durumdan (yöneticilerin yeterince ödüllendirilmemesi) şikayetçi olmaları beklenirken, aksi görüş belirtmeleri ilginçtir.

- Öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine ait bulgular incelendiğinde, 10 yıl ve daha az kıdeme sahip öğretmenlerin sayısı 395 (% 78.53), 11-20 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin sayısı 64 (% 12.72) ve 21 yıl ve üzeri hizmet etmiş olan öğretmenlerin sayısı 44 (% 8.75)'tir. Araştırmanın örneklemini il merkezindeki okullar oluşturduğu için öğretmenlerin çoğunun daha yaşlı olması beklenirken, araştırmaya katılan öğretmenlerin büyük bölümünün genç olması dikkat çekicidir.

Araştırmada yer alan bütün öğretmenler, Kişisel Etkenler, Sosyo-kültürel Etkenler ve Mesleki Etkenler boyutlarında “kısmen katılıyorum” düzeyinde görüş bildirmişlerdir. Kadın öğretmenlerin yöneticiliği isteyip istememe durumları üzerinde bu üç boyutun da aynı düzeyde (orta) etkili olduğunu düşünmüşlerdir. Öğretmenlerin büyük çoğunluğunu genç öğretmenlerin oluşturmasından dolayı gençler, kadın öğretmenlerin yöneticilik taleplerinde, kadınların kişiliklerinin, toplumun sosyo-kültürel yapısının ve yöneticilik mesleğinin niteliklerinin hepsinin etkili olduğu düşüncesindedirler sonucuna varılabilir. Fakat Usluer (2000), yaptığı araştırma sonucunda 11-15 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin diğer öğretmenlere göre kişisel etkenleri, kadın öğretmenlerin yöneticilik talepleri üzerinde daha etkili buldukları sonucuna varmıştır.

Bu değişken içinde anlamlı farklılık gösteren maddelerden “Toplum kadınları yöneticiliğe teşvik eder (Md. 3).” İfadesine daha az kıdeme sahip öğretmenler katılmazken, oldukça kıdemli olan öğretmenler kısmen katılmışlardır. genç öğretmenler, toplumun kadınları yöneticiliğe teşvik etmediğini düşünmektedirler. Yine “Erkekler, kadın yöneticilerden emir almak istemezler (Md. 8).” İfadesi için de mesleki kıdemi daha az olan öğretmenler katılmadıklarını belirtmişlerdir. “Kadınlar yönetici olma durumlarında istedikleri

kadar izin kullanırlar (Md. 32).” İfadesine de 11-20 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmenler hiç katılmayarak, yöneticilerin yeteri kadar izin kullandıklarını kabul etmemişlerdir.

- Yöneticilerin mesleki kıdemlerine bakıldığında, 10 yıl ve daha az hizmet yapan yöneticilerin sayısının 30 (% 58.82), 11-20 yıl arası mesleki kıdeme sahip yöneticilerin sayısının 13 (% 25.49) ve 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip yöneticilerin sayısının da 8 (% 15.69) olduğu görülmüştür.

Kadınların yöneticilik taleplerine etki eden boyutlar ele alındığında, bütün yöneticiler Kişisel Etkenler ve Mesleki Etkenler boyutlarında “kısmen katılıyorum” düzeyinde görüş bildirmişlerdir. Yöneticilerin bu iki boyutta yer alan unsurların kadınların yöneticilik taleplerini orta düzeyde etkilediği görüşünü savundukları söylenebilir. Sosyo-kültürel Etkenler boyutuna bakılacak olursa, 10 yıl ve daha az mesleki kıdeme sahip yöneticiler ve 11 - 20 yıl arası mesleki kıdeme sahip yöneticiler “kısmen katılıyorum” düzeyinde görüş belirterek, Sosyo-kültürel Etkenleri kadın öğretmenlerin yöneticilik talepleri üzerinde orta düzeyde etkili bulmuşlardır. Bunun yanında 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip yöneticiler ise “katılıyorum” düzeyinde görüş bildirmiş ve Sosyo-kültürel Etkenleri kadın öğretmenlerin yöneticilik talepleri üzerinde daha etkili bulmuşlardır. Bu bulgulara dayanarak mesleki kıdemi fazla olan yöneticilerin toplumun sahip olduğu ataerkil düşünce yapısını daha çok benimsedikleri söylenebilir.

Yöneticilerin mesleki kıdem değişkenlerinde anlamlılık gösteren “Ataerkil toplum yapısı kadın yöneticileri dışlar (Md. 6).” İfadesine 20 yıl ve daha az kıdeme sahip yöneticiler katılmıyorum düzeyinde görüş bildirirken, mesleki kıdemi 20 yıldan fazla yöneticiler kısmen katılıyorum düzeyinde görüş bildirmişlerdir. Tecrübeli yöneticiler, toplumun geleneksel yapısının kadın yöneticileri dışladığını kabul ederken, daha az deneyime sahip yöneticilerin (daha genç yöneticiler de denilebilir) bunu kabul etmemesi dikkat çekicidir.

Benzer bir araştırmada da Tubin (2004), muhafazakâr tutumların ve ataerkil sosyal rollerin üniversite öğrencileri arasında büyük ölçüde yaygın olduğunu ve erkeklerin kadınlara göre ataerkil düşünce kalıplarına daha bağlı olduklarını saptamıştır.

5. 2. Öneriler:

Araştırma sonucunda, denekler genel olarak kişisel etkenler; sosyo-kültürel etkenler ve mesleki etkenler boyutlarında, “kısmen katılıyorum” düzeyinde görüş bildirmişlerdir. Yani denekler, kadınların kendi kişilik yapılarını; toplumda kabul edilen sosyo-kültürel değerleri ve yöneticilik mesleğinin kendine has özelliklerini, kadın öğretmenlerin yöneticilik talepleri üzerinde orta düzeyde etkili bulmuştur. Başka şekilde ifade edilecek olursa, bu etkenler kadınların yöneticiliği istemelerinde orta düzeyde etkili ise aynı zamanda istememelerinde de orta düzeyde etkilidir denilebilir. Kadın öğretmenlerin yöneticilik talepleri üzerinde olumsuz etkilerin kaldırılarak, kadınların yöneticilik mesleğini daha çok talep etmeleri için aşağıda bazı öneriler getirilmiştir:

1. Toplumda kadınlara yönelik olarak; “Kadın evinde işini yapmalı, çocuğuna bakmalı” “Kadın iş yaşamında öğretmenlik, hemşirelik v.b. gibi işleri yapmalı, bunların dışında kalan alanlarda başarı sağlayamaz.” tarzında yer eden önyargılar giderilmelidir. Cinsiyete dayalı ayrımcılığın ortadan kaldırılması için özellikle devlet tarafından birtakım etkinlikler gerçekleştirilebilir. Kitle iletişim araçlarından da yararlanarak toplumu bilinçlendirme, ön yargılardan arındırma çalışmaları yapılabilir.
2. Toplumda yer eden önyargıları yıkmak, bunlara karşı koymak için kadınlar öncelikle kendilerine güvenmeli ve yönetici olmayı istemelidirler. Bu yönde ellerinden gelen mücadeleyi vermeli, örneğın lisansüstü eğitim alarak; yöneticiliğe yönelik seminerlere, kurslara katılarak; hizmet içi eğitim alarak; çok yönlü olarak kendilerini geliştirme çabalarına girerek yöneticilik için kendilerini hazırlamaları gerekir.

3. Araştırmaya katılan deneklerin önerilerinden elde edilen bulgular da göstermektedir ki, kadınların yöneticilik yapmasına ciddi anlamda başka bir engel de eşlerin karşı çıkması, bu konuya olumsuz bakmasıdır. Bu yüzden erkeklerde eşitlikçi düşünce yapısı oluşturulmalıdır. Eşler, yöneticilik için kadınları teşvik etmeli, desteklemelidir.
4. Ülkemizde maalesef kadınlar her zaman erkeklerle aynı eğitimi alamamaktadırlar. Özellikle kırsal kesimde kız çocuklar ya hiç okula gönderilmemekte ya da zorunlu eğitimden sonra eğitimleri engellenmektedir. Kadınların yeterli eğitimi alamaması yönetimde erkeklerin lehine bir durum oluşturmaktadır. Bu nedenle, kız çocuklarının eğitimine önem verilmeli, özellikle kırsal kesim olmak üzere kızların okullaşma oranlarını artırıcı projeler çeşitlendirilmelidir. Bu yönde kız çocuklarının okula gönderilmesi için çeşitli yasal düzenlemeler artırılmalı, bunlara titizlikle uyulması sağlanmalı; gerekli durumlarda ceza içeren tedbirlere başvurulmalı; kız çocuklarının okutulmadığı yerlerde gerekli görülen durumlarda devlet bu hizmeti üstlenmelidir.
5. Kız çocuklarının ve toplumun aydınlatılmasına yönelik olarak, çok çeşitli kitle iletişim araçlarından yararlanarak eğitici programlara yer verilmelidir. Bunun yanı sıra, yerel yönetimlerin (valilik, belediye, muhtarlık, vb) sürekli olarak eğitici programları hazırlamaları ve uygulamaları teşvik edilmelidir.
6. Kız ve erkek çocuklar ailede yetiştirilirken, erkek çocuklar daha aktif ve lider pozisyonlara hazırlanmaktadır. Yetişme tarzı kadınların daha çekingen davranmasına ve girişimde bulunmamasına sebep olmaktadır. Aileler çocuklarını yetiştirirken, kız ve erkek çocuklar arasında ayırım yapmadan her iki cinse de eşit davranmalı, kız çocuklarını cesaretlendirmelidirler.
7. Toplumda kadınlara, çalışsa bile daha çok annelik ve ev kadınlığı rolü yakıştırılmaktadır. Oysa artık günümüzde erkekler de yasal olarak çocuk bakımı izni alabilmekte, anne kadar çocuktan sorumlu olmaktadırlar. Erkekler evde

eşleriyle sorumluluk paylaşımı yaparak, kadınların evdeki iş yükünü azaltmalıdır. Evde, ev işlerine yardım etmeli, çocuk bakımı için devlet tarafından verilen izin hakkını kullanarak eşlerine destek olmalıdırlar. Özellikle küçük yaşlardan itibaren anneler çocuklarını yetiştirirken, toplumda kabul gören kalıplardan (erkek evde iş yapmaz gibi) vazgeçerek erkek çocuklarına da evde iş sorumlulukları vermeli, çocukta bu sorumluluğu oluşturarak kalıp yargılardan uzaklaştırmalıdır. Okul öncesinden başlayarak gerek ailede, gerekse okulda çocuklara demokrasi bilinci kazandırılmalıdır.

8. Çalışan kadınların, işte oldukları vakitlerde çocuklarının bakımı oldukça büyük sorun oluşturmaktadır. Çocuklarını ihmal edeceklerini düşünerek birçok kadın çalışma yaşamından uzaklaşmakta ya da işinde yükselme olanaklarını reddetmektedir. Öğretmenliğin yarım gün çalışma saatinden dolayı kadınlar bu mesleğe daha çok yönelmekte, tam gün çalışmayı gerektiren yöneticilikten uzaklaşmaktadırlar. Bu durumu düzeltmek için kadınların çocuklarını güven içinde bırakabilecekleri kreşlerin ve anaokulu sayılarının artırılarak her bölgede yaygınlaştırılması sağlanmalıdır.
9. Devlet tarafından kadınları yöneticiliğe teşvik edecek nitelikte, kolaylaştırıcı yasal düzenlemeler yapılmalıdır. Örneğin yöneticilik sınavlarında, sınava katılan kadın ve erkek sayısı oranlarına göre sınav değerlendirilip buna göre alım yapılabilir. Kadın ve erkek yönetici kontenjanı belirlenerek, her iki cinsiyet grubu kendi içinde değerlendirilebilir.
10. Kadın yönetici sayısını artırmak için her okulda ve milli eğitim bünyesinde, kadın yönetici kadrosu ayrılmalı, bu yönde kota uygulaması yapılmalıdır. Yine okullarda kadın öğretmenlerin, belli zaman aralıkları ile dönüşümlü olarak, yöneticilere (müdür, müdür yardımcısı) yardım etmesi sağlanmalıdır. Böylece kadınlar yöneticiliğe alıştırılarak, varsa bu yöndeki önyargıları giderilip, yöneticilik onlar için ilgi çekici kılınabilir.

11. Yöneticilik oldukça uzun, yorucu çalışma saatleri ve büyük bir sorumluluk gerektirmesine rağmen, ekonomik olarak bu oranda bir getirisi bulunmamaktadır. Yöneticiliğin ilgi çekici olması için ekonomik açıdan daha cazip hale getirilmelidir.
12. Yönetim alanında başarı gösteren yöneticiler hak ettikleri şekilde ödüllendirilmelidir. Bu ödül, takdir belgesi, teşekkür belgesi, aylıkla ödüllendirme ya da bir miktar para ödülü şeklinde olabilir. Bu durum yöneticilik yapmak isteyen kadınlar üzerinde olumlu etkiler yapabilir.
13. Okullardaki kadın yönetici sayısı artırılarak, diğer kadınlara örnek oluşturmalıdır. Başarılı kadın yöneticilerin yaptıkları, çeşitli basın yayın haberleri; düzenlenecek konferans ya da seminerlerle topluma anlatılmalıdır. Bu yöneticiler de yöneticilik yapmak isteyen kadınlara destek olmalı, onları teşvik etmelidir. Böylece toplumun kadına yönelik önyargıları da giderilebilir. Toplumda kadınlara daha çok güven duyulabilir.

Günümüzde artık kadınlar iş yaşamının ayrılmaz bir parçasıdır. Özellikle eğitim alanında kadın öğretmenlere duyulan ihtiyaç yadsınmaz. Bu yönde ülkemizde çok fazla sıkıntı olduğu söylenemez. Çünkü genel olarak kadın öğretmenlerin sayısı ile erkek öğretmenlerin sayısı arasında ciddi bir fark bulunmamaktadır. Ancak eğitim yönetimi için durum böyle değildir. Bu alanda kadın yönetici sayısının biran önce artırılması gerekmektedir. Kadınlar yöneticiliğe yönlendirilerek, yöneticilik mesleğine kadın bakış açısı kazandırılmalıdır. Böylelikle yöneticiliğin ağır ve soğuk havası kırılarak, eğitime farklı bir yaklaşım kazandırılmış olur, ayrıca eğitimde çeşitlilik oluşturulur. Aynı zamanda bu durum toplumda yer eden cinsiyet ayrımını ortadan kaldırarak, toplumsal gelişmeye daha çok katkıda bulunur.

5. 3. Araştırmacılar İçin Öneriler:

- Bu araştırma Bingöl il merkezindeki ilköğretim okullarında görev yapan öğretmen ve yöneticilerle sınırlıydı. Yapılacak yeni bir araştırmada, araştırmanın evreni ve örneklemini daha geniş tutulabilir (Türkiye geneli ya da herhangi bir bölgede bulunan bütün iller).
- Araştırmaya ortaöğretimde görev yapan öğretmen ve yöneticiler de dâhil edilebilir. İlköğretimden ve ortaöğretimden elde edilen bulgular kıyaslanabilir.
- Üniversitelerin yönetim kadrolarında kadın yöneticilerin ne oranda yer aldıklarına yönelik bir araştırma yapılabilir.
- Kadınların yöneticilik tercihleri üzerinde, Kişisel Etkenler, Sosyo-kültürel Etkenler ve Mesleki Etkenler boyutları üzerinde ayrı ayrı araştırmalar yapılabilir.
- Kadınların yöneticilik becerilerine yönelik bir araştırma yapılabilir.

KAYNAKLAR

- Akyüz, Y. (2004). **Türk Eğitim Tarihi**. Ankara, Pegem A Yayıncılık.
- Akyüz, Y. (2001). “Cumhuriyete Giden Yolda Kadın Öğretmenler ve Etkileri”, **Bilim ve Aklın Aydınlığında Eğitim Dergisi**. Yıl. Kasım 2001, Sayı. 21.
- Altınışik, Ö.S. (1988). **Kadın Öğretmenlerin Okul Müdürü Olmasının Engelleri**. (Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmamış Doktora Tezi), Ankara.
- Arat, N. (1996). “Türkiye’de Kadınların Çalışma Yaşamında Karşılaştıkları Zorlukların Sosyo-kültürel Nedenleri”, **Türkiye’de Kadın Olmak**. İstanbul, Say Yayınları.
- Arıkan, G. (1997). “Osmanlı İmparatorluğunda II. Meşrutiyet Dönemi Sosyo-Kültürel Yapısında Kadın”, **Uluslar Arası Dördüncü Türk Kültürü Kongresi Bildirileri**, Atatürk Kültür Merkezi Yayını, Ankara, 4-7 Kasım, 1997.
- Ayan, F. (2000). **Bayan Öğretmenlerin Yöneticilikleri ve Öğretmen Görüşleri**. (Çanakkale On sekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Çanakkale.
- Aycan, Z. (2005). “Kadının Kariyer Gelişiminin Önündeki Engeller”.
<http://www.maksimum.com/kadin/haber/49/23837.php>. (Web sitesinden 25.04.2005 tarihinde alınmıştır.)
- Aytaç, S. (2005). “Çalışma Yaşamında Kadın”.
<http://www20.uludag.edu.tr/~nazan/2077-10.html>. (Web sitesinden 25.04.2005 tarihinde alınmıştır.)
- Barutçugil, İ. (2003). “21. Yüzyılda Yönetim ve Kadın Yönetici”, **Kişisel Gelişim Dergisi**, Sayı. 3, Mart 2003.
<http://www.rcbadoor.com/makalevekitaplar/makaleler/kadnyntci.htm>. (Web sitesinden 10.10.2006 tarihinde alınmıştır.)

Başaran, İ.E. (2000). **Yönetim**. Ankara, Feryal Matbaası.

Başaran, İ.E. (1996). **Türkiye Eğitim Sistemi**. Ankara, Yargıcı Matbaası.

Bedük, A. (2005). “Türkiye’de Çalışan Kadın ve Kadın Girişimciliği”, **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, Sayı.12, Cilt. 3, Bahar 2005.

Bradshaw, L. K. ; Philips, J.C. (2002). “Women School Leaders: Lessons of Experience”, (Edited By: A. Korcheck, S; Reese,M **Women as School Executives: Research and Reflections on Educational Leadership**). Texas, TCWSE.

http://www.eric.ed.gov/ERICDocs/data/ericdocs2/content_storage_01/0000000b/80/27/f5/d5.pdf. (Web sitesinden 13.04.2005 tarihinde alınmıştır.)

Bilgel,N. “ Tarihsel Süreçte Türkiye’de Kadınların Durumu”.

<http://www20.uludag.edu.tr/~nazan/2077-2.html>. (Web sitesinden 29.01.2005 tarihinde alınmıştır.)

Bilgel, N. (2005). “Türkiye’de Kadın İşgücü”,

<http://www20.uludag.edu.tr/~nazan/2077-11.html>. (Web sitesinden 25.04.2005 tarihinde alınmıştır.)

Billot, J. (2002). “Women’s Leadership Through Agency”, (Edited By: A. Korcheck, S; Reese,M **Women as School Executives: Research and Reflections on Educational Leadership**). Texas, TCWSE.

http://www.eric.ed.gov/ERICDocs/data/ericdocs2/content_storage_01/0000000b/80/27/f5/d5.pdf. (Web sitesinden 13.04.2005 tarihinde alınmıştır.)

Boydak, Ö. M; Akpınar, B. (2002). “Okul Yönetiminde Kadın Yöneticilerin Başarısı”, **Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt. 12 ; Sayı. 2, 219-234.

Bridge, B. (2003). **Eğitimde Vizyoner Liderlik ve Etkin Yöneticilik**. İstanbul, Beyaz Yayınları.

Bursalioğlu, Z. (1992). “Görev, Yetki ve Sorumluluk Üzerine”, **Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi**, Sayı.1, Cilt. 25.

Can, N. (2000). “Türkiye’de Eğitim Yöneticilerinin Yetiştirilmesi Süreci”, **Milli Eğitim Dergisi**. Sayı. 148.

Çavuşoğlu, T. (2005). “Etik.” <http://www.sosyalhizmetuzmani.org/etik.doc>. (Web sitesinden 23.08.2005 tarihinde alınmıştır).

Coşkun, N. (2002). “Çalışma Yaşamında Kadın Erkek Eşitliği”.
<http://www.tb.org.tr/isak/msg/nisan02/11.html> (Web sitesinden 30.11.2005 tarihinde alınmıştır).

CNNTÜRK Haber, (2005). “Sosyal Hayattan, İş Hayatına Kadar Türkiye’de Kadın Araştırması, Türkiye’de ve Dünya da Kadının Yeri”.
http://www.cnnturk.com.tr/TURKIYE/haber_detay.asp?PID=318&HID=4&haberID=78018. (Web sitesinden 08.04.2005 tarihinde alınmıştır.)

Çelik, V. (2004). **Liderlik**. (Edt: Özden, Y. **Eğitim ve Okul Yöneticiliği**). Ankara, Pegem A Yayıncılık.

Çelikten, M. (2005). “The Women at Principals’ Chair in Turkey”, **Journal of American Academy of Business**, Cambridge Hollywood: Mar 2005. Vol. 6, Iss. 1, p. 85-94.
<http://proquest.umi.com/pqdweb?did=774833701&Fmt=3&clientId=48560&RQT=309&VName=PQD>.
(Web sitesinden 12.04.2005 tarihinde alınmıştır.)

Çetin, F. (2003). “Cumhuriyet Döneminde Kadın Eğitimi”, **Milli Eğitim Dergisi**. Sayı. 160.

Demir, K. ; Elma, C. (2003). **Yönetimde Çağdaş Yaklaşımlar**. Ankara, Anı Yayıncılık.

DİE, (2005). İstatistikler, <http://www.die.gov.tr/tkba/istatistikler.htm>. (Web sitesinden 26.05.2005 tarihinde alınmıştır.)

Ebiçlioğlu, N. ; Turan, S. (2002). “Okul Müdürlerinin Liderlik Özelliklerinin Cinsiyet Açısından Değerlendirilmesi”, **Eğitim Yönetimi Dergisi**, Yıl. 8, Sayı. 31.

Ehrich, L. C. (2002). “Women Educational Administrators in Australia: Some Issues, Some Directions”, (Edited By: A. Korcheck, S; Reese,M **Women as School Executives: Research and Reflections on Educational Leadership**). Texas, TCWSE.

http://www.eric.ed.gov/ERICDocs/data/ericdocs2/content_storage_01/0000000b/80/27/f5/d5.pdf. (Web sitesinden 13.04.2005 tarihinde alınmıştır.)

Erçetin, Ş; Ç. Maya, İ. (2005). “Meslek-Aile Profilleri İle Kadın İlköğretim Okul Müdürlerinin Yönetimsel Görevler Üstlenmelerinde Karşılaştıkları Engeller”, **XIV. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi Bildirileri, Sayfa 273, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Denizli**.

Fidan, F. (2005). “Evlilik Kariyeri Öldürüyor mu? Yaklaşımlar, Değerlendirmeler, Algılamalar”. <http://www.iibf.sakarya.edu.tr/tm/fatmafidan.pdf>. (Web sitesinden 05.06.2005 tarihinde alınmıştır.)

Fidan, F; İşçi, Ö. (2004). “Çalışan Kadın Aslında Çalışmak İstemiyor mu? Zorunluluk mu? Gereklik mi?”, **Kadın Çalışmalarında Disiplinler Arası Buluşma, Sempozyum Bildiri Metinleri, 1. Cilt**. Sayfa. 34-41. İstanbul, Yeditepe Üniversitesi Güzel Sanatlar Fakültesi, Mor Ajans.

Goodman, G. (2002). “Administrator Preparation Programs: Do Universities Advance or Inhibit Females?”, (Edited By: A. Korcheck, S; Reese,M **Women as School**

Executives: Research and Reflections on Educational Leadership). Texas, TCWSE.

http://www.eric.ed.gov/ERICDocs/data/ericdocs2/content_storage_01/0000000b/80/27/f5/d5.pdf. (Web sitesinden 13.04.2005 tarihinde alınmıştır.)

Gürüz,D. (2004). “Akademik Yaşamda Kadın Olmak”, **Kadın Çalışmalarında Disiplinler Arası Buluşma, Sempozyum Bildiri Metinleri, 3. Cilt.** Sayfa. 301-308. İstanbul, Yeditepe Üniversitesi Güzel Sanatlar Fakültesi, Mor Ajans.

Güven, İ. (2003). “1940’ dan Günümüze Öğretmenlerin Ekonomik Sorunlarının Tarihsel Analizi”. **Milli Eğitim Dergisi.** Sayı. 160.

Haris, S; Arnold, M; Lowery, S; Crocker, C. (2002). “What Factors Motivate and Inhibit Women when Deciding to Become a Principal?”, (Edited By: A. Korcheck, S; Reese,M **Women as School Executives: Research and Reflections on Educational Leadership).** Texas, TCWSE.

http://www.eric.ed.gov/ERICDocs/data/ericdocs2/content_storage_01/0000000b/80/27/f5/d5.pdf. (Web sitesinden 13.04.2005 tarihinde alınmıştır.)

Hope, A. F. (1999). “Power in The Principalship: Four Women’s Experiences”, **Journal of Educational Administration.** Vol. 37, Iss. 1, p. 23-49.

<http://www.proquest.com/division/cs-support.shtml>. (Web sitesinden 12.04.2005 tarihinde alınmıştır.)

Humphries, B. (2001). “ Kadın ve Kapitalizm”.

<http://www.marksist.com/KAD/Kadin%20ve%20Kapitalizm.htm>. (Web sitesinden 05.06.2005 tarihinde alınmıştır.)

Hutchinson, S. (2002). “Women in School Leadership: Taking Steps to Help Them Make the Leap”. **The Changing World of School Administration.** United States, NCPEA.

http://www.eric.ed.gov/ERICDocs/data/ericdocs2/content_storage_01/0000000b/80/28/21/29.pdf. (Web sitesinden 13.04.2005 tarihinde alınmıştır.)

İçli,G. (1997). “Bir Kadın Mesleği Olarak Öğretmenlik”, **C.Ü. Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Sayı. 19.

İçli, G. ; Yalçın, C. (1995). “Üniversite Çalışma Yaşamında Cinsiyet Ayrımı”, **C.Ü. Fe Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Sayı. 18.

İlkkaracan, İ. (1998). “Kentli Kadınlar ve Çalışma Yaşamı”. **75 Yılda Kadınlar ve Erkekler**. Sayfa. 285-302. İstanbul, Tarih Vakfı Yayınları.
http://www.kadinininsanhaklari.org/images/kentli_kadinlar.pdf. (Web sitesinden 05.06.2005 tarihinde alınmıştır.)

İş Kanunu, 2003.

http://www.calisma.gov.tr/mevzuat/4857_is_kanunu.htm (Web sitesinden 18.12.2005 tarihinde alınmıştır).

Kale,N. (2004). “Cumhuriyet Kadını ve Eğitim”. **Kadın Çalışmalarında Disiplinler Arası Buluşma, Sempozyum Bildiri Metinleri, 3.Cilt**. Sayfa. 360-365. İstanbul, Yeditepe Üniversitesi Güzel Sanatlar Fakültesi, Mor Ajans.

Kılıç, Z. (2000). **Eşitlik İçin Kota Politikaları**. Ankara, Ankara Üniversitesi Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi.
http://kasaum.ankara.edu.tr/gorsel/dosya/1095678968Kadin_Kotasi.doc. (Web sitesinden 30.11.2005 tarihinde alınmıştır).

Korkut, T. (2005). “Türkiye’nin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Karnesi”.

http://www.ucansupurge.org/index.php?option=com_content&task=view&id=1807&Itemid=76 (Web sitesinden 23.08.2005 tarihinde alınmıştır).

Kurnaz, Ş. (2005). “Osmanlı’dan Cumhuriyete Kadınların Eğitimi”.
<http://yayim.meb.gov.tr/yayimlar/143/14.htm>. (Web sitesinden 02.06.2005 tarihinde alınmıştır.)

KSSGM, 2003. **Birleşmiş Milletler CEDAV Komitesine Sunulmak Üzere Hazırlanan Dördüncü ve Beşinci Birleşmiş Periyodik Türkiye Raporu.** Ankara. <http://www.kssgm.gov.tr/uaiperiyodik2.html> (Web sitesinden 18.12.2005 tarihinde alınmıştır).

MEB, (2005). Milli Eğitim Temel Kanunu, Madde 43.

<http://bilecik.meb.gov.tr/kanun/1739.htm>. (Web sitesinden 02.06.2005 tarihinde alınmıştır.)

MEB, İstatistikler. (2005). <http://apk.meb.gov.tr/>. (Web sitesinden 02.06.2005 tarihinde alınmıştır.)

MEB, (2002) “2002 Yılı Başında Milli Eğitim Öğretmen Yetiştirme”. <http://www.meb.gov.tr/Stats/Apk2002/801.htm>. (Web sitesinden 25.04.2005 tarihinde alınmıştır.)

MEB, (2006).

http://personel.meb.gov.tr/haberler/5/gorevde_yukselme_yonetmeligi.html. (Web sitesinden 25.07.2006 tarihinde alınmıştır.)

Nazlı, S. (1999). “Cinsiyet Faktörünün Meslek Seçimindeki Rolü”, **Milli Eğitim Dergisi**. Sayı. 141.

Odaman, S. (2005). “Avrupa Birliği Yolunda Yeni Çalışma Mevzuatı”, **Önce Kalite Dergisi**, Sayı.94. <http://www.kalder.org/page.asp?pageID=1314> (Web sitesinden 18.12.2005 tarihinde alınmıştır).

Oplatka, I. (2004). “The Arrival of a New Woman Principal and Teachers’ Self-Reneval: ReflectionsFrom Life Stories of Mid-Career Teachers1”, **Planning and Changing**, Normal: Spring 2004, Vol. 35, Iss. ½, p. 55-68.

Özcan, F. Ö. (1999). **Milli Eğitimin Bürokratik Yapılanmasında Cinsiyetçilik.** (İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul.

- Özkaya, M.O. (2005). “Kadınların İş Hayatında Başarılarını Etkileyen Faktörler”. <http://idari.cu.edu.tr/sempozyum/bil19.htm>. (Web sitesinden 25.04.2005 tarihinde alınmıştır.)
- Özmen, F. (2002). “Okul Müdürlerinin Yetiştirilmesi-Gelişmiş Ülkelerdeki Uygulamalardan Örnekler”, **21. Yüzyıl Eğitim Yöneticilerinin Yetiştirilmesi Sempozyum Bildirileri**, Yayın No: 191, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları, Ankara.
- Parlayan, M. A. (2002). **Yönetici Eğitimi ile Yöneticilerin Demografik Özellikleri ve Hizmet Öncesi Eğitim Niteliklerinin İlişkilendirilmesi; Türkiye’de İlk 500 Büyük Sanayi İşletmelerinde Uygulama**. (İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmamış Doktora Tezi), Malatya.
- Pehlivan, A. İ. (2002). **Yönetimsel Mesleki ve Örgütsel Etik**. Ankara, Pegem A Yayıncılık.
- Semerci, Ç. (2002). **Öğretmen Yetiştirmede Yeniden Yapılanma: Sorunlar ve Yönelimler**. (Edt: Taşpınar, M. **Öğretmenlik Mesleği**). Elazığ, Üniversite Kitabevi.
- Shum, L. C. (1997). “Perceptions of Women Principals’ Leadership and Teachers’ Work Attitudes”, **Journal of Educational Administration**, Vol. 35, Iss. 2, p. 165-184. <http://www.proquest.com/division/cs-support.shtml>. (Web sitesinden 12.04.2005 tarihinde alınmıştır.)
- Steele, C. C. (2002). “The Changing Face of School Leadership”, (Edited By: A. Korcheck, S; Reese,M **Women as School Executives: Research and Reflections on Educational Leadership**). Texas, TCWSE. http://www.eric.ed.gov/ERICDocs/data/ericdocs2/content_storage_01/0000000b/80/27/f5/d5.pdf. (Web sitesinden 13.04.2005 tarihinde alınmıştır.)

- Tan, M. (2002). “Eğitim Yönetiminde Kadınlara Yer/Gerek Var Mı?”, **21. Yüzyıl Eğitim Yöneticilerinin Yetiştirilmesi Sempozyum Bildirileri**, Yayın No: 191, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları, Ankara.
- Tezcan, Z. A. (2002). **Yönetmelik Tarzlar, Kadın Yöneticiler ve Malatya Banka Şubeleri Uygulaması**. (İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Malatya.
- Tubin, R. (2004). “Türkiye’de Kadının Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Üniversite Öğrencilerinin Tutumları”. **Kadın Çalışmalarında Disiplinler Arası Buluşma, Sempozyum Bildiri Metinleri**, 3.Cilt. Sayfa. 349-357. İstanbul, Yeditepe Üniversitesi Güzel Sanatlar Fakültesi, Mor Ajans.
- Usluer, L. (2000). **Kadın Öğretmenlerin Yönetici Konumlara Yükseltilmeme Nedenleri Konusundaki Öğretmen ve Yönetici Görüşlerinin Değerlendirilmesi**. (Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara.
- Ünal, I. (2003). “İlköğretim Okullarında Demokratik Okul Ortamının Oluşturulmasına Kadın Yöneticilerin Katkısı”. **Eğitim Bilim Toplum**. Bahar-Yaz Sayısı.
- Yaylacı, F. (2005). “İlköğretim Okulları İçin Etik Program Önerisi.” <http://www.egitim.aku.edu.tr/afyayla0.htm>. (Web sitesinden 23.08.2005 tarihinde alınmıştır.)
- Yıldırım, N. (2002). **Okul Müdürünün Öğretmenleri Güdöleme Rollerini Gerçekleştirme Düzeylerine İlişkin Görüşleri**. (İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Malatya.
- YÖK, Rektörler Listesi.
<http://www.yok.gov.tr/universiteler/ректорler.htm>. (Web sitesinden 01.06.2005 tarihinde alınmıştır.)

EKLER:

- EK-I** Veri Toplama Aracında Yer Alan Boyutlar
EK II Anket Maddeleri
EK III İlgili Yazışmalar

EK – I**VERİ TOPLAMA ARACINDA YER ALAN BOYUTLAR****I. KİŞİSEL ETKENLER BOYUTU:**

1. Kadınlar, ailelerini ihmal edeceklerini düşünerek yönetici olmak istemezler (Md.1).
2. Kadınlar, yöneticilik işinin kendi ev işlerini (temizlik, yemek v.s.) yapmalarını engelleyeceğini düşünürler (Md. 5).
3. Kadınlar, yöneticilik mesleğini sever ve ilgi duyarlar (Md. 9).
4. Yönetici pozisyonundaki kadınlar annelik ve yöneticilik arasında rol çatışması yaşarlar (Md. 11).
5. Kadın yöneticiler erkek yöneticilere göre daha sorumluluk sahibidirler (Md. 14).
6. Kadınlar, yöneticilik konusunda kendilerini yeterli görürler (Md. 17).
7. Kadınlar, yönetici olarak, çeşitli insan gruplarıyla (veli, personel, üst düzey yönetici, öğrenci gibi) muhatap olmak istemezler (Md. 18).
8. Kadınlar, yönetici olarak erkekler karşısında kendilerini zayıf görürler (Md. 23).
9. Yönetici olarak kadınlar okulda insan ilişkileri açısından daha olumlu bir örgüt ortamı oluşturabilirler (Md. 24).
10. Kadın yöneticiler, muhtemel sorunlar karşısında yeterli direnci gösterebilirler (Md. 26).
11. Kadın yöneticiler önemli kararların alınmasında duygusal davranırlar (Md. 28).
12. Kadınlar fiziki açıdan okulda uygun ortamların oluşturulmasında başarılıdırlar (30).

II. KÜLTÜREL ETKENLER BOYUTU:

1. Erkekler, kadınların yönetici olmasında engel oluştururlar (Md. 2).
2. Toplum kadınları yöneticiliğe teşvik eder (Md. 3).
3. Ataerkil toplum yapısı kadın yöneticileri dışlar (Md. 6).
4. Erkekler, kadın yöneticilerden emir almak istemezler (Md. 8).

5. Kadınlar, yöneticilikte başarılı olduklarını topluma ispat etmek isterler (Md. 10).
6. Kadın öğretmenler kadın yöneticileri rakip olarak görür ve işbirliğine gitmez (Md. 12).
7. Kadın yöneticilere toplum güven duymaz (Md. 13).
8. Yasalar genelde erkekler düşünülerek hazırlanmaktadır (Md. 16).
9. Kadınlar toplumda çok göz önünde olmayı ve ön plana çıkmayı istemezler (Md. 19).
10. Kadın yöneticiler okulda çok yönlü bir iletişim ağı oluşturabilirler (Md. 20).
11. Kadın yöneticiler kurum dışı ilişkilerde başarılı olmazlar (Md. 22).
12. Kadınlar, çevrenin takdirini kazanmak için yöneticiliğe talip olurlar (Md. 29).
13. Yönetici konumundaki kadınlar, diğer kadınlar için iyi bir örnek oluştururlar (Md. 31).

III. MESLEKTEN KAYNAKLANAN ETKENLERBOYUTU:

1. Yöneticilik uzun süren yorucu çalışmayı gerektirir (Md. 4).
2. Kadınlar, öğretmenliği rahat bir meslek olarak görürken, yöneticiliği zor ve yorucu bulurlar (Md. 7).
3. Yasalar kadınların yönetici olmasında teşvik edici unsurlar içerir (Md. 15).
4. Başarılı yöneticilerin herhangi bir ödül (ücret, terfi v.s.) almaması yöneticiliğe olan isteği azaltır (Md. 21).
5. Okul yöneticiliğinin toplumsal statüsü yüksektir (Md. 25).
6. Yöneticiler, meslekleriyle ilgili ağır bir denetimden geçerler (Md. 27).
7. Kadınlar yönetici olma durumlarında istedikleri kadar izin kullanırlar (Md. 32).
8. Okul yöneticiliğinde yeterince hizmet içi eğitime yer verilmediğinden dolayı yöneticiliğe talip olmak büyük cesaret gerektirir (Md. 33).

EK - II**ANKET MADDELERİ:**

Sayın Meslektaşım;

Yüksek lisans tezi olarak yaptığım bu araştırmada, kadınların okul yöneticiliğini talep etme durumlarını olumlu veya olumsuz etkileyen faktörleri ortaya çıkarmak ve daha fazla kadın yöneticinin göreve gelmesini sağlamak amacıyla siz değerli eğitimcilerin görüş ve önerilerini almak amaçlanmıştır. Anket yoluyla elde edilen veriler sadece bu araştırma için bilimsel veri temininde kullanılacak olup, ankete isim yazmanıza gerek yoktur. İçtenlikle vereceğiniz yanıtlar, bu araştırmanın amacına kavuşmasını sağlayacaktır.

İlgi ve desteğiniz için teşekkür ederim. Saygılarımla.

Fatma KÖROĞLU

Sınıf Öğretmeni

Fırat Üniv. Eğitim Bilimleri Bölümü

Yüksek Lisans Öğrencisi

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

1. Cinsiyetiniz

A. Erkek () B. Kadın ()

2. Yaşınız

A. 30 yaş ve altı () B. 31-40 yaş arası () C. 41-50 yaş arası ()
D. 51 yaş ve üzeri ()

3. Medeni Durumunuz

A. Evli () B. Bekar ()

4. Şu Anki Göreviniz

A. Müdür () B. Müdür Yardımcısı () C. Öğretmen ()

5. Meslekteki Kıdeminiz (Öğretmen olarak)

A. 10 yıl ve daha az () B. 11-20 yıl arası ()
C. 21-30 yıl arası ()
D. 31-40 yıl arası () E. 41-50 yıl arası ()

6. Meslekteki Kıdeminiz (Yönetici olarak)

- A. 10 yıl ve daha az () B. 11-20 yıl arası () C. 21-30 yıl arası ()
 D. 31-40 yıl arası () E. 41-50 yıl arası ()

II. Kadınların yöneticilik mesleğini tercihlerinde olumlu ve/veya olumsuz rol oynayan faktörlere yönelik görüşlerinizi uygun gördüğünüz seçeneği (X) ile işaretleyerek belirtiniz, lütfen.

NO	MADDELER	Tamamen Katılıyorum	Katılıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılmıyorum	Hiç Katılmıyorum
1.	Kadınlar, ailelerini ihmal edeceklerini düşünerek yönetici olmak istemezler.					
2.	Erkekler, kadınların yönetici olmasında engel oluştururlar.					
3.	Toplum kadınları yöneticiliğe teşvik eder.					
4.	Yöneticilik uzun süren yorucu çalışmayı gerektirir.					
5.	Kadınlar, yöneticilik işinin kendi ev işlerini (temizlik, yemek v.s.) yapmalarını engelleyeceğini düşünürler.					
6.	Ataerkil toplum yapısı kadın yöneticileri dışlar.					
7.	Kadınlar, öğretmenliği rahat bir meslek olarak görürken, yöneticiliği zor ve yorucu bulurlar.					
8.	Erkekler, kadın yöneticilerden emir almak istemezler.					
9.	Kadınlar, yöneticilik mesleğini sever ve ilgi duyarlar					
10.	Kadınlar, yöneticilikte başarılı olduklarını topluma ispat etmek isterler.					
11.	Yönetici pozisyonundaki kadınlar annelik ve yöneticilik arasında rol çatışması yaşarlar.					
12.	Kadın öğretmenler kadın yöneticileri rakip olarak görür ve işbirliğine gitmez.					
13.	Kadın yöneticilere toplum güven duymaz.					
14.	Kadın yöneticiler erkek yöneticilere göre daha sorumluluk sahibidirler.					

15.	Yasalar kadınların yönetici olmasında teşvik edici unsurlar içerir.					
16.	Yasalar genelde erkekler düşünülerek hazırlanmaktadır.					
17.	Kadınlar, yöneticilik konusunda kendilerini yeterli görürler.					
18.	Kadınlar, yönetici olarak, çeşitli insan gruplarıyla (veli, personel, üst düzey yönetici, öğrenci gibi) muhatap olmak istemezler.					
19.	Kadınlar toplumda çok göz önünde olmayı ve ön plana çıkmayı istemezler.					
20.	Kadın yöneticiler okulda çok yönlü bir iletişim ağı oluşturabilirler.					
21.	Başarılı yöneticilerin herhangi bir ödül (ücret, terfi v.s.) almaması yöneticiliğe olan isteği azaltır.					
22.	Kadın yöneticiler kurum dışı ilişkilerde başarılı olmazlar.					
23.	Kadınlar, yönetici olarak erkekler karşısında kendilerini zayıf görürler.					
24.	Yönetici olarak kadınlar okulda insan ilişkileri açısından daha olumlu bir örgüt ortamı oluşturabilirler.					
25.	Okul yöneticiliğinin toplumsal statüsü yüksektir.					
26.	Kadın yöneticiler, muhtemel sorunlar karşısında yeterli direnci gösterebilirler.					
27.	Yöneticiler, meslekleriyle ilgili ağır bir denetimden geçerler.					
28.	Kadın yöneticiler önemli kararların alınmasında duygusal davranırlar.					
29.	Kadınlar, çevrenin takdirini kazanmak için yöneticiliğe talip olurlar.					
30.	Kadınlar fiziki açıdan okulda uygun ortamların oluşturulmasında başarılıdırlar.					
31.	Yönetici konumundaki kadınlar, diğer kadınlar için iyi bir örnek oluştururlar.					
32.	Kadınlar yönetici olma durumlarında istedikleri kadar izin kullanırlar.					
33.	Okul yöneticiliğinde yeterince hizmet içi eğitime yer verilmediğinden dolayı yöneticiliğe talip olmak büyük cesaret gerektirir.					

C) Kadınların yöneticilik mesleğini daha çok tercih etmelerini sağlayabilmek için neler yapılması gerektiğine yönelik önerilerinizi aşağıda sırasıyla belirtiniz:

- 1.
- 2.
- 3.



T.C
FIRAT ÜNİVERSİTESİ
REKTÖRLÜĞÜ
ELAZIĞ


SAYI :B.30.2.FIR.0.70.00.00/510-305 -2685
KONU :Araştırma İzni

07/04/2006

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Milli Eğitim Bakanlığı Eğitimi Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığı'nın, araştırma izni konulu 30/03/2006 tarih ve 1248 sayılı yazısı ekte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi ile gereğini rica ederim.


Prof. Dr. Mehmet Hamdi MUZ
Rektör

EKLER:

Ek-1 Yazı (1 Sayfa)

Ek-2 Anket Örneği (3 sayfa)

T.C.
MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI
Eğitimi Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığı

Sayı : B.08.0.EGD.0.33.05.311-38/1248
Konu : Araştırma İzni

30.03/2006

FIRAT ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

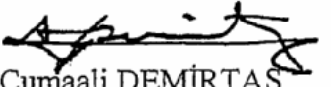
İlgi : 15.03.2006 tarih ve B.30.2.FIR.0.70.00.00.510-305/2025 sayılı yazınız.

Üniversiteniz Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Fatma KÖROĞLU'nun "Okul Yönetiminde Cinsiyet Etkeni ve Kadın Yöneticiler" konulu araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılacak anketlerin, Bingöl İl merkezindeki ilk ve ortaöğretim kurumlarındaki öğretmen ve yöneticilere uygulama izin talebi incelenmiştir.

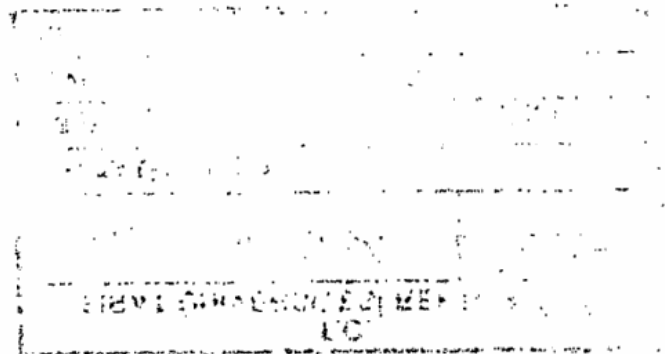
Üniversiteniz tarafından kabul edilen onaylı bir örneği Bakanlığımızda muhafaza edilen (3 sayfa - 33 sorudan oluşan) anketin belirtilen okullarda uygulanmasında bir sakınca görülmemektedir.

Araştırmanın bitiminde sonuç raporunun iki örneğinin Bakanlığımıza gönderilmesi gerekmektedir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.


Cumaali DEMİRTAŞ
Bakan a.
Müsteşar Yardımcısı

EKLER :
EK-1: Anket Örneği (1 Adet-3 Sayfa)



ÖZGEÇMİŞ

Fatma KÖROĞLU 1975 yılında Malatya'da doğdu. İlkokulu Malatya'nın Battalgazi ilçesinde Gazi İlkokulunda, ortaokul ve lise öğrenimini 1993 yılında yine Battalgazi'de Eskimalatya Lisesi'nde tamamladı. 2003 yılında Fırat Üniversitesi Eğitim Fakültesi İlköğretim Bölümü Sınıf Öğretmenliği programından mezun oldu. 2003- 2004 öğretim yılında Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalında yüksek lisans öğrenimine başladı. Yine aynı yıl Bingöl'ün Ormanardı Köyü İ.Ö.O'na, sınıf öğretmeni olarak atandı. Halen Elazığ'ın Maden İlçesi Vali Aydın Arslan İ.Ö.O'nda sınıf öğretmenliği yapmaya devam etmektedir.