



T.C.
GAZİOSMANPAŞA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

KADIN YÖNETİCİLERE YÖNELİK TUTUMLAR VE DÜŞÜNME
STİLLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Hazırlayan
Bünyamin ÇELİK

Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı
Yüksek Lisans Tezi

Danışman
Yrd.Doç.Dr. Özlem Yeşim ÖZBEK

TOKAT – 2008



T.C.
GAZİOSMANPAŞA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

KADIN YÖNETİCİLERE YÖNELİK TUTUMLAR VE DÜŞÜNME
STİLLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Hazırlayan
Bünyamin ÇELİK

Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı
Yüksek Lisans Tezi

Danışman
Yrd.Doç.Dr. Özlem Yeşim ÖZBEK

TOKAT – 2008

KADIN YÖNETİCİLERE YÖNELİK TUTUMLAR VE DÜŞÜNME STİLLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Tezin Kabul Ediliş Tarihi: 21 / 04/ 2008

Jüri Üyeleri (Unvanı, Adı Soyadı)

Başkan: Yrd. Doç. Dr. Aysun ERGİNER

Üye : Yrd. Doç. Dr. Özlem Yeşim ÖZBEK

Üye : Yrd. Doç. Dr. Necmi EŞGİ

İmzası

A. Erginer
Özlem Yeşim Özbek
Necmi Eşgi

Bu tez, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulunun 16 / 01 / 2008 tarih ve 02-06 sayılı oturumunda belirlenen jüri tarafından kabul edilmiştir.

Enstitü Müdürü: Prof. Dr. Mehmet ARSLAN



T.C.
GAZİOSMANPAŞA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

Bu belge ile, bu tezdeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik ilkelere uygun olarak toplanıp sunulduğunu, bu kural ve ilkelerin gereği olarak, çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce ve sonuçlara atıf yaptığımı ve kaynağını gösterdiğimi beyan ederim.

29/05/ 2008

Bünyamin ÇELİK

TEŞEKKÜR

İçinde kaybolup gideceğimi düşündüğüm ama sonunda büyük bir keyifle bitirdiğim bu çalışma, hayatımda olan tüm insanların sayesinde tamamlanmıştır. Bugün bu çalışma gerçekleşmişse, şüphesiz en büyük paya sahip olan kişiye, bana her zaman sonsuz destek veren, umutsuzluğa kapıldığımda motive eden, çalışmamın belli bir düzende ve sistemde yürümesini sağlayan ve her aşamasında emeği olan tez danışmanım ve hocam sayın Yrd. Doç. Dr. Özlem Yeşim ÖZBEK' e sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Eğitimim sırasında ders aldığım değerli hocalarım, Prof. Dr. Mehmet Durdu KARSLI, Doç. Dr. Kadir ARDIÇ, Doç. Dr. Mustafa BALOĞLU, Yrd. Doç. Dr. Aysun ERGİNER, Yrd. Doç. Dr. Ergin ERGİNER, Yrd. Doç. Dr. Gülşah BAŞOL ve Yrd. Doç. Dr. Durmuş Ali ARSLAN' a jüri üyem sayın Yrd. Doç. Dr. Necmi EŞGİ' ye, elde ettiğim verileri SPSS programına girmemde yardımcı olan değerli ağabeyim Tahir ÇAVUŞOĞLUNA ve ayrıca tüm sınıf arkadaşlarıma teşekkür ediyorum.

Canım anneme, varlığını her zaman hissettiğim babama ve çok sevdiğim kardeşlerime hep yanımda oldukları için çok teşekkür ederim. Ve teşekkürlerin en büyüğünü; gecenin karanlığında, güneşin ışığında, suyun damlasında, selin coşkusunda, hüznümde ve mutluluğumda hep yanımda olan biricik eşim ve canım oğluma ayırıyorum. İyi ki varsınız ve yanımdasınız.

ÖZET

Cinsiyet eşitliğinin ve kadının toplumdaki yerinin sıklıkla tartışıldığı günümüz Türkiye’inde, halen eğitim sistemindeki kadın yönetici sayısının azlığı dikkati çekmektedir. İlk ve orta dereceli okullarda çalışan kadın öğretmenlerin oranı % 45’lerde iken, Milli Eğitimde çalışan kadın yönetici oranının henüz % 10’a ulaşamadığı görülmektedir (MEB, 2005). Okul yönetimindeki cinsiyet ayrımcılığı ve kadınların yönetici olmasını engelleyen faktörler konusunda pek çok araştırma yapılmıştır. Kadın yönetici sayısı azlığının nedenleri arasında kadın yöneticilere yönelik tutumların da önemli bir yeri olduğu vurgulanmıştır (Berkman, 2005; Cortis & Cassar, 2005; Özkan, 2006). Düşünme stilleri de kadın yöneticilerin sayısını etkileyen faktörlerden biri olarak araştırılabilir. Öğretmen, müdür ve müfettişlerin düşünme stillerinin ve okullardaki kadın yöneticilere ilişkin tutumlarının birlikte araştırılması hem okullarda kadın yöneticilere karşı olumsuz tutumların belirlenmesine hem de bu olumsuz tutumların nedenlerinin araştırılmasına hizmet edeceği düşünülmektedir. Bu çalışmada ilköğretimde görev yapan öğretmen, müdür ve müfettişlerin düşünme stilleri ile kadın yöneticilere yönelik tutumları arasında ilişki incelenmiştir.

Veri toplama aracı olarak Düşünme Stilleri Ölçeği (Stenberg & Wagner, 1992) ve Kadın Yöneticilere Karşı Tutum Ölçeği (Berkman, 2005) kullanılmıştır. Ayrıca öğretmen, müdür ve müfettişlerin demografik özelliklerini (yaş, cinsiyet, kıdem gibi) bulmak için bir anket uygulanmıştır.

Çalışmanın evrenini Türkiye’deki tüm ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenler, müdür, müdür yardımcıları ve müfettişler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise 2007 yılında Tokat ve Samsun ili merkez ilçesinde görev yapan toplam 737 öğretmen, müdür, müdür yardımcısı ve müfettiş oluşturmuştur.

İlköğretimde görev yapan öğretmen, yönetici ve müfettişlerin düşünme stilleri ve kadın yöneticilere yönelik tutumları betimsel istatistikler, t-testi ve ANOVA ile incelenmiştir. Düşünme stilleri ile kadın yöneticilere yönelik tutumlar arasındaki ilişki ise Pearson korelasyon katsayısı ile hesaplanmıştır.

Araştırmanın önemli sonuçlarından bazıları şöyle sıralanabilir: (1) Öğretmen, müdür ve müfettişlerden yasama, yargı, hiyerarşik, dışsal ve liberal düşünme stillerini tercih edenlerin kadın yöneticilerin profesyonel çalışma davranışlarına ilişkin tutumları olumsuz iken global, lokal, içsel ve muhafazakar düşünme stillerini tercih edenlerin kadın yöneticilerin profesyonel çalışma davranışlarına ilişkin tutumları olumludur, (2) Öğretmen, müdür ve müfettişlerden yasama, yürütme, hiyerarşik ve dışsal düşünme stillerini tercih edenlerin kadın yöneticilerin insanlar arası ilişkilerine yönelik tutumları olumlu iken lokal, içsel ve muhafazakar düşünme stilini tercih edenlerin kadın yöneticilerin insanlar arası ilişkilerine yönelik tutumları olumsuzdur, (3) Öğretmen, müdür ve müfettişlerden yasama, yürütme, hiyerarşik ve dışsal düşünme stillerini tercih edenlerin kadın yöneticilerin çalışma ahlakına yönelik tutumları olumlu iken anarşik ve muhafazakar düşünme stilini tercih edenlerin kadın yöneticilerin çalışma ahlakına yönelik tutumları olumsuzdur.

ABSTRACT

Scarcity of the number of female managers in the education system has been a remarkable issue in Turkey, where the position of women and gender equality in society is frequently argued today. While the rate of women educationalists working in primary and secondary schools has reached 45 %, the number of female managers working at National Education has remained under 10 % (MEB, 2005). Related to sex stereotyping imposed upon women by school administration and the factors which prevent women from being managers, much research has been carried out recently. It is strongly stressed that attitudes towards female managers are of great significance, which is one of the reasons for the scarcity of female managers (Berkman, 2005; Cortis & Cassar, 2005; Özkan, 2006). Thinking styles, considering that they are one of the factors that affect the number of female managers, can also be studied (searched). Analysing thinking styles of teachers, head masters and supervisors along with attitudes toward female managers altogether will help both identify negative attitudes towards them at school and search for the reasons for those negative attitudes. What has been studied in this research is the relationship between thinking styles of teachers, head masters and supervisors working in primary schools and their attitudes towards female managers. *Thinking Styles Inventory* (Stenberg & Wagner, 1992) and *Attitudes Toward Women As Managers Scale* (Berkman, 2005) are the means by which all the data were gathered. In order to find out the demographic characteristics –age, gender, seniority, etc- of teachers, head masters and supervisors, a survey (questionnaire) has also been carried out.

The phase of the study consists of teachers, head masters, vice principals and supervisors working in all the primary schools in Turkey. The sample of the research

consists of overall 737 teachers, head masters, vice principals and supervisors who (have) worked in the central organization in the provinces of Tokat and Samsun in 2007.

Thinking styles of teachers, head masters and supervisors working in primary schools and their attitudes towards female managers have been carefully examined with descriptive statistics, t-test and ANOVA. On the other hand, the relationship between thinking styles and attitudes towards female managers has been calculated with Pearson's "correlation coefficient".

Some of the significant results of the research are as follows: (1) The teachers, head masters and supervisors, who prefer legislative, executive, hierarchic, external and liberal thinking styles, have negative attitudes toward women as managers, whereas those, who prefer global, local, internal and conservative thinking styles, tend to be positive toward professional working behaviour of women as managers. (2) The teachers, head masters and supervisors, who prefer legislative, executive, hierarchic and external thinking styles, have a positive attitude toward inter-human relationships of female managers, whereas those, who prefer local, internal and conservative thinking styles, tend to be negative toward inter-human relationships of female managers. (3) The teachers, head masters and supervisors, who prefer legislative, executive, hierarchic and external thinking styles, have positive attitudes toward professional ethics of women as managers, whereas those, who prefer anarchic and conservative thinking styles, tend to be negative toward professional ethics of women as managers.

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
TEŞEKKÜR.....	i
ÖZET.....	iii
ABSTRACT.....	v
İÇİNDEKİLER.....	vii
TABLolar LİSTESİ.....	x
1.GİRİŞ.....	1
1.1.PROBLEM DURUMU.....	2
1.1.1.Araştırmanın Amacı.....	3
1.1.2.Problem Cümlesi.....	4
1.1.3.Alt Problemler.....	4
1.1.4.Araştırmanın Önemi.....	5
1.1.5.Sayıtlılar.....	6
1.1.6.Sınırlılıklar.....	6
2.LİTERATÜR TARAMASI.....	7
2.1.ÇALIŞMA HAYATINDA KADININ YERİ VE ÖNEMİ.....	7
2.1.1.Kadınların Çalışma Hayatına Katılmaları.....	7
2.1.2.Türkiye’de Kadının Çalışma Hayatına Katılımı.....	8
2.1.3.Milli Eğitimde Kadın İstihdamı.....	10
2.1.4.Türk Eğitim Yönetiminde Kadının Durumu.....	11
2.1.5.Kadınların Yönetici Olmasındaki Engeller.....	13
2.2.TUTUM.....	14
2.2.1.Tutum Kavramı ve Niteliği.....	15
2.2.2.Tutumun Boyutları ve Gücü.....	17

2.2.3. Tutumun İşlevleri.....	20
2.3. DÜŞÜNME SİTİLLERİ.....	21
2.3.1. Düşünme Stillerinin Genel Özellikleri.....	22
2.3.2. Düşünme Stilleri Boyutları ve İçerikleri.....	23
2.3.2.1. Düşünme İşlevlerine (Functions) Göre Düşünme Stilleri.....	25
2.3.2.1.2. Yasama (Legislative) Düşünme Stili.....	26
2.3.2.1.3. Yürütme (Executive) Düşünme Stili.....	26
2.3.2.1.4. Yargı (Judicial) Düşünme Stili.....	26
2.3.2.2. Düşünme Formlarına (Forms) Göre Düşünme Stilleri.....	27
2.3.2.2.1. Monarşik (Monarchic) Düşünme Stili.....	27
2.3.2.2.2. Hiyerarşik (Hierarchic) Düşünme Stili.....	27
2.3.2.2.3. Oligarşik (Oligarchic) Düşünme Stili.....	26
2.3.2.2.4. Anarşik (Anarchic) Düşünme Stili.....	28
2.3.2.3. Düşünme Düzeylerine (Levels) Göre Düşünme Stilleri.....	28
2.3.2.3.1. Global (Global) Düşünme Stili.....	28
2.3.2.3.2. Lokal (Local) Düşünme Stili.....	29
2.3.2.4. Düşünme Alanlarına (Scope) Göre Düşünme Stilleri.....	29
2.3.2.4.1. İçsel (Internal) Düşünme Stili.....	29
2.3.2.4.2. Dışsal (External) Düşünme Stili.....	29
2.3.2.5. Düşünme Eğilimlerine (Leanings) Göre Düşünme Stilleri.....	30
2.3.2.5.1. Liberal (Liberal) Düşünme Stili.....	30
2.3.2.5.2. Muhafazakar (Conservative) Düşünme Stili.....	30
2.4. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	32
2.4.1. Kadın Yöneticilere Karşı Tutumlara Yönelik Araştırmalar.....	32
2.4.2. Düşünme Stillerine Yönelik Araştırmalar.....	36
3. MATERYAL VE YÖNTEM.....	39

3.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ.....	39
3.2. ARAŞTIRMADA İZLENEN BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLER	39
3.3. EVREN ÖRNEKLEM.....	40
3.4. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI.....	42
3.5. VERİLERİN TOPLANMASI.....	46
3.6.VERİLERİN ANALİZİ.....	47
4. BULGULAR.....	48
4.1. BİRİNCİ ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR.....	48
4.2. İKİNCİ ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR.....	51
4.3. ÜÇÜNCÜ ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR	70
4.4. DÖRDÜNCÜ ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR.....	73
4.5. BEŞİNCİ ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR.....	77
5. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	79
5.1. BULGULARIN YORUMU.....	79
5.2. ÖNERİLER.....	92
5.2.1. MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞINA DÖNÜK ÖNERİLER.....	92
5.2.2.GELECEKTEKİ ÇALIŞMALARA ÖNERİLER.....	93
6.KAYNAKLAR.....	95
7.EKLER.....	100
EK-A. ARAŞTIRMA İZİNLERİ.....	100
EK-B. ÖLÇEKLER.....	102

TABLOLAR LİSTESİ

Sayfa

Tablo 3.1. Örneklemin Demografik Özellikleri.....	41
Tablo 3.2. Düşünme Stilleri Ölçeğinin (DSO) Güvenirlik Analizi Sonuçları.....	45
Tablo 3.3. Kadın Yöneticilere Yönelik Tutum Ölçeğinin (KYTO) Güvenirlik Analizi Sonuçları.....	46
Tablo 4.1. Düşünme Stillerine İlişkin En düşük ve En Yüksek Puanlar Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Varyans Sonuçları	48
Tablo 4.2. Öğretmenlerin Düşünme Stillerine İlişkin En düşük ve En Yüksek Puanlar Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Varyans Sonuçları.....	49
Tablo 4.3. Yöneticilerin Düşünme Stillerine İlişkin En düşük ve En Yüksek Puanlar Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Varyans Sonuçları.....	50
Tablo 4.4. Müfettişlerin Düşünme Stillerine İlişkin En düşük ve En Yüksek Puanlar Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Varyans Sonuçları.....	51
Tablo 4.5. Yaş Gruplarına Göre Düşünme Stillerinin ANOVA Sonuçları.....	52
Tablo 4.6. Monarşik Boyut için LSD Testi Sonuçları.....	53
Tablo 4.7. Oligarşik Boyut için LSD Testi Sonuçları.....	53
Tablo 4.8. Lokal Boyut için LSD Testi Sonuçları.....	54
Tablo 4.9. Liberal Boyut için LSD Testi Sonuçları.....	55
Tablo 4.10. Muhafazakar Boyut için LSD Testi Sonuçları.....	55
Tablo 4.11. Eğitim Düzeylerine Göre Düşünme Stillerinin ANOVA Sonuçları.....	56
Tablo 4.12. Lokal Boyut için LSD Testi Sonuçları.....	57
Tablo 4.13. Muhafazakâr Boyut için LSD Testi Sonuçları.....	58
Tablo 4.14. Cinsiyete Gore Düşünme Stillerinin ANOVA Sonuçları.....	59
Tablo 4.15. Kıdeme Göre Düşünme Stillerinin ANOVA Sonuçları.....	60

Tablo 4.16. Yürütme Boyutu için LSD Testi Sonuçları.....	61
Tablo 4.17. Oligarşik Boyut için LSD Testi Sonuçları.....	62
Tablo 4.18. Lokal Boyut için LSD Testi Sonuçları.....	62
Tablo 4.19. Dışsal Boyut için LSD Testi Sonuçları.....	63
Tablo 4.20. Liberal Boyut için LSD Testi Sonuçları.....	63
Tablo 4.21 Muhafazakâr Boyut için LSD Testi Sonuçları.....	64
Tablo 4.22. Çalışılan Kuruma Gore Düşünme Stillerinin ANOVA Sonuçları.....	65
Tablo 4.23. Statüye Göre Düşünme Stillerinin ANOVA Sonuçları.....	66
Tablo 4.24. Yürütme Boyutu için LSD Testi Sonuçları.....	67
Tablo 4.25 Hiyerarşik Boyut için LSD Testi Sonuçları.....	67
Tablo 4.26. Anarşik için LSD Testi Sonuçları.....	68
Tablo 4.27. Lokal Boyut için LSD Testi Sonuçları.....	68
Tablo 4.28. İçsel Boyut için LSD Testi Sonuçları.....	69
Tablo 4.29. Liberal Boyut için LSD Testi Sonuçları.....	69
Tablo 4.30. Muhafazakâr Boyut için LSD Testi Sonuçları.....	70
Tablo 4.31. Kadın Yöneticilerle İlgili Tutumlara İlişkin En düşük ve En Yüksek Puanlar Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Varyans Sonuçları.....	70
Tablo 4.32. Öğretmenlerin Kadın Yöneticilerle İlgili Tutumlarına İlişkin En düşük ve En Yüksek Puanlar, Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Varyans Sonuçları.....	71
Tablo 4.33. Yöneticilerin Kadın Yöneticilerle İlgili Tutumlarına İlişkin En düşük ve En Yüksek Puanlar, Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Varyans Sonuçları.....	72
Tablo 4.34. Müfettişlerin Kadın Yöneticilerle İlgili Tutumlarına İlişkin En düşük ve En Yüksek Puanlar, Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Varyant Sonuçları.....	72

Tablo 4.35. Kadın Yöneticilere Yönelik Tutum Puanlarının Statüye Göre Ortalaması ve Standart Sapması.....	73
Tablo 4.36. Kadın Yöneticilere Yönelik Tutum Puanlarının Statüye Göre ANOVA Sonuçları.....	74
Tablo 4.37. Kadın Yöneticilere Yönelik Tutum Puanlarının Cinsiyete Göre t-testi Sonuçları.....	74
Tablo 4.38. Kadın Yöneticilere Yönelik Tutum Puanlarının Çalışılan Kuruma Göre t-Testi Sonuçları.....	75
Tablo 4.39. Kadın Yöneticilere Karşı Tutum Puanlarının Eğitim Düzeyine Göre Ortalaması ve Standart Sapması.....	75
Tablo 4.40. Kadın Yöneticilere Karşı Tutum Puanlarının Eğitim Düzeyine Göre ANOVA Sonuçları.....	75
Tablo 4.41. Kadın Yöneticilere Karşı Tutum Puanlarının Yaş Gruplarına Göre Ortalaması ve Standart Sapması.....	76
Tablo 4.42. Kadın Yöneticilere Karşı Tutum Puanlarının Yaş Grubuna Göre ANOVA Sonuçları.....	76
Tablo 4.43. Düşünme Stilleri ile Kadın Yöneticilere Yönelik Tutumlar Arasındaki Korelasyon.....	78

BÖLÜM 1

GİRİŞ

Ülkemizin en önemli sorunlarından biri istihdam problemidir. Her yeni dönem siyasi irade istihdam olanaklarını artırma çabası içine girse de sağlanan olanaklar yeterli olamamıştır. Sağlanan bu olanaklardan erkekler kadınlardan daha çok faydalanmıştır. Nüfusunun yarısını kadınların oluşturduğu bir toplumun bütünüyle kalkınması için mutlaka kadınların da iş hayatında olmaları gerekmektedir.

Toplumumuzda kadın üstlendiği roller gereği çok önemli bir yerdedir. Başka kültürlerde kadına bakış açısı, tanınan haklar, yüklenen sorumluluklar değişiklik göstermektedir. Aynı toplumda bile zaman içinde kültür ve din değişiklikleri gibi etkenlerle değer yargıları değişebilmektedir.

Türk tarihinde Türk kadınının yönetim kademelerinde yer aldığı görülmektedir. Dede Korkut hikayeleri incelendiğinde kadınlar yönetimde kararlar vermişler hatta bazı noktalarda tek başına söz sahibi olmuşlardır . Aradan yıllar geçmesine rağmen sağlanan olanaklar, eğitim düzeyindeki artışlar, günümüzde kadınlarımızın üst düzey yöneticilik kademelerinde yeteri kadar temsil edilmesini sağlayamamıştır .

Küreselleşme sürecine uyum sağlamak, toplumların vatandaşlarına vereceği eğitimin niteliği ve etkinliği ile mümkündür. Büyük bir nüfus yoğunluğunu oluşturan ve gelecek kuşakların yetişmesinde temel roller üstlenen kadınların eğitimi; bir taraftan onların statülerinin yükseltilmesini ve kalkınmaya daha fazla katılımlarını sağlarken, diğer taraftan da bu hızlı değişikliklere uyum sağlanmasında önemli bir ön koşuldur. Ne var ki Türkiye’de kadın, yaşamın her alanında geleneksel çizginin dışına çıkmaya başlamış ise de özellikle yöneticilik görevlerinde yeterince temsil edilememektedir.

Berberoğlu'nun (1989) kadın yöneticilerin iş hayatındaki yeri ve sorunları konusunda yapmış olduğu çalışma sonuçları, tüm ülkelerde erkeklere göre kadınların yönetim kademelerinde çok düşük oranlarda bulduklarını, araştırmacıların ulaştıkları ortak sonucun en olumlu sayılabilecek örneklerde bile % 15'lerde olduğunu, bunun da esas olarak orta düzey yöneticilik konumunda ortaya çıktığına dikkati çekmektedir.

Çalışma yapılabildiği 20 yıla yakın bir zaman olmasına rağmen yönetim kademelerindeki rakamların değişmediği ve kadın yönetici sayısının oldukça az olduğu bilinmektedir. Bu da yönetici pozisyonuna yükselmek isteyen kadınlara karşı çeşitli engeller olduğunu göstermektedir.

Türkiye'de bir çok istatistiki sonuçlara ulaşmak mümkünken, maalesef Milli Eğitim Bakanlığına bağlı APK (Araştırma Planlama Koordinasyon Kurulu) tarafından hazırlanan "Milli Eğitim:Sayısal Veriler" adlı kitapçıkta "Türkiye genelinde mevcut olan öğretmen, öğrenci ve okullaşma oranlarıyla ilgili" sayısal veriler (MEB 2005) verilirken, yöneticilerin sayıları ve cinsiyetleriyle ilgili herhangi bir bilgiye yer verilmediği görülmektedir (Çelikten, 2004).

Özellikle İlköğretim kademesinde kadın yönetici sayımız yok denecek kadar azdır. Bu bağlamda araştırmada ilköğretimde görev yapan kadın yöneticilerin sayısal azlığına, düşünme stilleri ve tutumların etki edebileceği ve bu ilişkinin sonuçlarını incelenmesi gerektiği varsayılmıştır.

1.PROBLEM DURUMU

Cinsiyet eşitliğinin ve kadının toplumdaki yerinin sıklıkla tartışıldığı günümüz Türkiye'sinde, halen eğitim sistemindeki kadın yönetici sayısının azlığı dikkati çekmektedir. İlk ve orta dereceli okullarda çalışan kadın eğitimcilerin oranı % 45'lerde iken, Milli Eğitimde çalışan kadın yönetici oranının henüz % 10'a ulaşamadığı

görülmektedir (MEB, 2005). Okul yönetimindeki cinsiyet ayrımcılığı ve kadınların yönetici olmasını engelleyen faktörler konusunda pek çok araştırma yapılmıştır (Ayan, 2000; Çelikten, 2005; Köroğlu, 2006; Sefer, 1999; Özkaya, 1988). Okullarda kadın yönetici sayısının az olmasına neden olan önemli faktörlerden ikisi cinsiyet kalıp yargıları ve toplumsal dirençtir (Çelikten, 2004). Ayrıca kadın yöneticilerin sayısının azlığının nedenleri arasında kadın yöneticilere yönelik tutumların da önemli bir yeri olduğu vurgulanmıştır (Berkman, 2005; Cortis & Cassar, 2005; Özkan, 2006).

Araştırmalar düşünme stiline bireyin, gerçekleştirdiği her aktiviteyi etkileyebilecek bir özellik olduğunu göstermektedir (Buluş, 2006). Bu da düşünme stillerinin kadın yöneticilerin sayısını etkileyen faktörlerden biri olarak araştırılabileceğini işaret etmektedir. Tercih edilen düşünme stilleri ile kadın yöneticilere karşı tutumlar arasında arasındaki ilişki daha önce araştırılmamıştır.

Öğretmen, müdür ve müfettişlerin düşünme stillerinin ve okullardaki kadın yöneticilere ilişkin tutumlarının birlikte araştırılmasının hem okullarda kadın yöneticilere karşı olumsuz tutumların belirlenmesine, hem de bu olumsuz tutumların nedenlerinin araştırılmasına hizmet edeceği düşünülmektedir.

1.1.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı: İlköğretimde görev yapan öğretmen, yönetici ve müfettişlerin düşünme stilleri ile kadın yöneticilere yönelik tutumları arasında bir ilişki olup olmadığını bulmaktır. Bu genel amaç doğrultusunda çalışmada aşağıdaki problem ve alt problemlere cevap aranmıştır.

1.1.2. Problem Cümlesi

Bu araştırmanın ana problem cümlesi ilköğretimde görev yapan öğretmen, yönetici ve müfettişlerin düşünme stilleri ile kadın yöneticilere yönelik tutumları

arasında ilişki nasıldır? Bu genel problem doğrultusunda çalışmada aşağıdaki alt problemlere cevap aranmıştır:

1.1.3.Alt Problemler

1.İlköğretimde görev yapan öğretmen, yönetici ve müfettişlerin düşünme stilleri nasıldır?

2.İlköğretimde görev yapan öğretmen, yönetici ve müfettişlerin düşünme stilleri demografik özelliklerine (yaşa, eğitim düzeyine, cinsiyete, kıdeme) göre farklılaşmakta mıdır?

a.Düşünme stilleri yaşa göre farklılaşmakta mıdır?

b.Düşünme stilleri eğitim seviyesine göre farklılaşmakta mıdır?

c.Düşünme stilleri cinsiyete göre farklılaşmakta mıdır?

d.Düşünme stilleri kıdeme göre farklılaşmakta mıdır?

e.Düşünme stilleri çalışılan kuruma göre farklılaşmakta mıdır?

f.Düşünme stilleri statüye göre farklılaşmakta mıdır?

3.İlköğretimde görev yapan öğretmen, yönetici ve müfettişlerin kadın yöneticilere yönelik tutumları nasıldır?

4.İlköğretimde görev yapan öğretmen, yönetici ve müfettişlerin kadın yöneticilere yönelik tutumları demografik özelliklerine (yaşa, eğitim düzeyine, cinsiyete, kıdeme, statüye) göre farklılaşmakta mıdır?

a.Kadın yöneticilere yönelik tutumlar yaşa göre farklılaşmakta mıdır?

b.Kadın yöneticilere yönelik tutumlar eğitim seviyesine göre farklılaşmakta mıdır?

c.Kadın yöneticilere yönelik tutumlar kıdeme göre farklılaşmakta mıdır?

d.Kadın yöneticilere yönelik tutumlar cinsiyete göre farklılaşmakta mıdır?

e.Kadın yöneticilere yönelik tutumlar çalışılan kuruma göre farklılaşmakta mıdır?

f.Kadın yöneticilere yönelik tutumlar statüye göre farklılaşmakta mıdır?

5.İlköğretimde görev yapan öğretmen, yönetici ve müfettişlerin düşünme stilleri ile kadın yöneticilere yönelik tutumları arasında ilişki var mıdır?

1.1.4.Araştırmanın Önemi

Türkiye'de kadın ve erkekler yasa önünde 80 yılı aşkın süredir eşittir. Gerek sosyo-ekonomik ve bölgesel farklılıklar, gerekse erkeklerin kadınlara olan tutumları Türk kadının geri planda bulunmasına etken olduğu düşünülmektedir. Türk Eğitim Sistemi incelendiğinde, tüm birimlerde kadın oranının azlığı dikkat çekmektedir. Eğitim yöneticiliğinde ise içler acısı bir tablo karşımıza çıkmaktadır. Öyle ki; ülkemizde 2005 yılı rakamlarına göre 684 müdür, 278 müdür başyardımcısı, 800 müdür vekili, 3600 müdür yardımcısı olmak üzere toplam 5362 bayan yönetici görev yapmaktadır (MEB, 2005). Bu konuyla ilgili (Okul yönetiminde cinsiyetçilik etkeni ve kadın öğretmenlerin okul yöneticiliği talepleri (Koroğlu, 2006), Milli Eğitimin bürokratik yapılanmasında cinsiyetçilik (Sefer, 1999), kadın öğretmenlerin yöneticilikleri ve öğretmen görüşleri (Ayan, 2000), kadın öğretmenlerin okul müdürü olmamasının engelleri (Özkaya, 1988), gibi çeşitli çalışmalar yapılmıştır. Bu çalışmalar yapılırken kadın yöneticilere karşı görüşler (Ayan, 2000) incelenmiş fakat Türkiye'de ilköğretimde görev yapan kadın yöneticilere yönelik tutumlara bakılmamıştır.

Bu çalışma kadın yöneticilere yönelik tutumları inceleyip, aynı zamanda tutumların düşünme stilleri ile arasındaki ilişkiyi ortaya koymaya çalışmaktadır. Çünkü bu tutumların kadın yöneticilerin performansını doğrudan etkileyeceği düşünülmektedir. Düşünme stilleri ve tutumlar kadın yöneticilerin eğitim sistemimizde az olmasının sebepleri arasında yer alabilir. Düşünme stilleri ile kadın yöneticilere karşı tutum arasındaki ilişki daha önce araştırılmadığından, araştırmanın literatüre katkı

sağlayacağı varsayılmaktadır.

Çalışmanın kadın yöneticilere karşı olumsuz tutumları ortaya koyma, ve değiştirmede fırsat vereceğini, eğitim sistemimizde daha çok kadın yöneticiyi görmemize katkı sağlayacağı beklenmektedir.

1.1.5.Sayıtlılar

1.Katılımcıların cevaplarında samimi olacakları ve sorulara gerçeği yansıtan cevaplar verecekleri varsayılmaktadır.

2.Araştırmada kullanılan ölçme araçlarının araştırma grubu için geçerli ve güvenilir olduğu varsayılmıştır.

3.İlköğretimde görev yapan kadın yöneticilerin sayısal azlığına düşünme stilleri ve tutumların etki edebileceği varsayılmıştır.

1.1.6.Sınırlılıklar

1.Çalışma Samsun ve Tokat illerinde resmi ve özel ilköğretim okullarında 2007-2008 eğitim-öğretim yılında görev yapan öğretmenler, yöneticiler ve müfettişlerle sınırlı olacaktır.

2.Araştırma cinsiyet, kıdem, eğitim düzeyi, çalışılan kurum, yaş ve statü değişkenleri ile sınırlıdır.

BÖLÜM 2

LİTERATÜR TARAMASI

Bu bölüm, kuramsal çerçeve ve ilgili araştırmalar başlığı altında iki kısımdan oluşmaktadır. Kuramsal çerçevede öncelikle çalışma hayatında kadının yeri Türk kamu yönetiminde kadın, daha sonra tutum ve tutumun alt boyutları sonra düşünme stilleri en sonunda ise daha önce yapılan araştırmalar incelenecektir.

2.1.ÇALIŞMA HAYATINDA KADININ YERİ VE ÖNEMİ

2.1.1 Kadınların Çalışma Hayatına Katılmaları

Bir işte bulunma ve çalışma kavramı insanlığın başlangıcından bu yana var olmuştur. Önceleri kadınlar köle, yamak, çırak, kalfa olarak çalışmalarına karşın, çalışma yaşamına günümüzdekine yakın bir anlamda girişleri en belirgin olarak 18. Yüzyıl sonunda sanayi devriminin doğuşu ile gerçekleşmiştir. Üretim örgütlenişindeki değişikliğin ortaya çıkardığı işgücü ihtiyacının yanında, o dönemde hakim olan katı liberal iktisat anlayışının sonucu ortaya çıkan düşük ücret düzeyi, yaşayabilmek için kadınların da çalışma yaşamına girmesine neden olmuştur. Bununla birlikte kadın emeğinin daha ucuz olması da kadın işgücüne olan talebi arttırmıştır (Çitçi, 1982).

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. Toplu hayata geçiş döneminden beri kadın, hem evde hem de dışarıda ekonomik hayata katkıda bulunmuştur. Ailedeki yaşamsal ihtiyaçları, giyinme, beslenme 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).

19. yüzyılın ortalarından itibaren liberal devlet anlayışının oluşması ile kadınların olumsuz çalışma koşulları düzeltilmeye çalışılmış ve kadınlara yönelik koruyucu yasalar düzenlenmiştir. Daha sonra I. ve II. Dünya Savaşı yıllarında kadın işgücü ekonominin her alanında artmıştır. Ayrıca, silahaltında 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 Kadının Çalışma Hayatına Katılımı

Kadın işgücünün tüm sektörlerde yavaş yavaş da olsa katılımının artması, Türkiye için de geçerlidir. Kadınlar giderek artan ölçüde kamu görevlerini üstlenmektedirler. Yakın tarihimize baktığımızda Osmanlı döneminde, kadınların çalışmaya başladıkları ilk alan ebelik olmuştur. Bunu, 1872'de ilk kadın öğretmen, 1882'de ilk kadın okul yöneticisinin atanması izlemiştir. Dönemin yaşanan savaşları erkeklerin cepheye gitmesine sebep olmuş, boşalan memuriyetlere (posta hanelere, telgrafhanelere) ve hastabakıcı olarak orduya kadınların alınmasına yol açmıştır (Çitçi, 1982).

Yaşadığımız çağdaki hızlı teknolojik gelişmeler ve endüstrileşme sonucunda son yıllarda çalışma hayatındaki kadın sayısı artmıştır. Türkiye'de toplumun ekonomik, kültürel ve sosyal yapısından kaynaklanan sebeplerden dolayı, halen kadınların iş sahibi olmalarında bazı engeller bulunmaktadır. Her geçen gün değişen aile, eğitim, iş ve

çalışma koşulları Türkiye’de çalışan kadının da yaşam 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).

Maalesef toplumumuz da ki bu yapının kabul görmesi, kadın ve erkeğin en önemli görevlerinin, erkeğin, evin geçimini sağlaması; kadının ise ev işlerini yapıp, iyi eş, iyi anne olması olarak kalıplaşmasını sağlamıştır. 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 zorluklarla karşılaşmakta, iş koşullarının olumsuzluğu ve toplumsal baskıların etkisi ile çalışan kadınlar çok fazla sorumluluk taşımakta ve tabi ki sorunlar yaşamaktadır (Aytaç, 2005; Özcan, 1999).

Kadınlar iş hayatına girmeleri onlara ekonomik bağımsızlıklarını kazandırmıştır. Ama iş dünyasında kadınlar ve erkekler arasında ki eşitsizlik dikkat çekicidir. Özellikle üst düzey yöneticilikte kadınları göremememizin en önemli nedeni bu eşitsiz ortamdır.

Usluer (2000) kadınların iş hayatına yetersiz katılımlarının sebeplerini: kadının eğitim düzeyinin düşüklüğü ve beceri isteyen işlere hazırlayıcı eğitim alamaması, bazı iş ve mesleklere kadınların alınmaması, belli iş ve mesleklerde kadın istihdamının doldurulmuş olması, işe almada ve iş yerinde yapılan ayrımcı uygulamalar, ücretlerde yapılan ayrımcı uygulamalar, evlenme ve çocuk doğurma hallerinde işten çıkarma,

krizlerde ve ekonomik gerileme durumlarında, özellikle evli kadınların erkeklerden daha önce işten çıkarılması, kadınların, koruyucu mevzuattan dolayı bazı işlere girmelerinin engellenmesi, sendikalarda kadın ve erkek üyeler arasında fark gözetilmesi, yönetim kadrolarında kadınların çok az temsil edilmesi olarak sıralamaktadır.

2.1.3.Milli Eğitimde Kadın İstihdamı

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 mesleği kamuda ciddi bir istihdam alanı olup en fazla personel bulundurulmuş alandır. Bu hizmet alanı içerisinde kadınların sayısı diğer meslek alanlarına göre çok fazladır. Öğretmenlik mesleği en tutucu toplumlarda bile annelikle özdeşleştirildiği için kabul görmüş ve kadın oranları incelendiğinde erkeklerle eşit olarak yer aldıkları görülmüştür. 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, 2005).

Ülkemizde kadınlar diğer kamu hizmet sınıflarında daha çok küçük memur olarak alt düzey görevlerde çalışmaktadırlar. Fakat öğretmenlik aslında uzmanlık isteyen bir görevdir. 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 göstermektedir (İçli, 1997).

Eğitim sistemimizde kadın öğretmen sayısı küçümsenmeyecek bir orandadır. Fakat 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.

M.E.B. merkez örgütündeki üst düzey yöneticilere bakıldığında 2000 yılı itibari ile müsteşar, genel müdür, daire başkanı ve bunların yardımcılardan 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).

Özkaya'nın (2005) yapmış olduğu araştırma daha çarpıcı sonuçlar vermekte, öyle ki kadınlar, tüm öğretmenlerin % 44'ünü oluşturmalarına rağmen yönetici olarak yalnızca % 7 oranında temsil edilmekteler. Ülkemizde yönetim düzeyi yükseldikçe kadın oranının da azaldığı görülmektedir (Özkaya, 2005).

Kadın öğretmenler de kamuda çalışan diğer kadınlar gibi iyi eş ve iyi anne rollerini benimsemekte, 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).

2.1.4. Türk Eğitim Yönetiminde Kadının Durumu

Tüm dünyada kadınların örgütlerde yönetici olmaları için imkanların düzenlenmesi çalışmaları yapılmış, ülkemizde ise 1939'dan beri yapılan Milli Eğitim Şuralarında birçok defa eğitim yöneticilerinin yetiştirilmesi gündeme getirilmiştir. Ama en önemlisi 1993'te yapılan 14. Milli Eğitim Şurasıdır ki, bu şurada 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.

MEB 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 gerekmektedir. Yönetmelik gereği artık yöneticiler seçme sınavına tabi tutulmaktadır. Yapılan sınav ,müdür yardımcılığı sınavıdır ve sınav sonucu başarılı olanlar puan sıralamasına göre atanmaktadır.

Müdür olarak atanacaklarda aranan şartlar ise: “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” (MEB, 2006).

Yönetmelik öncesinde yöneticiler, öğretmenler arasından atama yoluyla seçiliyordu. Toplumda kadınlara yönelik ayrımcılık burada da etkili oluyor ve yöneticiler daha çok erkek öğretmenler arasından tercih ediliyordu. Olumsuz olan bu durumun ortadan kalkması yöneticilerin sınav sonuçlarına bağlı olarak atanması, kadınların da erkekler karşısında eşit şansa kavuşmasını sağlamıştır. Bu yönetmelik

sonrası bir yönergeyle 2007 yılında yeni idareciler atanmış, fakat Danıştay bu atamaları bozmuş ve yönetmeliğin devamına karar vermiştir.

Yönetici atamalarında, kadınlarla erkekler arasında en azından resmi olarak bir ayırım yapılmamasına karşın yönetici pozisyonlarındaki kadın sayıları artmamıştır.

Ülkemizde 2005 yılı verilerine göre, ilköğretim düzeyinde toplam 399.002 öğretmen çalışırken, bu öğretmenlerin 182.028'i (% 45,6) kadındır. Yine ilköğretim düzeyindeki 25.600 yöneticinin (müdür ve müdür yardımcıları olarak) % 11'i, müdürlerin ise yalnızca % 3.15'i kadındır.

Öğretmen olarak % 45,6 oranında yer alan kadınların okul müdürü olarak sadece % 3.15 oranında yer almaları çok dikkat çekicidir (MEB, 2005). Kadın yönetici istatistikleri ilköğretim kademesinde daha düşük yüzdelerle karşımıza çıkmaktayken bu oranlar ortaöğretimde artış göstermektedir. Bunun en belirgin sebebi ise ortaöğretim kademesinde Kız Meslek Liselerinin yer alması ve kadın yönetici bulundurma zorunluluğu olabilir.

2.1.5. Kadınların Yönetici Olmasındaki Engeller

Toplumumuzda kadınlara yüklenen anne rolü, erkeğe yüklenen iş ve toplum lideri rolü o kadar kanıksanmıştır ki kadının yönetici olarak erkeğe buyurması hoş karşılanmayarak, kadınların duygusal olmaları da bahane edilerek, iyi yöneticilik yapamayacakları ileri sürülmüş ve kadın erkek arasında ki eşitsizlik kalıplaştırılmıştır. Kısaca toplum, öğretmenlik mesleğini bir kadın mesleği, eğitim yöneticiliğini ise bir erkek mesleği olarak benimsemiştir.

Usluer'e (2000) göre 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. 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).

Kadınların idari pozisyonlarda daha yüksek kademeleri ele geçirememelerinin nedenleri iş koşullarının doğasında var olan baskı ile alakalı da olabilir.

Çelikten'e (2005) göre bu baskıların üç önemli kaynağı vardır. Birincisi, işin kendisinde olan baskılardır. Uzun iş saatleri, aşırı iş hızı, sorumluluklar, talepler ve önemli kararlar almanın sorumluluğu 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 önüne engel olarak çıkmaktadır.

Ayrıca kadınların yönetici olmasını istemeyen erkekler onlar için engel oluşturabilmektedir (Ünal, 2003). Çünkü atamalardan sorumlu olan makamlar genellikle erkek egemenliğindedir. Cumhuriyetimiz kurulduğundan bu güne kadar 60 Milli Eğitim Bakanı görev almışken hiçbir tanesinin kadın olmaması dikkat çekicidir.

Bu araştırmada, müfettişlerin, idarecilerin ve öğretmenlerin kadın yöneticilere karşı tutumlarını inceleyerek geliştirdikleri davranışların düşünme stillerinden kaynaklanıp kaynaklanmadığını ortaya konulacaktır. Kadınların yönetici olmama sebeplerinden birinin de kadın yöneticilere olan tutumlar olduğunu düşünülmektedir.

2.2. TUTUM

İnsanlar, amaçlar ve olaylarla ilgili istenen ve istenmeyen gibi değerlendirilebilir durumlarla karşılaşabilir. İşte tutum ve birçok davranış, diğer bireylerle olan ilişkilerin algılanmasına, değerlendirilmesine ve edinilmiş yargılara bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. Bu bölümde bireyin düşünce dünyasında etkili bir yeri olan tutum ve tutumların kadın yöneticilerin iş dünyasında varlıklarını nasıl etkilediği incelenmektedir.

2.2.1 Tutum Kavramı ve Tutumun Niteliği

Sosyal psikolojide en merkezi konulardan birini işgal eden tutum konusu araştırmaların başladığı yirminci yüzyıldan bugüne önemini koruyarak gelmiştir. Tutumun farklı yönlerini vurgulayan birkaç tanımı vardır. Tutum bireyin sahip olduğu değerler bütününe bağlı olarak bir simgeyi, bir nesneyi, bir kişiyi veya dünyayı iyi ya da kötü, yararlı ya da zararlı yönleriyle algıladığı düşünce biçimi olarak tanımlanmakta. Bu yüzden tutumun içinde bir olumluluk ya da olumsuzluğun yanı sıra değer yargısına bağlı çekicilik-etkileycilik ve değer yargı boyutu gibi iki farklı özelliğin olduğu belirtilmektedir (Akçamete, 2004).

Tutum, bireyin içinde yaşadığı toplumda önemli olduğu düşünülen örtülü ve güdüleyici bir tepkidir (Akçamete, 2004). Bu tanım tutumun insan davranışına bir etkisi olduğunu işaret etse de davranışı ne şekilde yönlendireceği üzerinde durmamaktadır. Psikolojik nitelikte bir nesneye yönelen olumlu ya da olumsuz yoğunluk sıralaması ve derecelendirilmesidir. Psikolojik nesne, birey ile ilişkili olan ve olumluluk ya da olumsuzluk derecesine göre üzerinde bir yargıda bulunduğu bir simge, bir kişi, bir slogan ya da bir düşünce biçimi olabilmektedir (Hoşgörür, 1997).

Kağıtçıbaşı (1979) tutumu bir bireye atfedilen ve onun bir psikolojik obje ile

ilgili düşünce, duygu ve davranışlarını düzenli bir biçimde oluşturulan bir eğilimdir diye tanımlarken, tanımdan tutumun bir bireye ait olduğu doğrudan gözlenebilen bir özellik olmadığı, ancak bireyin gözlenebilen davranışlarından dolayı olarak varsayıldığı ve o bireye atfedilen bir eğilim olduğu sonucu çıkarılmaktadır.

Başaran (1991) tutumu bir insanın karşılaştığı bir durumu kabul ya da reddetmesine dönük takındığı niyet, gösterdiği eğilimdir diye tanımlamıştır. Tutumun, insanın olumlu olumsuz eleştirilere dayanma niteliği, karşılaştığı bir durum için eyleme geçme eğilimi olarak tanımlanması yapıldığı gibi, bireyin belli bir kimse ya da durum karşısında ayırt edici, kendine özgü biçimde tepki gösterme eğilimi olarak da tanımlanabilmektedir (Hoşgörür, 1997).

Ozankaya (1984) tutumu; belli nesnelere, olaylara, kişilere karşı belli bir şekilde davranma yolunda toplumsal olarak kazanılmış eğilim ya da yönelimleridir diye tanımlamıştır. Korman'a (1978) göre tutum davranışların bir işlevidir. Krech'e (1970) göre ise tutum; bireyin kendi dünyasının bir yönü ile ilgili güdülenme, algılama, coşku ve tanıma süreçlerinin devamlı bir örgütlenmesidir.

Tutum, bir bireyin çevresindeki bir simgeyi, bir nesneyi, bir kişiyi veya dünyayı, olumlu ya da olumsuz bir şekilde değerlendirme eğilimidir (Katz, 1970). Tutum bireylerin ilgili olduğu bütün nesne ve durumlara tepkisi üzerinde yönlendirici ya da dinamik bir etkisi olan ve deneyimlerle örgütlenen ussal ve sinirsel bir hazır olma durumudur (Allport, 1954). Burada tutum; bireyin tepkisini yönlendirici bir unsur olarak onun davranışını belirlemektedir. Tutumun oluşması bir öğrenme sürecine bağlanmaktadır. Tutum ayrıca bir şeyler hakkındaki bireysel duyguların nasıl olduğunu yansıtır. Kişinin işimi seviyorum demesi onun işle ilgili tutumunu verir. İşte tanımlardaki bu farklılıklar, tutumun incelenebilecek birden çok boyutunun olduğunu,

benzerlikler ise, tutum konusunda bir kısım ortak yargıların oluştuğunu bize göstermektedir.

Tüm bu tanımlardan sonra insanın davranışlar geliştirirken geçmişinden gelen ya da toplumsal etkilenmelerle oluşmuş yargılarının baskısı altında kalarak belirli bir düşünsel kalıp içinde hareket etmektedir diyebiliriz. Tutumun bireyin düşünce dünyasında çok kapsamlı bir yeri olduğunu görülmektedir. Tutumu diğer düşünce yapılarından ve davranışlarından ayıran temel özellik belirli örgütlenmiş düşünce yapısı içermesidir.

Sherif ve Sherif (1969) tutumları diğer düşünce yapılarından ve bunların oluşturduğu davranışlardan ayırt etmek için altı ölçüt geliştirmişlerdir. Buna göre tutumlar: doğuştan edinilmezler, sonradan kazanılırlar, geçici düşünsel durumlar değildirler, birey ile nesnelere arasındaki ilişkilere kararlılık ve düzenlilik kazandırır, insan-nesne ilişkisinde, özellikle tutumlar aracılığıyla belirlenen bir etkilenme-güdülenme süreci ortaya çıkmaktadır, oluşması ve biçimlenmesi için birbirleriyle karşılaştırılabilir birçok öğenin bir arada olması zorunludur, genel olarak kişisel tutumların oluşumu ile ilgili ilkeler, toplumsal tutumların oluşmasına da uygulanabilir (Akçamete, 2004).

2.2.2. Tutumun Boyutları ve Gücü

Bir tutum, bireyin düşünce, duygu ve davranışların birbirleriyle uyumlu kılarak etkiler. Tutumlarda genellikle birbirleriyle uyum halinde bulunan bu üç faktöre tutumun öğeleri denilmektedir. Bilişsel, duygusal ve davranışsal öğeler, yerleşmiş güçlü tutumlarda tam olarak bulunur. Daha zayıf bazı tutumlarda ise davranışsal öğe çok zayıf olabilir (Kağıtçıbaşı, 1999; Tavşancıl, 2002).

Tutumların bilişsel öğeleri, tutum uyarıcıları ile ilgili gerçeklere dayanan bilgi ve

inançlardan oluşmaktadır. Bir bireyin kadınların üst düzey yönetici olmalarının sakıncaları hakkında belirttiği fikirler tutumun bilişsel ögesine bir örnektir. Bu birey kadınların üst düzey yönetici olmasından rahatsız olabilir. Sinirlenebilir, bunu istemeyebilir. Bu olumsuz duygular, tutumun duygusal ögesine örnek olarak verilebilir. Duygusal ögeler, tutumun bireyden bireye değişen ve gerçeklerle açıklanamayan, hoşlanma-hoşlanmama yönünü oluşturur.

Diğer taraftan, sözü edilen bu birey üst düzey yönetici konumundaki kadınlarla tartışır, diğer kişileri onlar aleyhine etkileme yoluna gider, hatta kadınların üst düzey yönetici olmasını engelleyici eylem içine girerse, bu durum tutumun davranışsal ögesini oluşturur. Davranışsal öge, bireyin belli bir uyarıcı grubundaki tutum objesine ilişkin davranış eğilimini yansıtır.

Buna göre tutum, bireylerin inançlarının, duygularının ve davranışsal eğilimlerinin birleşimi olarak ortaya çıkmaktadır. Tutumlar bireyin davranışlarını etkilemekte olduğundan, davranışları tam olarak anlamak için davranışı etkileyen değişkenleri anlamak gerekmektedir.

Tutumlar, davranışlar üzerinde çok güçlü etkiler gösteren inançlardan ve değer yargılarından oluşmaktadır. Tutumlar bireyi aynı zamanda bir objeye karşı belli bir biçimde davranmaya hazırlayan, obje hakkındaki düşünce ve duygulan kapsar. Tutumlar, davranışların güdüleyicileri olarak görülmektedir. Tutumun tanımına böyle bir yaklaşım, tutumların duygular, değerler ve düşünce ögelerinden oluştuğu noktasından hareket etmektedir (Hoşgürür, 1997).

Tutumlar doğrudan gözlenemezler. Tutumun varlığı, ancak onu yansıttığı varsayılan bir takım gözlenebilir davranışlardan çıkarılır. Araştırmalar tutumun tek başına davranışı oluşturmadığını, ortamsal etkenlerle etkileşim halinde davranışı

meydana getirdiğini göstermektedir (Kağıtçıbaşı 1979).

Tutumun birçok iletişim araçlarıyla belirtilebilmesine karşın davranış yüz yüze ortamda ancak ortaya çıkmaktadır. Kuşkusuz cinsiyet ayrımcılığı konusunda bir ankete yanıt vermek, çalıştığı iş yerinde kadınlara eşit davranmaktan çok daha kolaydır. Ortam, tutumun davranışa dönüşmesinde engel oluşturmuyorsa bu durumda tutumlar rahatça davranışa dönüşebilir. Buna karşın bazı ortamlarda var olan bir tutumun davranışa dönüşmesi güçtür, bu durumda ortam engel oluşturmaktadır. Örneğin orta düzeyde cinsiyet ayırımına sahip olan bir işveren, çalıştığı işyerindeki ve sosyal norma uyarak kadınların yönetici olmasına olumlu bakmayabilir. Milli Eğitimin bürokratik yapılanmasında örneğin onların yönetici olmalarını engelleyebilir. Ortam engelinin bulunmadığı başka bir işyerinde ise kadınların yönetici olmasına yönelik düşüncesi davranışa dönüşmeyebilir. Ancak, cinsiyet ayrımcılığı tutumunun çok güçlü olduğu bir birey ise, her iki ortamda da kadınların yöneticiliğini kabul etmeyecektir. Çünkü tutumun gücü her iki ortam engelini de aşip davranışa dönüşebilecek güçtedir.

Tutum ve ortama ilişkin etkenlerden başka, alışkanlıklar ve sonuç hakkındaki beklentiler de davranışı etkilemektedir. Örneğin, kadınların çalışmasına yönelik olumsuz tutumları olan bir kişi, bireylerin liyakatinin ve iş yapabilirliğinin öncelikli olarak dikkate alındığı bir kurumda çalışıyorsa, kendi olumsuz tutumuna karşın, bu özellikleri taşıyan bir kadını, sonuçlarının kendisine fayda sağlayacağı düşüncesiyle yönetici konumuna getirebilir. Davranışı oluşturan etkenlerden biri olduğu için tutumların incelenmesi önemlidir. Tutumların birbirleriyle, ortamla, alışkanlık ve beklentilerle ilişkilerini daha iyi anlamak, davranışın önceden kestirimi için büyük önem taşımaktadır. Tutum, ortamsal etkenlerle etkileşim halinde davranışı oluşturur. Bunun yanı sıra alışkanlıklar ve sonuç hakkındaki beklentiler de davranışı etkileyen

etmenlerdendir (Kağıtçıbaşı, 1979).

Hoşgörür'e göre (1997), bir karşıt düşünce için inançlar duygular ve eylem eğilimleri yerleştikçe tutum da yerleşir. Yerleşik tutumların gücünün yüksek olduğu saptanmıştır. Tutumlar genellikle bir örüntü oluştururlar ve her tutum örüntüsünde bir merkez tutum vardır. Diğer tutumlar bu merkez tutumun çevresinde yer alırlar. Bu merkez tutum, bireye sağlam görülen inanç, duygu ve eylem eğilimine dayandığından kolaylıkla atılamaz. Örüntüyü oluşturan diğer tutumlar, bu merkez tutumun bir parçası durumundadırlar. Bazen bir tutum akımı güçlenerek bireyin yaşamına yön verebilir. Bu durumlarda birey kendini aşırılığa sürükleyebilir.

Tutumun bilişsel, duyuşsal ve devinimsel yanından biri çok zayıfladığında ya da tersine döndüğünde tutum bireyi çatışmaya, zorlanmaya ve sonunda bunalıma itebilmektedir.

Bilişsel, duyuşsal ve davranışsal öğelerden oluşan tutum kavramı, bireyin çevresine uyumunu kolaylaştırmak için bu üç öğenin tutarlılığı ile oluşur. Diğer bir deyişle, bu üç tutum öğesi karşılıklı etkileşim içindedir ve birinde ortaya çıkan bir değişiklik, tutarlılığı korumak için, diğer öğelerde zincirleme bir değişime neden olur (İnceoğlu, 1993). Bununla birlikte tutum bir kez geliştikten sonra değişikliğe karşı çok dirençlidir.

2.2.3. Tutumun İşlevleri

Tutumların çok çeşitli işlevleri vardır ve bireyin amaçlarına ulaşmasında rol oynarlar. Tutumlar, bireyler için bilgi birikimi oluşturarak, onların amaçlarına ulaşmalarındaki yol ve yöntemleri seçmelerine aracı olurlar. Ayrıca bireylerin değer yargılarına uygun seçim yapmalarına yardımcı olurlar ve son olarak da bireyin kendisini algılamasının olumsuz dış etkilerle bozulmasını engellerler. Tutumların belirlenen bu

işlevleri ile bireyler, çevrelerindeki karmaşık uyaranları düzenlerler ve dünyayı daha iyi anlarlar. Ayrıca tutumlar bireylerin kendilerine güvenlerini koruyarak, dış dünyaya uyumlarını da kolaylaştırır (Hoşgörür, 1997).

Bireyler tutumlara sahip olarak dünyaya gelmezler, tutumları sonradan kazanırlar. Tutumların değişikliğe karşı dirençli olması nedeniyle, zaman içinde bu tutumlar kalıplaşmış tutumlara dönüşür. Kalıplaşmış tutumlar, belirli bir nesne, düşünce ya da kişiye ilişkin olarak sahip olunan bilgilerin özetidir. Bir nesne, düşünce ya da kişiye ilişkin yeterli bilgi olmadığında, başkalarından duyulan, okunan bilgiler bir araya getirilir ve kalıplaşmış tutumlar oluşur (Kağıtçıbaşı, 1999).

Tutumlarla ilgili araştırmalar, tutumların erken yaşlarda edinildiğini, zaman içinde gelişme ve değişim gösterdiğini vurgulamaktadır (Kağıtçıbaşı, 1979). Buna karşın özellikle belirli gruplar hakkında kalıplaşmış tutumların geliştirildiği gözlemlenmektedir.

Kağıtçıbaşı (1979) çalışmasında çeşitli ulusal gruplara karşı beliren kalıplaşmış tutumlarla ilgili incelemelerin sonuçlarını özetlemiş, kalıplaşmış tutumların küçük yaşlarda gelişmeye başladığını, bu gelişmede politik, tarihsel, ekonomik, kültürel çeşitli etkenlerin rol oynadığını, çoğunlukla kalıplaşmış tutumların başkalarından kulaktan dolma edinilen bilgilerle beslendiğini, gerçek bilgi eksikliğini kapatma ve kişi için gerçeği tanımlama işlevi gördüğünü, dolayısıyla çoğu zaman akılcı olmaktan çok duygusal nitelik gösterdiğini ve bu özelliklerinin sonucu olarak kalıplaşmış tutumların kolay değişmeyip, zaman içinde durağanlık gösterdiğini belirtmektedir.

Görüldüğü gibi tutumların, bireyin yaşamına çok çeşitli yönlerden etkileri vardır. Tutumların içinde yaşadığımız dünya ve bireyler arası ilişkiler açısından önemli oluşu, bu kavramın çok çeşitli yönlerden incelenmesini gerekli kılmaktadır.

Tutum başlı başına olmasa bile en azından davranışı meydana getiren etkenlerden biri olduğu için önemlidir. Ayrıca, herhangi bir durum da ortaya çıkan tutum unsuru ve ortamla ilgili tutumların ne olduğunu anlayıp bunların birbiriyle olan ilişkilerini ölçebilirsek, daha iyi olmakla beraber davranışla ilgili tahmin yürütebiliriz. Davranışın tutumdan yan etkenlerle birlikte karmaşık şekilde etkilenmesi, tutumun davranış tahminine yaramadığı anlamına gelmez. Tam tersine tutumların birbiriyle ve diğer yan etkenlerle (ortam, alışkanlıklar, beklentiler) ilişkilerini daha iyi anlamak davranışın önceden tahmini için büyük önem taşır. Tamamen farklı iki kavram olmasına karşın bir çok açıdan kesişen ve hatta kelime manası itibariyle de birbirinin yerine kullanılabilen bu iki unsurun etkileşme gerçekleştirmemeleri ya da birbiri üzerinde belirleyici olmamaları adeta olanaksızdır (Akçamete, 2004).

Bu sebepten kadın yöneticilere olan tutumların ve davranışların kadınların yönetim kademelerinde az yer almasına etki ettiği düşünülmektedir.

2.3 DÜŞÜNME STİLLERİ

Düşünme biçimi (stili) bireyi, gerçekleştirdiği her aktivitede etkiler nitelikte bir süreçtir (Balkıs, 2003). Fakat genelde nasıl düşündüğümüz konusunda hiç düşünmeme eğilimi sergilemekteyiz. Kişilik farklılıklarının incelenmesi her zaman eğitim psikolojisi için ilgi çekici olmuştur. Eğitim Psikolojisi uzmanları öğrenme stilleri, bilişsel stiller, düşünme stilleri ve karar verme stilleri gibi biliş, aktivite ve kişilik merkezli stilleri bu süreçte araştırmışlardır (Cano & Hugges, 2000;s.414: Akt. Duru, 2004).

Kalıtımsal eğilimler ve özellikle ilk yaşantılar ile sonraki yaşamı sürecinde her birey; dünya ile ilişkisinde, onu algılamada, hedeflediği amaçlara ulaşmada ve problem çözmede belirli yaklaşımlar geliştirir. Bu süreçte birey; gerçeğin farklı yönlerine dikkat

çeker, farklı türde veri toplar, bu verileri farklı şekilde düzenler, bunlardan farklı sonuçlar çıkarır, farklı kararlara ulaşır ve bu kararları da farklı biçimde uygular. Böylece farkında olsun ya da olmasın, her bireyde farklı bilgi işleme biçimleri (Parlette & Rae, 1993) diğer bir ifade ile, bir iş yapılırken kullanılan yollar, yaklaşımlar gelişir.(Buluş, 2005)

Düşünme Stilleri bireyin dünya ile ilişkisinde, onu algılamasında, hedeflediği amaçlara ulaşmasında ve problem çözmesinde, farkında olsun olmasın geliştirdiği bilgi işleme yöntemidir (Parlette & Rae, 1993).

2.3.1. Düşünme Stillерinin Genel Özellikleri

Stil en genel tanıma göre; bireyin becerilerini kullanmada (Stenberg,1997) ve bilgiyi işlemede (Zhang, 2002) tercih ettiği yoldur. Bu tanımlar stillerin yetenek değil bir tercih olduğunu ortaya koymaktadır. Beceriler kişinin bir şeyi yapabilirliğiyle ilgiliyken, stiller, bireyin neyi, nasıl yapmayı tercih ettiği ile ilgilidir. Bu nedenle çeşitli stiller iyi yada kötü değil, sadece farklıdırlar (Duru, 2004).

Bu araştırma da bu farklılıklar tespit edilip düşünme stillerinin kadın yöneticilere olan tutumlara etkili olabileceğini ortaya koymak amaçlanmaktadır. Düşünme stilleri ile ilgili araştırmalar incelendiğinde, literatüre giren dört farklı yaklaşım olduğu görülür. Çalışmalarda Sternberg (1994) beş boyutta birbirinden farklı on üç düşünme stilini, Epstein ve arkadaşları (1992) rasyonel- analitik ve sezgisel-yaşantısal düşünme stili olmak üzere iki düşünme stilini tanımlamıştır. Parlette ve Rae (1993) bir başka tanımlamayla beş farklı kişilik tipine bağlı olarak düşünme stillerini tanımlamışlardır.

Bu tipler Sentezci, İdealist, Pragmatist, Analist ve Realist kişiliklerdir. Majed ve Nayfeh (1998) ise düşünme stillerini somut, soyut ve sembolik düşünme stilleri olarak

üç ana başlık altında tanımlamıştır. Fakat ilk iki yaklaşım düşünme stilleri alanına katkı sağlamamıştır.

Literatürü incelediğimizde kişilik ve beceri gibi içsel özelliklere, durum ve çevre gibi dışsal özelliklere geniş bir açıdan yaklaşımın Sternberg'in (1997) Zihinsel Benlik-Yönetimi Kuramı ile yapıldığı görülmektedir. Sternberg'in kuramı bir düşünme stilleri kuramıdır. Kuram temelinde araştırmalar özellikle Amerika Birleşik Devletleri'nde Robert Sternberg ve arkadaşları ile Hong Kong'da Li Fang Zhang tarafından yapılmıştır. Türkiye'de Buluş (2000; 2001 ; 2003 ; 2006), Balkıs ve Işiker (2003 ; 2005), Duru (2004), Akbulut (2006) ve Balgalmış (2007) tarafından yapılan çalışmalar bulunmakta ve bu çalışmanın temelini de Stenberg'in kuramı oluşturmaktadır.

Sternberg tarafından geliştirilen bu kuramın ana fikri; insanların, toplumlar gibi, kendi kendilerini organize etmek ve yönetmek zorunda olduklarıdır. Böylece, teori insanların okul içinde veya dışında günlük aktivitelerini nasıl yönettikleri sorusuna yönelir. Teoride bir düşünme stili tercih edilmiş bir düşünce yolu olarak açıklanır. Bu bir yetenek değildir, daha çok bir ya da daha fazla yeteneğin kullanılmasını veya yetenekle ifade edilmesini tercih etmiş bir yoldur. Aynı seviyede veya yetenekte iki ya da daha fazla kişinin özelliklerine sahip iki insan düşünme stillerinde farklılık gösterebilirler. Sonuç olarak, düşünme stilleri yeteneklere veya kişiliklere bağlı değildir, fakat bu ikisi arasında bir arabirimdedir (Akbulut, 2006).

Stenberg (1988) tarafından geliştirilen Zihinsel Benlik Yönetimi Kuramının temeli insanların günlük yaşamlarını, aktivitelerini bir şekilde yönetme ve organize etme gereksinimi içinde oldukları düşüncesine dayanmaktadır (Sternberg, 1988, 1990, Akt: R.J.Sternberg & E.L.Grigorenko, 1993).

2.3.2.Düşünme Stilleri Boyutları ve İçerikleri

Kurama göre, aktiviteleri yönetmenin ve organize etmenin çeşitli yolları vardır. Kişi bu belirlemeyi yaparken, kendisi için en uygun ve rahat olan düşünme stilini seçme yoluna gider. Çoğu insan, çevresel durumların gereklilikleri nedeniyle kullandığı düşünme stilinde esnektir ve bu uyum sürecinde kullandığı düşünme stilinde değişen derecelerde başarılıdır. Zihnin bu şekilde, zihinsel benlik yöntemi için esnek olarak kullanımı, düşünme stillerinde çeşitliliği önemli kılmaktadır (Sternberg & Grigorenke, 1993).

Sternberg'e (1994,1997) göre düşünme stilleri bir ölçüde sosyaldirler, diğer bir deyişle düşünme stilleri belirli ölçülerde, kişinin yaşadığı çevre tarafından değiştirilebilmektedir. Sternberg bireyin zihinsel işleyişini bir toplumun yönetimine benzetmekte ve bununla karşılaştırmaktadır. Sternberg zihinsel benlik yönetimini 13 düşünme stilinden oluşan beş ayrı boyutta incelemektedir. Bu boyutlar İşlevler (Functions), Formlar (Forms), Düzeyler (Levels), Alanlar (Scopes), ve Eğilimlerdir (Leanings).

2.3.2.1.Düşünme İşlevlerine (Functions) Göre Düşünme Stilleri

Zihinsel Benlik Yönetimi'nde üç fonksiyon bulunmaktadır. Toplumların yönetiminde var olan yasamacı (legislative), yürütmeci (executive) ve yargısalcı (judicial) işlevleri gibi, zihin de ayrı fonksiyonları işlemleri yerine getirme özelliğine sahiptir.

Fonksiyon boyutu; yeni düşünceler yaratma, verilmiş düşünceleri düzenleme ve yönetme, analiz ve değerlendirme süreçleri ile ilgilidir (Balgalmış, 2007).

Zihnin yasama fonksiyonu yaratıcılık, formüle etme, kendiliğinde hareket etme

ve planlama ile ilgilidir. Yürütme fonksiyonu; yerine getirme, icra etme ve yapma ile yargı fonksiyonu; ise yargılama, değerlendirme ve karşılaştırma ile ilişkilidir. Zihinsel benlik yönetimi bu üç fonksiyonu da içermektedir. Ancak her insanda bu fonksiyonlardan herhangi biri daha baskındır.

2.3.2.1.1. Yasama (Legislative) Düşünme Stili

Problem çözümünde yaratma formüle etme, ifade etme, hayal etme ve planlamadan hoşlanan bireylerin özelliklerini vurgular. Bu düşünme stiline sahip bireyler; kendi aktivitelerini açıkça ifade etmeyi, ödevlerini kendi tarzlarında yapmak isteyen, kitap karıştırmayı, keşfetmeyi, fen projelerini, şiir ve hikâye yazmayı, beste yapmayı ve orijinal sanat eserleri yaratmayı severler. Kendi kuralları vardır ve eylemlerini kendilerine özgü gerçekleştirmekten hoşlanırlar (Buluş, 2006).

Bu tipteki kişilerin en hoşlandıkları aktiviteler projeler üretmek, şiir veya hikâye yazmak, beste yapmak, orijinal sanat eserleri vermektir. Problem çözümlerini kendileri üretmekten ve planlamaya ilgisi olan bireyleri karakterize eder. (Balkıs & Işıker, 2003).

2.3.2.1.2 Yürütme (Executive) Düşünme Stili

Yürütme stiline sahip bireyler uygulamacıdır. Kuralları takip etmeyi, işleri yapmak için bilinen yolları denemeyi ve daha önce incelenmiş problemleri tercih etmeyi severler. Problemleri formülleştirerek çözmeyi ve kendisinininkini önermektense, başkalarının fikirlerini geliştirmeyi tercih ederler (Buluş, 2003).

Yürütmeci düşünme stiline sahip olanlar yapmaktan, uygulamaktan, icra etme işlemi yapmaktan hoşlanan bireylerdir. Bu insanlar kuralları takip etmeyi, yapacaklarını var olan, bilinen şekillerde yapmayı ve önceden yapılandırılan problemleri çözmeyi severler. (Balkıs & Işıker, 2003).

2.3.2.1.3 Yargı (Judicial) Düşünme Stili

Yargı stili, kuralları ve prosedürleri yargılamayı, değerlendirmeyi seven, verilen görevlerin uygulama süreçlerini eleştiren, fikir üreten ve değerlendiren, analiz barındıran problemleri tercih eden bireylerde görülür (Buluş, 2003). Başkalarının aktivitelerini, ürünlerini yargılamayı severler (Balkıs & Işıker, 2003).

2.3.2.2. *Düşünme Formlarına(Forms)Biçimlerine Göre Düşünme Stilleri*

Zihinsel Benlik-Yönetiminin biçimleri bir ülkenin yönetim biçimlerine benzetilmiştir. Bunlar monarşik, hiyerarşik, oligarşik ve anarşik düşünme biçimleri olarak adlandırılmıştır. Düşünme formu bireyin tek bir amaca yönelik motive olup olmadığı, gereksinim hiyerarşisi ve sistematik olmayan düşünceleri ile ilgilidir (Duru, 2004).

2.3.2.2.1 *Monarşik (Monarchic) Düşünme Stili*

Monarşik düşünme stilinde, bir tek amaç vardır. Bu düşünme stiline sahip olan insanlar zihinsel olarak bir tek amaca yoğunlaşıp, önüne çıkabilecek tüm engelleri ortadan kaldırmayı hedeflemişlerdir. Bu insanlar, problem durumlarına, çıkmazlarına, ya ilgisiz ya da onları kendilerinden uzak tutma davranışı sergilerler (Buluş, 2003).

Monarşik düşünme stilini benimseyen kişi, öncelikle dikkatini dağıtan detayların, bitirmesi gereken çalışmasına karışmasına izin vermeyecektir (Balkıs & Işıker, 2003).

2.3.2.2.2. *Hiyerarşik (Hierarchic)Düşünme Stili*

Hiyerarşik düşünme stili, farklı önceliklere sahip birçok amacı göz önünde bulundurma eğilimini ifade eder. Hiyerarşik düşünme stilini kullanan insanlar birden fazla amaçla uğraşmaktan hoşlanan, bütün amaçların gerçekleşmeyebileceğinin farkında olan, bazı amaçların diğerlerinden daha önemli olduğunu bilen, öncelikleri belirleme duygusunun sahip ve problem çözme yaklaşımlarında sistematik olma eğilimi

gösteren bireylerdir (Balkıs & Işıker, 2003).

Bu kişiler aynı anda birden fazla görevi yerine getirme becerisi gösterir (Akbulut, 2006). Zamanı etkili kullanan, birçok işi aynı anda, sıraya koyarak yapan kişilerdir (Fer, 2005, Akt: Balgalmış, 2007).

2.3.2.2.3. Oligarşik (Oligarchic) Düşünme Stili

Oligarşik düşünme biçimi, hepsi aynı derecede önemli olan birçok amaca dikkat çeker. Bir anda birçok iş yapmayı sever, ancak farklı konulardaki işlerde öncelikleri belirlemede güçlük çekerler. Birbirine yakın öneme sahip amaçlar, oligarşik bireylerin, konuları bitirmesini önler, çünkü söz konusu konular çerçevesinde, her şeyi eşit düzeyde önemde algırlar ve karmaşa yaşarlar. Böylelikle işleri zamanında bitirmekte zorlanırlar (Buluş, 2006).

2.3.2.2.4. Anarşik (Anarchic) Düşünme Stili

Anarşik düşünme stilini benimseyen insanlar kuralları önemsemezler (Balkıs & Işıker, 2003). Problemleri gelişigüzel bir yaklaşımla ele alırlar. Bu gibi insanlar genellikle sınıflanması ve ayırt edilmesi güç olan gereksinimler ve amaçlarla uğraşmaktan zevk alırlar. Onlar için kuralların hiç önemi yoktur ve kendi geliştirdikleri gelişigüzel bir yöntemle, işleri yapmayı tercih ederler. Otoriteye karşı sürekli bir mücadele içindedirler (Buluş, 2006).

2.3.2.3. Düşünme Düzeylerine (Levels) Göre Düşünme Stilleri

Yönetimler federal, devlet, eyalet ve kent gibi çeşitli düzeylerde işlev görürler. Bunun gibi insanlar da daha global ve lokal olmak üzere zihinsel iki tür işlev yürütürler.

2.3.2.3.1. Global (Global) Düşünme Stili

Global stile sahip bireyler daha geniş ve soyut kavramlarla ilgilenmeyi severler. Ayrıntıyı reddeder veya bir başkasının ilgilenmesini sağlarlar. Global insan

kavramlaştırmayı ve düşünce dünyasında çalışmayı sever (Akbulut, 2006).

Global düşünme stilini kullanan insanlar büyük ve soyut işlerle uğraşmayı sevdikleri ve detaylardan sıkıldıkları için, öz bilgileri kabaca resmederler (Balkıs & Işıker, 2003).

2.3.2.3.2. Lokal (Local) Düşünme Stili

Lokal stil ise Global sitilin tam tersine ayrıntılarla ve somut konularla ilgilenmeyi severler. Bu bireyler genellikle faydacı eğilimdedirler. Parayla uğraşırken bütünü göremezler. Önemli ile önemsizi ayırmada zorlanırlar . Lokal düşünme stilinde olan kişiler ise, detay çalışma gerektiren somut problemlerle uğraşmayı tercih ederler ve daha pragmatik eğilimlidirler. Bu gibi insanlar, global düşünme stilinin hoşlanmadığı konulardan zevk alırlar ve çok fazla detaylar içeren problemler üzerinde çalışmayı severler. Lokal düşünme stilini kullanan insanlar kuramsal analiz gerektiren bir konudan kaçınır (Akbulut, 2006 ; Balkıs & Işıker, 2003).

2.3.2.4. Düşünme Alanlarına (Scope) Göre Düşünme Stilleri

Toplumların ve hükümetlerin yönetimlerinde iç ve dış konularla ilgilenmek zorunlulukları gibi, zihinsel öz-denetiminde benzer sorumluluğu vardır. Bu boyuttaki alanlar; içsel ve dışsal düşünme stillerini içerir (Akbulut, 2006).

2.3.2.4.1. İçsel (Internal) Düşünme Stili

Toplum yönetimlerindeki iç ve dış konularla ilgilenme gereksinimi gibi, zihinsel benlik-yönetimi de hem iç hem de dış konularla ilgilenme gereği duyar. Düşünme stilinde içsel olanlar içedönük, konu merkezli, soğuk-ilgisiz ve daha düşük düzeyde sosyaldirler. Kendi düşünceleri doğrultusunda bağımsız çalışmayı isterler. Çalışmalarını işbirliğine dayalı öğrenme etkinlikleri ile değil, kendi başlarına tamamlamaktan haz alırlar (Balkıs & Işıker, 2003).

2.3.2.4.2. Dışsal (External) Düşünme Stili

Dışsal stil, dışa dönük özellik sergilerler ve insan ilişkili merkezlidirler. Beraber ve işbirliğine dayalı çalışmaya yatkındırlar. İnsan merkezli, cana yakın ve daha yüksek düzeyde sosyaldirler. Ekip halinde çalışmayı ve arkadaşlarıyla ilgili problemlerle uğraşmayı severler. Grup veya elbirliğiyle yapılan işler dışsal düşünme stilini kullanan insanların zevkle katıldıkları çalışmalardır (Akbulut, 2006 ; Buluş, 2006).

2.3.2.5. Düşünme Eğilimlerine (Leanings) Göre Düşünme Stilleri

Hükümetlerin ve yönetimlerin farklı şekillerde işlemesi ve politikalar üretmesi doğaldır. Bu politikalar genelde sağ yada sol politikalarır. Zihinsel benlik yönetiminin de politik olmayan iki eğilimi bulunmaktadır. Bunlar Muhafazakar ve Liberal eğilimlerdir (Akbulut, 2006).

2.3.2.5.1. Liberal (Liberal) Düşünme Stili

Liberal stil, işleri yeni yöntemlerle yapmayı, hayatında değişiklikler olmasını ve geleneklere meydan okumayı severler. Yeni bir aleti nasıl çalıştırdıklarını göstermeyi, geleneksel olmayan zor görevleri üstlenmekten hoşlanırlar. Bu düşünme stiline sahip bireyler değişimin olmadığı ya da yavaş olduğu durumlardan sıkılırlar. Yaratıcılıklarını kullanabilecekleri görevler için oldukça uygundurlar. Bu düşünme stilini kullanan insanlar için kuralların, prosedürlerin bir anlamı yoktur. Onlar değişimi artırmayı, belirsiz ve kesin olmayan durumlarla karşılaşmayı severler ve değişimin olmaması durumunda sıkıntı yaşarlar. Üst düzeyde gelişim, ilerleme olduğunda hem liberal hem de yürütme düşünme stilini kullanabilirler (Akbulut, 2006 ; Sternberg & Grigorenko, 1993).

2.3.2.5.2. Muhafazakar (Conservative) Düşünme Stili

Yaşamlarında bilinenleri, aşinalığı tercih ederler. Ancak, muhafazakar düşünme stili, yasama düşünme stilini engeller nitelikte değildir. Eğer kişi, temelde muhafazakar özelliğe sahip, aynı zamanda yeni fikirlerden ve farklı davranış biçimlerinden hoşlanan biri ise, hem yasama hem de muhafazakar düşünme stillerini bir arada barındırabilir .

Muhafazakar (conservative) düşünme stilinde olan bireyler, liberal düşünme stiline sahip bireylerin tam tersi, var olan kurallara ve yönergelere uyararak hareket etmeyi, değişime direnmeyi ve mümkün olduğu sürece belirsiz durumlardan uzak durmayı severler (Balkıs & Işıker, 2003 ; Buluş, 2006).

Zihinsel özdenetim teorisi, çeşitli aktivitelerde kişisel olarak tercih edilmiş düşünme yöntemlerinde bir sezgi sağlar. Bilişsel ve kişilik merkezli yaklaşımlara benzer olarak, bazı düşünme stilleri farklı kutupları ima eder. Bir kişi ya lokaldır yada global, ya liberal yada muhafazakar fakat ikisi birden olamaz. Buna zıt olarak, diğer düşünme stilleri (örneğin; yasama, yürütme, yargı) aktivite temelli stiller gibi, kutuplaşmazlar çünkü bunlar süreklilikleri olmayan farklı kategorileri temsil ederler.

Zhang ve Sternberg (2000), Zhang ve Huang (2001) ve Zhang ve Postiglione (2001) tarafından yapılan araştırmalar, düşünme stillerinin iki türlü sınıflandırılabilceğini göstermektedir. Buna göre, birinci grup yasama, yargı, global, hiyerarşik ve liberal düşünme stillerinden oluşmaktadır. Bu düşünme stilleri genel olarak kompleks (karmaşık) bilgi işlemeyi gerektirir ve yaratıcılık ağırlıklıdır. İkinci tip düşünme stilleri yürütme, lokal, monarşik ve muhafazakar stiller gibi daha az bilişsel çaba gerektiren, norm uyumlu (yerleşik, bilinen ölçütlere ve kurallara göre olan) bilgi işleme süreçlerini içerir. Diğer dört düşünme stili (anarşik, oligarşik, içsel ve dışsal) ise gerçekleştirilecek olan konu ya da işin gerekliliğine bağlı olarak her iki gruptaki

düşünme stillerinin özelliklerini gösterebilirler. Örneğin, yasama düşünme stilini daha çok kullanan iki bireyden biri daha içsel, diğeri ise daha dışsal eğilimli olabilir. Bu durum, yürütme düşünme stiline sahip iki bireyde de görülebilir (Buluş, 2006).

2.3.İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde kadın yöneticiler yönelik tutumları ve düşünme stilleri ile ilgili araştırmalar verilmiştir. Literatürde kadın yöneticiler yönelik tutumlarla düşünme stilleri arasındaki ilişkiyi inceleyen bir araştırmaya rastlanmamıştır. Konuyla ilgili çalışmalar kadın yöneticiler yönelik tutumlar ve düşünme stilleri adı altında iki başlıkta toplanmıştır.

2.3.1.Kadın Yöneticilerle İlgili Araştırmalar.

Çelikten (2005) İlköğretimde kadın yönetici sayısının azlığının nedenlerini incelemiş, bu amaçla ilköğretimde görev yapan 3 kadın yöneticiyle yarı yapılandırılmış görüşmeler yapılmıştır. Bu amaçla aşağıdaki sorular sorulmuştur. Sizin müdür olmanızda etkili olan önemli deneyimlerden bazıları nelerdir? Başarılı kadın yöneticilerin özelliklerini nasıl tanımlarsınız? Sizin yönetici olarak güçlü olduğunuzu düşündüğünüz yönleriniz nelerdir? Problem çözme ve karar vermede kullandığınız yöntemlerin bazılarını tarif ediniz? Kadın yöneticilerin karşılaştıkları en büyük engeller nelerdir? Kadınların eğitim yönetimine erkeklere göre dengesiz dağılımına katkıda bulunan faktörler nelerdir?

Araştırmada kadın yöneticilerin en önemli özelliğinin, iyi iletişim becerileri ve dinleme özellikleri olduğu görülmüştür. Diğer bir sonuç ise, kadın yöneticilerin karşılaştıkları zorlukların en önemlisi, öğretmenlerin kadın yöneticilerle çalışma yönündeki isteksizlikleridir. Ayrıca, bazı işlerin sadece erkeklere uygun olarak görülmesi bu işlere kadınların alınmasını engellemekte ve yönetici olmak Türk

kültüründe erkeklere uygun iş olarak benimsenmesini sağlamaktadır. Öğretmen, öğrenci ve velilerle olan problemleri gidermek için kullandıkları stratejiler sorulduğunda femine özelliklerini koruyarak erkeksi bir karakter sergilemektedirler. Kadınlara neden kadın yönetici sayısının az olduğu sorulduğunda, kadınların yönetici olmak için özgüvenlerinin olmadığı ve pasif oldukları söylenmiştir. Türk kadınlarının toplumdaki geleneksel rolleri altında ezilmeleri göze çarpmaktadır. Katılımcılara neden toplumda daha çok sorumluluk almadıkları sorulduğunda, en önemli faktörün toplumsal destek olmaması görülmüştür.

Türk erkekleri kadınlarının evde kalmasını istemektedir. Kadınlarının kendilerinden daha başarılı daha zeki ve daha çok kazanan bireyler olmasını istememektedirler. Öğretmenlere ise kadın yöneticilerle çalışmanın nasıl olduğu sorulmuş öğretmenlerin görüşleri negatif ve pozitif olarak ikiye ayrılmakta, pozitif gruptakiler çalıştıkları yöneticileri överken negatif gruptakiler eleştirmişlerdir. Araştırmanın önemli bir bulgusu kadın öğretmenler kadın yöneticilerle çalışmanın daha zor olduğunu düşünmekte aynı şekilde kadın yöneticileri erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre daha kolay kabul ettiklerini düşünmektedirler

Çelikten (2005) kadın yöneticilerin azlığının nedenlerini incelemiştir bu amaçla hazırlanan görüşme soruları 48 kadın okul müdürüne uygulanmıştır. Araştırma kadın okul müdürlerinin kendilerine olan güvensizlikleri cevreden destek görmemeleri ve iş yaşamıyla aile arasında tercih yapamama gibi ikilemlerden dolayı yöneticiliği isteyerek yapmadıklarını göstermiştir.

Cortis ve Cassar (2005) malta kadınlarının yönetim kademelerinde başarılı olmalarını engelleyen faktörleri araştırmışlar. Çalışmada içsel ve dışsal bariyerler incelenmiş, iş katılımı, çalışma dayanıklılığı, güven içsel bariyerler kadın yöneticilere

yönelik tutumlar ise dışsal bariyerler olarak incelenmiştir. Araştırmaya erkek ve kadın yöneticiler, kadın ve erkek çalışanlar ve işletme öğrencileri olmak üzere toplam 200 kişi katılmıştır. Sonuçlar iş katılımı ile kadın ve erkek yöneticilerin iş temelli kendine güvenlerinin arasında bir fark olmadığını göstermiştir. Öte yandan erkek çalışanların ve öğrencilerin kadınlara göre daha basmakalıp tutumlara sahip oldukları görülmüştür.

Mostofa (2005) Birleşmiş Arap Emirliklerindeki kadın yöneticilere yönelik tutumları ve cinsiyet, yaş gibi tutumları etkileyen faktörleri incelemiş ve son zamanlarda geliştirilen kadın çalışan ölçeğinin (MAWWWS) doğu kültüründe geçerlilik çalışmasını yapmıştır. Bu çalışma Türk ve Arap kültürünün benzerliği açısından önemlidir. Araştırma 186 kişi üzerinde yapılmış, bunların 92'si Ajman üniversitesinin işletme fakültesine devam eden öğrencilerden oluşmuş, 94'ü ise daha yaşlı jenerasyon (45 ve üzeri) arasından random olarak seçilmiştir. Araştırma sonuçları katılımcıların kadın yöneticilere dönük tutumlarının geleneksel olmadığını göstermiştir. Kadınlar ve erkeklerin kadın yöneticilere yönelik tutumları incelendiğinde erkeklerin kadınlara göre, kadın yöneticilere daha geleneksel bakış açısına sahip oldukları bulunmuştur. Araştırmaya katılan genç jenerasyonun kadın yöneticilere yönelik tutumları daha yaşlı jenerasyona göre daha liberaldir.

Shum ve Cheng (1997) kadın yöneticilerin liderliğe yönelik algılarını ve öğretmenlerin çalışma tutumlarını araştırmışlardır. Çalışma kadın müdürler tarafından yönetilen Hong Kong da ki 77 okula anket gönderilerek yapılmıştır. Her okuldan 10 öğretmen çalışmaya katılmış ve toplam 321 anket geri dönmüştür. Araştırmada öğretmenlerin cinsiyeti, yaşı, eğitim düzeyleri, öğretmen eğitimi, öğretim deneyimi ve buldukları okuldaki çalışma yılı, okuldaki yönetim pozisyonları, medeni durumları ve din değişkenleri incelenmiştir. Öğretmenlerin farklılaşmamış cinsiyet rolü

oryantasyonları ile liderliğin 5 boyutu (yapısal, politik, sembolik, beşeri ve eğitim liderliği) arasında negatif ilişkiler bulunmuş ve öğretmenlerin farklılaşmamış cinsiyet rolleri oryantasyonlarının, öğretmenlerin etkiliklerine donuk düşük algıları ile korelasyon göstermiştir. Öğretmenlerin kadın yöneticilerin liderliğine dönük algıları ile öğretmenlerin çalışma tutumları arasında ise pozitif bir korelasyon bulunmuştur.

Özkan (2006) Kadınların yönetici pozisyonuna gelmeleri ile ilgili yapılan yüklemeler, cinsiyetçilik, kadın yöneticilere ilişkin tutumlar ve cinsiyet farklılıkları arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Çalışma değişik firmalardan değişik pozisyonlarda görev alan 201 kişi üzerinde yapılmıştır. Özkan erkeklerin kadın yöneticilere karşı olumsuz tutumlarının kadınlara göre daha fazla olduğunu bulmuştur. Düşmanca cinsiyetçilik düzeyleri fazla olan katılımcıların daha az olan katılımcılara göre, kadın yöneticilere ilişkin olumsuz tutumlarının daha fazla olduğunu göstermiştir. Cinsiyet farklılıklarının ve düşmanca cinsiyetçilik düzeylerinin kadın yöneticilere yönelik tutumları açıklamada anlamlı bir etkisinin olduğu bulunmuştur. Ayrıca, cinsiyet farklılıklarının ve kadın yöneticilere yönelik tutumların kadın yöneticilerin yönetici pozisyonuna gelmelerine açıklamada kullanılan yetenek ve caba yüklemeleri üzerine bir etkisi olmadığı bulunurken, aynı değişkenlerin işin kolaylığı ve şans yüklemeleri üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu bulunmuştur.

Berkman (2005) kadın yöneticilere karşı tutumları araştırmış ve kadın yöneticilere karşı tutumu ölçen bir ölçme aracı geliştirmiştir. Berkman, 8 farklı organizasyondan toplam 37 kişiyle görüşmüş ve bu görüşmeler sonucunda oluşturduğu tutum ölçeğini 460 kişiye uygulamıştır. Kadın yöneticilere yönelik tutumlar kadın yönetici ölçeği ile pozitif, geleneksel cinsiyet kalıp yargılar ile negatif ve kadın yöneticilerle çalışma tercihinin derecesiyle pozitif bir ilişki göstermiştir. Kadın

yöneticilerle olan deneyimin niteliği kadın yöneticilere karşı tutum ve erkeklerin geleneksel cinsiyet rolleri arasındaki ilişkiyi etkilediği görülmüş, ancak kadın yöneticilerle çalışma süresinin bu ilişkiye etkisinin olmadığı bulunmuştur.

2.3.2.Düşünme Stilleri İle İlgili Araştırmalar

Balkıs ve Işiker (2005) düşünme stilleriyle kişilik türleri arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Çalışmaya Dokuz Eylül Üniversitesi'nden toplam 367 lisans öğrencisi katılmıştır. Çalışmada Stenberg'in Düşünme Stilleri Ölçeği ile Holland , Powell ve Fritzsch in Kişilik Envanteri kullanılmıştır. Sonuçlar düşünme stilleriyle kişilik türleri arasında anlamlı ilişki olduğunu göstermiştir. Ayrıca, düşünme stillerinin cinsiyete ve eğitim görülen alana göre farklılaştığı görülmüştür.

Balgalmış (2007) eğitim yöneticilerinin düşünme stilleri ile başa çıkma davranışları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışma 241 eğitim yöneticisi üzerinde yapılmıştır. Balgalmış (2005) düşünme stilleri ile başa çıkma davranışlarının alt boyutları arasında anlamlı ilişkiler bulmuştur. Eğitim yöneticilerinin en çok tercih ettikleri düşünme stilleri hiyerarşik, yürütme ve dışsal en az tercih ettikleri düşünme stilleri ise muhafazakar, oligarşik ve lokal düşünme stilleri olarak bulmuştur. Eğitim yöneticilerinin düşünme stilleri cinsiyet, yaş, branş ve okul türü değişkenlerine göre farklılık göstermiştir. Yasama stilinde kadın yöneticiler lehine anlamlı bir fark bulunurken oligarşik, muhafazakar ve lokal düşünme stillerinin de yaşa göre farklılıklar bulmuştur. Yargı ve lokal düşünme stilleri branşa göre farklılık gösterirken muhafazakar düşünme stilleri yöneticilik kıdemine ve yine muhafazakar ve oligarşik düşünme stilleri mesleki kıdeme göre farklılık göstermiştir. Ayrıca yürütme, yargı, oligarşik, anarşik, global ve muhafazakar düşünme stillerinin okul türü değişkenine göre farklılaştığı bulunmuştur.

Zhang (2002) kişilik özelliklerini belirleyen ölçeklerin bu işlevlerine ek olarak düşünme stillerini belirlemede kullanılıp kullanılmayacağını araştırmıştır. Bu araştırmaya 67'si erkek, 200'ü bayan olmak üzere, toplam 267 çinli üniversite öğrencisi katılmıştır. Araştırmada, Stenberg'in "Düşünme Stilleri Ölçeği" ile "NEO Beş Faktör Kişilik Ölçeği" kullanılmıştır. Verilerin analizinde ilk olarak, iki ölçeğin alt boyutları arasındaki ilişkiye bakılmış. Yapılan analizler sonucunda; dışadönüklük alt boyut ile dışsal düşünme stilli alt boyut arasında olumlu bir ilişki bulunmuştur. Dışadönüklük alt boyutu ile içsel düşünme stili arasında daha önce tahmin edildiği gibi olumsuz bir ilişki olmadığı görülmüştür. İkinci olarak, aşırı uyum dışsal düşünme stili arasında olumlu bir ilişki görülmüştür. Aşırı uyum hem fikirlilik alt boyutu ile yasamacı düşünme stilli, yargılayıcı düşünme stilli, liberal ve içsel düşünme stilleri arasında önceden öngörüldüğü gibi olumsuz bir ilişki olmadığı görülmüştür.

Buluş (2003) Stenberg in Düşünme Stilleri Ölçeğinin öğretmen adayları üzerinde güvenilirlik ve geçerlilik çalışmasını yapmış ve düşünme stilleri ile akademik başarı, cinsiyet, sınıf, bölüm ve algılanan ebeveyn stilleri gibi değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmaya Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesinden 649 birinci ve dördüncü sınıf öğrencisi katılmıştır. Araştırma sonuçları Düşünme Stilleri Ölçeğinin Türkiye'de öğretmen adaylarının düşünme stillerini ölçmede kullanılacak güvenilir ve geçerli bir araç olduğunu göstermiştir. Düşünme stillerinden anarşik ve muhafazakar boyutun akademik başarı ile negatif bir ilişkinin olduğunu göstermiştir, ayrıca Pearson korelasyon kat sayısı, ANOVA ve t-testi sonuçları katılımcıların düşünme stillerinin cinsiyet, sınıf, bölüm ve algılanan ebeveyn stillerine göre farklılaştığını göstermiştir. Erkek öğretmen adayları yargı, anarşik, global, içsel ve liberal boyutlarda kadınlara göre manidar olarak daha yüksek puan almışlardır. Sınıflara

göre farklılıklar incelendiğinde sınıf düzeyi yükseldikçe düşünme stillerinden içsel puanlar artarken, muhafazakar sitil puanlarının düştüğü görülmüştür. Bölümlere göre farklılıklar incelendiğinde: sınıf öğretmenliği, sosyal bilgiler, fen bilimleri ve beden eğitimi öğretmenliği bölümlerinde okuyan öğretmen adaylarının, düşünme stillerinden yürütme boyutu puanlarının, güzel sanatlar eğitimi bölümünde okuyan öğretmen adaylarının bu boyuttaki puanlarından manidar olarak yüksek olduğu görülmüştür.

Zhang ve Sternberg (2002) Zihinsel Öz Denetim Kuramını farklı kültürlerde, geçerliliğini ve düşünme stilleri ile öğretmen karakterleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma 193 öğretmen adayı ve eğitim alanında yüksek lisans yapan Hong Kong'lu öğrenciler üzerinde yürütülmüştür. Katılımcılar Düşünme Stilleri Ölçeğinin Öğretmen Adayları Formunun Çince versiyonunu almışlardır. Ayrıca katılımcılar kendileri ile ilgili yaş, cinsiyet, aile geliri ve öğretmenlik yapılan yıl gibi değişkenleri de belirtmişlerdir. Ayrıca 5'li değerlendirme ölçeğinde kendi öğretmenlik deneyimlerini ve okul ortamlarına yönelik algılarını belirtmişlerdir. Sonuçlar Düşünme Stilleri Ölçeğinin Öğretmen Adayları Formunun Hong Kong'da görev yapan ilk ve ortaokul öğretmenlerinin düşünme stillerini ölçmek için güvenilir ve geçerli bir ölçek olduğunu göstermiştir. Ölçeğin iç güvenilirlik katsayısı .58 ile .75 arasındadır. Faktör analizi iki faktörün toplam varyansın 73.8% açıkladığını göstermiştir. Çoklu regresyon analizi öğretmenlerin altı karakterinin düşünme stilleri ile manidar olarak ilişkili olduğunu göstermiştir. İlişkili bulunan altı öğretmen karakteri : cinsiyet, okul dışındaki profesyonel çalışma deneyimi, yeni öğretim materyallerini kullanmaktan hoşlanma becerisi, öğrenci başarısını ölçmede grup projelerini kullanma eğilimi, öğretim içeriklerini karar vermede algılanan serbestlik ve öğrencilerinin niteliği hakkındaki değerlendirmeleridir.

BÖLÜM 3

MATERYAL VE YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evreni, örnekleme, veri toplama aracı, verilerin nasıl toplandığı ve analizlerle ilgili detaylar verilmiştir.

3.1 ARAŞTIRMANIN MODELİ

Bu araştırmanın amacı ilköğretimde görev yapan öğretmen, yönetici ve müfettişlerin Düşünme Stilleri ile Kadın Yöneticilere Yönelik Tutumları arasındaki ilişkiyi betimlemek ve Düşünme Stilleri ile Kadın Yöneticilere Yönelik Tutumlarını etkileyen değişkenleri ortaya koymaktır. Bu nedenle çalışmada tarama (survey) modellerinden iki ve daha çok değişken arasındaki ilişkiyi inceleyen ilişkiyel tarama modeli kullanılmıştır.

3.2 ARAŞTIRMADA İNCELENEN BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLER

Kadın yöneticilere yönelik tutum konusunda daha önceki çalışmalar da dikkate alınarak ilköğretimde görev yapan öğretmen, yönetici ve müfettişlerin düşünme stillerini ve kadın yöneticilere yönelik tutumlarını etkileyecek bağımsız değişkenler: cinsiyet, statü, yaş, kıdem, eğitim düzeyi ve çalışılan kurum olarak belirlenmiştir.

Cinsiyet ve eğitim düzeyi, düşünme stillerini ve kadın yöneticilere yönelik tutumları etkileyen önemli değişkenlerdir (Buluş, 2003). İlköğretimde görev yapan farklı statülere sahip olan eğitimcilerin düşünme stillerinin ve kadın yöneticilere yönelik tutumlarının farklılaşıp farklılaşmadığı bu araştırmanın önemli alt problemlerinden biridir.

Daha önce yöneticilerin ve öğretmenlerin düşünme stilleri bazı araştırmacılar tarafından incelenmiş (Balgalmış, 2007; Buluş, 2005) ancak müfettişlerin düşünme stilleri üzerinde yapılan böyle bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Öğretmen, müdür ve müfettişlerin yaşı, onların düşünme stillerini ve kadın yöneticilerine yönelik tutumlarını etkileyen önemli bir değişken olarak literatürde belirtilmiştir. Bu araştırmada yaş değişkeni 21-30, 31-40, 41-50 ve 51-62 olarak süreksiz hale getirilerek incelenmiştir. Kıdem kurum içindeki çalışma süresinin ve deneyimin bir göstergesi olup, araştırmada bu değişken kişilerin meslekte bulunma yıllarına göre 1-10, 11-20, 21-30 ve 30 üstü olarak dört kategoride incelenmiştir.

Çalışılan kurum, ilköğretimde çalışan öğretmenlerin ve yöneticilerin çalıştıkları okulun kamu okulu mu ya da özel okul mu olduğunu belirlemek için kullanılmıştır. Literatürde kamu ve özel sektörde çalışanlar arasında kadın yöneticilere yönelik tutumları arasında fark olabileceği işaret edilmiştir.

3.3 EVREN VE ÖRNEKLEM

Çalışmanın evrenini Türkiye'deki tüm ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenler, müdür, müdür yardımcıları ve müfettişler oluşturmaktadır. Çalışmanın örneklemini ise Tokat ve Samsun illeri merkez ilçe teşkilatında görev yapan öğretmen, müdür, müdür yardımcıları ve müfettişlerden random olarak oluşturmuştur. MEB'in 2005 verilerine göre Türkiye'de ilköğretim kademesinde toplam 399.002 öğretmen ve 22.600 yönetici görev yapmaktadır. 2005 yılında tüm eğitim kademeleri için toplam kadın yönetici sayısı 5362'dir ve bunların sadece 684 tanesi müdür olarak çalışmaktadır. Tokat İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nün 2007 verilerine göre Tokat ili merkez ilçe teşkilatında ilköğretim düzeyinde görev yapan 792 erkek 452 kadın olmak üzere toplam 1244 öğretmen, 55 müdür, 4 müdür başyardımcısı, 75 müdür yardımcısı ve 44 müfettiş bulunmaktadır. Samsun İl Milli Eğitim Müdürlüğü 2007 verilerine göre ise Samsun ili merkez ilçe teşkilatında ilköğretim düzeyinde görev yapan toplam 2738 öğretmen, 91 müdür, 16 müdür başyardımcısı, 105 müdür yardımcısı ve 65 müfettiş

bulunmaktadır. Samsun il merkez ilçe teşkilatında sadece 2 kadın müdür, 1 müdür başyardımcısı ve 9 müdür yardımcısı kadın çalışmaktayken Tokat ilinde ilköğretimde çalışan kadın yönetici bulunmamaktadır.

Tablo 3.1. Örneklemin Demografik Özellikleri

Değişkenler		f	%
Görev Yaptığı Kurum	Kamu	685	92.9
	Özel	46	6.2
Cinsiyet	Kadın	380	51.6
	Erkek	351	47.6
Yaş	21-30	135	18.3
	31-40	219	29.7
	41-50	246	33.4
	51 ve üzeri	107	14.5
Statü	Öğretmen	589	79.9
	Müdür	33	4.5
	Müdür Yardımcısı	51	6.9
	Müfettiş	56	7.6
Eğitim Durumu	Eğitim Enstitüsü	97	13.2
	Ön Lisans	133	18
	Lisans	464	63
	Lisans üstü	19	2.6
Bölüm	Branş	297	40.3
	Sınıf Öğretmeni	275	37.3
	Diğer	19	2.6
Mesleki Kıdem	1-10	204	27.7
	11-20	228	30.9
	21-30	162	22.0
	30 üstü	61	8.3
Genel olarak kadın yöneticilerle iş deneyimlerini nasıl değerlendiriyorlar	Çok olumsuz	7	.9
	Olumsuz	28	3.8
	Orta	145	19.7
	Olumlu	244	33.1
	Çok olumlu	45	6.1

Çalışmanın örneklemini Tokat ve Samsun illeri merkez ilçe teşkilatında görev yapan toplam 737 öğretmen, müdür, müdür yardımcısı ve müfettişten oluşmaktadır. Araştırmaya katılanların 542'si öğretmen, 77'si müdür ve müdür yardımcısı, ve 55'i ise müfettiştir ve bunların 380'i kadın ve 351'i erkektir. Katılımcıların 685'i kamu kurumlarında 46'sı ise özel kurumlarda çalışmaktadır. Katılımcıların yaş ortalaması 40

olup, yaşları 21 ile 62 arasında değişmektedir. Katılımcıların çalışma süresi en kısa bir yıl ve en uzun 43 yıl olmak üzere ortalama 16.7'yıldır. Araştırmaya katılanların yaklaşık % 40.3'ünü branş öğretmenleri, % 37.3'ünü ise sınıf öğretmenleri oluşturmaktadır. Çalışmaya katılanların sadece 112'si daha önce bir kadın yönetici ile çalışmıştır. "Genel olarak kadın yöneticilerle iş deneyimlerinizi nasıl değerlendiriyorsunuz?" sorusuna % 33.1'i olumlu, %6.1'i de çok olumlu olarak cevap vermişlerdir. Örneklemle ilgili demografik özelliklerin bazıları Tablo 3.1 de verilmiştir.

3.4 VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Veri toplama aracı olarak, Düşünme Stilleri Ölçeği (Stenberg & Wagner, 1992) ve Kadın Yöneticilere Karşı Tutum Ölçeği (Berkman, 2005) kullanılmıştır (EK A). Ayrıca öğretmen, müdür ve müfettişlerin demografik özelliklerini (yaş, cinsiyet, kıdem gibi) bulmak için araştırmacı tarafından geliştirilen bir anket uygulanmıştır. Aşağıda sırası ile bahsedilen veri toplama araçları tartışılmıştır.

Düşünme Stilleri Ölçeği Stenberg'in (1988) Zihinsel-Özdenetim Kuramı doğrultusunda Stenberg ve Wagner (1992) tarafından geliştirilmiş olup, toplam 104 maddeden ve 13 alt ölçekten (her alt ölçekte 8 madde) oluşmaktadır. Maddeler 7'li likert ölçeğinde olup, 1 maddenin bireyi tamamen tanımlamadığını ve 7 maddenin bireyi çok iyi tanımladığını göstermektedir. 13 alt ölçek işlevler, formlar, düzeyler, alanlar ve eğilimler olmak üzere 5 faktör yapısı ile açıklanmaktadır. Alt ölçekler işlevlere göre yasama, yürütme, yargı; formlara göre monarşik, hiyerarşik, oligarşik ve anarşik; düzeylere göre global ve lokal; alanlara göre içsel ve dışsal; eğilimlere göre liberal ve muhafazakar olarak sınıflandırılmıştır. Orijinal ölçeğin güvenirlik katsayısı üniversite öğrencileri için .42 ile .88 arasında değişmektedir.

Stenberg'in (1988) Zihinsel-Özdenetim Kuramı doğrultusunda Stenberg ve

Wagner (1992) tarafından geliştirilen Düşünme Stilleri Ölçeği, Buluş (2004) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Türkçe'ye uyarlanan Düşünme stilleri ölçeği 65 maddeden ve 13 alt boyuttan oluşmaktadır. Maddeler 7'li derecelendirme yoluyla puanlanmıştır. Alt boyutlar işlevlere göre yasama, yürütme, yargı; formlara göre monarşik, hiyerarşik, oligarşik ve anarşik; düzeylere göre global ve lokal; alanlara göre içsel ve dışsal; eğilimlere göre liberal ve muhafazakar olarak sınıflandırılmıştır. İç tutarlılık katsayıları alt boyutlar için .66 ile .93 arasında değişmektedir.

Berkman (2005) Kadın Yöneticilere Yönelik Tutumu Ölçen bir ölçme aracı geliştirmiştir. Bunun için 8 farklı organizasyondan toplam 37 kişiyle görüşmüş ve bu görüşmeler sonucunda oluşturduğu tutum ölçeğini yönetici pozisyonunda olan ve olmayan toplam 460 çalışana uygulamıştır. Çalışmaya katılanların 202'si erkek , 204'u kadın ve yaş ortalamaları 32'dir. Bunların % 0.5 lise, % 62.1 üniversite, % 26.8 yüksek lisans ve % 0.7 doktora derecesine sahiptir. Çalışmaya katılanların sadece % 19 yönetici pozisyonundadır. Ayrıca çalışmaya katılanların % 44 halen kadın yöneticilerle çalışmaktadır.

Berkman tarafından geliştirilen ölçeğin orjinal formu 7'li derecelendirme yolu ile puanlanan 68 maddeden (36 pozitif, 32 negatif) oluşmuştur. Orijinal ölçekteki 68 maddeden 39'u düzeltilmiş madde-test korelasyonu, çarpıklık ve basıklık katsayıları dikkate alınarak elenmiş, geri kalan 29 madde ise faktör analizine tabi tutulmuştur. Faktör analizi orthonogal 3 faktörün varyansın % 52 açıkladığını göstermiştir. Varyansın % 23 açıklayan ilk faktör 15 maddeden oluşmaktadır ve kadın yöneticilerin profesyonel çalışma davranışları olarak tanımlanmıştır. Bu alt boyuttaki maddeler kadın yöneticilerin profesyonel davranışlarıyla ilgilidir (örneğin, "Genel olarak kadın yöneticiler zorluklarla baş etmekte sıkıntı çekerler"; Genel olarak kadın yöneticiler

çalışanlarına sert çıkışlarda bulunurlar’’). Bu alt ölçeğin iç güvenilirlik katsayısı .91 olarak bulunmuştur. Varyansın % 20.3 açıklayan ikinci faktör 10 maddeden oluşmaktadır ve kadın yöneticilerin insanlar arası ilişkilerdeki başarısı olarak tanımlanmıştır. Bu alt boyut kadın yöneticilerin empatik davranışlarıyla ilgilidir (örneğin ‘’Genel olarak kadın yöneticiler problemler karşısında çalışanlarına güler yüzle yardımcı olurlar’’; ‘’genel olarak kadın yöneticiler çalışanlarının hangi zorlukları yaşayabileceklerini anlarlar ve onlara destek olurlar’’). Bu alt ölçeğin iç güvenilirlik katsayısı .90 olarak bulunmuştur. Varyansın % 8.5 açıklayan üçüncü faktör 4 maddeden oluşmuştur ve kadın yöneticilerin çalışma ahlakı olarak tanımlanmıştır. Bu alt boyuttaki maddeler kadınların çalışma davranışlarıyla ilgilidir (örneğin ‘’genel olarak kadın yöneticiler çok çalışırlar’’). Bu alt ölçeğin iç güvenilirlik katsayısı ise .70 olarak bulunmuştur. 29 maddelik (15 olumsuz ve 14 olumlu madde) Kadın Yöneticilere Yönelik Tutum Ölçeğinin iç güvenilirlik katsayısı .92 olarak bulunmuştur.

Veri girişi sırasında ölçekteki olumsuz maddeler tersten kodlanmıştır. Böylece, yüksek puanlar ölçeğin tümü ve ölçeğin alt ölçekleri için kadın yöneticilere yönelik pozitif tutumu göstermektedir. Faktör yapısı incelendiğinde kadın ve erkekler için farklılık görülmemiştir.

Bu çalışmada öğretmen, yönetici ve müfettişlere uygulanan Düşünme Stilleri Ölçeğinin ve Kadın Yöneticilere Yönelik Tutum Ölçeğinin alt ölçeklerinin madde istatistikleri Tablo 3.2 ve 3.3’de özetlenmiştir. Tablo 3.2 ve 3.3’te sırası ile madde sayısı, madde puanları ortalaması, madde puanları varyansı, maddeler arası korelasyon katsayısının ölçek için ortalaması ve güvenilirlik katsayısı bulunmaktadır. Düşünme Stilleri Ölçeğinin iç tutarlılık katsayısı 13 alt ölçek için .60 ile .92 arasında değişmektedir. En düşük güvenilirlik katsayısı monarşik boyut için bulunurken, en

yüksek iç tutarlılık katsayısı hiyerarşik boyut için bulunmuştur. Alt ölçeklerin güvenilirlik katsayısının global, anarşik, dışsal ve monarşik boyut dışında oldukça yüksek (80 ve üzeri) olduğu görülmüştür. Düşünme Stilleri Ölçeğinin tutarlılık katsayısı ise .94 olarak bulunmuştur.

En düşük madde puanları ortalaması alt ölçeklerden muhafazakar boyuta ve en yüksek madde puanları ortalaması da hiyerarşik boyuta aittir. Muhafazakar, hiyerarşik ve yargı boyutları maddeler arası korelasyonun en yüksek olduğu boyutlardır. Monarşik ve anarşik boyutta ise, maddeler arası korelasyonun en düşük olduğu görülmüştür.

Tablo 3.2 Düşünme Stilleri Ölçeğinin (DSO) Güvenirlik Analizi Sonuçları

Düşünme Stilleri	Madd e Sayısı	\bar{X}	S ²	Maddeler Arası Korelasyon	Cronbach Alpha	
İşlevler	Yasama	5	5.25	1.57	.58	.87
	Yürütme	5	5.26	1.78	.48	.82
	Yargı	5	5.20	1.55	.65	.90
Formlar	Monarşik	5	4.65	2.3	.23	.60
	Hiyerarşik	5	5.44	1.47	.67	.92
	Oligarşik	5	4.46	2.17	.46	.80
	Anarşik	5	4.68	2.25	.32	.70
Düzeyler	Global	5	4.22	2.44	.42	.78
	Lokal	5	4.00	2.43	.45	.80
Alanlar	İçsel	5	4.3	2.32	.48	.82
	Dışsal	5	4.7	1.89	.40	.74
Eğilimler	Liberal	5	5.11	1.69	.59	.88
	Muhafazakar	5	3.47	2.68	.65	.90
DSO		65	4.68	1.97	.21	.94

Kadın Yöneticilere Yönelik Tutum Ölçeğinin madde analizleri incelendiğinde kadınların profesyonel çalışma davranışlarına yönelik tutumları ölçen alt ölçeğin .93 ile en yüksek iç tutarlılık katsayısına sahip olduğu görülmektedir. Sırası ile insanlar arası ilişkiler ve çalışma ahlakı için iç tutarlılık katsayıları .87 ve .63 olarak bulunmuştur. Profesyonel çalışma davranışları 15 maddeye sahip iken çalışma ahlakı sadece 4 maddeden oluşmaktadır, bu nedenle düşük iç tutarlılık katsayısının bu ölçeğe ait madde

sayısının azlığından kaynaklandığı düşünülmektedir. Kadın Yöneticilere Yönelik Tutum Ölçeğinin iç tutarlılık katsayısı .93 olarak bulunmuştur.

Tablo 3.3 Kadın Yöneticilere Yönelik Tutum Ölçeğinin (KYTO) Güvenirlik Analizi Sonuçları

Kadın Yöneticilere Yönelik Tutum	Madde Sayısı	\bar{X}	S ²	Maddeler Arası Korelasyon	Cronbach Alpha
Profesyonel çalışma davranışları	15	4.42	2.97	.47	.93
İnsanlar arası ilişkileri	10	4.79	2.03	.41	.87
Çalışma ahlakı	4	5.20	1.89	.30	.63
KYTO	29	4.65	2.50	.30	.93

3.5 VERİLERİN TOPLANMASI

Çalışma için Tokat ve Samsun İl Milli Eğitim Müdürlüklerinden izin alındıktan sonra araştırmacı tarafından Stenberg'in Düşünme Stilleri Ölçeği Kadın Yöneticilere Yönelik Tutum Ölçeği ve demografik değişkenleri ölçen kısa bir anket 1000 adet çoğaltılarak 2007-2008 eğitim-öğretim yılı yaz ve güz seminer döneminde Samsun ve Tokat illeri merkez ilçe teşkilatında çalışan örnekleme seçilen öğretmen, yönetici ve müfettişlere araştırmacı tarafından uygulanmıştır. Ölçeklerin bir kısmı geri döndürülmediği için, bir kısmı da tam olarak doldurulmadığından dolayı araştırmada kullanılamamıştır. Araştırmada kullanılabilir ölçek sayısı toplam sayının 0.73'ne eşittir. Ölçekler uygulanmadan önce bireylere isimlerinin kesinlikle istenmediği, çalışmaya katılmanın tamamen gönüllülük esasına dayandığı, katılımcıların soruları içtenlikle cevaplamalarının önemli olduğu ve araştırma elde edilen bilgilerin sadece bilimsel amaçlarla kullanılacağı araştırma amaçlarının dışında başka amaçlar için kullanılmayacağı açıklanmıştır.

3.6 VERİLERİN ANALİZİ.

İlköğretimde görev yapan öğretmen, yönetici ve müfettişlerin düşünme stilleri ve kadın yöneticilere yönelik tutumları betimsel istatistikler (yüzde, frekans, aritmetik ortalama, standart sapma) kullanılarak incelenmiştir. Düşünme stilleri ve kadın yöneticilere yönelik tutumlarının cinsiyet, eğitim düzeyi, kıdem, yaş, çalışılan kurum ve statü değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığı t-testi, tek yönlü ANOVA ve post hoc analizi ile kontrol edilmiştir. Son olarak ise düşünme stilleri ile kadın yöneticilere yönelik tutumları arasında ilişkinin belirlenmesi için Düşünme Stilleri Ölçeği'nin alt boyutları ile Kadın Yöneticilere Yönelik Tutum Ölçeği'nin alt boyutları arasında pearson momonetler çarpımı korelasyon katsayısı hesaplanmıştır. Özetle 1. ve 3. alt problemleri çözümlmek için betimsel istatistiklerden, 2. ve 4. alt problemleri çözümlmek için t-testi ve ANOVA analizlerinden 5. alt probleme cevap bulabilmek için ise Pearson korelasyon katsayısından faydalanılmıştır. Verilerin analizinde SPSS programından faydalanılmıştır.

BÖLÜM 4

BULGULAR

Bu bölümde verilerin analizleri sonucunda elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Araştırmanın alt problemlerine yönelik olarak yapılan analizler, bulgular ışığında tablolaştırılarak sunulmuştur. Bulgular araştırmanın amaçları doğrultusunda 5 ana başlık altında yer almaktadır.

4.1.BİRİNCİ ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR

Araştırmanın birinci alt problemi ilköğretimde görev yapan öğretmen, yönetici ve müfettişlerin düşünme stilleri nasıl olduğudur. Düşünme stillerinin 13 boyutuna göre öğretmenlerin yöneticilerin ve müfettişlerin tercih durumlarını belirten puan ortalamaları, verilen en düşük ve en yüksek puanlar, standart sapma ve varyans sonuçları Tablo 4.1 de verilmiştir.

Tablo 4.1. Düşünme Stillere İlişkin En düşük ve En Yüksek Puanlar Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Varyans Sonuçları

Düşünme Stilleri		Min	Max	\bar{X}	SS	Varyans
İşlevler	Yasama	10.00	35.00	26.22	5.11	26.11
	Yürütme	8.00	35.00	26.27	5.05	25.56
	Yargı	8.00	35.00	25.81	5.29	27.98
Formlar	Monarşik	10.00	35.00	23.26	4.70	22.09
	Hiyerarşik	11.00	35.00	27.20	5.20	27.13
	Oligarşik	9.00	35.00	22.33	5.51	30.39
	Anarşik	10.00	35.00	23.37	5.05	25.50
Düzeyler	Global	5.00	35.00	21.08	5.68	32.36
	Lokal	5.00	35.00	19.47	5.84	34.11
Alanlar	İçsel	6.00	35.00	21.70	5.80	33.72
	Dışsal	12.00	35.00	23.67	4.83	23.34
Eğilimler	Liberal	9.00	35.00	25.55	5.31	28.21
	Muhafazakar	5.00	35.00	17.32	6.94	48.19

Tablo 4.1 incelendiğinde öğretmen yönetici ve müfettişlerin en çok tercih ettikleri üç düşünme stiline hiyerarşik ($\bar{X}=27.20$; $SS=5.20$), yürütme ($\bar{X}=26.27$; SS

=5.05) ve yasama (\bar{X} =26,22; SS=5,11) olduğu ve az tercih ettikleri düşünme stillerinin ise muhafazakar (\bar{X} =17,32; SS=6,94), lokal (\bar{X} =19,47; SS=5,84) ve globaldir (\bar{X} =21,08; SS=5,68) olduğu görülmüştür.

İlköğretimde görev yapan öğretmen, yönetici ve müfettişlerin düşünme stillerinin ayrı ayrı incelenmesi de önemlidir. Düşünme stillerinin 13 boyutuna göre öğretmenlerin tercih durumlarını belirten puan ortalamaları, verilen en düşük ve en yüksek puanlar, standart sapma ve varyans sonuçları Tablo 4.2 de verilmiştir.

Tablo 4.2. Öğretmenlerin Düşünme Stillerine İlişkin En düşük ve En Yüksek Puanlar Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Varyans Sonuçları

Düşünme Stilleri		Min	Max	\bar{X}	SS	Varyans
İşlevler	Yasama	10.00	35.00	26.43	5.11	26.17
	Yürütme	8.00	35.00	26.26	5.07	25.79
	Yargı	9.00	35.00	25.80	5.36	28.80
Formlar	Monarşik	12.00	35.00	23.24	4.59	21.09
	Hiyerarşik	11.00	35.00	27.44	5.27	27.81
	Oligarşik	9.00	35.00	22.23	5.67	32.22
	Anarşik	11.00	35.00	23.06	5.03	25.39
Düzeyler	Global	5.00	35.00	20.97	5.78	33.48
	Lokal	5.00	35.00	19.24	5.92	35.15
Alanlar	İçsel	6.00	35.00	21.50	5.91	34.96
	Dışsal	12.00	35.00	23.61	4.84	23.47
Eğilimler	Liberal	9.00	35.00	25.36	5.39	29.11
	Muhafazakar	5.00	35.00	16.95	6.89	47.50

Tablo 4.2 incelendiğinde, öğretmenlerin en çok tercih ettikleri 3 düşünme stiline hiyerarşik ($\bar{X}=27.44$; $SS=5.27$), yürütme ($\bar{X}=26.26$; $SS=5.07$) ve yasama ($\bar{X}=26.43$; $SS=5.11$) olduğu görülürken, en az tercih ettikleri düşünme stilleri muhafazakar ($\bar{X}=16.95$; $SS=6.89$), lokal ($\bar{X}=19.24$; $SS=5.92$) ve globaldir ($\bar{X}=20.97$; $SS=5.78$).

Düşünme stillerinin 13 boyutuna göre, yöneticilerin düşünme stillerine ilişkin tercih durumlarını belirten puan ortalamaları, alınan en düşük ve en yüksek puanlar, standart sapma ve varyans sonuçları Tablo 4.3’de verilmiştir.

Tablo 4.3. Yöneticilerin Düşünme Stillerine İlişkin En düşük ve En Yüksek Puanlar Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Varyans Sonuçları

Düşünme Stilleri		Min	Max	\bar{X}	SS	Varyans
İşlevler	Yasama	15.00	35.00	26.00	4.94	24.43
	Yürütme	13.00	35.00	27.65	4.66	21.77
	Yargı	16.00	35.00	26.37	4.87	23.76
Formlar	Monarşik	13.00	35.00	23.56	5.51	30.41
	Hiyerarşik	17.00	35.00	26.92	4.78	22.86
	Oligarşik	11.00	35.00	23.61	4.25	18.10
	Anarşik	10.00	35.00	25.08	4.68	21.96
Düzeyler	Global	10.00	35.00	21.65	4.91	24.20
	Lokal	12.00	35.00	21.31	4.96	24.64
Alanlar	İçsel	11.00	35.00	23.31	5.08	25.88
	Dışsal	13.00	35.00	24.61	4.90	24.07
Eğilimler	Liberal	15.00	35.00	27.07	4.74	22.52
	Muhafazakar	5.00	35.00	20.02	7.24	52.47

Tablo 4.3 incelendiğinde, yöneticilerin en çok tercih ettikleri 3 düşünme stiline yürütme ($\bar{X}=27.65$; $SS=4.66$), liberal ($\bar{X}=27.07$; $SS=4.74$) ve hiyerarşik ($\bar{X}=26.92$; $SS=4.78$), ve en az tercih ettikleri düşünme stillerinin global ($\bar{X}=21.65$; $SS=4.91$), lokal ($\bar{X}=21.31$; $SS=5.92$) ve muhafazakar ($\bar{X}=20.02$; $SS=7.24$) olduğu görülmüştür.

Düşünme stillerinin farklı boyutlarına göre müfettişlerin düşünme stillerine ilişkin tercih durumlarını belirten puan ortalamaları, aldıkları en düşük ve en yüksek puanlar, standart sapma ve varyans sonuçları Tablo 4.4 de verilmiştir.

Tablo 4.4. Müfettişlerin Düşünme Stillerine İlişkin En düşük ve En Yüksek Puanlar Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Varyans Sonuçları

Düşünme Stilleri		Min	Max	\bar{X}	SS	Varyans
İşlevler	Yasama	11.00	34.00	24.80	4.90	24.01
	Yürütme	11.00	33.00	24.79	4.80	23.09
	Yargı	8.00	35.00	25.25	5.28	27.93
Formlar	Monarşik	10.00	34.00	23.05	4.82	23.32
	Hiyerarşik	14.00	35.00	25.37	5.00	25.00
	Oligarşik	10.00	34.00	21.34	5.40	29.25
	Anarşik	14.00	34.00	23.86	5.40	29.19
Düzeyler	Global	12.00	34.00	21.20	5.97	35.66
	Lokal	7.00	34.00	19.00	5.82	33.96
Alanlar	İçsel	11.00	35.00	21.25	5.74	32.95
	Dışsal	15.00	34.00	23.00	4.72	22.35
Eğilimler	Liberal	13.00	35.00	25.35	5.20	27.08
	Muhafazakar	8.00	33.00	16.57	6.31	39.83

Tablo 4.4 incelendiğinde öğretmenlerin en çok tercih ettikleri 3 düşünme stiline liberal ($\bar{X}=25,35$; $SS=5,20$), hiyerarşik ($\bar{X}=25,37$; $SS=5,00$) ve yargı ($\bar{X}=25,25$; $SS=5,28$) ve en az tercih ettikleri düşünme stillerinin muhafazakar ($\bar{X}=16,25$; $SS=6,31$), lokal ($\bar{X}=19,00$; $SS=5,82$) ve global ($\bar{X}=21,20$; $SS=5,97$) olduğu görülmüştür.

4.2. İKİNCİ ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR

Araştırmanın ikinci alt problemi ilköğretimde görev yapan öğretmen, yönetici ve müfettişlerin düşünme stilleri demografik özelliklerine (yaşa, eğitim düzeyine, cinsiyete, kıdeme, çalışılan kuruma ve statüye) göre farklılık gösterip göstermediğidir. İlköğretimde görev yapan öğretmen, yönetici ve müfettişlerin düşünme stillerinin yaşa, eğitim düzeyine, cinsiyete, kıdeme, çalışılan kuruma ve statüye göre farklılık gösterip göstermediği aşağıda sırasıyla incelenmiştir.

Düşünme stillerinin değişik yaş grupları için farklılık gösterip göstermediği tek yönlü ANOVA ile kontrol edilmiştir (Tablo 4.5). ANOVA sonuçları yaş değişkeninin monarşik ($F_{(3, 642)} = 2.93, p < .05$), oligarşik ($F_{(3, 633)} = 10.10, p < .01$), lokal ($F_{(3, 624)} = 4.31, p < .01$), liberal ($F_{(3, 642)} = 2.77, p < .05$) ve muhafazakar ($F_{(3, 651)} = 6.27, p < .01$) düşünme stillerinin tercih edilmesinde anlamlı olarak etkisinin olduğunu, fakat düşünme stillerinin diğer boyutların tercih edilmesinde anlamlı bir etkisinin olmadığını göstermiştir.

Tablo 4.5. Yaş Gruplarına Göre Düşünme Stillerinin ANOVA Sonuçları

		30 ve altı		31-40		41-50		50 üstü		F	p
		\bar{X}	σ	\bar{X}	σ	\bar{X}	σ	\bar{X}	σ		
İşlevler	Yasama	26.72	4.72	26.07	5.47	26.46	4.90	25.72	5.05	.94	.418
	Yürütme	26.58	5.60	26.03	5.16	26.52	4.77	26.16	4.64	.47	.698
	Yargı	25.43	6.19	25.95	5.16	25.96	5.09	25.64	4.83	.35	.787
Formlar	Monarşik	23.25	4.23	22.81	5.07	23.93	4.48	22.53	4.85	2.93	.033*
	Hiyerarşik	27.19	5.31	27.45	5.50	27.47	4.97	26.53	4.89	.86	.457
	Oligarşik	20.07	5.40	22.90	5.32	23.25	5.59	22.02	5.47	10.10	.000**
	Anarşik	22.41	5.04	23.80	5.37	23.32	4.81	23.58	4.84	1.99	.113
Düzeyler	Global	20.62	5.56	21.27	6.05	21.29	5.81	20.61	5.01	.63	.594
	Lokal	17.90	5.36	20.30	5.92	19.40	6.25	19.69	5.05	4.31	.005**
Alanlar	İçsel	21.66	5.62	22.07	6.22	21.44	5.83	21.62	5.20	.41	.739
	Dışsal	23.15	5.30	23.47	4.98	24.37	4.62	23.43	4.22	2.25	.081
Eğilimler	Liberal	24.41	5.57	25.91	5.57	25.94	5.23	25.97	4.71	2.77	.040*
	Muhafazakar	15.32	5.98	16.93	7.11	17.80	7.24	19.05	6.72	6.27	.000**

Not. N'ler farklılaşmaktadır.

* $p < .05$, ** $p < .01$ (iki yönlü manidarlık düzeyi).

LSD post hoc testi ile ortalamalar arası farklar düşünme stillerinden monarşik, oligarşik, lokal, liberal ve muhafazakar boyutları için test edilmiştir. Çoklu karşılaştırmalar araştırmaya katılanlardan yaşı 41–50 arasında olanların monarşik düşünme stillerine yönelik puanlarının yaşı 31–40 ve 51–62 arasında olanların puanlarından anlamlı olarak farklılaştığını göstermiştir (Tablo 4.6). Ortalamalar arası farklar incelendiğinde, 41-50 yaş arasındaki öğretmen, yönetici ve müfettişlerin monarşik düşünme stili puanları 31–40 ve 51–62 yaş grubununkinden düşük olduğu

görülmüştür.

Tablo 4.6. Monarşik Boyut için LSD Testi Sonuçları

(I)Yaş	(J) Yaş	Ortalama lar arası fark (I-J)	Standart Hata	p	95% Güven aralığı	
					Alt Sınır	Üst Sınır
1	2	.43	.53	.417	-.61	1.49
	3	-.68	.52	.195	-1.72	.35
	4	.71	.62	.255	-.51	1.95
2	1	-.43	.53	.417	-1.49	.61
	3	-1.12	.45	.014*	-2.01	-.22
	4	.28	.57	.623	-.84	1.40
3	1	.68	.52	.195	-.35	1.72
	2	1.12	.45	.014*	.22	2.01
	4	1.40	.56	.013*	.29	2.50
4	1	-.71	.62	.255	-1.95	.51
	2	-.28	.57	.623	-1.40	.84
	3	-1.40	.56	.013*	-2.50	-.29

Not. 21-30=1, 31-40=2, 41-50=3, 51-62=4.

*p<.05.

Çoklu karşılaştırmalar araştırmaya katılanlardan yaşı 21–30 arasında olanların oligarşik düşünme stillerine yönelik puanlarının yaşı 31–40, 41-30 ve 51–62 arasında olanların puanlarından anlamlı olarak farklılaştığını göstermiştir (Tablo 4.7).

Tablo 4.7. Oligarşik Boyut için LSD Testi Sonuçları

(I)Yaş	(J) Yaş	Ortalamalar arası fark (I- J)	Standart Hata	p	95% Güven aralığı	
					Alt Sınır	Üst Sınır
1	2	-2.83	.62	.000*	-4.05	-1.60
	3	-3.18	.61	.000*	-4.38	-1.98
	4	-1.94	.73	.008*	-3.39	-.50
2	1	2.83	.62	.000*	1.60	4.05
	3	-.35	.53	.510	-1.41	.70
	4	.88	.67	.192	-.44	2.20
3	1	3.18	.61	.000*	1.98	4.38
	2	.35	.53	.510	-.70	1.41
	4	1.23	.66	.063	-.06	2.54
4	1	1.94	.73	.008*	.50	3.39
	2	-.88	.67	.192	-2.20	.44
	3	-1.23	.66	.063	-2.54	.06

Not. 21-30=1, 31-40=2, 41-50=3, 51-62=4.

* p<.05.

Farklar incelendiğinde, 21-30 yaş grubunun oligarşik düşünme stiline ait puanları daha üst yaş gruplarından daha düşük olduğu görülmüştür.

Çoklu karşılaştırmalar araştırmaya katılanlardan yaşı 21–30 arasında olanların lokal düşünme stillerine yönelik puanlarının yaşı 31–40, 41-50 ve 51–62 arasında olanların puanlarından anlamlı olarak farklılaştığını göstermiştir (Tablo 4.8).

Tablo 4.8. Lokal Boyut için LSD Testi Sonuçları

(I)Yaş	(J) Yaş	Ortalamalar arası fark (I-J)	Standart Hata	p	95% Güven aralığı	
					Alt Sınır	Üst Sınır
1	2	-2.39	.67	.000*	-3.71	-1.07
	3	-1.49	.66	.024*	-2.79	-.19
	4	-1.78	.79	.025*	-3.34	-.22
2	1	2.39	.67	.000*	1.07	3.71
	3	.90	.57	.116	-.22	2.02
	4	.60	.72	.402	-.81	2.02
3	1	1.49	.66	.024*	.19	2.79
	2	-.90	.57	.116	-2.02	.22
	4	-.29	.71	.679	-1.69	1.10
4	1	1.78	.79	.025*	.22	3.34
	2	-.60	.72	.402	-2.02	.81
	3	.29	.71	.679	-1.10	1.69

Not. 21-30=1, 31-40=2, 41-50=3, 51-62=4.

* p<.05.

Fark incelendiğinde 21-30 yaş arası grubun lokal puanlarının diğer yaş gruplarının puanlarından daha düşük olduğu görülmüştür.

Çoklu karşılaştırmalar araştırmaya katılanlardan yaşı 21–30 arasında olanların liberal düşünme stillerine yönelik puanlarının yaşı 31–40, 41-50 ve 51–62 arasında olanların puanlarından anlamlı olarak farklılaştığını göstermiştir (Tablo 4.9).

Ortalamalar arası farklar incelendiğinde, 21-30 yaş arası grubun liberal puanlarının diğer yaş gruplarının puanlarından daha düşük olduğu görülmüştür.

Tablo 4.9. Liberal Boyut için LSD Testi Sonuçları

(I)Yaş	(J) Yaş	Ortalamalar arası fark (I-J)	Standart Hata	p	95% Güven aralığı	
					Alt Sınır	Üst Sınır
1	2	-1.50	.60	.013*	-2.69	-.31
	3	-1.53	.59	.010*	-2.70	-.36
	4	-1.55	.70	.028*	-2.94	-.167
2	1	1.50	.60	.013*	.31	2.69
	3	-.026	.52	.960	-1.05	1.00
	4	-.05	.64	.936	-1.32	1.22
3	1	1.53	.59	.010*	.36	2.70
	2	.026	.52	.960	-1.00	1.05
	4	-.02	.63	.968	-1.27	1.22
4	1	1.55	.70	.028*	.16	2.94
	2	.05	.64	.936	-1.22	1.32
	3	.02	.63	.968	-1.22	1.27

Not. 21-30=1, 31-40=2, 41-50=3, 51-62=4.

* p<.05.

Çoklu karşılaştırmalar araştırmaya katılanlardan yine yaşı 21-30 arasında olanların muhafazakar düşünme stillerine yönelik puanlarının yaşı 31-40, 41-50 ve 51-62 arasında olanların puanlarından anlamlı olarak farklılaştığını göstermiştir (Tablo 4.10).

Tablo 4.10. Muhafazakar Boyut için LSD Testi Sonuçları

(I)Yaş	(J) Yaş	Ortalamalar arası fark (I-J)	Standart Hata	p	95% Güven aralığı	
					Alt Sınır	Üst Sınır
1	2	-1.61	.78	.041*	-3.15	-.06
	3	-2.48	.76	.001*	-3.99	-.97
	4	-3.73	.91	.000*	-5.53	-1.93
2	1	1.61	.78	.041*	.06	3.15
	3	-.87	.66	.192	-2.18	.44
	4	-2.12	.83	.011*	-3.76	-.49
3	1	2.48	.76	.001*	.97	3.9
	2	.87	.66	.192	-.44	2.18
	4	-1.25	.81	.126	-2.85	.35
4	1	3.73	.91	.000*	1.93	5.53
	2	2.12	.83	.011*	.49	3.76
	3	1.25	.81	.126	-.35	2.85

Not. 21-30=1, 31-40=2, 41-50=3, 51-62=4.

* p<.05.

Farklar incelendiğinde, 21-30 yaş grubunun muhafazakar düşünme stillerine yönelik puanlarının diğer gruplara göre daha düşük olduğu gözlenmiştir. Yaş gruplarından 31-40 ile 51-62 arasında da anlamlı farklılık bulunmuş ve farklar incelendiğinde, 51 ve üzeri yaş grubunda muhafazakar düşünme stiline ait puanların daha yüksek olduğu gözlenmiştir

Eğitim düzeylerine göre düşünme stillerinde farklılık olup olmadığı tek yönlü ANOVA ile kontrol edilmiştir (Tablo 4.11). ANOVA sonuçları eğitim düzeyinin lokal ($F_{(3, 628)} = 4.16, p < .01$), ve muhafazakar ($F_{(3, 656)} = 4.51, p < .01$) düşünme stillerinin tercih edilmesinde anlamlı olarak etkisinin olduğunu gösterirken, düşünme stillerinin diğer boyutlarının tercih edilmesinde anlamlı bir etkisinin olmadığını göstermiştir.

Tablo 4.11. Eğitim Düzeylerine Göre Düşünme Stillerinin ANOVA Sonuçları

		Önlisans		Eğitim Enstitüsü		Lisans		Yüksek Lisans		F	p
		\bar{X}	σ	\bar{X}	σ	\bar{X}	σ	\bar{X}	σ		
İşlevler	Yasama	26.15	5.68	26.13	5.44	26.21	4.89	26.76	5.04	.07	.972
	Yürütme	26.31	4.67	27.05	5.13	26.05	5.08	26.73	5.27	1.04	.373
	Yargı	25.69	5.09	26.01	5.15	25.79	5.45	26.52	3.35	.16	.921
Formlar	Monarşik	23.42	5.19	23.33	4.17	23.26	4.69	22.52	3.22	.18	.905
	Hiyerarşik	27.09	5.64	27.83	4.97	27.11	5.05	25.64	6.28	.99	.396
	Oligarşik	22.63	5.77	22.62	5.74	22.06	5.45	21.82	5.89	.50	.679
	Anarşik	23.80	4.76	23.01	5.11	23.16	5.15	23.58	4.22	.57	.633
Düzeyler	Global	21.40	5.68	21.13	4.75	20.84	5.89	24.50	4.54	2.29	.077
	Lokal	21.11	5.92	19.25	5.83	18.92	5.79	19.05	4.80	4.16	.006**
Alanlar	İçsel	21.59	6.10	20.96	5.82	21.85	5.81	21.47	5.16	.58	.627
	Dışsal	24.40	4.57	23.94	4.80	23.31	4.85	25.26	5.58	2.37	.070
Eğilimler	Liberal	26.50	5.40	26.07	5.26	25.18	5.25	26	4.59	2.30	.076
	Muhafazakar	18.30	6.97	18.63	7.36	16.49	6.67	19.60	7.71	4.51	.004**

Not. N'ler farklılaşmaktadır.

* $p < .05$, ** $p < .01$ (iki yönlü manidarlık düzeyi).

Varyans analizi lokal ve muhafazakar düşünme stillerinin öğretmen, yönetici ve müfettişler tarafından tercih edilmesinin, alınan eğitim düzeyine göre farklılaştığını göstermişti. Düşünme stillerinden lokal ve muhafazakar boyut için LSD post hoc testi ile ortalamalar arası farklar test edilmiştir. Çoklu karşılaştırmalar araştırmaya öğretmen,

yönetici ve müfettişlerinden ön lisans mezunu olanların lokal düşünme stillerine yönelik puanlarının eğitim enstitüsü ve lisans mezunu olanların puanlarından anlamlı olarak farklılaştığını göstermiştir (Tablo 4.12). Farklılık incelendiğinde, ön lisans mezunlarının lokal düşünme stillerini diğer iki gruba göre daha çok tercih ettikleri görülmüştür.

Tablo 4.12. Lokal Boyut için LSD Testi Sonuçları

(I)Eğitim Durumu	(J) Eğitim Durumu	Ortalama lar arası fark (I-J)	Standar t Hata	p	95% Güven aralığı	
					Alt Sınır	Üst Sınır
Ön lisans	Eğitim enstitüsü	1.86	.82	.025*	.23	3.48
	Lisans	2.19	.62	.000*	.97	3.42
Eğitim Enstitüsü	Yüksek lisans	2.06	1.51	.174	-.90	5.03
	Ön lisans	-1.86	.82	.025*	-3.48	-.23
	Lisans	.33	.67	.618	-.99	1.66
Lisans	Yüksek lisans	.19	1.53	.897	-2.81	3.21
	Ön lisans	-2.19	.62	.000*	-3.42	-.97
Yüksek lisans	Eğitim enstitüsü	-.33	.67	.618	-1.66	.99
	Yüksek lisans	-.13	1.43	.923	-2.95	2.68
	Ön lisans	-2.06	1.51	.174	-5.03	.90
	Eğitim enstitüsü	-.19	1.53	.897	-3.21	2.81
	Lisans	.13	1.43	.923	-2.68	2.95

* p<.05.

Çoklu karşılaştırmalar araştırmaya öğretmen, yönetici ve müfettişlerinden lisans mezunu olanların muhafazakar düşünme stillerine yönelik puanlarının ön lisans ve eğitim enstitüsü mezunu olanların puanlarından anlamlı olarak farklılaştığını göstermiştir (Tablo 4.13). Farklılık incelendiğinde, lisans mezunlarının muhafazakar düşünme stillini diğer iki gruba göre daha az tercih ettikleri görülmüştür.

Tablo 4.13. Muhafazakar Boyut için LSD Testi Sonuçları

(I)Eğitim Durumu	(J) Eğitim Durumu	Ortalamalar arası fark (I-J)	Standart Hata	p	95% Güven aralığı	
					Alt Sınır	Üst Sınır
Ön lisans	Eğitim enstitüsü	-.328	.94	.731	-2.17	1.52
	Lisans	1.80	.69	.010*	.43	3.18
	Yüksek lisans	-1.29	1.87	.490	-4.97	2.38
Eğitim Enstitüsü	Ön lisans	.32	.94	.731	-1.52	2.17
	Lisans	2.13	.78	.007*	.58	3.67
	Yüksek lisans	-.96	1.90	.612	-4.71	2.77
Lisans	Ön lisans	-1.80	.69	.010*	-3.18	-.43
	Eğitim enstitüsü	-2.13	.78	.007*	-3.67	-.58
	Yüksek lisans	-3.10	1.80	.086	-6.63	.43
Yüksek lisans	Ön lisans	1.29	1.87	.490	-2.38	4.97
	Eğitim enstitüsü	.96	1.90	.612	-2.77	4.71
	Lisans	3.10	1.80	.086	-.43	6.63

* p<.05.

Cinsiyete göre düşünme stillerinin değişip değişmediği düşünme stiline her alt boyutu için t-testi ile kontrol edilmiştir. Kadınlar düşünme stillerinden en çok yürütmeyi tercih ederken ($\bar{X}_{Kadın}=27.02$), erkekler daha çok hiyerarşik düşünme stilini tercih etmişlerdir ($\bar{X}_{Erkek}=27.74$). T-testi sonuçları düşünme stillerinin yürütme, yargı, monarşik, oligarşik ve dışsal boyutları için cinsiyete göre bir farklılık olmadığını göstermiştir. T-testi sonuçları düşünme stillerinin yasama ($t_{(684)}=-3.83, p<.01$), hiyerarşik ($t_{(673)}=-2.56, p<.05$), anarşik ($t_{(649)}=-3.58, p<.01$), global ($t_{(641)}=-3.06, p<.01$), lokal ($t_{(647)}=-4.03, p<.01$), içsel ($t_{(658)}=-4.37, p<.01$), liberal ($t_{(665)}=-32.47, p<.05$) ve muhafazakar ($t_{(667)}=-7.37, p<.01$) boyutları için cinsiyete göre farklılık olduğunu göstermiştir (Tablo 4.14).

Tablo 4.14. Cinsiyete Göre Düşünme Stillerinin ANOVA Sonuçları

		Kadın			Erkek			sd	t	p
		N	\bar{X}	σ	N	\bar{X}	σ			
İşlevler	Yasama	363	25.55	5.02	323	27.02	5.03	684	-3.83	.000**
	Yürütme	352	27.02	4.72	319	26.59	5.34	669	-1.50	.133
	Yargı	354	25.57	4.99	327	26.07	5.60	679	-1.22	.221
Formlar	Monarşik	349	23.49	4.62	321	23.02	4.80	668	1.28	.200
	Hiyerarşik	356	26.71	4.95	319	27.74	5.43	673	-2.56	.011*
	Oligarşik	348	22.48	5.14	312	22.14	5.92	658	.78	.433
	Anarşik	341	24.03	4.76	310	22.62	5.27	649	3.58	.000**
Düzeyleyler	Global	340	21.72	5.32	303	20.35	6.03	641	3.06	.002**
	Lokal	348	20.32	5.59	301	18.48	5.99	647	4.03	.000**
Alanlar	İçsel	353	22.60	5.36	307	20.64	6.15	658	4.37	.000**
	Dışsal	357	23.79	4.75	313	23.57	4.93	668	.58	.557
Eğilimler	Liberal	351	26.05	4.81	316	25.03	5.77	665	2.47	.014*
	Muhafazakar	362	19.07	6.69	316	15.27	6.67	676	7.37	.000**

* p<.05, ** p<.01 (iki yönlü manidarlık düzeyi).

Farklılıklar incelendiğinde, kadınların düşünme stillerinin yasama, hiyerarşik, anarşik, global, lokal, içsel ve muhafazakar boyutlarında, erkeklerin ise yasama ve yürütme boyutlarında daha yüksek puanlara sahip oldukları görülmüştür.

Düşünme stillerinin kідeme göre farklılaşp farklılaşmadığı her alt boyut için tek yönlü ANOVA ile kontrol edilmiştir (Tablo 4.15). ANOVA sonuçları kідeme göre düşünme stillerinin yasama ($F_{(3, 615)} = 1.51, p < .05$), yargı ($F_{(3, 613)} = 0.86, p < .05$), monarşik ($F_{(3, 600)} = 1.11, p < .05$), hiyerarşik ($F_{(3, 604)} = 1.33, p < .05$), anarşik ($F_{(3, 582)} = 1.63, p < .05$), global ($F_{(3, 576)} = 1.27, p < .05$) ve içsel ($F_{(3, 589)} = 1.07, p < .05$) boyutlarının tercih edilmesinde anlamlı bir farklılık olmadığını göstermiştir. Ayrıca F-testi kідeme göre düşünme stillerinden yürütme ($F_{(3, 602)} = 3.49, p < .05$), oligarşik ($F_{(3, 593)} = 7.69, p < .01$), lokal ($F_{(3, 581)} = 3.44, p < .05$), dışsal ($F_{(3, 599)} = 5.72, p < .01$), liberal ($F_{(3, 597)} = 3.25, p < .05$), muhafazakar ($F_{(3, 607)} = 7.67, p < .01$) boyutlarının tercih edilmesinin anlamlı farklılıklar olduğunu göstermiştir.

Tablo 4.15. Kıdem Göre Düşünme Stillerinin ANOVA Sonuçları

		1-10		11-20		21-30		30 üstü		F	p
		\bar{X}	σ	\bar{X}	σ	\bar{X}	σ	\bar{X}	σ		
İşlevler	Yasama	26.72	5.10	25.75	4.99	26.64	5.19	26.41	4.81	1.51	.210
	Yürütme	26.77	5.27	25.61	4.93	27.20	4.72	26.42	3.85	3.49	.015*
	Yargı	25.69	5.93	25.53	4.74	26.32	5.32	26.30	4.20	.86	.459
Formlar	Monarşik	23.12	4.76	23.14	4.66	23.82	4.51	22.69	4.37	1.11	.341
	Hiyerarşik	27.36	5.36	27.05	5.28	27.77	5.18	26.25	4.71	1.33	.263
	Oligarşik	20.91	5.83	23.22	4.98	23.22	5.89	21.50	5.30	7.69	.000**
Düzeyler	Anarşik	22.75	5.48	23.36	4.69	24.00	5.41	23.01	4.63	1.63	.179
	Global	20.79	5.92	21.68	5.63	20.52	5.83	21.03	5.79	1.27	.282
	Lokal	18.22	5.66	19.96	6.12	19.64	5.84	20.03	5.43	3.44	.017*
Alanlar	İçsel	22.06	5.40	22.06	5.95	21.08	6.22	22.10	4.79	1.07	.360
	Dışsal	22.59	5.08	24.15	4.76	24.57	4.59	23.75	3.82	5.72	.001**
Eğilimler	Liberal	24.56	5.74	25.96	5.32	26.12	5.07	25.93	4.64	3.25	.022*
	Muhafazakar	15.47	5.96	18.26	7.35	18.61	7.63	17.15	6.01	7.67	.000**

Not. N'ler farklılaşmaktadır.

*p<.05, ** p<.01 (iki yönlü manidarlık düzeyi).

Varyans analizi öğretmen, yönetici ve müfettişlerin düşünme stillerinden yürütme, oligarşik, lokal, dışsal, liberal ve muhafazakar boyutlarını tercih etmelerinde kıdem değişkeninin etkili olduğunu göstermişti. LSD post hoc analizi ile yürütme, oligarşik, lokal, dışsal, liberal ve muhafazakar boyutları için ortalamalar arası farklar test edilmiştir. Çoklu karşılaştırmalar, araştırmaya katılanlardan kıdem yılı 11-20 arasında olanların düşünme stillerinden yürütme boyutuna yönelik puanlarının kıdem yılı 1-10 ve 21-30 arasında olanların puanlarından anlamlı olarak farklılaştığını göstermiştir (Tablo 4.16). Kıdem yılı 11 ile 20 arasında olan öğretmen, yönetici ve müfettişlerin düşünme stillerinden yürütmeye yönelik puanları, kıdem yılı 1-10 ve 21-30 olanlara göre daha düşüktür.

Tablo 4.16. Yürütme Boyutu için LSD Testi Sonuçları

(I) Kıdem Yılı	(J) Kıdem Yılı	Ortalamalar arası fark (I-J)	Standart Hata	p	95% Güven aralığı	
					Alt Sınır	Üst Sınır
1-10	11-20	1.15	.49	.019*	.19	2.12
	21-30	-.42	.53	.429	-1.48	.63
	30 üstü	.35	.74	.634	-1.10	1.81
11-20	1-10	-1.15	.49	.019*	-2.12	-.19
	21-30	-1.58	.52	.003*	-2.61	-.55
	30 üstü	-.80	.73	.272	-2.23	.63
21-30	1-10	.42	.53	.429	-.63	1.48
	11-20	1.58	.52	.003*	.55	2.61
	30 üstü	.78	.76	.307	-.71	2.28
30 üstü	1-10	-.35	.74	.634	-1.81	1.10
	11-20	.80	.73	.272	-.63	2.23
	21-30	-.78	.76	.307	-2.28	.71

* p<.05.

Çoklu karşılaştırmalar araştırmaya katılanlardan kıdem yılı 1-10 arasında olanların düşünme stillerinden oligarşik boyuta yönelik puanlarının, kıdem yılı 11-20 ve 21-30 arasında olanların puanlarından anlamlı olarak farklılaştığını göstermiştir (Tablo 4.17). Kıdem yılı 1-10 arasında olanların diğer iki gruba kıyasla oligarşik puanları daha düşüktür. Benzer şekilde kıdem yılı 30 ve üzeri olanların oligarşik puanları kıdem yılı 11-20 ve 21-30 olanlara göre anlamlı olarak farklılaşmaktadır. Kıdem yılı 30 ve üzeri olanların, kıdem yılı daha düşük olan gruplara göre oligarşik puanlarının daha düşük olduğu gözlenmiştir.

Tablo 4.17. Oligarşik Boyut için LSD Testi Sonuçları

(I) Kıdem Yılı	(J) Kıdem Yılı	Ortalamalar arası fark (I-J)	Standart Hata	p	95% Güven aralığı	
					Alt Sınır	Üst Sınır
1-10	11-20	-2.31	.55	.000*	-3.40	-1.22
	21-30	-2.31	.61	.000*	-3.52	-1.11
	30 üstü	-.58	.81	.471	-2.19	1.01
11-20	1-10	2.31	.55	.000*	1.22	3.40
	21-30	-.01	.60	.993	-1.19	1.18
	30 üstü	1.72	.80	.034*	.13	3.31
21-30	1-10	2.31	.61	.000*	1.11	3.52
	11-20	.01	.60	.993	-1.18	1.19
	30 üstü	1.72	.85	.043*	.05	3.40
30 ustü	1-10	.58	.81	.471	-1.01	2.19
	11-20	-1.72	.80	.034*	-3.31	-.13
	21-30	-1.72	.85	.043*	-3.40	-.05

* p<.05.

Tablo 4.18. Lokal Boyut için LSD Testi Sonuçları

(I) Kıdem Yılı	(J) Kıdem Yılı	Ortalamalar arası fark (I-J)	Standart Hata	p	95% Güven aralığı	
					Alt Sınır	Üst Sınır
1-10	11-20	-1.74	.59	.003*	-2.90	-.58
	21-30	-1.42	.65	.031*	-2.71	-.12
	30 üstü	-1.81	.89	.042*	-3.56	-.06
11-20	1-10	1.74	.59	.003*	.58	2.90
	21-30	.32	.64	.616	-.94	1.59
	30 üstü	-.06	.88	.937	-1.80	1.66
21-30	1-10	1.42	.65	.031*	.12	2.71
	11-20	-.32	.64	.616	-1.59	.94
	30 üstü	-.39	.92	.672	-2.21	1.42
30 ustü	1-10	1.81	.89	.042*	.06	3.56
	11-20	.06	.88	.937	-1.66	1.80
	21-30	.39	.92	.672	-1.42	2.21

* p<.05.

Çoklu karşılaştırmalar araştırmaya katılanlardan kıdem yılı 1-10 arasında olanların düşünme stillerinden lokal boyuta yönelik puanlarının, kıdem yılı 11-20, 21-30 ve 30 üzeri olanların puanlarından manidar olarak farklılaştığını göstermiştir (Tablo 4.18). Kıdem yılı 1-10 arasında olanların daha yüksek kıdem gruplarına göre, düşünme stillerinden lokal boyutu daha az tercih ettikleri görülmüştür

Çoklu karşılaştırmalar araştırmaya katılanlardan kıdem yılı 1-10 arasında olanların düşünme stillerinden dışsal boyuta yönelik puanlarının kıdem yılı 11-20 ve 21-30 arasında olanlardan manidar olarak farklılaştığını göstermiştir (Tablo 4.19). Kıdem yılı 1-10 arasında olanların daha yüksek kıdem gruplarına göre düşünme stillerinden dışsal boyutu daha az tercih ettikleri görülmüştür.

Tablo 4.19. Dışsal Boyut için LSD Testi Sonuçları

(I) Kıdem Yılı	(J) Kıdem Yılı	Ortalama lar arası fark (I-J)	Standart Hata	P	95% Güven aralığı	
					Alt Sınır	Üst Sınır
1-10	11-20	-1.56	.47	.001*	-2.50	-.62
	21-30	-1.97	.52	.000*	-3.00	-.95
	30 üstü	-1.16	.71	.102	-2.56	.23
11-20	1-10	1.56	.47	.001*	.62	2.50
	21-30	-.41	.51	.419	-1.41	.59
	30 üstü	.39	.70	.571	-.98	1.78
21-30	1-10	1.97	.52	.000*	.95	3.00
	11-20	.41	.51	.419	-.59	1.41
	30 üstü	.81	.73	.270	-.63	2.25
30 ustü	1-10	1.16	.71	.102	-.23	2.56
	11-20	-.39	.70	.571	-1.78	.98
	21-30	-.81	.73	.270	-2.25	.63

* p<.05.

Tablo 4.20. Liberal Boyut için LSD Testi Sonuçları

(I) Kıdem Yılı	(J) Kıdem Yılı	Ortalama lar arası fark (I-J)	Standart Hata	p	95% Güven aralığı	
					Alt Sınır	Üst Sınır
1-10	11-20	-1.39	.53	.010*	-2.45	-.34
	21-30	-1.55	.58	.008*	-2.70	-.41
	30 üstü	-1.36	.80	.089	-2.94	.21
11-20	1-10	1.39	.53	.010*	.34	2.45
	21-30	-.16	.57	.781	-1.29	.97
	30 üstü	.02	.79	.970	-1.53	1.59
21-30	1-10	1.55	.58	.008*	.40	2.71
	11-20	.16	.57	.781	-.97	1.29
	30 üstü	.19	.82	.818	-1.43	1.81
30 ustü	1-10	1.36	.80	.089	-.20	2.94
	11-20	-.02	.79	.970	-1.59	1.53
	21-30	-.19	.82	.818	-1.81	1.43

* p<.05.

Çoklu karşılaştırmalar araştırmaya katılanlardan kıdem yılı 1-10 arasında olanların, düşünme stillerinden liberal boyuta yönelik puanlarının kıdem yılı 11-20 ve 21-30 arasında olanların puanlarından manidar olarak farklılaştığını göstermiştir (Tablo 4.20). Kıdem yılı 1-10 arasında olanların diğer iki gruba kıyasla liberal düşünme stilini daha az tercih ettikleri gözlenmiştir.

Tablo 4.21. Muhafazakar Boyut için LSD Testi Sonuçları

(I) Kıdem Yılı	(J) Kıdem Yılı	Ortalama lar arası fark (I-J)	Standar t Hata	p	95% Güven aralığı	
					Alt Sınır	Üst Sınır
1-10	11-20	-2.79	.69	.000*	-4.15	-1.43
	21-30	-3.14	.75	.000*	-4.62	-1.67
	30 üstü	-1.68	1.02	.103	-3.70	.33
11-20	1-10	2.79	.69	.000*	1.43	4.15
	21-30	-.35	.73	.634	-1.79	1.09
	30 üstü	1.15	1.01	.274	-.88	3.11
21-30	1-10	3.14	.75	.000*	1.67	4.62
	11-20	.35	.73	.634	-1.09	1.79
	30 üstü	1.46	1.05	.167	-.61	3.54
30 ustü	1-10	1.68	1.02	.103	-.33	3.70
	11-20	-1.11	1.01	.274	-3.1	.88
	21-30	-1.46	1.05	.167	-3.54	.61

* p<.05.

Çoklu karşılaştırmalar araştırmaya katılanlardan kıdem yılı 1-10 arasında olanların düşünme stillerinden muhafazakar boyuta yönelik puanlarının kıdem yılı 11-20 ve 21-30 arasında olanların puanlarından anlamlı olarak farklılaştığını göstermiştir (Tablo 4.21). Kıdem yılı az olan ilk grubun kıdem yılı daha çok olan diğer iki gruba kıyasla muhafazakar düşünme stilini daha az tercih ettikleri gözlenmiştir.

Çalışılan kuruma göre düşünme stillerinin değişip değişmediği her alt boyut için t-testi ile kontrol edilmiştir (Tablo 4.22). Kamu ve özel ilköğretim okullarında çalışanların düşünme stilleri arasındaki farklar incelendiğinde, ortalamaların birbirine yakın oldukları görülmüştür (Tablo 4.22). T-testi sonuçları düşünme stillerinin yürütme, monarşik, hiyerarşik, oligarşik, global, içsel, dışsal ve liberal boyutları için

çalışılan kuruma göre farklılık olmadığını göstermiştir. T-testi sonuçları düşünme stillerinin yasama ($t_{(685)} = -3.93, p < .01$), yargı ($t_{(680)} = -3.05, p < .01$), anarşik ($t_{(650)} = -2.98, p < .01$), lokal ($t_{(648)} = -3.17, p < .01$) ve muhafazakar ($t_{(676)} = -3.79, p < .01$) boyutları için çalışılan kuruma göre farklılık olduğunu göstermiştir. Kamu kurumunda çalışanlar düşünme stillerinden anarşik, lokal ve muhafazakar boyutlarının da, özel eğitim kurumlarında çalışanlar ise yasama ve yargı boyutlarında manidar olarak daha yüksek puanlara sahiptirler.

Tablo 4.22. Çalışılan Kuruma Göre Düşünme Stillerinin ANOVA Sonuçları

		Kamu			Özel			sd	t	p
		N	\bar{X}	σ	N	\bar{X}	σ			
İşlevler	Yasama	643	26.05	5.03	44	29.13	4.82	685	-3.93	.000**
	Yürütme	630	26.18	5.01	42	28.02	5.04	670	-2.30	.022
	Yargı	638	25.65	5.28	44	28.15	4.96	680	-3.05	.002**
Formlar	Monarşik	628	23.36	4.66	43	21.93	5.20	669	1.93	.054
	Hiyerarşik	632	27.18	5.23	44	27.61	4.87	674	-.52	.598
	Oligarşik	619	22.38	5.45	42	21.45	6.46	659	1.06	.288
Düzeyler	Anarşik	611	23.51	5.01	41	21.09	5.10	650	2.98	.003**
	Global	604	21.18	5.65	40	19.65	6.30	642	1.64	.100
	Lokal	609	19.66	5.92	41	16.68	3.71	648	3.17	.002**
Alanlar	İçsel	620	21.75	5.91	41	21.02	4.16	659	.77	.440
	Dışsal	629	23.67	4.90	42	23.90	3.78	669	-.29	.767
Eğilimler	Liberal	625	25.48	5.33	42	26.90	4.94	665	-1.68	.093
	Muhafazakar	636	17.57	6.91	42	13.40	6.45	676	3.79	.000**

* $p < .05$, ** $p < .01$ (iki yönlü manidarlık düzeyi).

Çalışanın statüsüne göre düşünme stillerinin değişip değişmediği alt boyutlar için tek yönlü ANOVA ile kontrol edilmiştir (Tablo 4.23). Çalışanların statüsüne göre düşünme stillerinin alt boyutları ayrı ayrı incelendiğinde öğretmen, yönetici ve müfettişlerin ortalamaların birbirine yakın olduğu görülmüştür. ANOVA sonuçları öğretmen, yönetici ve müfettişlerin yürütme ($F_{(1,670)} = 5.14, p < .01$), hiyerarşik ($F_{(1,674)} = 3.94, p < .05$), anarşik ($F_{(1,650)} = 5.35, p < .01$), lokal ($F_{(1,648)} = 4.18, p < .05$), liberal ($F_{(1,665)} = 3.54, p < .05$) ve muhafazakar ($F_{(1,679)} = 6.91, p < .01$) düşünme stillerinin tercih etmelerinde anlamlı olarak farklılık olduğunu ancak, düşünme stillerinin diğer

boyutlarının tercih edilmesinde anlamlı bir farklılık olmadığı göstermiştir.

Tablo 4.23. Statüye Göre Düşünme Stillерinin ANOVA Sonuçları.

		Öğretmen		Müdür		Müfettiş		F	p
		\bar{X}	σ	\bar{X}	σ	\bar{X}	σ		
İşlevler	Yasama	26.43	5.11	26.00	4.94	24.80	4.90	2.69	.068
	Yürütme	26.26	5.07	27.65	4.66	24.79	4.80	5.14	.006**
	Yargı	25.80	5.36	26.37	4.87	25.25	5.28	.73	.478
Formlar	Monarşik	23.24	4.59	23.56	5.51	23.05	4.82	.20	.815
	Hiyerarşik	27.44	5.27	26.92	4.78	25.37	5.00	3.94	.020*
	Oligarşik	22.23	5.67	23.61	4.25	21.34	5.40	2.88	.056
	Anarşik	23.06	5.03	25.08	4.68	23.86	5.40	5.35	.005**
Düzeyler	Global	20.97	5.78	21.65	4.91	21.20	5.97	.45	.634
	Lokal	19.24	5.92	21.31	4.96	19.00	5.82	4.18	.016*
Alanlar	İçsel	21.51	5.91	23.31	5.08	21.25	5.74	3.29	.038*
	Dışsal	23.61	4.84	24.61	4.90	23.00	4.72	1.94	.143
Eğilimler	Liberal	25.36	5.39	27.07	4.74	25.35	5.20	3.54	.029*
	Muhafazakar	16.95	6.89	20.02	7.24	16.57	6.31	6.91	.001**

Not. N'ler farklılaşmaktadır.

*p<.05, ** p<.01 (iki yönlü manidarlık düzeyi).

Varyans analizi öğretmen, yönetici ve müfettişlerin düşünme stillerinden yürütme, hiyerarşik, anarşik, lokal, içsel, liberal ve muhafazakar boyutlarını tercih etmelerinde statülerinin de etkili oldu göstermişti. LSD post hoc analizi ile yürütme, hiyerarşik, anarşik, lokal, içsel, liberal ve muhafazakar boyutları için ortalamalar arası farklar test edilmiştir. Çoklu karşılaştırmalar öğretmenlerin, yöneticilerin ve müfettişlerin düşünme stillerinden yürütme boyutuna yönelik tercihlerinin anlamlı olarak farklılaştığını göstermiştir (Tablo 4.24). Farklar incelendiğinde müfettişlerin düşünme stillerinden yürütme boyutuna yönelik puanlarının, öğretmen ve yöneticiler bu boyuttaki puanlarından daha düşük olduğu görülmüştür. Ayrıca, öğretmenlerin düşünme stillerinden yürütme boyutuna ait puanlarının, yöneticilerden daha düşük olduğu gözlenmiştir.

Tablo 4.24. Yürütme Boyutu için LSD Testi Sonuçları

(I) Statü	(J) Statü	Ortalama lar arası fark (I-J)	Standart Hata	p	95% Güven aralığı	
					Alt Sınır	Üst Sınır
Öğretmen	Yönetici	-1.38	.61	.025*	-2.60	-.17
	Müfettiş	1.47	.72	.042*	.05	2.88
Yönetici	Öğretmen	1.38	.61	.025*	.17	2.60
	Müfettiş	2.86	.89	.002*	1.09	4.62
Müfettiş	Öğretmen	-1.47	.72	.042*	-2.88	-.054
	Yönetici	-2.86	.89	.002*	-4.62	-1.09

* p<.05.

Çoklu karşılaştırmalar öğretmenlerin ve müfettişlerin düşünme stillerinden hiyerarşik boyuta yönelik puanlarının birbirinden manidar olarak farklılaştığını göstermiştir (Tablo 4.25). Farklar incelendiğinde, öğretmenlerin düşünme stillerinden hiyerarşik boyuta yönelik puanlarının, müfettişlerin bu boyutla ilgili puanlarından daha yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 4.25. Hiyerarşik Boyut için LSD Testi Sonuçları

(I) Statü	(J) Statü	Ortalamalar arası fark (I-J)	Standart Hata	p	95% Güven aralığı	
					Alt Sınır	Üst Sınır
Öğretmen	Yönetici	.51	.63	.412	-.72	1.76
	Müfettiş	2.06	.74	.006*	.59	3.53
Yönetici	Öğretmen	-.51	.63	.412	-1.76	.72
	Müfettiş	1.54	.92	.096	-.27	3.36
Müfettiş	Öğretmen	-2.06	.74	.006*	-3.53	-.59
	Yönetici	-1.54	.92	.096	-3.36	.27

* p<.05.

Çoklu karşılaştırmalar öğretmenlerin ve yöneticilerin düşünme stillerinden anarşik boyuta yönelik puanlarının birbirinden anlamlı olarak farklılaştığını göstermiştir (Tablo 4.26). Farklar incelendiğinde, öğretmenlerin düşünme stillerinden anarşik boyuta yönelik puanlarının, yöneticilerin bu boyutla ilgili puanlarından daha düşük olduğu gözlenmiştir.

Tablo 4.26. Anarşik için LSD Testi Sonuçları

(I) Statü	(J) Statü	Ortalamalar arası fark (I-J)	Standart Hata	p	95% Güven aralığı	
					Alt Sınır	Üst Sınır
Öğretmen	Yönetici	-2.02	.63	.002*	-3.27	-.77
	Müfettiş	-.80	.72	.267	-2.22	.61
Yönetici	Öğretmen	2.02	.63	.002*	.77	3.27
	Müfettiş	1.21	.91	.183	-.57	3.01
Müfettiş	Öğretmen	.80	.72	.267	-.61	2.22
	Yönetici	-1.21	.91	.183	-3.01	.57

* p<.05.

Çoklu karşılaştırmalar yöneticilerin düşünme stillerinden lokal boyuta yönelik puanlarının öğretmenlerin ve müfettişlerin bu boyuta yönelik puanlarından anlamlı olarak farklılaştığını göstermiştir (Tablo 4.27). Farklar incelendiğinde, yöneticilerin düşünme stillerinden lokal boyuta yönelik puanlarının, öğretmenlerin ve müfettişlerin bu boyutla ilgili puanlarından daha yüksek olduğu gözlenmiştir.

Tablo 4.27. Lokal Boyut için LSD Testi Sonuçları

(I) Statü	(J) Statü	Ortalamalar arası fark (I-J)	Standart Hata	p	95% Güven aralığı	
					Alt Sınır	Üst Sınır
Öğretmen	Yönetici	-2.07	.73	.005*	-3.51	-.63
	Müfettiş	.24	.85	.773	-1.43	1.92
Yönetici	Öğretmen	2.07	.73	.005*	.63	3.51
	Müfettiş	2.31	1.06	.030*	.22	4.41
Müfettiş	Öğretmen	-.24	.85	.773	-1.92	1.43
	Yönetici	-2.31	1.06	.030*	-4.41	-.22

* p<.05.

Çoklu karşılaştırmalar yöneticilerin düşünme stillerinden içsel boyuta yönelik puanlarının, öğretmenlerin ve müfettişlerin bu boyutla ilgili puanlarından anlamlı olarak farklılaştığını göstermiştir (Tablo 4.28). Farklar incelendiğinde, yöneticilerin düşünme stillerinden içsel boyuta yönelik puanlarının, öğretmenlerin ve müfettişlerin bu boyutla ilgili puanlarından daha yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 4.28. İçsel Boyut için LSD Testi Sonuçları

(I) Statü	(J) Statü	Ortalamalar arası fark (I-J)	Standart Hata	p	95% Güven aralığı	
					Alt Sınır	Üst Sınır
Öğretmen	Yönetici	-1.80	.72	.012*	-3.22	-.39
	Müfettiş	.24	.83	.768	-1.38	1.87
Yönetici	Öğretmen	1.81	.72	.012*	.39	3.22
	Müfettiş	2.05	1.04	.049*	.01	4.09
Müfettiş	Öğretmen	-.24	.83	.768	-1.87	1.38
	Yönetici	-2.05	1.04	.049*	-4.09	-.01

* p<.05.

Çoklu karşılaştırmalar öğretmenlerin düşünme stillerinden liberal boyuta yönelik puanlarının, yöneticilerin bu boyutla ilgili puanlarından anlamlı olarak farklılaştığını göstermiştir (Tablo 4.29). Farklar incelendiğinde, öğretmenlerin düşünme stillerinden liberal boyuta yönelik puanlarının, yöneticilerin bu boyutla ilgili puanlarından daha düşük olduğu görülmüştür.

Tablo 4.29. Liberal Boyut için LSD Testi Sonuçları

(I) Statü	(J) Statü	Ortalamalar arası fark (I-J)	Standart Hata	p	95% Güven aralığı	
					Alt Sınır	Üst Sınır
Öğretmen	Yönetici	-1.71	.64	.008*	-2.98	-.44
	Müfettiş	.01	.76	.993	-1.49	1.51
Yönetici	Öğretmen	1.71	.64	.008*	.44	2.98
	Müfettiş	1.71	.94	.070	-.14	3.58
Müfettiş	Öğretmen	-.01	.76	.993	-1.51	1.49
	Yönetici	-1.71	.94	.070	-3.58	.141

* p<.05.

Çoklu karşılaştırmalar yöneticilerin düşünme stillerinden muhafazakar boyuta yönelik puanlarının, öğretmenlerin ve müfettişlerin bu boyutla ilgili puanlarından anlamlı olarak farklılaştığını göstermiştir (Tablo 4.30). Farklar incelendiğinde, yöneticilerin düşünme stillerinden muhafazakar boyuta yönelik puanlarının, öğretmenlerin ve müfettişlerin bu boyutla ilgili puanlarından daha fazla olduğu

görülmüştür.

Tablo 4.30. Muhafazakar Boyut için LSD Testi Sonuçları

(I) Statü	(J) Statü	Ortalamalar arası fark (I-J)	Standart Hata	p	95% Güven aralığı	
					Alt Sınır	Üst Sınır
Öğretmen	Yönetici	-3.06	.84	.000*	-4.72	-1.41
	Müfettiş	.38	.98	.696	-1.54	2.31
Yönetici	Öğretmen	3.06	.84	.000*	1.41	4.72
	Müfettiş	3.45	1.22	.005*	1.04	5.85
Müfettiş	Öğretmen	-.38	.98	.696	-2.31	1.54
	Yönetici	-3.45	1.22	.005*	-5.85	-1.04

* p<.05.

4.3 ÜÇÜNCÜ ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR

Araştırmanın üçüncü alt problemi ilköğretimde görev yapan öğretmen, yönetici ve müfettişlerin kadın yöneticilere karşı tutumları nasıl olduğudur. Kadın yöneticilere yönelik tutumların üç boyutuna göre öğretmenlerin, yöneticilerin ve müfettişlerin puan ortalamaları, alınan en düşük ve en yüksek puanlar, standart sapma ve varyans sonuçları Tablo 4.31’de verilmiştir..

Tablo 4.31. Kadın Yöneticilerle İlgili Tutumlara İlişkin En düşük ve En Yüksek Puanlar Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Varyans Sonuçları

Kadın Yöneticilere Karşı Tutumlar	Min	Max	\bar{X}	SS	Varyans
Profesyonel çalışma davranışları	15.00	95.00	53.69	18.40	338.78
İnsanlar arası ilişkileri	18.00	70.00	47.88	9.70	94.09
Çalışma ahlakı	5.00	28.00	20.78	3.77	14.22

Tablo 4.31 incelendiğinde ilköğretimde görev yapan öğretmen, yönetici ve müfettişlerin kadın yöneticilerin profesyonel çalışma davranışları boyutuna ait tutum puanlarının ortalamasının (\bar{X} =53.69; SS=18.40), kadın yöneticilerin insanlar arası ilişkileri (\bar{X} =47.88; SS=9.70) ve çalışma ahlakı (\bar{X} =20.78; SS=3.77) boyutlarına ait tutum puanlarının ortalamasına göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Madde sayıları

dikkate alındığında sırasıyla birinci, ikinci ve üçüncü faktör için ortalamalar ($\bar{X} = 53.69/15=3.57$; $\bar{X} = 47.88/10=4.8$ ve $\bar{X} = 20.78/4=5$) şeklinde bulunur.

İlköğretimde görev yapan öğretmen, yönetici ve müfettişlerin kadın yöneticilere karşı tutumlarının ayrı ayrı incelenmesi de önemlidir. Öğretmenlerin kadın yöneticilere yönelik tutumların üç alt boyutuna göre puan ortalamaları, aldıkları en düşük ve en yüksek puanlar, standart sapmaları ve varyansları Tablo 4.32 de verilmiştir. Tablo 4.32 incelendiğinde ilköğretimde görev yapan öğretmen kadın yöneticilerin profesyonel çalışma davranışları boyutuna ait tutum puanlarının ortalamasının ($\bar{X} = 52.80$; $SS=18.35$), kadın yöneticilerin insanlar arası ilişkiler ($\bar{X} = 48.15$; $SS=9.69$) ve çalışma ahlakı ($\bar{X} = 21.04$; $SS=3.60$) boyutlarına ait tutum puanlarının ortalamasına göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Madde sayıları dikkate alındığında sırasıyla birinci, ikinci ve üçüncü faktör için ortalamalar ($\bar{X} = 52.80/15=3.52$; $\bar{X} = 48.15/10=4.8$ ve $\bar{X} = 21.04/4=5.2$) şeklinde bulunmuştur.

Tablo 4.32. Öğretmenlerin Kadın Yöneticilerle İlgili Tutumlarına İlişkin En Düşük ve En Yüksek Puanlar, Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Varyans Sonuçları

Kadın Yöneticilere Karşı Tutumlar	Min	Max	\bar{X}	SS	Varyans
Profesyonel çalışma davranışları	15.00	94.00	52.80	18.35	336.84
İnsanlar arası ilişkileri	18.00	70.00	48.15	9.69	94.07
Çalışma ahlakı	10.00	28.00	21.04	3.60	12.97

Yöneticilerin kadın yöneticilere yönelik tutumların üç alt boyutuna göre puan ortalamaları, aldıkları en düşük ve en yüksek puanlar, standart sapmaları ve varyansları Tablo 4.33'de verilmiştir. Tablo 4.33 incelendiğinde ilköğretimde görev yapan yöneticilerin kadın yöneticilerin profesyonel çalışma davranışları boyutuna ait tutum

puanlarının ortalamasının ($\bar{X} = 59.42$; $SS=19.46$), kadın yöneticilerin insanlar arası ilişkiler ($\bar{X} = 46.41$; $SS=10.68$) ve çalışma ahlaki ($\bar{X} = 20.10$; $SS=4.45$) boyutlarına ait tutum puanlarının ortalamasına göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Madde sayıları dikkate alındığında sırasıyla birinci, ikinci ve üçüncü faktör için ortalamalar ($\bar{X} = 59.42/15=3.96$; $\bar{X} = 46.41/10=4.65$ ve $\bar{X} = 20.10/4=5$) şeklinde bulunmuştur.

Tablo 4.33. Yöneticilerin Kadın Yöneticilerle İlgili Tutumlarına İlişkin En düşük ve En Yüksek Puanlar, Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Varyans

Sonuçları

Kadın Yöneticilere Karşı Tutumlar	Min	Max	\bar{X}	SS	Varyans
Profesyonel çalışma davranışları	17.00	95.00	59.42	19.46	379.06
İnsanlar arası ilişkileri	21.00	61.00	46.41	10.68	114.06
Çalışma ahlakı	5.00	28.00	20.10	4.45	19.86

Müfettişlerin kadın yöneticilere yönelik tutumların üç alt boyutuna göre puan ortalamaları, aldıkları en düşük ve en yüksek puanlar, standart sapmaları ve varyansları Tablo 4.34’de verilmiştir.

Tablo 4.34. Müfettişlerin Kadın Yöneticilerle İlgili Tutumlarına İlişkin En düşük ve En Yüksek Puanlar, Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Varyant Sonuçları

Kadın Yöneticilere Karşı Tutumlar	Min	Max	\bar{X}	SS	Varyans
Profesyonel çalışma davranışları	22.00	88.00	54.96	15.68	246.03
İnsanlar arası ilişkileri	23.00	61.00	47.27	7.94	63.09
Çalışma ahlakı	11.00	26.00	19.03	3.93	15.45

Tablo 4.34 incelendiğinde, ilköğretimde görev yapan müfettişlerin, kadın yöneticilerin profesyonel çalışma davranışları boyutuna ait tutum puanlarının ortalamasının ($\bar{X} = 52.80$; $SS=18.35$), kadın yöneticilerin insanlar arası ilişkiler ($\bar{X} = 47.27$; $SS=7.94$) ve çalışma ahlakı ($\bar{X} = 10.03$; $SS=3.93$) boyutlarına ait

tutum puanlarının ortalamasına göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Madde sayıları dikkate alındığında sırasıyla birinci, ikinci ve üçüncü faktör için ortalamalar ($\bar{X} = 52.80/15 = 3.52$; $\bar{X} = 47.27/10 = 4.7$ ve $\bar{X} = 10.03/4 = 2.5$) şeklinde bulunmuştur

4.4. DÖRDÜNCÜ ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR

Araştırmanın dördüncü alt problemi ilköğretimde görev yapan öğretmen, yönetici ve müfettişlerin kadın yöneticilere karşı tutumlarının demografik değişkenlere (cinsiyet, eğitim durumu, çalışılan kurum, statü, görev yapılan yıl, yaş) göre farklılaşıp farklılaşmadığıdır. İlköğretimde görev yapan öğretmen, yönetici ve müfettişlerin kadın yöneticilere yönelik tutumlarının statüye, cinsiyet, çalışılan kurum, eğitim düzeyi, yaş, kıdeme göre farklılık gösterip göstermediği aşağıda sırasıyla incelenmiştir.

Öğretmen, müdür ve müfettişlerin kadın yöneticilere karşı tutumlarının farklılık gösterip göstermediği tek yönlü ANOVA ile kontrol edilmiştir (Tablo 4.35).

Tablo 4.35. Kadın Yöneticilere Yönelik Tutum Puanlarının Statüye Göre Ortalaması ve Standart Sapması

Statü	N	\bar{X}	σ
Öğretmen	527	122.27	17.25
Müdür	76	126.21	17.33
Müfettiş	54	121.18	19.64
Toplam	657	122.64	17.49

Yöneticilerin kadın yöneticilere yönelik tutum puanlarının ortalaması ($\bar{X}_{\text{Müdür}} = 126.2$,) öğretmen ve müfettişlerin ortalamalarından ($\bar{X}_{\text{Öğretmen}} = 122.3$, $\bar{X}_{\text{Müfettiş}} = 121.2$) daha yüksek bulunmuştur (Tablo 4.35). ANOVA sonuçları, statünün ($F_{(2, 654)} = 1.88$, $p < .05$) kadın yöneticilere yönelik tutumları etkilemediğini göstermiştir.

Tablo 4.36. Kadın Yöneticilere Yönelik Tutum Puanlarının Statüye Göre ANOVA

Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	(p)	η^2
Statü	1153.34	2	576.67	1.88	.152	.006
Hata	199665.88	654	305.30			
Toplam	10082601.00	657				

* p<.05

Cinsiyete göre kadın yöneticilere karşı tutumların farklılık gösterip göstermediği t-testi ile kontrol edilmiştir. Kadınların, kadın yöneticilere yönelik tutum puanlarının ortalaması ($\bar{X}_{\text{Kadın}}=126.1$,) erkeklerin tutum puanlarının ortalamasından daha yüksek bulunmuştur ($\bar{X}_{\text{Erkek}}=118.7$). T-testi sonuçları cinsiyetin ($t_{(653)}=5.51$, $p<.05$) kadın yöneticilere yönelik tutumları etkilemediğini göstermiştir (Tablo 4.37).

Tablo 4.37. Kadın Yöneticilere Yönelik Tutum Puanlarının Cinsiyete Göre t-testi

Sonuçları

Çalışılan Kurum	N	\bar{X}	σ	sd	t	(p)
Kadın	348	126.10	17.27	653	5.51	.000*
Erkek	307	118.70	16.98			

* p<.05

Kadın yöneticilere karşı tutumların çalışılan kuruma göre farklılık gösterip göstermediği t-testi ile kontrol edilmiştir (Tablo 4.38). Kadın yöneticilere yönelik tutum puanlarının ortalaması kamuda çalışanlar için 122.8 ve özelde çalışanlar için 120.2 bulunmuştur. T-testi sonuçları çalışılan kurumun kadın yöneticilere yönelik tutumları etkilemediğini göstermiştir ($t_{(653)}=5.51$, $p<.05$).

Tablo 4.38. Kadın Yöneticilere Yönelik Tutum Puanlarının Çalışılan Kuruma Göre t-testi Sonuçları

Çalışılan Kurum	N	\bar{X}	σ	sd	t	(p)
Kamu	615	122.78	17.60	654	.90	.364
Özel	41	120.21	15.93			

* p<.05

Eğitim düzeyine göre kadın yöneticilere karşı tutumlarının farklılık gösterip göstermediği tek yönlü ANOVA ile kontrol edilmiştir (Tablo 4.39). Kadın yöneticilere yönelik tutum puanlarının eğitim düzeylerine göre ortalamaları incelendiğinde yüksek lisans mezunlarının tutum puanlarının ortalamasının ($\bar{X} =127,6$), ön lisans ($\bar{X} =123,4$) eğitim enstitüsü ($\bar{X} =123$) ve lisans ($\bar{X} =121.9$) mezunlarından daha yüksek olduğu bulunmuştur (Tablo 4.39). ANOVA sonuçları eğitim düzeyinin ($F_{(3, 635)} =.707$, p<.05) kadın yöneticilere yönelik tutumları etkilemediğini göstermiştir.

Tablo 4.39. Kadın Yöneticilere Karşı Tutum Puanlarının Eğitim Düzeyine Göre Ortalaması ve Standart Sapması

Statü	N	\bar{X}	σ
Ön lisans	118	123.43	16.43
Eğitim Enstitüsü	88	123.04	15.08
Lisans	417	121.99	18.44
Yüksek Lisans	16	127.62	13.98
Toplam	639	122.54	17.55

Tablo 4.40. Kadın Yöneticilere Karşı Tutum Puanlarının Eğitim Düzeyine Göre ANOVA Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	(p)	η^2
Eğitim Düzeyi	653.87	3	217.95	.707	.548	.003
Hata	195890.51	635	308.48			
Toplam	9792767.00	639				

* p<.05

Farklı yaş gruplarına göre kadın yöneticilere karşı tutumlarının değişip değişmediği tek yönlü ANOVA ile kontrol edilmiştir (Tablo 4.40). Kadın yöneticilere yönelik tutum puanlarının yaş gruplarına göre ortalaması incelendiğinde 31–40 yaş grubunun ortalamasının ($\bar{X} =123.7$) diğer yaş grubu ortalamalarına göre daha yüksek olduğu görülmüştür ($\bar{X}_{30 \text{ yaş ve altı}} =123.6$, $\bar{X}_{41-50 \text{ yaş}} =121,2$, $\bar{X}_{50 \text{ yaş üstü}} =121,3$) (Tablo 4.41) . ANOVA sonuçları yaşa göre ($F_{(3, 631)} =1.018$, $p<.05$) kadın yöneticilere yönelik tutumların farklılaşmadığını göstermiştir.

Tablo 4.41. Kadın Yöneticilere Karşı Tutum Puanlarının Yaş Gruplarına Göre Ortalaması ve Standart Sapması

Statü	N	\bar{X}	σ
30 ve altı	114	123.64	14.44
31-40 arası	196	123.68	17.74
41-50 arası	229	121.24	19.25
50 ve üstü	96	121.29	15.01
Toplam	635	122.43	17.39

Tablo 4.42. Kadın Yöneticilere Karşı Tutum Puanlarının Yaş Grubuna Göre ANOVA

Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	(p)	η^2
Yaş Grubu	923.79	3	307.93	1.018	.384	.005
Hata	190914.62	631	302.55			
Toplam	9711377.00	635				

* $p<.05$

Kadın yöneticilere karşı tutumların çalışma yılına bağlı olarak farklılaşp farklılaşmadığına yaş değişkeni ile yüksek korelasyon göstermesi yüzünden bakılmamıştır.

4.5 BEŞİNCİ ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR

Araştırmanın beşinci alt problemi ilköğretimde görev yapan öğretmen, yönetici

ve müfettişlerin düşünme stilleri ile kadın yöneticilere yönelik tutumları arasında ilişki olup olmamasıdır. Bu alt probleme cevap bulabilmek için pearson momentler çarpımı korelasyon katsayısı hesaplanarak ilişkinin derecesi ve turu hesaplanmıştır (Tablo 4.43).

Pearson korelasyon analizi öğretmen, müdür ve müfettişlerin düşünme stilleri ile kadın yöneticilere yönelik tutumları arasında ilişki olduğunu göstermiştir. Düşünme stillerinden yasama ile kadınların profesyonel çalışma davranışları arasında anlamlı negatif bir ilişki, insanlar arası ilişkiler ve çalışma ahlakı arasında ise anlamlı pozitif bir ilişki bulunmuştur. Yürütme ile insanlar arası ilişkiler ve çalışma ahlakı arasında anlamlı pozitif bir ilişki görülürken, yargı ile profesyonel çalışma davranışı arasında negatif anlamlı bir ilişki görülmektedir. Hiyerarşik ile profesyonel çalışma davranışları arasında negatif anlamlı bir ilişki ve insanlar arası ilişkiler ve çalışma ahlakı ile pozitif bir ilişki vardır. Anarşik düşünme stili ile profesyonel çalışma davranışları arasında anlamlı pozitif bir ilişki ve çalışma ahlakı arasında anlamlı negatif bir ilişki vardır. Global düşünme stili ile profesyonel çalışma davranışları arasında pozitif bir ilişki vardır. Lokal düşünme stili ile profesyonel çalışma davranışları arasında anlamlı pozitif ve insanlar arası ilişkiler arasında anlamlı negatif bir ilişki vardır. İçsel düşünme stili ile profesyonel çalışma davranışları arasında anlamlı pozitif bir ilişki görülürken insanlar arası ilişkiler ile negatif bir ilişki görülmüştür. Dışsal düşünme stili ile insanlar arası ilişkiler ve çalışma ahlakı arasında pozitif anlamlı bir ilişki vardır. Muhafazakar düşünme stili ile kadınların profesyonel çalışma alışkanlıkları arasında pozitif, insanlar arası ilişkiler ve çalışma ahlakı ile anlamlı negatif bir ilişki vardır. Düşünme stillerinden monarsik, oligarsik ve liberal boyutlar kadın yöneticilere yönelik tutum boyutları ile anlamlı bir ilişki göstermemektedir (Tablo 4.43).

Tablo 4.43. Düşünme Stilleri ile Kadın Yöneticilere Yönelik Tutumlar Arasındaki Korelasyon

Değişken	Profesyonel çalışma davranışları	İnsanlar Arası İlişkiler	Çalışma Ahlakı
Yasama	-.113**	.127**	.151**
Yürütme	-.032	.130**	.081*
Yargı	-.084*	.072	.058
Monarşik	-.045	-.006	.035
Hiyerarşik	-.105**	.105**	.119**
Oligarşik	.025	-.004	-.075
Anarşik	.094*	-.077	-.140**
Global	.098*	-.064	-.023
Lokal	.148**	-.087*	-.053
İçsel	.119**	-.089*	-.066
Dışsal	-.005	.100*	.077*
Liberal	-.021	-.017	.005
Muhafazakar	.231**	-.096*	-.105**

Not. N'ler farklılaşmaktadır.

* $p < .05$, ** $p < .01$ (iki yönlü manidarlık düzeyi).

BÖLÜM 5

SONUÇ VE ÖNERİLER

Ülkemizde çalışma yaşamına giren kadınların sayısı her geçen gün artmaktadır. Buna karşın yönetim alanında aynı şeyleri söylemek mümkün değildir. Dünyanın birçok ülkesinde de kadınlar yönetimde yetersiz temsil edilmektedir (Mostofa, 2005 ; Oplatka, 2006). Ancak, Türkiye dünyada en az kadın yöneticiye sahip olan ülkelerden biridir (Çelikten, 2005).

Türk Milli Eğitiminde görev yapan kadın çalışan sayılarında düzenli bir artış görülürken erkek görevlilerle aynı öğrenim düzeyine sahip olmalarına rağmen, idari hiyerarşinin en alt düzeyinde yoğunlaştıkları dikkat çekmektedir. Literatürde bunun çeşitli nedenleri olduğu vurgulanmıştır (Çelikten, 2005; Oplatka, 2006). Kadın yöneticilere yönelik tutum, düşünme stilleri ve bu iki faktör arasındaki ilişkinin de kadın yönetici sayısının azlığında rol oynadığı düşünülmektedir.

Bu amaçla ilköğretimde görev yapan öğretmenlerin, yöneticilerin ve ilköğretim müfettişlerinin kadın yöneticilere olan tutumları incelenmiş ve bu tutumların düşünme stilleri ile ilişkisi olup olmadığı çeşitli değişkenlere göre analiz edilmiştir.

5.1.BULGULARIN YORUMU

Bulguların yorumuna geçmeden önce araştırmanın genel bulguları özetlenmiştir. İlköğretimde çalışan öğretmen, yönetici ve müfettişlerin en çok tercih ettikleri üç düşünme stilinin hiyerarşik, yasama ve yürütme olduğu buna karşın en az tercih ettikleri düşünme stillerinin muhafazakar, global ve lokal olduğu görülmektedir. İlköğretimde çalışan öğretmen, yönetici ve müfettişlerin düşünme stillerinin demografik özelliklere göre farklılaştığı tespit edilmiştir. Kadın yöneticilere yönelik tutumlara bakıldığında ise öğretmen yönetici ve müfettişlerin kadın yöneticilerin en çok

çalışma ahlakı boyutlarını beğendikleri görülmektedir. Öğretmen, yönetici ve müfettişlerden yasama, yargı, hiyerarşik düşünme sitillerini tercih edenlerin kadın yöneticilerin profesyonel çalışma davranışlarına ilişkin tutumları olumsuz iken içsel ve muhafazakar düşünme sitillerini tercih edenlerin kadınların profesyonel çalışma davranışlarına ilişkin tutumlarının olumlu olduğu görülmektedir. Yasama, yürütme, hiyerarşik düşünme sitillerini tercih edenlerin kadın yöneticilerin insanlar arası ilişkilerine yönelik tutumları olumlu iken, lokal, içsel ve muhafazakar düşünme sitillerini tercih edenlerin kadın yöneticilerin insanlar arası ilişkilerine yönelik tutumları olumsuz olduğu gözlenmiştir. Son olarak öğretmen, yönetici ve müfettişlerden yasama, yürütme, hiyerarşik ve dışsal düşünme sitillerini tercih edenlerin, kadın yöneticilerin çalışma ahlakına yönelik tutumları olumlu iken, anarşik ve muhafazakar düşünme sitillerini tercih edenlerin, kadın yöneticilerin çalışma ahlakına yönelik tutumlarının olumsuz olduğu görülmüştür.

Araştırma bulgularına göre ilköğretimde görev yapan öğretmen, yönetici ve müfettişlerin en çok tercih ettikleri düşünme sitillerinin hiyerarşik, yürütme ve yasama olduğu görülmektedir. Bu bulgulara dayanarak öğretmenlerin yöneticilerin ve müfettişlerin problem çözme becerileri yüksek, zamanı etkili kullanan, birçok işi aynı anda yapabilen kişiler oldukları görülmektedir. Balgalmış (2007) eğitim yöneticilerine uyguladığı çalışmasında eğitim yöneticilerinin en çok tercih ettiği düşünme sitillerinin hiyerarşik, yürütme ve dışsal olduğunu bulmuştur. Balgalmış'ın bu çalışması araştırmanın bulgularını desteklemiştir. Araştırma yasamanın en çok tercih edilen düşünme sitili olduğunu göstermiştir, bu yönü ile Balgalmış'ın bulgularından farklılık göstermektedir.

Öğretmen, yönetici ve müfettişlerin en az tercih ettikleri düşünme sitillerinin ise

muhafazakar, lokal ve global olduğu ortaya çıkmıştır. Sonuçlar gösteriyor ki öğretmen yönetici ve müfettişler var olan kurallara göre hareket etmeyi seven belirsizlikten çekinen değişime direnen kişilerdir. Ayrıca, hem global hem lokal düşünme stillerini az tercih etmiş olmaları ne soyut işlerden ne de somut işlerden hoşlandıklarını ve detaylarla uğraşmayı sevmediklerini işaret etmektedir. Bu genel incelemeden sonra öğretmen, yönetici ve müfettişlerin düşünme stilleri tercihlerinin ayrı ayrı incelenmesi de önem arz etmektedir.

İlköğretimde görev yapan öğretmenlerin en çok tercih ettikleri düşünme stilleri incelendiğinde, yine hiyerarşik, yasama ve yürütme stillerinin en çok tercih edildiği ve en az muhafazakar, global ve lokal düşünme stillerinin tercih edildiği görülmektedir.

Yöneticilerin en fazla tercih ettikleri düşünme stillerinin yürütme, liberal ve hiyerarşik olduğu görülmektedir. Bu duruma göre eğitim yöneticilerinin kuralcı ama aynı zamanda yaratıcı ve problem çözme becerileri yüksek, birden fazla amaçla uğraşabilen ve bunları sıraya koyabilen, işlerini yaparken güçlük çekmeyen insanlar olduklarını söyleyebiliriz.

Balgalmış (2007) araştırması bu sonuçları desteklemektedir. Balgalmış'ın çalışması liberal düşünme stili yerine dışsal düşünme stillerinin daha çok tercih edildiğini göstermektedir. Bu çalışmanın sadece ilköğretimle sınırlı olması ve Balgalmış'ın (2007) çalışmasının ise diğer eğitim kademelerini de kapsaması bu farkın doğmasına neden olabilir.

Eğitim yöneticilerinin en az tercih ettikleri düşünme stilleri global, lokal ve muhafazakar stillerdir. Bu sonuca göre yöneticilerle ilgili bulguların statü ayrımı yapılmadan elde edilen sonuçlarla benzerlik gösterdiği görülmektedir.

Müfettişlerin düşünme stillerini tercih oranları incelendiğinde, liberal, yargı ve

hiyerarşik stillerin en çok tercih edildiği buna karşın muhafazakar, global ve lokal stillerin en az tercih edildiği görülmektedir. Bu da müfettişlerin değişime büyük önem verdiklerini, yaratıcılıklarını kullanmaktan hoşlandıklarını, öncelikli amaçlara göre işleri sıraladıklarını, sistemli çalışma becerilerinin yüksek olduğunu, neyi nasıl yapacaklarını bildiklerini ve kendi kurallarını yaratmaktan hoşlandıklarını işaret etmektedir (Duru, 2004).

Öğretmen yönetici ve müfettişlerin düşünme stillerinin demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediği incelendiğinde, yaş değişkeninin monarşik, oligarşik, liberal, lokal ve muhafazakar düşünme stillerinin tercihinde etkili olduğu görülmüştür. Post hoc analizleri, araştırmaya katılanlardan yaşı 41–50 arasında olanların monarşik düşünme stillerine yönelik puanlarının, yaşı 31–40 ve 51–62 arasında olanların puanlarından anlamlı olarak farklılaştığı göstermiştir. Ortalamalar arası farklar incelendiğinde 41-50 yaş arasındaki öğretmen, yönetici ve müdürlerin monarşik düşünme stili puanlarının diğer iki gruba göre düşük olduğu görülmüştür. Monarşik düşünme biçiminde tek bir amaca yönelik bakış açısı vardır ve önlerine çıkan engellerde ilgisizdirler (Duru, 2004).

Sonuçlar 41-50 yaş aralığının birçok amacı aynı anda dikkate aldıklarını ve olayları daha geniş bir açıdan değerlendirdiklerini işaret etmektedir. Ayrıca, 31-40 ve 51-62 yaş aralığındakilerin monarşik düşünme stillerini benimseyerek olaylara tek bir açıdan yaklaştıkları söylenebilir.

Araştırmaya katılanlardan yaşı 21–30 arasında olanların oligarşik düşünme stillerine yönelik puanlarının, yaşı 31–40, 41-50 ve 51–62 arasında olanların puanlarından anlamlı olarak farklılaştığı bulunmuştur. Farklar incelendiğinde: 21-30 yaş grubunun oligarşik düşünme stiline ait puanlarının, üst yaş gruplarına göre daha düşük

olduğu görülmüştür. Oligarşik düşünme biçimini tercih edenler hepsi aynı derecede önemli birçok amaca aynı anda odaklanabilmektedirler (Buluş, 2006). Buna göre 30 yaş ve üzerinin daha alt yaş grubuna göre aynı anda birçok amaca odaklanmakta daha başarılı olduğu söylenebilir.

Lokal düşünme stillerindeki farklılıklar incelendiğinde ise araştırmaya katılanlardan yaşı 21–30 arasında olanların lokal düşünme stillerine yönelik puanlarının, yaşı 31–40, 41-50 ve 51–62 arasında olanların puanlarından anlamlı olarak farklılaştığını göstermiştir. 21-30 yaş arası grubun lokal puanlarının diğer yaş gruplarının puanlarından daha düşük olduğu görülmüştür. Lokal düşünme biçimi, genel ve kapsamlı bakış açısından ziyade detaycı bir yapıya sahiptir. Bu stile sahip olanlar somut ve detaylı uğraş gerektiren konularla uğraşmayı severler (Duru, 2004). Buna göre genç yaş gruplarında bulunanların olaylara daha genel yaklaştığını, daha üst yaş grubunda olanların daha detaycı olduğu söylenebilir.

Liberal düşünme stillerindeki farklılıklar incelendiğinde araştırmaya katılanlardan yaşı 21–30 arasında olanların liberal düşünme stillerine yönelik puanlarının, yaşı 31–40, 41-50 ve 51–62 arasında olanların puanlarından anlamlı olarak farklılaştığı görülmüştür.

21-30 yaş arası katılımcıların liberal puanlarının 30 yaş üstüne göre daha düşük olduğu görülmüştür. Liberal stili tercih edenler, işleri yeni yöntemlerle yapmayı, hayatında değişiklikler olmasını ve geleneklere meydan okumayı severler. Yeni bir aleti nasıl çalıştırdıklarını göstermekten, geleneksel olmayan zor görevleri üstlenmekten hoşlanırlar. Bu düşünme stiline sahip bireyler değişimin olmadığı ya da yavaş olduğu durumlardan sıkılırlar. Yaratıcılıklarını kullanabilecekleri görevler için oldukça uygundur (Akbulut, 2006). Buna göre 31-40, 41-50 ve 51-62 yaş aralığındaki

katılımcıların, 21-30 yaş aralığındaki katılımcılardan daha çok değişime uygun ve yaratıcılıktan hoşlanan bireyler olduğu söylenebilir.

Muhafazakar düşünme stillerindeki farklılık incelendiğinde: araştırmaya katılanlardan yaşı 21-30 arasında olanların muhafazakar düşünme stillerine yönelik puanlarının, yaşı 31-40, 41-50 ve 51-62 arasında olanların puanlarından anlamlı olarak farklılaştığı bulunmuştur. 21-30 yaş grubunun muhafazakar düşünme stillerine yönelik puanlarının diğer gruplara göre daha düşük olduğu gözlenmiştir. Yaş gruplarından 31-40 ile 51-62 arasında da anlamlı farklılık bulunmuş ve farklar incelendiğinde 51 ve üzeri yaş grubunda muhafazakar düşünme stiline ait puanların daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Muhafazakar düşünme stillerine sahip bireyler, aşinalığı tercih ederler. Prosedür ve kurallara uymaktan hoşlanırlar, değişime karşı dirençlidirler belirsiz ortamlardan hoşlanmazlar (Buluş, 2004 ; Duru, 2004).

Buna göre 51-62 yaş aralığı en az değişiklikle işlerini yaptıkları, kanun ve yönetmeliklere sıkı sıkı bağlı oldukları değişime adapte olmakta zorlandıkları söylenebilir. 31-40 ve 41-50 yaş aralığı benzer özellikler göstermesine rağmen değişime 51-62 yaş aralığına göre daha açıktırlar. 21-30 yaş aralığı aynı eğilim içinde bulunan liberal ve muhafazakar düşünme stillerine eşit mesafede durmakta, ne değişimden yana ne de değişimin karşısında bulunmaktadırlar.

Balgalmış (2007) eğitim yöneticilerinin düşünme stilleri arasında, yaş değişkenine göre oligarşik, lokal ve muhafazakar düşünme stillerinin farklılık gösterdiği bulunmuştur. Balgalmış'ın sonuçları araştırmanın bulgularını destekler nitelikte olmuştur.

Sternberg ve Grigorenko (1993) yaşça büyük olan öğretmenlerin, genç olanlara göre yürütme, lokal ve muhafazakar düşünme stillerini yüksek oranda tercih ettiklerini

tespit etmişlerdir. Sonuçlar bu araştırmanın bulgularıyla çelişmektedir. Bunun nedeni araştırmanın sadece Samsun ve Tokat illeri ile sınırlı olması olabilir.

Eğitim düzeyinin lokal, ve muhafazakar düşünme stillerinin tercih edilmesinde anlamlı olarak etkisinin olduğu görülmüştür. Çoklu karşılaştırmalar öğretmen, yönetici ve müfettişlerden ön lisans mezunu olanların, lokal düşünme stillerine yönelik puanlarının eğitim enstitüsü ve lisans mezunu olanların puanlarından anlamlı olarak farklılaştığını göstermiştir. Ön lisans mezunlarının lokal düşünme stillerini diğer iki gruba göre daha çok tercih ettikleri görülmüştür. Lokal düşünme stiline sahip insanların genel ve kapsamlı düşünce yapısından çok detaylara önem vermektedirler, soyut problemlerden ziyade somut problemlere yönelirler, parçayla uğraşmayı severler ve bütünden uzaktırlar (Duru, 2004). Buna göre ön lisans mezunlarının diğer eğitim seviyesindeki katılımcılara göre daha pragmatik bir eğilim sergileyerek, detaylarda boğuldukları ve önemsiz ayrıntılarla zaman kaybettikleri söylenebilir.

Öğretmen, yönetici ve müfettişlerinden lisans mezunu olanların, muhafazakar düşünme stillerine yönelik puanlarının, ön lisans ve eğitim enstitüsü mezunu olanların puanlarından anlamlı olarak farklılaştığı görülmüştür. Lisans mezunlarının muhafazakar düşünme stillerini diğer iki gruba göre daha az tercih ettikleri görülmüştür. Muhafazakar düşünme stiline sahip bireyler kuralcı, değişimden hoşlanmayan, statükocu bir yapıya sahiptir (Duru, 2004). Bu durumda öğretmen, yönetici ve müfettişlerden lisans düzeyinde eğitime sahip olanların, değişim ve gelişimden yana oldukları, yaratıcılığı savundukları söylenebilir.

Cinsiyet değişkeni incelendiğinde kadınların düşünme stillerinden en çok yürütmeyi, erkeklerin daha çok hiyerarşik stili tercih ettikleri görülmüştür. Düşünme stillerinin yasama, hiyerarşik, anarşik, global, lokal, içsel, liberal ve muhafazakar

boyutları için cinsiyete göre farklılık olduğu bulunmuştur. Kadınların düşünme stillerinin yasama, hiyerarşik, anarşik, global, lokal, içsel ve muhafazakar boyutlarında, erkeklerin ise yasama ve yürütme boyutlarında daha yüksek puanlara sahip oldukları görülmüştür. Bu durumda kadın katılımcıların neyi nasıl yapacakları konusunda bilinçli, birçok amacı aynı anda dikkate alan, fakat bazı konularda sistemli davranmayan, problemlere karşı gelişi güzel yaklaşabilen ama istediğinde geniş düşünebilen, aynı zamanda detaylara da önem veren, içe dönük daha az sosyal olan, prosedür ve kurallara uyan, değişikliği sevmeyen bir yapı sergiledikleri, erkeklerin ise kendi kurallarını koymaktan hoşlanan, yenilikçi rasyonel kararlar alabilen, var olan kurallara uyan ama alternatiflerde geliştiren bireyler oldukları düşünülebilir (Balkıs & Işıker, 2003; Buluş, 2000; Duru, 2004).

Cinsiyet değişkeni için araştırma sonuçları Balgalmış'ın bulgularıyla uyumaktadır. Balgalmış'a göre yasama düşünme stillerini erkekler daha çok tercih etmektedirler. Balgalmış'ın çalışmasının sadece yöneticilerle sınırlı olması bu farklılığın nedeni olabilir. Cinsiyet değişkeninin düşünme stillerini tercih etmede etkili olduğu Balkıs ve Işıker (2005) tarafından bulunmuştur.

Kıdem değişkeni incelendiğinde: yürütme, oligarşik, lokal, dışsal, liberal ve muhafazakar boyutlarının tercihinde anlamlı farklılıklar görülmüştür. Araştırmaya katılanlardan kıdem yılı 11–20 arasında olanların düşünme stillerinden yürütme boyutuna yönelik puanlarının kıdem yılı 1–10 ve 21–30 arasında olanların puanlarından anlamlı olarak farklılaşmaktadır. Kıdem yılı 11–20 arasında olan öğretmen, yönetici ve müfettişlerin düşünme stillerinden yürütmeye yönelik puanları kıdem yılı 1–10 ve 21–30 olanlara göre daha düşüktür. Bu sonuçlara göre kıdem yılı 1–10 ve 21–30 olanlar, kıdem yılı 11–20 olanlardan daha kuralcı, prosedürlere bağlı, var olanı uygulamaktan

yana davranış gösteren bireyler olarak tanımlanabilir. Bu veriler öğretmen yönetici ve müfettişlerin mesleğin ilk yılları ve son yıllarında daha kuralcı bir yapı, 11–20 yıl aralığında, ise daha esnek ve değişime açık yapı sergilediklerini göstermektedir.

Kıdem yılı 1-10 aralığında olanların kıdem yılı 30 ve üzeri olanlara göre oligarşik puanlarının düşük olduğu bulunmuştur. Mesleğe yeni başlayanların ve emekliliğe yaklaşanların her şeyi eşit önemde algıladıkları ve sık sık kendilerini baskı altında hissettikleri söylenebilir.

Kıdem yılı 1-10 arasında olanların çok belirgin olmasa da diğer kıdem aralıklarına göre lokal boyutu daha az tercih ettikleri görülmüştür. Mesleğin ilk yıllarında katılımcıların daha sonraki yıllara kıyasla kapsamlı bir bakış açısına sahip oldukları söylenebilir.

Kıdem yılı 1-10 aralığında olanların diğer kıdem aralıklarına göre dışsal boyutu daha az tercih ettiklerini görülmüştür. Bu kıdem aralığındakilerin diğer kıdem aralıktakilere göre çalışma ortamlarında az sosyal oldukları ve yalnız çalışma eğilimi gösterdikleri sonucunu elde etmemizi sağlamaktadır.

Kıdem aralığı 1-10 aralığında olanlar diğer gruplara oranla muhafazakar ve liberal boyutları da az tercih etmektedirler. Bu grubun yaratıcılıklarını kullanabilecekleri işlerde bulunmayı istedikleri ancak bu olanakları sağlamak için uğraşmadıkları söylenebilir. Hem buldukları ortamdan çabuk sıkılırlar hem de ayrılmak istemezler (Duru, 2004). Kıdem değişkenine göre elde edilen bulgular Balgalmış'ın (2007) elde ettiği bulgularla benzerlik göstermektedir.

Çalışılan kuruma göre düşünme stilleri tercihleri incelendiğinde ise ortalamaların birbirine yakın olduğu görülmüştür. Kamu kurumlarında çalışanların düşünme stillerinin anarşik, lokal ve muhafazakar boyutlarını, özel kurumlarda

çalışanların ise yasama ve yargı boyutlarını tercih ettikleri gözlenmiştir.

Kamu kurumlarında çalışanların özel kurumlarda çalışanlara oranla daha prosedürcü, değişiklikten hoşlanmayan, sistemli hareket etmeyen, organize olamayan detaylarla uğraşmayı seven, buna karşın özel kurumlarda çalışanların ise neyi nasıl yapması gerektiğini daha iyi bilen, kendi kurallarını yaratmaktan hoşlanan, düşüncelerini açıklamada daha cesaretli olan, olayları ve olguları analiz etmeyi seven insanlardan oluştuğunu söyleyebiliriz (Buluş, 2004).

Statüye göre düşünme stillerinin, yürütme, hiyerarşik, anarşik, lokal, liberal ve muhafazakar boyutlarda anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Müfettişlerin, yürütme boyutunu öğretmen ve yöneticilerden daha az tercih ettikleri görülmüştür. Dolayısıyla öğretmen ve yöneticilerin, olaylar karşısında bilinen yöntemleri kullandıkları, var olan kurallara uymayı tercih ettikleri söylenebilir.

Hiyerarşik boyutta ise özellikle öğretmenlerle müfettişlerin puanları manidar olarak birbirinden farklılık göstermektedir. Bu durumda öğretmenlerin öncelikli ihtiyaçlarının farkında oldukları, durumları ve problemleri daha iyi organize ettiklerini, sistemli çalışmayı daha çok sevdikleri söylenebilir.

Anarşik boyuta bakıldığında ise öğretmenlerle yöneticiler arasında anlamlı farklılıklar olduğu göze çarpmaktadır. Öğretmenler yöneticilere oranla anarşik düşünme stilini daha az tercih etmektedir. Bu da öğretmenlerin aslında yöneticilerden daha sistemli organize oldukları sonucunu çıkarmamızı sağlar. Oysa yöneticilerin daha disipline çalışan, birden çok amaca motive olabilen, sistemli insanlar olmaları beklenir.

Lokal boyuta bakıldığında ise müfettiş ve öğretmenlerin puanlarının anlamlı olarak farklılaştığı görülmektedir. Bulgular müfettişlerin öğretmenlere kıyasla lokal düşünme stilini daha çok tercih ettikleri, dolayısıyla ayrıntılarla fazla uğraştıkları, genel

ve kapsamlı bir bakıştan uzak oldukları sonucuna işaret etmektedir.

İçsel boyut içinde öğretmen ve müfettişlerin tercihleri anlamlı olarak farklılaşmaktadır. Müfettişler öğretmenlere göre içsel düşünme stilini daha çok tercih etmektedirler. Bulgulara göre müfettişler daha içe dönük, soğuk, ilgisiz, daha az sosyal, yalnız çalışmayı tercih eden bireyler olarak tanımlanabilir.

Düşünme stillerinden liberal boyut için ise öğretmenler ve yöneticiler arasında farklılaşmalar tespit edilmişti. Buna göre öğretmenlerin yöneticilerden daha az liberal oldukları, yöneticilerin kural ve prosedürleri geliştirmeyi, üzerinde değişiklikler yapmayı sevdikleri, değişimden hoşlandıkları, yaratıcılıklarını kullandıkları sonucuna varabiliriz.

Muhafazakar boyut için çıkan sonuçlar da yöneticilerin, öğretmen ve müfettişlere oranla bu düşünme stilini daha çok tercih ettikleri ve kural ve prosedürlere daha bağlı oldukları, tanıdık bir çevrede yaşamak istedikleri, değişime karşı dirençli olduklarını işaret etmektedir.

Araştırma bulgularımızın bu bölümünde kadın yöneticilere yönelik tutumlar değerlendirilecektir. Kullanılan ölçeğe göre (Berkman, 2005) kadın yöneticilere yönelik tutumlar 3 ayrı faktörde ele alınmıştır. Bu faktörler; kadınların profesyonel çalışma davranışları, insanlar arası ilişkileri ve çalışma ahlakıdır. Öğretmen, yönetici ve müfettişlerin kadınların profesyonel çalışma davranışlarına ait ortalamaların en yüksek olduğu görülmüştür. Alt ölçeklerin madde sayıları dikkate alındığında, her ölçek için madde ortalamalarına bakıldığında, aslında katılımcıların kadın yöneticilerin çalışma ahlakı boyutuna daha yüksek puan verdikleri görülmüştür. Bu nedenle genel grubun kadın yöneticilerin çalışma ahlakı boyutunu daha çok beğendikleri kanısı hakimdir.

Öğretmenlerin tutum puanları incelendiğinde çalışma ahlakı diğer boyutlara göre

daha çok puan aldığı görülmektedir. Bu da öğretmenlerin, kadın yöneticilerin çalışma ahlakı ve işe bağlılıkları konusunda olumlu, insan ilişkilerinde ve profesyonel çalışma davranışlarında eksiklikleri olduğunu düşündüklerini göstermektedir.

Çelikten (2005) öğretmenlerin kadın yöneticilerin iyi iletişim becerisine sahip olduklarını fakat toplumsal baskılardan çok etkilendiklerini bulmuştu. Bu araştırmada elde edilen bulgularla Çelikten'in (2005) bulguları arasında özellikle insan ilişkileri boyutunda fark bulunmaktadır.

Yöneticilerin kadın yöneticilere yönelik tutumlarına bakıldığında ise insanlar arası ilişkiler faktörü puan ortalamasının diğer faktörlerin puan ortalamalarına göre daha yüksek çıktığı görülmüştür. Yöneticilerin, kadın yöneticilerin insanlar arası ilişkilerde başarılı, iyi iletişim becerileri gösteren bireyler olduğunu fakat profesyonel davranmadıkları, duygusal hareket ettiklerini düşündükleri söylenebilir. Çalışma ahlakı faktörünün de yüksek puan ortalamaları alması bize yöneticilerin, kadın yöneticilerin bu faktör özelliklerini de sergilediklerini düşündüklerini göstermektedir. Çelikten (2005) ve Berkman'ın (2005) çalışmalarından elde ettikleri sonuçlar bu araştırmanın bulgularını desteklemektedir.

Müfettişlerin kadın yöneticilere yönelik tutumları incelendiğinde insanlar arası ilişkiler boyutunun en çok puan aldığı görülmüştür. Bu bulgu müfettişlerin kadın yöneticilerin iletişim becerilerinin yüksek olduğunu düşündüklerini göstermektedir. Dikkat çekici bulgulardan birisi kadın yöneticilerin çalışma ahlakı boyutunun az puanlandırılmasıdır. Müfettişler kadın yöneticilerin çalışma ahlakı konusunda ciddi eksiklikleri olduğunu, çok çalışmadıklarını, düzenli olmadıklarını, işlerinden ziyade özel hayatlarına dikkat ettiklerini ve çalışanlar üzerinde denetim yeterliliklerinin olmadığını düşündükleri söylenebilir.

İlköğretimde görev yapan kadın yöneticilere karşı tutum puanları statü değişkenine göre incelendiğinde yöneticilerin, öğretmen ve müfettişlere göre daha olumlu tutum takındıkları görülmektedir. Kadın yöneticilerle çalışmanın önemli olduğunu düşündükleri ve kadın yönetici sayısının artması gerektiğini düşündükleri söylenebilir. Müfettişler ise kadın yöneticilere en olumsuz tutum takınan grup olmuştur.

Cinsiyet değişkenine göre, kadın yöneticilere yönelik tutumlar incelendiğinde: kadınların erkeklere göre, daha olumlu tutum sergiledikleri görülmüştür. Araştırmanın bulguları Berkman'ın (2005) ve Shum ve Cheng' in (1997) in çalışmaları desteklemekte iken Cortis ve Cassar'ın (2005) ve Çelikten' in (2005) bulguları ile farklılıklar göstermektedir. Özellikle Çelikten'in (2005) çalışmasında erkeklerin kadın yöneticilerle çalışma isteğinin kadınlara oranla daha yüksek olduğunu görmekteyiz.

Çalışılan kurum değişkenine göre inceleme yapıldığında ise bulgular arası anlamlı farklılıklar görülmemiş, kamu ve özel eğitim kurumlarında birbirine yakın sonuçlar görülmüştür. Küçük bir farkla da olsa özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmen yöneticilerin kadın yöneticilere karşı daha olumlu tutum sergiledikleri söylenebilir.

Eğitim düzeyi değişkenine göre yüksek lisan mezunlarının kadın yöneticilere karşı en olumlu tutumlara sahip olduğu görülmüştür. Eğitim seviyesinin artırılması ile kadın yöneticilerin sayısının da artacağı sonucu bu veriye göre rahatlıkla çıkarılabilir. Yaş değişkenine göre tutumlara bakıldığında, 30 yaş altı ve 31-40 yaş aralığında bulunanların kadın yöneticilere yönelik tutumlarının daha olumlu olduğu göze çarpmaktadır. Yaş ilerledikçe tutum puanları düşmektedir. Araştırma bulgularını Mostafa'nın (2005) bulguları desteklemektedir. Genç jenerasyonların yaşlı jenerasyona oranla daha liberal bir görüntü çizdiklerini ve kadın yöneticilerle çalışmaktan memnun

olduklarını söylemek mümkündür. Pearson korelasyon analizi öğretmen, müdür ve müfettişlerin düşünme stilleri ile kadın yöneticilere karşı tutumları arasında ilişki olduğunu göstermiştir. Öğretmen yönetici ve müfettişler arasında yasama, yargı, hiyerarşik ve dışsal düşünme stilini tercih edenler kadın yöneticilerin profesyonel çalışma davranışlarına sahip olmadıklarını düşünmekte iken, anarşik, global, lokal ve içsel düşünme stilini tercih edenler profesyonel çalışma davranışlarına sahip olduklarını düşünmektedirler. Düşünme stillerinden yasama, yürütme, hiyerarşik ve dışsal düşünme stilini tercih edenler, kadın yöneticilerin insanlar arası ilişkilerde başarılı olduklarını düşünürken; lokal, içsel ve muhafazakar stili tercih edenler kadın yöneticilerin insanlar arası ilişkilerinde başarısız olduklarını düşünmektedirler.

Öğretmen yönetici ve müfettişlerden yasama, yürütme dışsal düşünme stillerini tercih edenlerin ise kadın yöneticilerin yüksek çalışma ahlakına sahip olduklarını düşünürken, anarşik ve muhafazakar düşünme stillerini tercih edenlerin kadın yöneticilerin düşük çalışma ahlakına sahip olduklarını düşünmektedirler. Düşünme stillerinden monarşik, oligarşik ve liberal boyutlar ile kadın yöneticilere yönelik tutumlar arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

5.2.ÖNERİLER

5.2.1.MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞINA DÖNÜK ÖNERİLER

1.İlköğretimde görev yapan kadın öğretmenlerin yönetici olmalarını engelleyen etkenler araştırılmalı ve yöneticilik çekici hale getirilmelidir.

2.İlköğretimde görev yapan kadın öğretmenlerin yönetici pozisyonlarına gelmesi için özendirici önlemler alınmalıdır

3.Mümkünse her okulda kadın yönetici kadrosu açılmalıdır.

4.Ülkemizde görev yapan bayan yöneticilerin başarılı çalışmalarının tüm eğitim

camiasına kitle iletişim araçları kullanılarak tanıtılması özendirici bir yaklaşım olacağından kadın yönetici sayısının artmasını sağlayabilir.

5.Yöneticiliğin cazip hale gelebilmesi için yönetici ücretlerinde iyileştirmeler yapılabilir.

6.Cumhuriyet tarihinde 60 Milli Eğitim Bakanı arasında kadın bakan bulunmadığı göz önüne alınırsa siyasi irade tarafından kadın bir Milli Eğitim Bakanı tercih edilebilir. Bu gelişmenin sağlanması kadın yönetici sayısını arttıracaktır.

7.Toplumun kadının çalışma hayatında yer almasına karşı geliştirdiği olumsuz tutumun ortadan kalkması için devlet tarafından önlemler alınmalıdır. Toplum bu konuda bilinçlendirmek için gerekli düzenlemelerin ve eğitim planlamalarının yapılması gerekmektedir.

8.Kız çocuklarının daha küçükken topluma faydalı birer birey olarak yetiştirilmesi için gerekli önlemler alınmalı ve yönetim kademelerine gelmeleri için özendirilmelidir.

9.Öğretmenlerin yönetim alanında yüksek lisans yapmaları teşvik edilmeli ve desteklenmelidir.

10.Düşünme stilleri ile ilgili hizmet içi eğitim düzenlenmelidir.

5.2.2.GELECEKTE YAPILACAK ÇALIŞMALAR İÇİN ÖNERİLER

1.Araştırmada örneklem sayısı tek yönlü varyans analizi dışında analizlerin yapılmasına uygun değildi. Örneğin ilköğretimde görev yapan öğretmen yönetici ve müfettişlerin kadın yöneticilere yönelik tutumlarının cinsiyet ve eğitim durumlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığına bakılmamıştır. Örneklem sayısının artırılmasıyla veriler daha üst düzeydeki analizlere, (örneğin iki yönlü varyans analizi) olarak sağlayacaktır, böylece kadın yöneticilere yönelik tutumların ve düşünme stillerinin

üzerinde bağımsız değişkenlerin ortak etkisine bakılabilecektir.

2. Bu araştırma Milli Eğitimin ilköğretim kademesiyle sınırlı olup gelecekteki araştırmalar, kadın yöneticilere yönelik tutumları ve düşünme sitilleri arasındaki ilişkiyi diğer eğitim kademelerinde (ortaöğretim ,yükseköğretim) inceleyebilir.

3. Bu araştırma kadın yöneticilere yönelik tutumlar ile düşünme sitilleri arasındaki ilişkiye bakmaktadır. Ancak kadın yöneticilere yönelik tutumları etkileyen ve kadın yöneticilerin kamuda sayısını belirleyen, bu araştırmada incelenen değişkenlerin dışında pek çok önemli bağımsız değişken; (yaşanılan bölge toplumsal baskı, toplumsal roller, dini eğilimler, medeni durum, çocuk sayısı vb.) vardır ve bu bağımsız değişkenlerin incelenmesi de kamuda kadın yöneticilerin sayısının azlığının nedenlerini bulmak ve sayısını artırmak için önemlidir.

4. Bu çalışma, daha çok nicel bir çalışma olup milli eğitimde çalışan kadınların yönetici olmalarını engelleyen faktörler daha detaylı olarak nitel araştırma yöntemleri ile (görüşme, gözlem, anket) incelenebilir. Özellikle bire bir görüşme yöntemi Milli Eğitimde çalışan kadınların neden yöneticilik pozisyonlarını seçmediklerine dair önemli ipuçları verecektir.

5. Bu çalışmanın sonuçlarının genellenebilirliği sınırlıdır. Çünkü örneklem Samsun ve Tokat illerinden oluşmuştur. Kadın yöneticilere yönelik tutumlar ve düşünme sitilleri arasındaki ilişkinin ülkenin farklı yerlerinde farklı olması muhtemeldir. Bu sebepten çalışma Samsun ve Tokat illeri için genellenebilir. Bu nokta çalışma sonuçlarını incelerken göz önünde bulundurulmalı ve gelecek çalışmalar için yol gösterici olacaktır.

BÖLÜM 6

KAYNAKLAR

- Akbulut, E. (2006). Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Müzik Ana Bilim Dalı Öğrencilerinin Düşünme Stilleri Profilleri Açısından Değerlendirilmesi. *Pamukkale Üniversitesi Ulusal Müzik Eğitimi Sempozyumu Bildirisi*, Denizli.
- Akçamete, C. (2004). *Kadın ve Erkek Yöneticilerin Üst Düzey Yönetici Olmalarına Yönelik Tutumların ve Cam Tavan Sorununun İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Allport, G., & Lindzey, G. (1954). Attitudes in the history of Sosial Psychology, ed. *The Handbook of Social Psychology Reading. Massachusetts: Addison- Wesley Publishing Co.*
- Ayan, F. (2000). *Bayan Öğretmenlerin Yöneticilikleri ve Öğretmen Görüşleri*. Çanakkale Onsekiz 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 25.07.2007 tarihinde alınmıştır).
- Aytaç, S. (2005). Kadının Kariyer Gelişiminin Önündeki Engeller. <http://www.maksimum.com/kadin/haber/49/23837.php>. (web sitesinden 25.05.2007 tarihinde alınmıştır).
- Balgalmış, E. (2007). *Eğitim Yöneticilerinin Düşünme Stilleri İle Başa Çıkma Davranışları Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Balkıs, M., & Işiker B. G. (2003). *Üniversite Öğrencilerinin Düşünme Stilleri İle Kişilik Tipleri Arasındaki Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Balkıs, M., & Işiker, G. B. (2005). The relationship between thinking styles and personality types. *Social Behavior and Personality*, 33, (3), 283-294.
- Başaran, İ. E. (1991). *Örgütsel Davranış: İnsanın Üretim Gücü*. Kadioğlu Matbaası, Ankara.
- Bedük, A. (2005). Türkiye’de Çalışan Kadın ve Kadın Girişimciliği. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı.12, Cilt. 3, Bahar 2005.

- Berberoğlu, G. (1989). Kadın Yöneticiler: İş Hayatındaki Yeri ve Sonuçları. *Anadolu Üniv. İ.İ.B.F.Dergisi*, VII, 1, Haziran, 287-395.
- Berkman, Y. A. (2005). *Attitudes Towards Women Managers: Development of a New Measure*. Yüksek Lisans Tezi, Koç Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Buluş, M. (2000). *Öğretmen Adaylarında Yükleme Karmaşıklığı, Düşünme Stilleri Ve Bilişsel Tutarlılık Tercihinin Bazı Psikososyal Özellikler Ve Akademik Başarı Çerçevesinde İncelenmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Buluş, M. (2001). Eğitimde Göz Ardı Edilen Bir Konu: Düşünme Stilleri. *Yaşadıkça Eğitim*, Sayı 72, 2-7.
- Buluş, M. (2003). Rasyonel-Yaşantısal Düşünme Stilleri Ölçeğini'nin Güvenilirlik ve Geçerliliği. *Ege Eğitim Dergisi*. (3), 121-126.
- Buluş, M. (2006). *İlköğretim Bölümü Öğrencilerinin Düşünme stilleri Profili Açısından Değerlendirilmesi*. 14.Eğitim Bilimleri Kongresi'nde Sunulmuş Bildiri.
- Can, N. (2000). Türkiye'de Eğitim Yöneticilerinin Yetiştirilmesi Süreci. *Milli Eğitim Dergisi*. Sayı. 148.
- Cano - Garcia, F.,& Hugges, E. H. (2000). Learning and thinking styles: an snalysis of their interrelationship and influence on academic achievement. *Educational Psychology*, 20 (4), 413-430.
- Cortis R., & Cassar, V. (2005). Perception of and about women managers: Investigating job involvement, eelf-esteem and attitudes. *Women in Managenent Reviev*, 20, (3), 149-164.
- Çelikten, M. (2004). Okul müdürü koltuğundaki kadınlar: Kayseri ili örneği. *Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17,91-118.
- Çelikten, M. (2005). The women principals chair in Turkey. *Journal of American Academy of Busines,Cambridge*; 6, (1), 85-94.
- Çitçi, O. (1982). *Kadın sorunu ve Türkiye'de Kamu Görevlisi Kadınlar*. T.O.D.A.i.E. Yayını, Ankara.
- Duru, E. (2004). Düşünme Stilleri: Kavramsal çerçeve. *Eurasian Journal of Educationial Research*, 14, pp, 171-186.

- Epstein, S., Rosemary P., Denes, R. V. & Harriet, H. (1996). Individual differences in intuitive-experiential and analytical-rational thinking styles. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71, 2.
- Fer, S. (2005). Aday Öğretmenlerin Düşünme Sitilleri Nedir? *14.Eğitim Bilimleri Kongresi*, 28-30 Eylül, Denizli.
- Grigorenko, E.L & Sternberg, R. J. (1993). Thinking styles and gifted. *Roeper Review* Volume 16 (2).
- Hoşgörür, V. (1997). *Eğitim İşgörenlerinin Örgütsel Tutumları*. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- İçli, G. (1997). Bir Kadın Mesleği Olarak Öğretmenlik. *C.Ü. Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı. 18.
- Kabasakal, H. Aycan, Z. & Karakaş, F.(2004). Women management in Turkey.In M.J.Davidson & R.Burke (Eds.). *Women in Management Worldwide :Progress and Prospects* (pp.273-294). UK: Ashgate.
- Kağıtçıbaşı, Ç. (1979). *İnsan ve İnsanlar*. Sosyal Psikolojiye Giriş. Cem Ofset Matbaacılık, İstanbul.
- Kağıtçıbaşı, Ç. (1999). *Yeni İnsan ve İnsanlar*. 10. baskı. Sosyal Psikoloji Dizisi:1. Evrim Basım Yayım ve Dağıtım Yayımcılık, İstanbul.
- Katz, D. (1970). The functional approach to the study of attitudes, der. D. Blackwell and J. F. Engels. *Research in Consumer Behaviour*, New York 163-204.
- Köroğlu, F. (2006). *Okul Yönetiminde Cinsiyet Etkeni ve Kadın Öğretmenlerin Okul Yöneticiliği Talepleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Krech, D. & Crutchfield, R. S. (1970). *Theory and Problems of Social Psychology*. Mc Graw-Hill Publishing Co., Bombay-New Delhi.
- M.E.B. (2005). *Milli Eğitim Sayısal Veriler 2004-2005*. Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı, Yayınlar Dairesi Başkanlığı.
- MEB, 2006).
http://personel.meb.gov.tr/haberler/5/gorevde_yukselme_yonetmeligi.html.
(Web sitesinden 13.06.2007 tarihinde alınmıştır).
- Mostafa, M. M. (2005). Attitudes towards women managers in the United Arab Emirates the effects of patriarchy, age, and sex differences. *Journal of Educational Administration*, 20, (6), 522-540.

- Oplatka, I. (2006). Women in educational administration within developing countries towards a new international research agenda. *Journal of Educational Administration*, 44, (6), 604-624.
- Ozankaya, Ö. (1981). *Toplumbilimleri Sözlüğü*. Türk Dil Kurumu Yayınları. Vol. 415.
- Özcan, F. Ö. (1999). *Milli Eğitimin Yapılanmasında Cinsiyetçilik*. (İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul.
- Özkan, D. (2006). *The Relationship Between Attribution Related To Aquisition Of Managerial Position By Women, Attitudes Toward Women Managers, Sexim And Differences*. Yüksek Lisans Tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Özkaya, A. S. (1988). *Kadın Öğretmenlerin Okul Müdürü Olmasının Engelleri*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 1988.
- Özkaya, M. O. (2005). Kadınların İşhayatında Başarılarını Etkileyen Faktörler. <http://idari.cu.edu.tr/sempozyum/bil19.htm>. (Web sitesinden 13/06/2007 tarihinde alınmıştır).
- Parlette, N. ; & Rae, R. (1993). Thining about thinking: Thinking styles of people. *Assosiation Management*. Volume 45 (3), pp. 361-367.
- Sefer, Ö. F. (1999). *Milli Eğitimin Bürokratik Yapılanmasında Cinsiyetçilik*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 1999.
- Sherif, M. & Sherif C. N. (1969). *Social Psychology*. Harper and Row Publishers, New York.
- Shum, C. L., & Cheng, Y. C. (1997). Perceptions of women pirincipals' leadership and teachers' word attitudes. *Journal of Educational Administration*, 35, (2), 165.
- Sternberg, R. J. (1988). Mental self-government: A theory of intellectual styles and their Development. *Human Development*, 31, 197-224.
- Sternberg, R. J. (1997). *Thinking Styles*. Cambridge University Pres, New York.
- Sternberg, R. J. (1994). Thinking styles: Theory and assessment at the interface between intelligence and personality, in: R. J. STERNBERG and P. RUZGIS (Eds) *Intelligence and Personality*, 169-187. New York: Cambridge University Press.
- Sternberg, R. J., & Wagner, R. K. (1992). *Thinking Styles Inventory*, Unpublished Test. Yale University.

- 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.
- Tavşancıl, E.(2002). *Tutumların Ölçülmesi ve SPSS Ile Veri Analizi*, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım.
- Tezcan, Z. A. (2002). *Yönetimsel Tarzlar, Kadın Yöneticiler ve Malatya Banka Şubeleri Uygulaması*. (İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Malatya.
- 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.
- Zhang, L. F. (2002). Measuring thinking styles in addition to measuring personality Traits. *Personal and Individual Differences*, 33,445-458.
- Zhang, L. F., & Huang, J. F. (2001). Thinking styles and the five-factor model of personality, *European Journal of Personality*, 15, 465-476.
- Zhang, L. F., & Postiglione, G. (2001). Thinking styles, self-esteem, and socio economic status. *Personal and Individual Diffences*, 31, 1333-1346.
- Zhang, L., & Sternberg, R. J. (2000). Are learning approaches and Thinking styles related? a study in twop chinese populations. *The Journal of Psychology*, 134,469-489.
- Zhang, L., & Sternberg, R. J. (2002). Thinking styles and teachers characteristics. *International Journal of Psychology*, 371, 3-12.

BÖLÜM 7

EKLER

EK: A. ARAŞTIRMA İZİNLERİ

T.C.
SAMSUN VALİLİĞİ
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : B.08.4.MEM.4.55.00.08/

Konu : Ölçek Çalışması

28.06.2007

VALİLİK MAKAMINA
SAMSUN

İlgi : a) Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurumlarda Yapılacak Araştırma ve Araştırma Desteğine Yönelik İzin ve Uygulama Yönergesi, b) M.E.B. Eğitimi Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığının 12.06.2007 tarih ve 2835 sayılı yazısı ekinde gönderilen Gaziosmanpaşa Üniversitesi Rektörlüğünün 31.05.2007 tarih ve B.30.2.GOU.0.70.00.00/3437 yazısı ve ekleri.

Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Bünyamin ÇELİK'in "Kadın Yöneticilere Yönelik Tutum ve Düşünme Stilleri Arasındaki İlişki" konulu ölçek çalışmasını İlimiz Merkez ve İlçelerinde bulunan Müdürlüğümüze bağlı ilköğretim okullarında görev yapan öğretmen ve yöneticilere, ilköğretim müfettişlerine uygulayabilmesi isteği ile ilgili ilgi (b) yazı ekinde gönderilen belgeler Müdürlüğümüzde kurulan "Araştırma ve Değerlendirme Komisyonu" tarafından 26.06.2007 tarihinde incelenmiş olup, uygun bulunmuştur. Bahis konusu ölçek çalışmasının; ilgi (a) yönerge hükümleri doğrultusunda okul müdürlerinin gözetim, denetim ve sorumluluğunda Bünyamin ÇELİK tarafından İlimiz Merkez ve İlçelerinde bulunan Müdürlüğümüze bağlı ilköğretim okullarında görev yapan öğretmen ve yöneticilere, ilköğretim müfettişlerine 2007-2008 Eğitim-Öğretim Yılında, birinci dönemin bitimine üç hafta kalıncaya kadar yapılması hususunu;


Olurlarınıza arz ederim.

Nevzat İSPİRLİ
Mil. Eğitim Müdür V.

/06/2007

Raif OZENER

EKİ: İlgi (b) Yazı ve Eki


ÖLÜK
Vali a.
Vali Yardımcısı

TC.
TOKAT VALİLİĞİ
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : B.08.4.MEM.4.60.00.03.04.500
Konu : Araştırma İzni Verilmesi

20 / 05 / 2007

VALİLİK MAKAMINA
TOKAT

İlgi :a)Gaziosmanpaşa Üniversitesi Rektörlüğü"nün 31/05/2007 tarih ve 3436 sayılı yazısı.

İlgi yazıda; Gazi Osman Paşa Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi Bünyamin ÇELİK' in hazırlamış olduğu bilimsel amaçlı "Kadın Yöneticilere Yönelik Tutum ve Düşünme Stilleri Arasındaki İlişki" konusu için hazırlanan Stenberg-Wagner Düşünme Stilleri Ölçeği ile Kadın Yöneticilere Karşı Tutumlar Ölçeğini Tokat Merkezine bağlı tüm ilköğretim okullarında görev yapan öğretmen ve yöneticilerle ilköğretim müfettişlerine uygulamak istemektedir.

Gazi Osman Paşa Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi Bünyamin ÇELİK' in "Kadın Yöneticilere Yönelik Tutum ve Düşünme Stilleri Arasındaki İlişki" tez konusu için hazırlanan Stenberg-Wagner Düşünme Stilleri Ölçeği ile Kadın Yöneticilere Karşı Tutumlar Ölçeğini Tokat Merkezine bağlı tüm ilköğretim okullarında görev yapan öğretmen ve yöneticilerle ilköğretim müfettişlerine uygulama yapması Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamınızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınıza arz ederim.

Ömer ALBAYRAK
İl Milli Eğitim Müdürü

OLUR
20/05/2007
Tayfur ELBASAN
Vali a.
Vali Yardımcısı

EGİTİME %100 DESTEK	İl Milli Eğitim Müdürlüğü	Tel : (0356) 214 10 17-140
	Hükümet Konağı Kat 3	Faks : (0356) 214 11 86
	60100 Tokat	İnternet: http://tokat.meb.gov.tr
	Eğitim Öğretim Şubesi	E-mail : tokatmem@meb.gov.tr

EK: B. ÖLÇEKLER**KADIN YÖNETCİLERE KARŞI TUTUM ÖLÇEĞİ****Değerli Meslektaşım;**

Katılımınızı rica ettiğimiz bu araştırma Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bölümü Yüksek Lisans Programında bitirme tezi olarak çalışılacak ‘Kadın Yöneticilere Karşı Tutum ve Düşünme Stilleri Arasındaki İlişki’ konusunda veri toplamak amacıyla kullanılacaktır. Gönüllü olarak katılacağınız bu araştırma en fazla 15 dakikanızı alacaktır. Çalışmamızla kadın yöneticilere karşı olan tutumların düşünme stilleri ile olan ilişkisini ortaya koymaktır. Lütfen her soruyu dikkatlice okuyunuz ve soru atlamayınız. Hiçbir sorunun doğru yada yanlış cevabı bulunmamaktadır. Unutmayın ki içtenlikle vereceğiniz cevaplar bizim için en yararlı olanıdır. Lütfen anketin hiçbir yerine isminizi yazmayınız. Tereddüt ettiğiniz konularda araştırmayı uygulayıcısına danışmak için tereddüt etmeyiniz. Yardımlarınız için teşekkür ederiz.

BÖLÜM 1:Lütfen her ifade için sizin görüşünüze uygun olan seçeneği aşağıdaki ölçeği kullanarak işaretleyiniz.Lütfen her cümlemin başındaki boşluğa bir sayı gelecek şekilde cevap veriniz.

1	2	3	4	5	6	7
Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Biraz Katılmıyorum	Orta dayım	Biraz Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum

- ___1...zorluklarla baş etmekte sıkıntı çekerler
 ___2...olaylara objektif yaklaşamazlar
 ___3...olaylara genel bakamaz,detaylarda kaybolurlar
 ___4...Özel hayatlarındaki sorumluluklar nedeniyle işlerine odaklanamazlar.
 ___5...sorunlar karşısında dinamik değildirlir,pasif kalırlar
 ___6...karar alınırken duygusal davranırlar.
 ___7...insan ilişkilerinde profesyonel davranamazlar
 ___8...ödün vermemeleri gereken noktalarda ödün verirler.
 ___9...detaylara odaklandıkları için sonuca ulaşmaları zaman alır.
 ___10...üzerinde aile sorumlulukları olduğu için iş hayatlarını ön planda tutamazlar
 ___11...karar alınırken aceleci davranırlar.
 ___12...işleri başkalarına delege etmekte zorlanırlar.
 ___13...gerektiğinde seri olmakta zorlanırlar
 ___14...kendi çıkarları doğrultusunda politik davranırlar.
 ___15...çalışanlarına sert çıkışlarda bulunurlar
 ___16...problemler karşısında çalışanlarına güler yüzle yardımcı olurlar.
 ___17...çalışanlarının hangi zorlukları yaşayabileceklerini anlarlar ve onlara destek olurlar.
 ___18...çalışanlarının hissettiklerini anlayabilirler ve ona göre davranırlar
 ___19...çalışanlarının yaşadıkları sıkıntıları anlayışla karşılarlar.
 ___20...çalışanlarıyla nasıl konuşmaları gerektiğini iyi bilirler.
 ___21...rahat iletişim kurulur.
 ___22...çalışanlarının istek ve sorunlarını zamanında hissederler

- ___23...sosyal yönleri kuvvetlidir
 ___24...duygusallığı,onların profesyonelliğini artırır.
 ___25...hırslı olmaları,yaptıkları işi en iyi şekilde yapmalarını sağlar
 ___26...çok çalışırlar.
 ___27...düzenlidirler
 ___28...özel hayatlarından fedakarlık ederek işlerine asılırlar.
 ___29...işlerin yürüdüğünden emin olmak için çalışanlarını takip eder ve sorgularlar

BÖLÜM 2:

1. Yaşınız: _____
2. Cinsiyetiniz _____ Erkek _____ Kadın
3. Eğitim düzeyiniz: _____ Lise _____ Lisans _____ Yüksek lisans
 _____ Doktora
4. Kaç yıldır iş hayatındasınız? _____ yıl veya _____ ay
5. Kaç yıldır bu kurumda çalışıyorsunuz? _____ yıl veya _____ ay
6. Bölümünüz _____
7. Pozisyonunuz: _____ Yönetici _____ Yönetici Değil
8. Şu anda kurumunuzda kaç kadın yönetici bulunmaktadır? _____ Kadın
 Yönetici
9. Bundan önce, varsa çalıştığınız diğer kurumlarda kaç kadın yönetici
 bulunmaktaydı? _____ Kadın yönetici
10. Çalışma hayatınız boyunca kaç kadın yöneticiyle çalıştınız? _____
11. Ne kadar süre ile kadın yöneticiyle çalıştınız _____ yıl veya _____ ay
12. Şu anda bağlı bulunduğunuz yöneticinin cinsiyeti: _____ Erkek
 _____ Kadın
13. Şu anda bağlı bulunduğunuz yöneticiniz ile ne kadar süredir çalışıyorsunuz?
 _____ yıl veya _____ ay
14. Genel olarak kadın yöneticilerle iş deneyiminizi nasıl nitelendirirsiniz?

(Lütfen size uygun olan seçeneği daire içine alınız)

1	2	3	4	5
Çok olumsuz	Olumsuz	Orta(biraz olumlu;biraz olumsuz)	Olumlu	Çok Olumlu

VAKİT AYIRDIĞINIZ İÇİN ÇOK TEŞEKKÜR EDERİZ

Bünyamin ÇELİK
 Gaziosmanpaşa Üniversitesi
 Eğt.Yön.Dent.Yük Lisans.Öğrencisi

Yrd.Doç.Dr. Ö.Yeşim ÖZBEK
 Gaziosmanpaşa Üniversitesi
 Öğretim Üyesi

STERNBERG-WAGNER DÜŞÜNME STİLLERİ ÖLÇEĞİ

Bu ölçek, insanların düşünme stillerini ölçmek amacıyla geliştirilmiştir. Her maddeyi dikkatlice okuduktan sonra, maddenin size ne ölçüde uygun olduğunu seçeneklerden birini işaretleyerek (X) cevaplayınız. Lütfen boş bırakmayınız. Seçenekler aşağıdaki şekilde sıralanmaktadır. Katılarınız için teşekkür ederim.

		Hiç Uygun Değil	Çok Uygun Değil	Biraz Uygun	Oldukça Uygun	Uygun	Çok Uygun	Tamamen Uygun
1	Bir problem ile karşılaştığımda, onu çözmek için kendi fikirlerimi ve stratejilerimi kullanırım.							
2	Bir konu üzerinde çalışırken kendi fikirlerimle başlamak hoşlanırım.							
3	Bir konuya başlamadan önce, çalışmayı nasıl yapacağımı belirlemekten hoşlanırım.							
4	Bir iş hakkında neyi nasıl yapacağıma kendim karar verebildiğim zaman mutlu hissederim.							
5	Kendi fikir ve yöntemlerimi kullanabileceğim durumlardan hoşlanırım.							
6	Yapısı, planı ve amacı açıkça belli olan projelerden hoşlanırım.							
7	Rolümün veya katılım şeklimin açıkça tanımlandığı ortamlardan hoşlanırım.							
8	Bir problemin nasıl çözüleceğini, belli kuralları takip ederek tasarlamaktan hoşlanırım.							
9	Yönlendirmeleri takip ederek yapabileceğim şeyler üzerinde çalışmaktan zevk alırım.							
10	Bir problemi çözerken veya bir işi yaparken bilinen belirli kuralları veya yönlendirmeleri takip etmekten hoşlanırım.							
11	Çelişen fikirlerle karşılaştığımda bir şeyler yapmanın doğru yolunu kararlaştırmaktan hoşlanırım.							
12	Birbiriyle çelişen bakış açıları veya fikirleri kontrol etmekten ve değerlendirmekten hoşlanırım.							
13	Farklı bakış açıları ve fikirleri çalışabileceğim ve değerlendirebileceğim projelerden hoşlanırım.							
14	Bir karar verirken, karşıt (çelişen) bakış açıları karşılaştırmaktan hoşlanırım.							
15	Bir şeyleri yapmanın farklı yollarını karşılaştırabileceğim ve değerlendirebileceğim durumlardan hoşlanırım.							
16	Fikirler hakkında konuşurken veya yazarken, temel bir fikre bağlı kalırım.							
17	Detaylar veya gerçeklerden çok, temel işlerle veya konularla uğraşmaktan hoşlanırım.							
18	Yapılması gereken birkaç önemli şey olduğunda, bana göre en önemli olanını yaparım.							
19	Bir anda sadece bir tek konu üzerinde yoğunlaşmaktan hoşlanırım.							
20	Elimdeki projeyi bitirmeden bir diğerine geçmem.							
21	İşleri yapmaya başlamadan önce, onları öncelik sırasına göre düzenlemekten hoşlanırım.							
22	Fikirleri konuşurken veya yazarken, konuları önem sırasına göre organize etmekten hoşlanırım.							
23	Zorluklarla uğraşırken her birinin ne kadar önemli olduğunu ve onlarla başatma başatma sırasını belirleme konusunda iyi duyulara sahibim.							

		Hiç Uygun Değil	Çok Uygun Değil	Biraz Uygun	Oldukça Uygun	Uygun	Çok Uygun	Tamamen Uygun
24	Yapılması gereken birçok şey olduğunda, onları sıraya koyma konusunda açık, iyi bir duş sahibim.							
25	Herhangi bir şeye başladığımda yapacaklarımın listesini oluşturmaktan ve onları önemine sıralamaktan hoşlanırım.							
26	Birden fazla sorumluluğu üstlendiğimde, herhangi birinden başlamaya eşit ölçüde hazırım.							
27	Çalışmamda değinmem gereken aynı önemde birkaç konu olduğunda, mümkün olduğ hepsini birlikte ele almaya çalışırım.							
28	Genellikle yapmam gereken şeyler olduğunda zamanımı ve dikkatimi bu işlere eşit ol ayırım.							
29	İşler arasında geçiş yapabilmek için birkaç işi birden yapmaya çalışırım.							
30	Genelde bir proje üzerinde çalışırken, projenin hemen hemen bütün yönlerini eşit önemde gö eğilimindeyimdir.							
31	Önemsiz görünenler dahil her tür problemle uğraşmaktan hoşlanırım.							
32	Bir problemi çözmenin genellikle bir o kadar önemli olan birçok diğer probleme yol açt bilirim.							
33	Karar vermeye çalışırken bütün bakış açılarımlı hesaba katarım.							
34	Yapılması gereken birçok önemli iş olduğunda, sırası ne olursa olsun yapabildiğim kad yapmaya çalışırım.							
35	Bir işe başladığımda en uygunsuz olanı dahil, olası bütün yöntemleri düşünmekten hoşlanırım							
36	Detaylarla uğraşmam gerekmeyen görev ve durumlardan hoşlanırım .							
37	Yapmak zorunda olduğum bir işin detaylarından çok genel etkilerini önemserim.							
38	Spesifik konulardan çok genel konular üzerinde yoğunlaşabileceğim durumlardan hoşlanırım.							
39	Detaylara çok az dikkat etme eğilimindeyim.							
40	Ufak tefek detayları içeren projeler yerine genel konularla ilgili projeler üzerinde çalışma hoşlanırım.							
41	Özel (spesifik) problemlerle uğraşmayı genel olanlarına tercih ederim.							
42	Bir problemi bütününe bakmadan, çözebileceğim birçok küçük parçaya bölme eğilimindeyim							
43	Detaylarına dikkat etmem gereken problemlerden hoşlanırım.							
44	Konuların bir bütün olarak etkilerinden veya öneminden çok bölümlerine dikkat ederim.							
45	Bir konu üzerinde tartışırken veya yazarken, detayların ve gerçeklerin bütünden daha ön olduğunu düşünürüm.							
46	Başkalarına bağlı kalmaksızın kendi fikirlerimi uygulayabileceğim durumları tercih ederim.							
47	Fikirleri tartışırken veya yazarken, sadece kendi düşüncelerimi kullanmaktan hoşlanırım.							
48	Bağımsız olarak tamamlayabileceğim projelerden hoşlanırım							
49	Bir problem ile karşılaştığımda onu kendi başıma çözmekten hoşlanırım.							
50	Bir konu veya problem üzerinde yalnız çalışmaktan hoşlanırım.							
51	Daha çok bilgiye gereksinim duyarsam, konuyla ilgili olarak okumaktansa diğerleri konuşmayı tercih ederim.							

		Hiç Uygun Değil	Çok Uygun Değil	Biraz Uygun	Oldukça Uygun	Uygun	Çok Uygun	Tamamen Uygun
52	Takımın bir parçası olarak başkaları ile etkileşime girebileceğim faaliyetlere katılmaya hoşlanırım.							
53	Başkalarıyla birlikte çalışabileceğim projelerden hoşlanırım.							
54	Herkesin birlikte çalıştığı ve diğerleriyle etkileşime girebileceğim durumlardan hoşlanırım.							
55	Bir proje üzerinde çalışırken, fikir alış verişi yapmayı ve diğer insanlardan bilgi edinmeyi hoşlanırım.							
56	Yeni yöntemler deneyebileceğim durumlardan hoşlanırım.							
57	Bir işi yapmada kullanılan yöntemleri geliştirmek için alışılmış olanı değiştirmekten hoşlanırım.							
58	Eski fikirleri veya uygulamaları eleştirmekten ve daha iyilerini oluşturmaktan hoşlanırım.							
59	Bir problem ile karşılaştığımda, onu çözmek için yeni stratejileri veya metodları denemeyi tercih ederim.							
60	Duruma yeni bir perspektiften bakmama olanak veren projelerden hoşlanırım.							
61	Tamamlamak için, sabit kuralları olan görevlerden ve problemlerden hoşlanırım.							
62	Bir şeyleri yapmanın standart kurallarına veya yollarına bağlı kalırım.							
63	Bir dizi alışılmış kuralı takip edebileceğim durumlardan hoşlanırım.							
64	Bir problem ile karşılaştığımda, onu geleneksel bir yolla çözmekten hoşlanırım.							
65	Yerine getireceğim rolün geleneksel olduğu durumlardan hoşlanırım.							

VAKİT AYIRARAK ÇALIŞMAYA KATILDIĞINIZ İÇİN ÇOK TEŞEKKÜR EDERİZ ☺