

**T.C.  
BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ  
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**KADIN MAARİF MÜFETTİŞLERİNİN  
YAŞADIĞI SORUNLAR**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**HAZIRLAYAN  
Dilek SÖNMEZ GENÇ**

**TEZ DANIŞMANI  
Prof. Dr. Sadegül AKBABA ALTUN**

**ANKARA – 2016**

**T.C.  
BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ  
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**KADIN MAARİF MÜFETTİŞLERİNİN  
YAŞADIĞI SORUNLAR**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**HAZIRLAYAN  
Dilek SÖNMEZ GENÇ**

**TEZ DANIŞMANI  
Prof. Dr. Sadegül AKBABA ALTUN**

**ANKARA – 2016**

## KABUL VE ONAY SAYFASI

Dilek Genç tarafından hazırlanan “Kadın Maarif Müfettişlerinin Yaşadığı Sorunlar” adlı bu çalışma jürimizce Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Kabul Tarihi: 28/03/2016

(Jüri Üyesinin Unvanı, Adı-Soyadı ve Kurumu):

İmzası

Jüri Üyesi: Prof. D.r. Sadegül AKBABA ALTUN, Başkent Üniversitesi

*S.A. Altun*

Jüri Üyesi: Yard. Doç. Dr. Serap EMİL, ODTÜ

*Serap Emil*

Jüri Üyesi: Yard. Doç. Dr. Aylin DEMİRLİ YILDIZ, Başkent Üniversitesi

*Aylin Demirli*

Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

*28/03/2016*

*S.A. Altun*

Prof. Dr. Sadegül AKBABA ALTUN

Enstitü Müdürü

## TEŞEKKÜR

Yüksek lisans eğitimim boyunca emeklerinden dolayı Sayın Yrd. Doç. Dr. Deniz ÖRÜCÜ ve Sayın Yrd. Doç. Dr. Talip CAN hocalarıma sonsuz teşekkür ederim. Ayrıca, hem eğitimim hem de bu araştırmamın her aşamasında bana yardım eden ve en az benim kadar emek harcayan Sayın Prof. Dr. Sadegül AKBABA ALTUN hocama gösterdiği sabır ve anlayış için teşekkür ederim.

Yüksek lisans eğitimime başlamamda ve devam etmemde bana hep destek olan ve benden fazla emek harcayan sevgili eşim Yalçın GENÇ'e ve zaman zaman kendisi ile ilgilenememe rağmen bana anlayış gösteren kızım Nurgül GENÇ'e teşekkürü bir borç bilirim.

Çalışmamda bana görüşleri ile destek veren Sayın Tefik Fikret TAŞKIN hocama ve bu çalışmaya zaman ayırmamda desteklerini esirgemeyen Sayın Çankaya İlçe Millî Eğitim Müdürüm Mehmet YILMAZ 'a teşekkür ederim.

Yüksek lisans eğitimim boyunca kendilerinden çok şey öğrendiğim bölümümüz ve enstitümüz öğretim üyelerine, çalışmamın sonuçlanmasında görüşlerine de başvurduğum uzmanlar ve jüri üyelerine de ayrıca teşekkür ederim.

## ÖZ

**KADIN MAARİF MÜFETTİŞLERİNİN YAŞADIĞI SORUNLAR**  
**DİLEK SÖNMEZ GENÇ**  
**EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**  
**YÜKSEK LİSANS TEZİ**  
**MART 2016**

Eğitimde denetim; öğretimi geliştirme amacıyla yöneltme, rehberlik etme ve öğretmenlerin öğretimsel davranışını geliştirme süreci olarak da tanımlanmaktadır. Eğitim sistemi içinde görevli olan maarif müfettişleri, öğretmenin öğretim yapması ve ders vermesindeki başarısının değerlendirilmesinin yanında, yeteneklerin geliştirilerek çevreye ve mesleğe uyum sağlaması, gelişme ve yeniliklerin tanıtılması, hata ve eksikliklerin saptanarak giderilmesiyle geliştirilmesi hususunda meslekî yardıma bulunmaktadır. Bunun sonucu olarak da maarif müfettişlerinin en başta gelen görevleri arasında yer alan “öğretmenlerin karşılaştıkları problemleri çözmede onlara yeterli yardıma bulunma” işlevinin sonucu olarak denetimin en önemli amacı, öğretmene, onun ihtiyacı olan yardıma bulunmak olarak görülmektedir.

Bu çalışmanın amacı; kadın maarif müfettişlerinin mesleklerinde yaşadıkları sorunlar, bu sorunların nedenleri, sorunların çözümü için yapılabilecek çalışmaların belirlenmesidir. Bu çalışma nitel fenomenolojik bir çalışmadır. Bu araştırmanın örneklemini 17 kadın maarif müfettişi oluşturmuştur ve elde edilen verilerin çözümlenmesinde “içerik analizi” uygulanmıştır.

Araştırmada veri toplama aracı olarak 15 sorudan oluşan görüşme formu kullanılmıştır. Oluşturulan görüşme formu için alandan uzman görüşü alınmıştır. Alınan görüşe göre kadın maarif müfettişlerinin sorunları ve çözüm önerileri şekillerine ilişkin temalar ayrı ayrı belirlenmiştir. Farklı şekillerde belirlenen tema ve kategoriler, karşılaştırılarak sonuçta, ortak bir tema belirlenmesi gerçekleştirilmiştir.

Araştırma sonunda kadın maarif müfettişlerinin yaşadığı sorunların cinsiyet ve cinsiyet dışı kaynaklı olduğu görülmüştür. Cinsiyet ağırlıklı sorunlar; cinsiyet ayrımı, erkek önyargısı, argo şeklinde iken cinsiyet dışı sorunlar ise bölgesel zorluklar, öğretmen önyargısı, disiplin, yoğun çalışma ve özel yaşantı olduğu görülmüştür.

Sonuç olarak kadın maarif müfettişlerinin yaşadıkları sorunlar, bu sorunların nedenleri ve çözüm önerileri incelendiğinde ortaya çıkan bulguların çoğunlukla cinsiyet odaklı olmadığı görülmüştür.

**Anahtar Kelimeler:** Denetim, Eğitim Denetimi, Kadın Maarif Müfettişleri



## **ABSTRACT**

### **THE ISSUES EXPERIENCED BY FEMALE SUPERVISORS**

**DİLEK SÖNMEZ GENÇ**

**INSTITUTE OF EDUCATIONAL SCIENCES**

**MASTER'S THESIS**

**MARCH 2016**

Educational supervision was defined as a period of developing teacher's instructional behaviours to improve education orientation and guidance. Education supervisors taking part in education system were not only evaluating teacher's instruction succes but helping them to improve their abilities and so as to adapt them to their job and environment, introduce the developments and innovation and to identify the errors and lack and help to correct them as well. As a result since one of the most important asks of supervisors were 'giving enough help to teachers about solving problems that they encountered' the most import aim of supervision is to give teacher the help that they need.

The aim of this study contribute female inspectors' problems that they experienced during their experience, the obstacles they face and the solutions of these problems. This was a qualitative fenomologic study. This study was conducted on 17 female supervisors and the results were examined and interpreted by performing "content analysis".

In this study, an interview form exist of 15 questions was used. Finally the interview form was examined by a researcher who was expert on this subject. According to his personal opinion solution advices for female supervisors' problems were determined in different themes. Themes and categories determined by different methods were compared and at the end a single theme was determined.

At the end of there search it was observed that the problems that they experienced during their profession could be about gender or not. Problems related with gender were; gender distinction, men prejudice and slang but it was observed that problems

such as local difficulties, teacher prejudice, discipline, working hard and private life were not related with gender.

As a result when the problems of female supervisors, the solutions of these problems and solution suggestions were observed it was concluded that most of these findings were not focused on gender.

**Keywords:** Supervisions, educational supervisors, female supervisor





# İÇİNDEKİLER

## Sayfa No:

KABUL VE ONAY SAYFASI .....	ii
TEŞEKKÜR.....	iii
ÖZ .....	iv
ABSTRACT.....	vi
İÇİNDEKİLER .....	viii
TABLolar LİSTESİ.....	x
BÖLÜM I.....	1
GİRİŞ .....	1
1.1 Problem Durumu.....	1
1.2. Problem .....	4
1.3. Alt Problemler.....	5
1.4. Araştırmanın Önemi.....	5
1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	6
1.6. Tanımlar .....	6
BÖLÜM II.....	8
LİTERATÜR TARAMASI.....	8
2.1. Kavramsal Çerçeve.....	8
2.1.1. Kadınların Toplumsal Statüsüne Genel Bakış.....	8
2.2. Türkiye’de Kadının Toplumsal Statüsü.....	9
2.3. Türkiye’de Kadınların Çalışma Hayatındaki Yeri.....	12
2.4. Eğitim Sektöründe Kadın .....	13
2.5. Denetim Kavramı .....	15
2.6. Eğitim Denetimi .....	16
2.7. Eğitim Denetiminin Amacı.....	18
2.8. Eğitim Denetçiliğinin Cinsiyet Kavramı Açısından İncelenmesi.....	20
2.9. Maarif Müfettişlerin Sorunları.....	22
2.10. Kadın Maarif Müfettişlerin Sorunları.....	23

BÖLÜM III .....	25
YÖNTEM.....	25
3.1. Araştırmanın Yöntemi .....	25
3.2. Örneklem .....	26
3.3. Veri Toplama.....	27
3.4. Verilerin Analizi .....	28
BÖLÜM IV .....	25
BULGULAR.....	33
4.1. Kadın Maarif Müfettişlerinin Mesleğe Başlama Kararını Verme Gerekçeleri.....	33
4.2. Katılımcıların Kadın Maarif Müfettişi Olarak Yaşadıkları Sorunlar .....	35
4.3. Katılımcıların Kadın Maarif Müfettişi Olarak Yaşadıkları Sorunların Nedenleri.....	37
4.5. Kadın Maarif Müfettişlerinin Yaşadıkları Sorunlar Karşısında Sergiledikleri Davranışlar.....	41
4.6. Katılımcıların Tekrar Müfettişliği Seçme İsteme Durumları .....	43
BÖLÜM V .....	25
SONUÇ, TARTIŞMA, ÖNERİLER.....	45
5.1. Sonuç ve Tartışma.....	45
5.2. Öneriler .....	49
KAYNAKÇA.....	51
7. EKLER.....	58
Ek-1 Görüşme Formu .....	58
Ek-2 İntihal Raporu.....	60
Ek-3 İzin Belgesi.....	61

## TABLolar LİSTESİ

### Sayfa No:

Tablo 1. Türk kadınının Sosyal Statüsüne Göre Sınıflandırılması .....	11
Tablo 2. Araştırmaya katılan kadın maarif müfettişlerinin demografik özelliklerine ilişkin bilgilere yer verilmiştir .....	26
Tablo 3. Kadın maarif müfettişlerin araştırma sorularına verdikleri cevaplara ilişkin tema ve alt temaların dağılımı .....	29
Tablo 4. Kadın maarif müfettişlerinin müfettiş olmaya karar verme gerekçelerine ilişkin bilgiler .....	30
Tablo 5. Kadın maarif müfettişlerinin görevlerini yaparken karşılaştıkları sorunlara ilişkin bilgiler .....	30
Tablo 6. Kadın maarif müfettişlerinin görevlerini yaparken karşılaştıkları sorunların nedenleri ilişkin bilgiler .....	31
Tablo 7. Kadın maarif müfettişlerinin görevlerini yaparken karşılaştıkları sorunların çözümlerine ilişkin bilgiler .....	31
Tablo 8. Kadın maarif müfettişlerin müfettişlik davranışlarına ilişkin bilgiler .....	32
Tablo 9. Kadın maarif müfettişlerin müfettişlik olmayı istemelerine ilişkin bilgiler .....	32
Tablo 10. Kadın maarif müfettişlerinin mesleğe başlama kararı verme gerekçeleri ilişkin dağılımları .....	33
Tablo 11. Kadın maarif müfettişlerinin müfettişi olarak yaşadıkları sorunlara ilişkin dağılımları .....	35
Tablo 12. Kadın maarif müfettişi olarak yaşadıkları sorunların nedenlerine ilişkin dağılımları .....	38
Tablo 13. Katılımcıların kadın maarif müfettişlerinin sorunlarına yönelik çözüm önerileri .....	40
Tablo 14. Kadın maarif müfettişlerinin yaşadıkları sorunlar karşısında sergiledikleri davranışların dağılımları .....	41
Tablo 15. Kadın maarif müfettişlerinin meslekleri seçme nedenleri ilişkin dağılımları.....	43

# BÖLÜM I

## GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın; problem durumu, problem cümlesi, alt problemleri, önemi, sınırlılıkları ve içeriğine değinilerek incelenmiş ve yorumlanmıştır.

### 1.1. Problem Durumu

İnsanlık tarihi boyunca kadının toplumsal rollerini belirlemede güçlükler yaşanmıştır. İnsan olarak kadının var olma mücadelesi içerisinde bulunduğu toplumsal yapıyla bağlantılı olarak değişiklik göstermiştir. Kadının konumu incelendiğinde toplumsal rollerinin çeşitli evrelerden geçtiği görülmektedir. Bu evrelerde kadın, bazen özgür bazen de hükmedilen konumda olmuştur. Kadın, yaşadığı toplum içerisinde üretime katkı sağlamasına rağmen, ekonomik anlamda yeterince pay alamamıştır (Kocacık & Gökkaya, 2005).

Kadının sosyal ve ekonomik hayata etkin olarak katıldığı ülkelere bakıldığında zaman, bu ülkelerin gelir ve eğitim düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir. Gelişmiş ülkelerin kadının toplum rolleri üzerine önemli çalışmalar yaptıkları vurgulanmaktadır. Kadının sosyal ve ekonomik yaşama katılımları konusunda en önemli göstergeler istihdam edilmeleridir. Kadın için çalışma hayatına katılım, para kazanmanın ötesinde bir anlam ifade etmektedir. Kadının kendi ayakları üzerinde durması, kendine olan güveninin artmasının en temel koşullarındandır (Balkır, 2013).

Kadının çalışma hayatı içerisinde yerini alması hem kendisi hem de toplum için önemlidir. Çalışan kadın, yalnızca evi ve ailesiyle sınırlı bir hayatı olan; ekonomik olarak erkeğe bağımlı bir şekilde yaşayan klâsik kadın modelini değiştirmiştir. Diğer bir ifade ile günümüzde ekonomik bağımsızlığını elde eden kadının ailesi ve toplum içinde üstlendiği roller farklılaşmaktadır. Fakat bu durum, kadının yüzyıllardır üstlendiği bir takım rollerin tamamen ortadan kalktığı, elde ettiği gelirle sonsuz bir ekonomik

bağımsızlığa kavuştuğu anlamına da gelmemektedir (Aytaç vd. 2002). Çalışma hayatına giren kadını iş yaşamında pek çok eşitsizlikler beklemektedir. Erkekler, çalışma hayatında birçok hakka sahip iken kadınlar, güvencesiz işlerde çok düşük ücretlerle çalıştırılmaktadırlar. Yapılan araştırmalarda, iş hayatında çalışan üç kadından birisi çalıştıkları işyerlerinde ayrımcılık yapıldığını düşünmektedir. 21. yüzyılda işgücü içerisinde önemli bir yeri olan kadınların istihdamında ve bu kadınların meslekî gelişiminin sağlanması işletmelerin başarıları için temel oluşturmaktadır. Kadınların aile yaşamlarındaki rolü ve aile yaşamındaki sorumlulukları iş hayatlarında iş bulma ve yükselmede ayrımcılık yaşamalarına neden olmaktadır. Kadınların iş yerindeki sorumluluklarından önce ailede kadın ve eş olarak görülmelerinden dolayı kariyerleri çoğunlukla ikinci planda kalmaktadır (Ergöl vd. 2012).

Kadınların vasıfsız işlerde çalışmalarından dolayı sosyal güvenceleri de bulunmamaktadır (Demirbilek ve Demirbilek, 1997). Modern toplumların oluşmaya başlamasıyla kadınların eğitim seviyelerinde artış gözlemlenmiştir. Artan eğitim seviyeleri ile birlikte kadın daha nitelikli işlerde çalışmaya başlamıştır. Buna rağmen; toplumsal cinsiyet eşitsizliği, toplumun kültürel yapısı, kayıt dışı istihdam, ücret düzeyi, ücretsiz aile işçiliği, kadının yaşı, medenî durumu ve işgücü arzı ilişkisi, eğitim ve meslekî eğitimde eşitsizlik, iş bulma ve yükseltilmede eşitsizlik, sosyal haklardan yararlanmada eşitsizlik, iş-aile ve aile-iş çatışması, ev işleri ve çocuk bakımı sorunu yüzündenerkeklere göre daha dezavantajlı konumda bulunmaktadır (Zeybek,2010).

Çeşitli ülkelerde kadınların yönetim kademesindeki oranlarına baktığımızda gerçekten de kadınların işe seçilme, işe yerleştirilme ve kariyer sürecinde karşılaştıkları eşit olmayan farklı yaklaşımlar göze çarpmaktadır. Yapılan araştırma sonuçları, evlilik ve çocukların, kadının çalışması ve kariyeri konusunda en büyük engel olduğunu ortaya koymaktadır (Akt: Kocacık & Gökkaya, 2005; Palmer, Hyman, 1993).

Kadınların kariyer basamaklarında karşılaştıkları sorunlarbazı araştırmacılar tarafından, ilk olarak Hymowitz ve Schellhardt (1986) tarafından “örgütsel hiyerarşilerde, yüksek yöneticilik düzeyinin hemen altında yer alan ve kadınların bu seviyeye yükselmelerini engelleyen ya da kısıtlayan bir kavram” olarak kullanılan “cam tavan” metaforu ile ifade edilmektedir (Lockwood, 2004). İş hayatı içerisinde cinsiyet eşitsizliği, cam tavan kavramı etrafında incelenmiştir. Cam tavan metaforunun, altında bulunan temel kavram;

“kadınların dikey hareketliliği önündeki tıkanma” olarak tanımlanmaktadır (Akt: Başak, 2009).

Türkiye İşverenler Sendikası, cinsiyet unsuruna bağlı olarak kadınların iş hayatında karşılaştıkları problemleri genel olarak beş grupta toplamıştır.

- *Eğitim ve meslekî eğitimde eşitsizlik,*
- *İş bulma ve yükseltilmede eşitsizlik,*
- *Ücretlendirmede eşitsizlik,*
- *Sosyal haklardan yararlanmada eşitsizlik,*
- *Cinsel taciz (Tisk, 2015).*

Türkiye’de kadının çalışma hayatına ilk girdiği alanların başında eğitim gelmektedir. Kadınların iş güvencesi ve sınırlı zaman uygulaması sebebiyle de kamu kesimini tercih ettikleri görülmektedir (www.tisk.org.tr, 2014). Çalışma hayatında yerini alan kadınlar, genel olarak hizmet sektöründe, sigortacılık, finans, reklamcılık gibi alanlarda erkeklere göre daha fazla yer almaları dikkat çekmektedir.

Buna rağmen; Avrupa’da 12 ülkenin yer aldığı "Eğitim ve Cinsiyet" başlıklı Avrupa Birliği projesinde, Türkiye’deki eğitimin cinsiyet temelli yapısı araştırılmıştır. İzmir Ekonomi Üniversitesi (İEÜ) tarafından yapılan araştırmada, Türkiye’de 27 bin 197 ilkokulda çalışan 62 bin 933 öğretmenin 3 bin 620’sinin erkek, 59 bin 313’ünün kadın olduğu belirlenmiştir. Ancak okulların yöneticilerinin cinsiyetleri incelendiğinde, sadece %11,9’unun kadınlardan oluştuğu görülmüştür (<http://www.egitimtercihi.com>, 2014). Ayrıca, Millî Eğitim Bakanlığı verileri incelendiğinde, 81 il millî eğitim müdürü içerisinde bir tane, 718 ilçe millî eğitim müdürü içerisinde 8 tane kadın yönetici bulunmaktadır. 2.333 okul yöneticisinden sadece 6 bin 701’i kadındır. Millî Eğitim Bakanlığı üst yönetici kadrosu incelendiğinde ise kadın yönetici sayısı daha da azalmaktadır. 255 il millî eğitim müdürü yardımcısından 8’i kadındır (<http://www.aljazeera.com.tr>, 2014). Kısacası, kadınlar sadece “kadınlara uygun” olarak tanımlanan mesleklerde bile çok düşük yöneticilik düzeyine sahiptir. Türkiye’de çalışan maarif müfettişlerinin %20’si kadınlardan; %80’i ise erkeklerden oluşmaktadır

(MEB,2014). Maarif müfettişliği mesleğini tercih eden kadınların sayısının az olmasının nedenleri ve bu mesleği seçen kadınların yaşadığı sorunlar bu çalışmada belirlenecektir.

Diğer taraftan gelişmiş ülkelere bakıldığında Avrupa’da çalışan kadınların sadece %10’unun orta ve alt kademe yönetici olmaları; %5’den azının tepe yönetimde yer alabildikleri de görülmektedir. Batı Avrupa ve diğer gelişmiş ülkeler genelinde, ancak kamu yönetimlerinde, özellikle sosyal işlerle uğraşan bakanlıklarda üst düzeylerde, karar verme organlarında yer alan kadınların oranı, %13,1 civarındadır (Koray, 1993). Bu durum, tüm dünya kadınlarının kariyer gelişimlerinde önemli engellerle karşı karşıya kaldıklarını göstermektedir.

Bu araştırmanın amacını; kadın maarif müfettişlerinin yaşadıkları sorunların, bu sorunların nedenleri ve bu sorunlar için çözüm önerilerinin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Araştırmada kadın müfettişlerin tercih edilme sebebi, eğitim sektöründe kadın öğretmen sayısının fazla olmasına karşın, yönetim ve denetim alanında kadın sayısının az olmasıdır. Araştırmanın bir başka amacı da kadın maarif müfettişlerine araştırmacıların dikkatini çekmektir. Kadının çoğunlukla çalıştığı öğretmenlikte olduğu gibi eğitim deneticiliğinde de kadınların oran olarak artırılması için yapılabilecekleri bilimsel olarak irdelemek ve ilgili literatüre katkı sağlamak amaçlanmıştır. Eğitim çalışanlarının çoğunluğunu oluşturan kadının, eğitim denetçiliğinde de yüksek oranda temsil edilmemesinin nedenleri araştırılmıştır.

## **1.2. Problem**

Bu araştırmanın temel problemini; “*Kadın Maarif Müfettişlerinin mesleklerinde yaşadıkları sorunlar ve bu sorunların çözümlerine yönelik öneriler nelerdir?*” sorusu oluşturmaktadır.

### 1.3. Alt Problemler

1. Kadın maarif müfettişlerinin mesleğe girme süreçleri nasıl olmuştur?
2. Kadın maarif müfettişlerinin yaşadıkları meslekî sorunlar nelerdir?
3. Kadın maarif müfettişlerinin yaşadıkları meslekî sorunların nedenleri nelerdir?
4. Kadın maarif müfettişlerinin yaşadıkları meslekî sorunlara yönelik çözüm önerileri nelerdir?
5. Kadın maarif müfettişlerinin yaşadıkları sorunlar karşısında sergiledikleri davranışlar nelerdir?
6. Müfettişlik mesleğini tekrar tercih etme durumu nedir?

### 1.4. Araştırmanın Önemi

Sürekli olarak gelişen ve sağlıklı bir toplum oluşturulması, eğitimin en temel basamağını oluşturan eğitim kurumlarının amaçlarına en hızlı ve iyi şekilde ulaşmaları için denetim bir ihtiyaç olarak görülmektedir. Taymaz'a (1997) göre, eğitimciler eğitim kurumlarında her zaman istenilen gelişmeleri ve değişimleri kontrol edemeyebilirler ve istemedikleri yönlerde değişimlerle karşılaşarak hayal kırıklığına uğrayabilmektedirler. Bu sebeple eğitim kurumlarının amaçtan sapmalarını önlemek bir zorunluluk olarak görülmektedir. Pek çok çalışma, denetimin içeriği, yapılanması, şekli, yeniden tanımlanması, kimlerin bu işi daha iyi yapabileceği gibi konular ı tartışılmakla birlikte, denetimin gerekliliği ve önemi üzerine bir tereddüt yaşanmadığını göstermektedir (Aydın, 2007; Bursalıoğlu, 1985; Karagözoğlu, 1977; Turner, 1970). Buna göre, amaçlardan sapmaların önlenmesi ve çıktının niteliğinin yükseltilmesi için denetim gereklidir.

Günümüzde her sektörde, ister özel olsun ister kamu alanında yaşanan rekabet ve değişimler, işgörenler bakımından, zorlu çalışma hayatını da beraberinde getirmektedir. Çalışma hayatında kadınlar; zorlu çalışma şartlarının yanında sadece kadın olmaktan kaynaklı birçok sorunla karşı karşıya gelmektedirler.



Bu araştırmanın, kadın maarif müfettişlerinin yaşadıkları sorunlar ve çözümleri için farkındalık oluşturacağı, diğer meslek gruplarında da çalışan kadınların sorunlarının belirlenmesi ve çözüm önerilerinin geliştirilmesi için de yapılacak çalışmalarda kaynak teşkil edeceği düşünülmektedir.

Literatürde kadın maarif müfettişlerinin sorunlarını inceleyen az sayıda akademik araştırma bulunduğu belirlenmiştir. Bu araştırma, Türkiye’de müfettişlik sisteminin tek çatı altında birleştirilmesinden sonra yapılan ilk denetim araştırması olması açısından önemlidir. MEB merkez ve taşra teşkilatı istatistiksel verileri incelendiğinde; kadınların maarif müfettişi olması konusunda yasal bir engel olmamasına rağmen sayılarının çok az olduğu görülmektedir. Bu araştırma, kadınların maarif müfettişliğini neden tercih etmediklerinin açıklanması bakımından önemlidir.

### **1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları**

Araştırmada nitel araştırma veri toplama yöntemlerinden görüşme ile sınırlıdır. Araştırma, nitel araştırma olduğu için evrene genelleme yapılmayacaktır. Denetimde yaşanan sorunlar sadece kadınlar açısından incelenmiş, erkek meslektaşları araştırmanın dışında tutulmuştur.

### **1.6. Tanımlar**

**Eğitim Denetimi:** Eğitim denetimi; eğitim kurumları içerisinde planlanan, örgütsel, yönetsel ve eğitsel amaçlarından sapmayı önleme ve düzeltme süreci olarak tanımlanmaktadır.

**Maarif Müfettişi:** Maarif Müfettişi; eğitim kurumlarını (resmî ve özel ilköğretim, okul öncesi eğitim, yetişkinler eğitimi kurumlarının, çocuk kitaplıklarının, her türlü kurs ve dershanelerin çalışmalarını) teftiş eden, bu kurumları denetleyen, bu kurumlardaki görevlilerin iş başında yetiştirilmesine yardımcı olan, gerekli incelemeleri yapan ve verilecek soruşturma görevlerini yürüten kişi olarak tanımlanmaktadır.

**Cinsiyet Ayrımcılığı:** “Kadınlara karşı ayrımcılık” kavramı, Birleşmiş Milletler’in tanımına göre; medenî durumları ne olursa olsun siyasal, ekonomik, sosyal, kültürel, kişiselveya diğer alanlarda kadın ve erkek eşitliğine dayanan insan haklarının ve temel özgürlüklerin, kadınlara tanınmasını ve kadınların bu haklardan yararlanmalarını veya kullanmalarını engelleme veya hükümsüz kılma amacını taşıyan veya bu sonucu doğuran cinsiyete dayalı her türlü ayırım, dışlama veya kısıtlamayı nitelemektedir.

**Toplumsal Cinsiyet:** Biyolojik cinsiyetten farklı olarak toplumsal ve kültürel olarak belirlenen ve dolayısıyla içeriği yere ve zamana göre değişebilen cinsiyet konumu ya da cins kimliğidir. Yalnızca cinsiyet farklılığını belirtmekle kalmaz, aynı zamanda cinsler arasındaki eşitsiz güç ilişkilerini de belirtir.



## BÖLÜM II

### LİTERATÜR TARAMASI

#### 2.1. Kavramsal Çerçeve

Bu bölümde kadının toplumsal statüsü, eğitimdeki yeri ve yönetim kavramı ayrıntılı olarak incelenmiştir. Ayrıca cinsiyet kavramı, kadınlara yaklaşım, eğitim öğretimde kadın, maarif müfettişleri ve kadın maarif müfettişlerinin sorunları ile ilgili çalışmalara yer verilmiştir.

##### 2.1.1. Kadınların Toplumsal Statüsüne Genel Bakış

Dünya tarihinde kadınların sosyal statüsü ve iş hayatındaki yerine bakıldığında, ekonomik özgürlük alanında kadınlar sürekli gelişme göstermiştir. Sanayi devrimi, toplumsal hayata katkıları açısından çok önemli bir dönemdir. Bu dönemin en önemli kazanımlarından birisi de kadınların çalışma hayatına aktif olarak katılmalarını sağlamasıdır. Kadın, toplum içindeki varlığının yanında, iş hayatında da önemli yere sahiptir. Kadınlara yüklenen geleneksel rollerden kaynaklanan fırsat eşitsizlikleri vardır. Yönetici pozisyonunda çalışan kadınlar daha fazla fırsat eşitsizliği yaşamaktadırlar (Mayuk, 2013). Geçmişten bugüne kadar kadının toplum içindeki rolleri incelendiğinde birçok alanda ikinci plana itildiği görülmektedir. Kadının toplum içindeki fırsat eşitsizliği günümüze kadar devam ederek gelmiştir.

Aydınlanma döneminde ise, Rousseau'yla kadınlar hakkındaki düşünceleri ile gündeme gelen bir düşünür olarak bilinmektedir. O, kadını her şeyden evvel bir imge olarak görmüştür. Rousseau, *Emile* isimli eserinde ideal kadın olarak tasvir edilen Sophie, gerektiği zaman hizmetçilerin görevlerini üstlenebilen, parlak olmayan fakat yeterli olan, derin olmayan ancak sağlam zekâya sahip olan, alçak gönüllü, genç bir kadın olarak tanımlamıştır. Rousseau, eserinde basit kaba bir kadını, edebiyat ve sanat bilgisi

olan bir kadına tercih edeceğini belirtmiş olması kadına yönelik olumsuz bakışın en önemli göstergelerinden birisi olarak karşımıza çıkmaktadır (Rousseau, 1992).

Tarihe mal olmuş ünlü düşünürlerin bile kadının eğitim almaması gerektiği konusundaki bakış açıları, cinsiyet eşitsizliğinin tarihinin çok derinliklere dayandığını göstermektedir. Neredeyse dünyanın tüm bölgelerinde ekonomik, sosyal, siyasal ve yasal haklar bakımından toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri söz konusudur. Bunun yanında, dünya nüfusunun yarısı kadınlardan oluşmaktadır. Bu nedenle her alanda kadınların varlığının kabul görmesi gerekmektedir. Kadın geliştirmekte olan ülkelerin birçoğunda, 3. dünya ülkelerinin neredeyse tamamında erkeklerden daha geri plana itilmiştir. Pek çok toplumda kadınlardan beklenen, kendi yaşam alanlarının sınırları içinde yani evde sadece eş ve çocuklarıyla ilgilenmesi beklenmektedir. Çoğu zaman, kadınların varoluş sebebinin ev işleri, çocuk bakımı ve eşin yeniden hazırlanması olarak görülmesi söz konusudur (Helvacıoğlu, 1996).

Bunun yanında da kadının çalışma hayatına katılmasıyla beraber sosyal konumu da değişmiştir (Karacan, 2007). Gelişmiş ülkelerdeki kadın örgütlerinin çabalarının etkisi ile kadınlara yönelik uluslararası sözleşmeler, hukuk kuralları ve mevzuatlarda önemli gelişmeler ve iyileşmeler sağlanmıştır. Gelişmiş ülkelerde kadın haklarının temel hedef olarak sosyal eşitlik ve toplumsal katılımı olarak belirlenmiştir.

Avrupa Birliği'nin, 1970'lerden günümüze kadar, kadın ve erkek eşitliği konusunda pek çok uygulama yapılmış ve önemli ilerlemeler kaydedilmiştir. Avrupa Birliği vatandaşı olan kadınların erkekler ile eşit bir statüye sahip olmaları diğer coğrafyalar için örnek bir model oluşturmuştur (Kaçar, 2007). Kadınların sosyal yaşamlarındaki bu kazanımlarına rağmen yine de toplumsal imkânlardan eşit olarak faydalanabildiklerini söylemek oldukça zordur (Karacan, 2007).

## **2.2. Türkiye'de Kadının Toplumsal Statüsü**

Hızla küreselleşen dünyada kadınların toplumsal statü ve hakları açısından ülkeler kıyaslandığında, İslâm ülkelerinin pek çoğunun 3. dünya ülkelerinden daha fazla kadınlara sosyal haklar sağladığı görülmektedir. İslâm ülkeleri içerisinde Türkiye,

kadına verilen haklar bakımından örnek bir model oluşturmaktadır. Ancak, Avrupa ülkeleri ile kıyas edildiği zaman kadına verilen haklar konusunda oldukça geride olduğu söylenebilir. Gelişmiş ülkelerde bilgi ve teknolojiye ilerlemeler arttıkça kadının sosyal yaşamdaki önemi de artmaktadır.

Türkiye’de ise kadınların istenen düzeyde toplumsal katmanlara teknolojik paylaşımlara girmekte oldukça zorlandıkları aşikâr bir durumdur. Türkiye’de kadının günümüze kadar birçok hak ve özgürlüğe sahip olarak gelmesi ve toplumda yer edinerek başarısını sergileyebilmesi ilk olarak Türk Medenî Kanunu ile mümkün olabilmiştir (Gürkan, 2000).Türkiye’de medenî kanun kadına boşanma, çocuğun velayetini alma, mirastan erkekle eşit pay alma hakkı gibi pek çok alanda batı ülkeleri ile benzer standartlar sağlamıştır. Atatürk döneminde kadınlara yönelik yapılan düzenlemeler çağdaş toplum olma yolundaki en önemli adımlar olarak görülmektedir.

Cumhuriyet düşüncesi, toplumu kişiden daha üst seviyede tutan bir yaklaşımı benimsemiştir. Cumhuriyet döneminde kadınlar için yapılan yasal düzenlemeler kadına getirdiği özgürleştirici dönüşümlere rağmen, ataerkil aile yapısı ve erkek egemen toplum yapısına müdahale edememiştir. Cumhuriyet döneminde toplumun cinsiyet ve yaş hiyerarşisine dayalı yapısına özel alanda karşı çıkılmazken, kamusal alanda ise bireyleri eşitlikçi ve çağdaş bir seviyede tutacak yasal düzenlemeler yapılmıştır.

Cumhuriyet döneminde kadınlar için eğitim, meslek, iktisadî bağımsızlık, toplumsal ve siyasal etkinlik yolları ilk kez açılırken, kadınların çoğunluğu günlük yaşam koşulları ve tecrübelerini değiştirmek zorunda kalmışlardır. O dönemlerde Türkiye’nin özgür siyasî-sosyal koşulları ve dünyada kadın hakları kavramının genel gelişme seviyesi düşünüldüğünde doğal karşılanabilecek bir durumda olduğu söylenebilir. O dönemde atılan tüm bu adımlara rağmen, uygulamadaki başarılar,1980 sonrasında görülmüştür (Acar, 1998).

Bütün bu çalışmalara ve gelişmelere rağmen erkek egemen bir toplum olması ve kadına yönelik toplumsal baskı uygulanması başka bir gerçek olarak karşımıza çıkmaktadır. Tarih içinde toplumların değer yargıları, tabuları, kültürleri, yaşam biçimleri, hem geleneksel hem de modern toplumlarda farklılık göstererek kadının üzerinde ezici etkisi olmuştur. Kadınlar, çocukluktan başlayarak aile içinde, okulda, eğitim hayatı sırasında

ve çalışma hayatında, toplumdaki cinsiyet kalıp yargılarıyla karşı karşıya kalmışlardır (Kale, 2004).

Gürkan'ın (2000) toplumsal statü açısından Türk kadınına değerlendirdiği çalışması, kadınının sosyal statünü anlamaya yönelik önemli çalışmalardan birisi olarak görülmektedir.

**Tablo 1.** Türk kadınının Sosyal Statüsüne Göre Sınıflandırılması

Kadınlara Göre Gruplamalar	1. Grup	2. Grup	3. Grup
<b>Genel Durum</b>	Kökenleri kırsal kesim ve bu kökenlilerden eğitim seviyeleri düşük olanlardır.	Kentlerde bulunan modern ve çağdaş yaşam bilincinde olup eğitim seviyeleri orta ve iyi derecede olan aile içerisindeki sorumlulukları artanlardır.	Genellikle iyi eğitim görmüş ailelerden gelen, kendileri gibi olan erkekler ile evlenenler,
<b>İnsan hakları</b>	İnsan haklarından yararlanamamaktadırlar.	İnsan haklarının bilincindedirler, kısmen ve az da olsa tamamen yararlanabilmektedirler.	İnsan haklarından alışkanlıklara göre değil, olması gerektiği gibi yararlanırlar.
<b>Medenî Kanun</b>	Medenî Kanun'u yaşamamaktadırlar.	Kendilerine tanıdığı ölçüde Medenî Kanun'u yaşarlar.	Medenî Kanun'dan insan haklarında olduğu gibi alışkanlıklar dışında olması gerektiği gibi yararlanmakta ve ileri derecede de yararlanabilmektedirler.

Kaynak: Gürkan (2000)'den esinlenerek yazar tarafından hazırlanmıştır.

Türkiye'nin dünyada sürekli olarak gelişen ve değişen kanunlar ve kadınlara tanınan ayrıcalıklara yer verilmesi, 2001 yılında gerçekleşmiştir.2001 yılında Türk Medenî Kanunu'nda aile hukuku ile ilgili yenilikler yapılmıştır. Bu yenilik ile oluşan Türk Medenî Kanun'u daha kapsamlı hâle getirilmiştir. Bu kanun maddelerine önceden yer almayan konu ve bölümler eklenerek medenî kanun gelişmiş ülke standartlarına yaklaştırılmaya çalışılmıştır. Medenî Kanun'da yapılan değişiklikler;

- Kadınların erkekler ile aynı hak ve özgürlüklere sahip olması,
- Kendi soyadlarından ziyade *sadece evlendikleri erkeklerin soyadlarını taşıma zorunluluğunun kaldırılması,*
- Nüfus cüzdanı olmadan dinî nikâh (imam nikâhı) yapılmasının yasaklanması,
- Boşanmalar sonrası evlenmeden önceki soyadlarının kullanılabilmesi gibi

Düzenlemeler yapılarak (TMK, 2001:Madde 166) yürürlüğe girmiştir. Bu düzenlemeler Türkiye'deki kadınların sorunlarına yönelik iyileştirmeler getirmesine rağmen yine de kadının sosyal yaşamına yönelik pek çok eksikliği bulunmaktadır (Özgürpolitika, 2015).

### **2.3. Türkiye'de Kadınların Çalışma Hayatındaki Yeri**

Türkiye'de iş hayatındaki kadınların toplumdaki konumları (TÜİK,2014) tarafından yapılan araştırma ile ortaya konmuştur. Bu araştırmaya göre;

- Türkiye nüfusunun %49,8'i kadınlardan oluştuğu,
- Türkiye'de okuma yazma bilmeyen kadın oranının erkeklerin 5 katı olduğu,
- Kadınların istihdam oranının, %27,1 olduğu,
- Kadınların iş gücüne katılım oranının, %30,8 olduğu ve
- Türkiye'de kamu ve özel kurumlarda üst düzey yönetici olarak çalışan kadın oranının %9,4 olduğu belirlenmiştir.

Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM) üyesi milletvekillerinin 7 Haziran 2015 genel seçim sonuçlarına göre meclisin cinsiyet dağılımı incelendiğinde,

- %82,18'i (452) erkek,
- %17,82'si (98)'i kadın,

milletvekilinden oluştuğu görülmektedir (TBMM, 2015). Milletvekili dağılımları incelendiğinde demokrasinin en yüksek düzeyde temsil edildiği parlamentoda dahi kadınların nüfus içerisindeki ağırlıklarının aksine düşük bir oranda temsil gücüyle yönetime katıldıkları görülmektedir. Türkiye'de tüm bu eşitsizliklere rağmen önemli başarılarla imza atmış, iyi örneklerde bulunmaktadır. Halide Edip Adivar, Sabiha Gökçen, Tansu Çiller vb. birçok kadın toplum lideri olarak örnek hizmetler sunmuşlardır.

Kadınlarda erkekler gibi iş hayatında var olma mücadelesindeki en etkili faktör eğitim düzeyleridir. Kadınlara yönelik ayrımcı tutumlar sadece eğitim düzeyi düşük kadınların değil, eğitim düzeyi yüksek kadınların da bir sorunu olarak karşılına çıkmaktadır. Bu

sorunlar; kadınların yönetici pozisyonlarında yer alamaması, karar alma aşamalarına katılamaması örnek olarak verebiliriz. Kadınlar, aile hayatlarındaki sorumluluklar nedeniyle kariyerlerine ara verdikleri için dezavantajlı konuma düşmektedirler (Yüksel, 2000).Kadınların eğitim düzeyi arttıkça iş yaşamındaki payları, maddî gelirleri, bireysel tatmin, bağımsız olabilme, gelecek kaygısının azalması gibi pek çok alanda kadın kendine yetebilir hâle gelmiştir. Bu süreç, 1990 yılından itibaren Türk toplumunda kadının lehine gelişmiştir (Asilbay, 2008). Tüm bu gelişmelere rağmen çalışma hayatındaki kadın sayısı, batı toplumlarına göre oldukça düşüktür.

2001 yılında yeniden düzenlemeler ile kadın erkek eşitliğinin sağlanması amaçlanmış, kadınların meslek seçimlerinde kendi özgür iradeleri ile hareket etmelerine imkân sağlanmıştır (Pamuk, 2005). Tüm bu düzenlemelere rağmen, kadınların bireysel özellikleri dikkate alınmadan yapılan planlamalar iş yaşamında kadınları zorunlu olarak geri planda kalmaya da zorlamaktadır.

#### **2.4. Eğitim Sektöründe Kadın**

Bireyler cinsiyetlerine ilişkin rollerini yaşadıkları toplum içerisinde öğrenir, buna göre hareket ederler. Toplumsal cinsiyet kavramı kültürden kültüre değişiklikler gösterebilmektedir. Toplumsal cinsiyet kavramı bireyler için farklılık gösteren bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Hatta cinsiyet kavramının toplumdaki ve bireyden bireye farklılık göstermesinde aile içinde başlayan “gizli ayrımcılıklar” söz konusu olabilmektedir. Kız ve erkek çocuklar, ailede çeşitli davranışlar ile (gidilip-gidilemeyecek yerler, kıyafetler, vb.) farklı biçimlerde yönlendirilip sonucunda toplumda cinsiyet ayrımlarının oluşmasına sebep olabilen yetişkinler haline gelmektedir (Kahraman, 2010).

Kadın ve erkeğin toplum içerisinde nasıl davranması gerektiği çocuk yaşlarda bireylere öğretilmektedir. Ebeveynler, kız ve erkek çocuklarının bu davranışlara göre hareket etmelerini beklemektedirler. Kız ve erkek çocuklar ebeveynlerinden öğrendikleri davranışlardan toplumsal cinsiyet rolleri ve meslek tercihlerini oluşturmaktadır (Erol, 2011).



Günümüzde kadınları bilinçlendiren ve cesaretlendiren, güç ve bilgiyi paylaşan kadın yöneticiler, 2000'li yılların yeni yönetim anlayışını belirlemektedir. Amacı, her şeyi kontrol etmek olan, emir vermeye dayalı, hiyerarşik yapı içinde katı kurallar uygulayan, çalışanların otomatik maaş artışları ile yetindiği, liderin rolünün emir vermek olduğu, bilginin kontrol altına alındığı geleneksel yönetim anlayışı benimseyen erkek egemen yönetimlerin yerini, kadınların liderliğindeki yeni yönetim anlayışına terk etmektedir (Barutçugil, 2009).

Mesleklerde çalışan kadın ve erkeklerin sayılarının birbirlerine yakın olması, o meslek grubunda cinsiyet ayrımının olmadığını göstermektedir. Türkiye'de, kadın ve erkeklerin aynı meslek türleri içerisindeki oranları çoğunlukla dengesiz şekilde bulunmaktadır.

Türkiye'de, yönetici kadın imgesi henüz oluşma süreci içerisinde. Yönetici olma yoluna erkeklere oranla daha sonra başlayan kadınlar, oldukça hızlı bir biçimde bu farkı kapatmaktadırlar. Yeni kadın tipi, kendi kurallarıyla sisteme girmektedir. Kadınlar, kadın olmanın bilinciyle yükselmektedirler (Kılıç, 1998). Farkların kapanması ile eğitim ve öğretimde kadınların oranı erkeklere yaklaşabileceği gibi tecrübe ve başarının sürekliliği ile kadınları daha da ön plana çıkarabilecektir.

TUSİAD (2008) tarafından yapılan araştırmaya göre, üst düzey yöneticiler arasında kadın oranı %8,9 olarak belirlenmiştir. Türkiye'de üst düzey yönetici kademelerine gelmiş kadınların özellikler aşağıdaki gibi belirtilmiştir (KSSGM, 2000):

- Kontrol kavramını içeren kadınlık iç görünümünün bulunması,
- Kadın olarak fazla ön plana çıkmadan hareket edilmesi,
- Kadınların yüksek sosyo-ekonomik geçmişe sahip olmaları,
- Yönetici kadınların çoğunlukla evli ve çocuklu olmaları,
- Yönetici kadınların feminist olmamaları,
- Yönetici kadınların kuvvetli bir şahsiyete sahip olmaları

gibi bir takım benzer özellikler kadınların başarıma ihtiyaçlarının ve beklentilerinin erkekler kadar yüksek olduğunu göstermiştir. Brenner, Tomkiewicz ve Schein, (1989) araştırmalarında cinsiyet ile başarı arasında bir ilişki olduğunu belirtmişlerdir. Bu

araştırmada erkek yöneticilerin kadın yöneticilere göre daha başarılı oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Brunner (1998) ve Bell'in (1988) alışmalarında, insanlığın var oluşundan günümüze kadar erkeğin her alanda ön planda olduğunu, liderlik, yöneticilik görevlerinde daha başarılı olduğunu vurgulamışlardır.

En fazla kadın istihdam eden eğitim sektörü verileri incelendiğinde ise eğitimciler içerisinde çalışan kadın oranının %45'lerde olduğu ancak yönetici ve denetleyici kadrosundaki kadın oranının ise %10'u geçemediği görülmektedir (MEB, 2005).

Müfettişler içindeki kadın sayısı, unvanlarına göre incelendiğinde ise başmfettişler içindeki kadın oranı %5,2, müfettişler içindeki kadın oranı, %9,59 ve müfettiş yardımcıları içindeki kadın müfettiş yardımcısı oranının ise %14,9 olduğu görülmektedir (TODAİE, 2012). Kadınların her sektör içerisinde aktif rol alması çok nemliyenken özellikle denetim elemanı olarak da aktif şekilde çalışmaları, eğitim sektörünün kalite seviyesini arttıracaktır. Bu bulgular, kamu ve özel sektördeki denetleme organlarında kadınların çok düşük düzeyde temsil edildiğinin önemli bir göstergesidir.

## **2.5. Denetim Kavramı**

Aydın (2007) tarafından denetim kavramı, bireylerin daha önceden var olan ve kendilerine belirtilen kurallar doğrultusunda yaptıkları çalışmaların paralellik gösterip göstermediğinin belirlenmesi süreci olarak tanımlamıştır. Atay (1999) ise denetim ile ilgili tespit edilen eksikliklerin düzeltilmesi ve bu işlemlerdeki sorumluların belirlenmesi ve önceden belirlenen kurallara uyulup uyulmadığını tespiti olarak tanımlamıştır.

Türkiye'de denetim kavramı rutin anlamda; teftiş, kontrol, yenileme gibi benzer kelimeler ile aynı anlamda kullanılmaktadır. Denetim çeşitli şekillerde yapılan hukuksuz işlemler ile bunların sorumlularını tespit etmenin yanında, denetlenen kurumlarda yolsuzluk ve hata riskini minimize edecek, üretimde verimli ve tutumlu olmayı sağlayacak, daha iyi bir yönetim için öneriler sunarak yol gösterici bir işlem süreci olarak da görülmektedir (Köse, 1999).

Denetim süreci ise denetim faaliyeti için gerekli bilgi ve belgelerin temin edilmesi, elde edilen bulguların değerlendirilmesi, değerlendirme sonuçlarına göre görüş bildiren bir rapor hazırlanması ve bu raporun ilgili yerlere ulaştırılması aşamalarını içermektedir. Bu aşamaların sonucunda, kurum içinde denetim faaliyeti gerçekleştirilmiş olmaktadır (Güredin, 2000).

## **2.6. Eğitim Denetimi**

Türkiye'deki kurumlar, kadrolarında denetim için görevlendirilmiş denetmenler çalıştırmaktadır. Bu denetmenler, kurumla ilgili bilgi ve belgeleri temin ederek inceleyip değerlendirmekte ve ortaya çıkan sonuçlara göre raporlar hazırlamaktadırlar. Belirlemiş oldukları aksaklıkların giderilmesini de içeren raporları, kurumlarındaki üst makamlara iletmektedirler. Kurumlardaki sürecin daha sağlıklı bir şekilde işlemesi ve çalışanların mutlu olması için kurumların sağlıklı denetlenmesi gerekmektedir. Denetim sürecinde müfettişin; yönetici, lider, rehber, öğretici ve araştırmacı olarak görev yapması gerekmektedir. Yönetim süreçleri içinde teftiş işlevini yerine getiren müfettiş, örgütün amaçlarına ulaşması için her birimi ayrı ayrı incelenmesi gerekmektedir (Arslantaş ve Özkan, 2013).

Türkiye'de eğitim denetimi kavramı ise eğitim kurumlarının yönetilmesi, planların incelenmesi ve eğitim sisteminin kontrol işlevinin yerine getirilmesi açısından önemli görülmektedir. Eğitim denetiminde en temel amaç, okulların aktif bir biçimde eğitim-öğretim faaliyetlerine devam etmesini sağlamaktır.

Eğitim denetimi sayesinde eğitim kurumlarının örgütsel, yönetsel ve eğitsel amaçlarının planlanan düzeyde yapılıp yapılmadığının belirlenerek olumsuz bir durum varsa bunu olumlu bir duruma çevirmek için neler yapılabileceği de belirlenmektedir (Başaran, 2006).

Gökçe (1994) ve Aydın (2007) yaptıkları çalışmada, eğitim kurumlarına yönelik gerçekleştirilen denetimlerin okullardaki eğitim-öğretim faaliyetleri ve yönetim sistemi üzerinde yapılması gerektiğini vurgulamışlardır. Aydın (2007) ayrıca, sağlıklı denetim

mekanizması ile öğretim sistemi içerisindeki bireylerin yeterliliklerinin geliştirilebileceğini vurgulamıştır.

Müfettişlerin yönetici/denetim amaçlarını iyi kavramaları, denetimi içselleştirerek, paydaşlara (eğitici, yönetici, vb. örgüt üyelerine) başarılı ve doğru biçimde anlatma, demokratik davranış içerisinde iletişim kurma, kararlara katılımının sağlanması ve kullanılması gerekmektedir. Bunun yanı sıra, müfettiş kendisinden farklı bakış açısına sahip düşüncelere açık olmalı, saygı duymalı ve şahsî düşüncelerini tartışmaya sunabilmelidir. Eğitim lideri olan müfettişin paydaşların isteklerini dikkate alması, onları örgütsel isteklerle bütünleşirmesi ve faaliyete geçirmesi gerekmektedir (Aydın, 2002).

Dağlı (2001) yaptığı çalışmada, ilköğretim okullarında görev yapan eğitimcilerin düşüncelerinde maarif müfettişlerinin ders denetiminde düşük düzeyde liderlik davranışı sergilediklerini belirtmiştir.

Diğer taraftan Uygur (2006) çalışmasında, müfettişlerin tecrübe sahibi olması ve gelişimi hakkında, meslek hayatına yeni başlayan müfettişlerin tecrübe sahibi müfettişlerle aralarında ikili iletişim problemleri olduğunu ve iş yükü, mevzuata uyumlu olarak faaliyet göstermenin meslek hayatını olumsuz etkilediğini belirtmiştir.

Colantonio'a (2005) göre eğitim denetimi topluma sunulan eğitim hizmetlerinin kalitesini arttırmanın başka bir yolu olarak görülmektedir. Eğitim denetimi yoluyla, personelin geliştirilmesi ve etkili çevre oluşturulması mümkün olduğunu belirtmiştir. Etkin bir eğitim denetimi sayesinde eksiklikleri giderilerek daha kaliteli hâle getirilmesinin mümkün olabileceğini belirtmiştir. Aydın (2007) tarafından etkili bir eğitim denetçisinin sorumlulukları şu şekilde belirtilmiştir;

- Denetimin amaçların belirlenmesi,
- Personelin seçiminin yapılarak görevlendirilmesinin sağlanması,
- Eğitimin finansman kaynaklarının sağlıklı kullanılmasının sağlanması,
- Öğretimi geliştirmek için eğitim kurumunda liderliğin sağlanması,

- Araştırma, geliştirme çalışmaları için öğretmenleri özendirme ve onlara rehberlik yapılması,
- Eğitim çalışanlarının yasal sorumluluklarını tanımlarının sağlanması,
- Okul işletmesi için yer, araç ve gereç ve bunların etkin bir şekilde kullanılmasının sağlanması,
- Okul programının tanıtımının yapılmasının sağlanması,
- Doğal, toplumsal kaynakların kullanılmasının sağlanması,
- İnsan ilişkilerinde açık bir çevre yaratılmasının sağlanması,
- Okul personelinin meslekî gelişiminde liderlik sağlanması

olarak, eğitim denetçilerinin fonksiyonların sıralanmaktadır (Aydın, 2007).

## **2.7. Eğitim Denetiminin Amacı**

Denetim, eğitim sektöründe personeli geliştirmeyi, eğitim sisteminin işlevselliğini arttırmayı ve öğrenci gelişimini desteklemeyi amaçlamalıdır. Denetim, yönetici ve öğretmen arasında öğretimi geliştirici yöntemler bulmak için sürekli diyalogu teşvik eden katılımcı bir süreç olmalıdır. Eğitimin amaçlarının gerçekleşmesinde bu uyum oldukça önemlidir. Eğitim sektöründe denetim kavramının başlıca amacı, daha önceden tespit edilen çeşitli öğretim-eğitim hedeflerine ulaşılabilmesi, eğitim ve öğretim kavramlarının amaçları doğrultusunda ve organize edebilme olarak tanımlanmaktadır. Bu nedenle eğitim denetiminin amaçları sistemin, eğitimin, okulların amaçlarından bağımsız olarak saptanamayacağı belirlenmiştir (Aydın, 1993).

Denetimin amacı konusundafarklı araştırmacılar, (Aydın, 1993; Aydın, 2007; Başaran, 1996;Başer, 1993) benzer fikirler ifade etmişlerdir. Eğitim denetiminin amacının eğitim sistemini geliştirmek olduğunu vurgulamışlardır.

Eğitim denetiminin amaçlarını (MEB, 1991) tarihli Tebliğler Dergisi'nde şu şekilde belirtmiştir;

- Amaçlara, hangi seviyelere ulaştıklarının belirlenmesinin sağlanması,
- Yürürlükteki mevzuat doğrultusunda faaliyet durumlarının kontrol edilmesinin sağlanması,
- Eğitimci, yönetici ve eğitim kurumlarında görev alan diğer personellerin çalışmalarını tarafsız biçimde tespit edilmesi ve değerlendirilmesinin sağlanması,
- Görevli olan eğitimci, yönetici ve diğer personelleri iş başında geliştirmek adına gerekli olan tüm katkıların (meslekî yardım, vb.) yapılması,
- İlköğretim hizmetlerinin yürütülmesinde karşılaşılan problemlerin ortaya koyulmasının sağlanması,
- İlköğretim kurumlarında görevli eğitimci, yönetici ve diğer personelin işbirliğinin sağlanması ve bu kurumlardaki görevli eğitimci, yönetici ve diğer personellerin belirli bir koordinasyon dâhilinde çalışmasına katkıda bulunulmasının sağlanması,
- Eğitim kurumlarında görev yapan eğitimci, yönetici ve diğer personellerin gelişimlere meslekî bilgilerinin artırılması adına hizmet içi eğitimin verilmesinin sağlanması,
- Millî eğitim sisteminin, amaç ve temel ilkeleri doğrultusunda ilköğretimin hedeflerinin elde edilmesinde eğitici, yönetici ve diğer personelin faaliyetlerini yönlendirmek olarak ifade etmiştir.

Eğitim denetiminin amaç ve işlevleri bazı araştırmacılar (Aydın, 2007; Gökçe, 1994; Taymaz, 2005) tarafından aşağıdaki şekilde belirlenmiştir;

- Derslerin, okulun ve eğitim hedef-amacını elde etme derecesinin belirlenmesi, değerlendirilmesi adına çeşitli düzeltme ve geliştirmeye yönelik faaliyetlerinde bulunulması,
- Derslerin amaç ve hedeflerine ulaşılabilmesi için okul ve eklentilerinin fiziksel durumunun; eğitim ortamına uygun hale getirilmesi,
- Eğitim ve denetim amaçlarının belirlenmesinin sağlanması,
- Ders ve içeriklerinin öğrencilerin gelişim seviyelerine uygunluğunun sağlanması,
- Kullanılan eğitim-öğretim tekniklerinin önceden belirlenmiş olan amaç, hedef ve konulara uygun olma durumunun belirlenmesi,

- Eğitim materyallerinin zamanında, ders ve konuların özelliklerine göre kullanılma durumunun belirlenmesi,
- Öğrencilerdeki başarı oranlarının en doğru biçimde tespit edilerek değerlendirilmesi,
- İlgili ve geliştirilmesi yönünde çaba harcanmasının sağlanması,
- Eğitim ortamının karşılıklı sevgi ve saygı durumuna göre düzenlenmesinin sağlanması,
- Öğretmenlerin meslekteki yeterlilikleri belirleyerek, diğer öğretmenlerle işbirliği yapmalarının sağlanması,
- Eğitimle ilgili gelişmelere katkıda bulunulması,
- Okul ve çevre etkileşimini sağlayarak, kişilere rehberlik edilmesi,
- Okullarda çalışan öğretmenlerin gelişmesini sağlayarak, hizmet içi eğitimler düzenlenmesi,
- Eğitimle ilgili her türlü sorunun giderilmesi eğitim denetimin amaçları olarak belirlenmiştir.

## **2.8. Eğitim Denetçiliğinin Cinsiyet Kavramı Açısından İncelenmesi**

Toplumsal cinsiyet kavramı her dönemde karşımıza çıkmıştır. Sayılan (2012) yaptığı çalışmada, toplumsal kazanımlar ile ilgili olarak Türkiye’de eğitim sisteminin cumhuriyetin kuruluşuna kadar inilerek eğitim sisteminin incelenmesi gerektiğini vurgulamıştır. Toplumsal cinsiyet eşitsizliğini bu şekilde tespit edilen sorunların ortadan kaldırılması ile düzeltilebileceğini belirtmiştir. Ayrıca, cinsiyet ayrımının toplumda kültürel, ekonomik, siyasî nedenler ile birlikte düşünülmesi gerektiğini ifade etmiştir.

Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin kurumlara, organizasyonlara yansması ve kadınların toplumsal cinsiyet rollerinden dolayı, maarif müfettişliği mesleğinde de yaşadıkları sorunların erkek müfettişlerden farklı olabileceği düşünülmektedir. Kadın maarif müfettişlerinin kendilerinden beklenen denetim hizmetlerini etkin olarak gerçekleştirebilmeleri için, maarif müfettişliği mesleğine yönelik düşüncelerinin ve

sorunlarının belirlenmesi ve çözüm önerileri getirilmesi eğitim kalitesi açısından önemli olduğu vurgulanmıştır (Canlı vd. 2013).

Diğer sektörlerde olduğu gibi eğitim sektöründe de kadınlar bir takım baskılara maruz kalmakta ve erkeklere göre ikinci plana itilebilmektedirler. Bu yüzden, eğitim ortamlarında da kadınlar üst yönetici olmak için erkeklere göre daha fazla çaba sarf etmek zorunda kalmaktadırlar (Cengiz, 2009).Müfettişlik mesleğinde de kadınlar, diğer mesleklerde olduğu gibi cinsiyetlerinden dolayı sıkıntılar yaşamaktadırlar (Erdem ve Eroğul, 2012).

Bell ve Brunner (1998) yaptığı çalışmada, maarif müfettişlerinin seçim sürecinde, cinsiyetin önemli bir faktör olduğu, kadınların erkeklere göredezavantajlı konumda olduğunu belirtmişlerdir. Miller (2009) yapmış olduğu çalışmada ise, Amerika’da kadın maarif müfettişlerinin erkek maarif müfettişi sayısından daha az olma sebebini maarif müfettişliği mesleğinin ataerkil bir meslek olarak görülmesi olarak açıklamıştır. Skrla, Reyes ve Scheurich (2000) tarafından yapılan başka bir çalışmada da cinsiyete dayalı ayrımcılıklar incelenmiş, kadın müfettişlerin meslekîyaşantıları boyunca erkekler tarafından aşağılanma, dışlanma, vb. davranışlara maruz kaldığı belirtilmiştir.

Uygur (2006), mesleğe yeni başlayan veya kariyer olarak üst seviyeleri hedefleyen müfettişlerin gelişimleri adına yaptıkları faaliyetlerde, tecrübeli müfettişler tarafından çeşitli nedenlerle cinsiyet farklılığı, çekememezlik, mevki kaybı, vb. konularda engellendiklerini ifade etmiştir.

Cinsiyetlere göre müfettişlerin yaşadıkları problemler dikkate alındığında kadın müfettişlerin erkek müfettişlerle benzer sorunlara ilavetencinsiyetlerinden kaynaklanan ikinci planda olma vb. sebeplerle kadın müfettişlerin sosyal ve meslekî yaşamları olumsuz etkilenmektedir.



## 2.9. Maarif Müfettişlerin Sorunları

Özmen ve Şahin (2010)'in çalışmalarında maarif müfettişlerin soruşturma görevlerini yerine getirirken karşılaştıkları problemleri incelemişlerdir. Araştırmaya göre, maarif müfettişlerinin soruşturma görevlerini gerçekleştirirken karşılaştıkları problemler; maarif müfettişlerinin soruşturma görevine yönelik emirleri alırken, soruşturma olurlarının nitelikli olarak hazırlanmaması, anlatım bozuklukları gibi temel sorunlarla yüz yüze gelmektedir. Bu sorunların yanı sıra, ihbar ve şikâyet dilekçelerin olduğu gibi yansıtılması ve ilgili yasalara aykırı olan bildirimlerin dikkate alınması bir başka problem alanını oluşturduğunu tespit etmişlerdir.

Altun ve Memişoğlu'nun (2011) tarafından 17 ilde, 148 maarif müfettişi üzerinde araştırma yapılmıştır. Maarif müfettişlerinden bazılarının denetimin işlevsizleştiğini, siyasetçiler ve mülkü amirler tarafından denetimlerin anlamsızlaştırıldığını belirtmişlerdir. Maarif müfettişleri, yöneticilerin baskıları dışına çıkarak çağdaş bir denetleme sistemi kurulması gerektiğini vurgulamışlardır. Araştırmacılar, denetim sürecinin yeniden yapılandırılması gerektiğini vurgulamışlardır. Maarif müfettişlerinin denetim alanlarında uzmanlaşılması ve teknolojiye yararlanılması ile ilgili yeni bir düzenlemeler yapılması gerektiğini belirtmişlerdir.

Ünal ve Kantar (2011) tarafından yapılan çalışmada, maarif müfettiş yardımcılarının sorunlarını ve çözüm önerileri belirlemişlerdir. Araştırmaya göre maarif müfettiş yardımcılarını, kendi şahısları adına faaliyete geçirilen “yetiştirme programları” ile maarif müfettişlerine sağlanan konumu en önemli problem olarak değerlendirmişlerdir.

Araştırmada, maarif müfettiş yardımcılarını denetim sürecinde motivasyonlarının oldukça düşük olduğunu da belirtmişlerdir. Maarif müfettiş yardımcılarını ve yüksek lisans imkânı sağlanması, maddî gelirleriyle yaptıkları iş arasında uyum sağlanması, tayinlerinin düzenli şekilde yapılması vb. sorunları da yaşadıklarını belirtmişlerdir (Uslu, 2013).

Ekinci ve Yıldırım (2012) tarafından yapılan çalışmada, maarif müfettişleri, hizmet içi eğitimlerinin daha işlevsel hâle getirilmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Maarif müfettişleri, iletişim becerileri ve rehberlik kendilerini geliştirici eğitimlerin önemli olduğunu vurgulamışlardır (Yıldırım, Beycioğlu, Uğurlu ve Sincar, 2012). Ayrıca,

“Eğitim Yönetimi, Yabancı Dil, Ölçme ve Değerlendirme, Yönetici ve Öğretmen Yeterlikleri, Eğitim Hukuku, Eğitim Teknolojileri, Değişen Mevzuat ve Uygulamalar, AB Projeleri ve Araştırma” konularında hizmet içi eğitim almak istediklerini belirtmişlerdir (Ekinci ve Yıldırım, 2012).

Maarif müfettişleri ilk görev yerlerinin mahrumiyet bölgesinde olmaları sebebiyle kendilerini yetiştirmek için çalışmalara katılmadıklarını ve özlük haklarının düşük olmasından dolayı mesleklerinde tükenmişlik yaşadıklarını belirtmişlerdir (Uslu, 2013).

## **2.10. Kadın Maarif Müfettişlerin Sorunları**

Kadın maarif müfettişlerinin yaşadıkları sorunlar incelendiğinde; kadın maarif müfettişlerinin cinsiyetlerinden dolayı mesleklerinde problem yaşadıkları, bu problemler nedeniyle mesleklerinde yeterince verimli çalışamadıkları belirlenmiştir.

Gülveren (2008)'in kadın müfettişlerin sorunlarına yönelik çalışmasında genel sorunların erkek maarif müfettişleri ile benzerlik gösterdiğini belirlemiştir. Aynı zamanda, kadın maarif müfettişleri cinsiyetlerine özgü problemler de yaşadıklarını belirtmişlerdir. Erkek öğretmenlerin kadın maarif müfettişlerinin eleştirilerine daha fazla tepki göstermeleri kadın maarif müfettişlerinin cinsiyetlerinden dolayı yaşadıkları problemlerin başında gelmektedir. Kadın müfettişlerin yeterliliklerinin sürekli sorgulanması, çalışmalarına şüpheyle yaklaşılması ve müfettiş olarak değil de kadın olarak görülmeleri cinsiyet ayrımcılığına ilişkin başka bir araştırma bulgusudur (Skrla, vd. 2000).

Babaoğlan (2011) tarafından kadın maarif müfettişlerinin sorunlarını belirlemek için yapılan çalışmada, otorite olarak kabul edilmeme, kadın müfettişlere ilişkin ön yargılar, sosyal yaşamın kısıtlanması, taciz, üst yöneticilerin kadın müfettişleri karar sürecine katmaması, kadın maarif müfettişlerinin kendi sorunlarına ilişkin farkındalıklarının olmaması, kadın maarif müfettişlerinin az olmasını temel sorunlar olarak belirlemiştir. Kadın maarif müfettişlerinin cinsiyetlerini reddederek erkek gibi davranmaları da başka bir problem olarak kadın maarif müfettişleri tarafından belirtilmiştir.

Kadın maarif müfettişlerine yönelik olarak yapılan sayılı araştırmalardan biri olan, Canlı vd. (2013) araştırmalarında, bazı kadın maarif müfettişleri cinsiyete dayalı meslekî ayrımcılığa tepki olarak bu mesleği seçtiklerini ve erkekler gibi kadınların da bu mesleğin gereklerini yerinegetirebileceğini ifade etmiştir. Bazı kadın maarif müfettişleri de mesleğe giriş aşamasında yakın çevrelerindeki kişiler, yetkili kişiler ve erkek maarif müfettişleri tarafından cinsiyete dayalı meslekî ayrımcılığa maruz kaldıklarını belirtmişlerdir (Talleric, 2000).

Ayrıca araştırmaya göre, kadın maarif müfettişlerinden bazıları, rutin meslekî çalışmalarda, maarif müfettişliği mesleğinde kadın sayısının azlığından dolayı yalnızlığa sürüklendiklerini ve paylaşımlarının olmadığını belirtmişlerdir. Kadın maarif müfettişleri işlerini eve taşımayı bir sorun olarak görmekte-dirler. Amerika'da yapılmış birçok araştırmada ise müfettişlerin seçiminde kadın ve siyahların şansının az olduğu belirlenmiştir (Colbert, 2009; Moody, 1983;Tallerico, 2000).

Kadın maarif müfettişlerinin yaşadıkları sorunlarla ilgili Gülveren (2008), Babaoğlan (2011), Canlı vd. (2013), Talleric (2000) gibi az sayıda çalışma bulunması bu çalışmanın çıkış noktasıdır. Bu bağlamda, bu araştırmanın amacı kadın maarif müfettişlerinin yaşadıkları sorunları ve bu sorunlara yönelik çözümlerini tespit etmektir. Yaşadıkları sorunların ve sorunlara yönelik çözümlerinin tespiti ilealadaki var olan bilgi birikimine katkı getirmesi amaçlanmaktadır. Diğer bir hedef ise erkek egemen olan maarif müfettişliği mesleğinde kadınların sorunlarına ilişkin farkındalık sağlamak, dikkat çekmek ve literatüre katkı sağlamaktır.

## BÖLÜM III

### YÖNTEM

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın yöntemi, örnekleme, verileri toplama araçları ve verilerin analiz tekniklerine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

#### 3.1. Araştırmanın Yöntemi

Kadın maarif müfettişlerinin sorunlarının incelendiği bu çalışmada, nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Nitel araştırma; gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi nitel veri toplama yöntemlerinin kullanıldığı, algıların ve olayların doğal ortamda gerçekçi ve bütüncül bir şekilde ortaya konmasına yönelik bir sürecin izlendiği araştırma olarak tanımlanmaktadır (Kaya ve Kaya, 2014). Başka bir ifadeye göre, nitel araştırma kuram oluşturmayı temel alan bir anlayışla sosyal olgulara bağlı buldukları çevre içerisinde araştırmayı ve anlamayı ön plana alan bir yaklaşımdır (Yıldırım ve Şimşek, 2011).

Nitel araştırma yöntemi insanların nasıl yaşadıklarını, nasıl konuştuklarını, nasıl davrandıklarını ve neye, nasıl tepki gösterdiklerini anlamaya çalışmaktadır (Rothery, Tutty ve Grinnel, 1996). Diğer bir deyişle nitel araştırma, sonuçta bulgulara nicel anlamda ve istatistiksel işlemlerle ulaşılmayan bir yöntem olarak da tanımlanmaktadır. İnsanların yaşayış ve davranışlarının yanısıra kurumların faaliyetlerini ve işlerliğini, sosyal hareketleri ve karşılıklı ilişkileri incelemeye uygun bir araştırma yöntemidir (Strauss ve Corbin, 1990).

Araştırmada, kadın maarif müfettişlerinin görüşlerinden yola çıkılarak onların çalışma yaşamlarındaki sorunlarına ilişkin düşüncülerinin ayrıntılı bir şekilde ortaya konması amaçlanmıştır. Kadın maarif müfettişlerinin belirttikleri görüşlerden çıkarımlarda bulunularak derinlemesine inceleme yapmak için olgu-bilim deseni tercih edilmiştir. Olgular, yaşadığımız dünyada olaylar, deneyimler, algılar, yönelimler, kavramlar ve durumlar gibi çeşitli biçimlerde karşımıza çıkabilmektedir. Olgu-bilim (fenomenoloji) deseni bize tümüyle yabancı olmayan aynı zamanda da tam anlamını kavrayamadığımız olguları araştırmayı amaçlayan çalışmalar için uygun bir araştırma zemini oluşturmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2011).

### 3.2. Örneklem

2014-2015 eğitim-öğretim yılında, Ankara ili içerisinde görev alan 70 kadın maarif müfettişi vardı. Araştırmanın örneklemini ise 17 kadın maarif müfettişi oluşturmaktadır. Görüşme yapılacak bireylerin seçiminde, olasılık temelli olmayan örnekleme yöntemlerinden amaçlı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. İlimizde görev yapan 70 kadın maarif müfettişinden 17'si gönüllü olarak bu çalışmaya katılmıştır. Araştırmaya katılan kadın maarif müfettişlerinin demografik bilgileri, Tablo 2'de verilmiştir.

**Tablo 2.** Araştırmaya katılan kadın maarif müfettişlerinin demografik özelliklerine ilişkin bilgilere yer verilmiştir

Katılımcının Kodu	Yaş	Medenî Durum	Eğitim durumu	Aylık Gelir	Meslekteki Çalışma Süresi	Pozisyonda çalışma süresi
M1	26-35	bekâr	lisans	1501-2500	11-15 yıl	1-5 yıl
M2	26-35	evli	lisans	2501-üstü	11-15 yıl	6-10 yıl
M3	36-45	evli	lisans	2501-üstü	16 yıl üstü	16 yıl üstü
M4	36-45	evli	lisans	2501-üstü	16 yıl üstü	1-5 yıl
M5	36-45					
M6	26-35	evli	lisans	2501-üstü	11-15 yıl	6-10 yıl
M7	36-45	evli	doktora	2501-üstü	16 yıl üstü	16 yıl üstü
M8	26-35	evli	lisans	2501-üstü	6-10 yıl	1-5 yıl
M9	36-45	dul	lisans	2501-üstü	16 yıl üstü	1-5 yıl
M10	26-35	dul	lisans	2501-üstü	16 yıl üstü	16 yıl üstü
M11	26-35	dul	lisans	2501-üstü	6-10 yıl	1-5 yıl
M12	36-45	evli	lisans	2501-üstü	16 yıl üstü	6-10 yıl
M13	36-45	evli	lisans	2501-üstü	16 yıl üstü	16 yıl üstü
M14	26-35	dul	lisans	2501-üstü	6-10 yıl	1-5 yıl
M15	36-45	evli	lisans	2501 üstü	16 yıl üstü	16 yıl üstü
M16	26-35	evli	lisans	2501-üstü	6-10 yıl	1-5 yıl
M17	26-35	bekâr	lisans	1501-2500	11-15 yıl	1-5 yıl

Tablo 2 incelendiğinde 9 kadın maarif müfettişinin yaş aralıklarının 26-35, 8 maarif müfettişinin yaş aralığının 36-45 arasında olduğu görülmektedir. Kadın maarif müfettişlerinin medenî durumlarına bakıldığında ikisinin bekâr, onunun evli ve dördünün ise boşanmış olduğu anlaşılmaktadır. Araştırma örneklemine alınan bir kadın maarif müfettişi bilgi formundaki yaş dışındaki sorulara cevap vermeyi kabul etmemiştir. Araştırma katılan maarif müfettişlerinin eğitim durumları incelendiğinde

birisinin doktora diplomasına sahip olduğu, diğerlerinin ise lisans mezunu oldukları görülmektedir. Araştırmanın yapıldığı döneme göre kadın maarif müfettişlerin aylık gelirlerinin dağılımları incelendiğinde ikisinin 1501-2500 TL arası gelire sahip olduğu, diğer katılımcıların ise aylık geliri 2501 TL ve üstü olduğu görülmektedir. Kadın maarif müfettişlerinin meslekteki çalışma sürelerine durumları incelendiğinde 4'ünün 6 ile 10 yıl arası, 4'ünün 11-15 yıl arası ve 7'sinin ise 16 yıl ve üstü kıdeme sahip oldukları görülmektedir. Müfettiş olarak çalışma süreleri incelendiğinde, 8'inin 1-5 yıl arası, 3'ünün 6-10 yıl arası ve 5'inin ise 16 yıl ve üstü olduğu anlaşılmaktadır.

### **3.3. Veri Toplama**

Araştırmanın verileri, araştırmacı tarafından hazırlanan bilgi ve görüşme formu yoluyla toplanmıştır. Araştırmanın amaçları doğrultusunda hazırlanan görüşme formu, görüşmeler esnasında davetli olarak orada bulunan kadın müfettişlere tek tek okunarak ayrıntılı biçimde anlatılmıştır. Kadın müfettişler görüşme formunda cevaplama bölümüne geçtiklerinde tüm sorular kendilerinin istekleri doğrultusunda örneklendirilerek kendilerine açıklanmıştır.

Araştırma, veri toplama aracı ilgili literatür incelenerek ve alan uzmanlarının görüşleri alınarak hazırlanmıştır. Oluşturulan görüşme formu tekrar alan uzmanlarına incelettirilerek hazır hâle getirilmiştir. Araştırmada veri toplama aracının geçerliliği ve güvenilirliğinin sağlanabilmesi amacıyla, görüşme verileri araştırmacı ve konuda uzman başka bir kişi tarafından incelenmiş ve kişisel görüşlerine göre kadın maarif müfettişlerinin sorunları ve çözüm önerileri şekillerine ilişkin temalar ayrı ayrı belirlenmiştir.

Araştırmada hazırlanan görüşme formu, deneme amacıyla Ankara ili merkezinde görev yapan dört kadın maarif müfettişi ile ön görüşme yapılarak hazır hâle getirilmiştir. Kadın maarif müfettişleri ile gerçekleştirilen görüşmede, kadın maarif müfettişlerinin sorunları ve çözümlerine yönelik görüşleri ve görüşme formuna ilişkin önerileri istenmiştir. Alınan görüş ve öneriler doğrultusunda, görüşme formları yeniden geliştirilmiş ve son hâlini almıştır. Araştırmada kullanılan yarı yapılandırılmış görüşme formunda 15 soru bulunmaktadır. EK-1'de görüşme soruları yer almaktadır.

### 3.4. Verilerin Analizi

Kadın maarif müfettişleri ile araştırmacı tarafından yapılan yüz yüzegörüşmelerden elde edilen görüşler, yazıya dökülerek incelenmeye alınmıştır. Görüşme kayıtlarının deşifre edilmesi ve yazıya dökülmesi sürecinde, kadın maarif müfettişleri tarafından araştırmacıya verilen tüm cevaplar kaydedilerek analize alınmıştır.

Araştırmada verilerin analizi için içerik analizi tekniği kullanılmıştır. İçerik analizi; belirli kurallara dayalı kodlamalarla kitap, kitap bölümü, mektup, tarihsel dokümanlar, gazete başlıkları ve yazıları gibi bir metnin bazı sözcüklerinin daha küçük içerik kategorileri ile özetlendiği sistematik, yinelenebilir bir teknik olarak tanımlanabilmektedir. Çalışma metin veya metinlerden oluşan bir kümenin içindeki belli kelimelerin veya kavramların varlığını belirlemeye yönelik olarak yapılmaktadır (Akgün, Büyüköztürk, Çakmak, Demirel, Karadeniz ve Kılıç, 2008, Yıldırım ve Şimşek 2011).

Verilerin analizi yapılırken temaların bulunması, verilerin temalara göre düzenlenmesi ve tanımlanması, tüm bunların sonucunda ulaşılan bulguların yorumlanması birbirini takip eden bir süreç olarak izlenmelidir (Yıldırım ve Şimşek; 2011).

Araştırmada ana temalar ve alt temalar belirlenirken görüşme yapılan kadın maarif müfettişlerinin sorulara verdikleri cevaplar incelenerek ortak ana tema ve alt temalar belirlenerek araştırmacı tarafından birleştirilmiştir. Araştırmada temalar; “karar verme”, “süreçte yapılanlar”, “müfettişliği hak etme”, “cinsiyet”, olarak belirlenmiştir. Araştırmacı tarafından “cinsiyet eşitliği”, “eğitim”, “meslekî şartlar”, “araç temini”, “ilişkısiz”, “çözüm odaklı”, “empati”, “idealist”, “ifade etme”, “otoriter”, “sabırlı”, “soğukkanlı”, “seçim ve neden” ana temaları altında incelenmiştir. Alt temalar ise “bölgesel zorluklar”, “disiplin”, “öğretmen önyargısı”, “yoğun çalışma”, “özel yaşantı”, “denetimden korkma”, “deneyim eksikliği”, “kültürel farklılıklar”, “meslek odaklı”, “özel hayat”, “profesyonellik eksikliği”, “sorun yok”, “bağlılık”, “karakter”, “meslek uyumu”, “özel hayat”, “sevgi” olarak belirlenmiştir.

**Tablo 3.** Kadın maarif müfettişlerin araştırma sorularına verdikleri cevaplara ilişkin tema ve alt temaların dağılımı

<b>Temalar</b>	<b>Alt Temalar</b>
<b>Katılımcıların kadın maarif müfettişi olarak yaşadıkları sorunlar</b>	
<b>Cinsiyet (C)</b>	Cinsiyet Ayrımı (CA) Erkek Önyargısı (EÖ) Argo (A)
<b>Cinsiyet Harici (CH)</b>	Bölgesel Zorluklar (BZ) Öğretmen Önyargısı (ÖÖ) Disiplin (D) Yoğun Çalışma (YÇ) Özel Yaşantı (ÖY)
<b>Sorun Yok (SY)</b>	
<b>Katılımcıların kadın maarif müfettişi olarak yaşadıkları sorunların Nedenleri</b>	
<b>Cinsiyet (C)</b>	Cinsiyet Ayrımcılığı (CA)
<b>Cinsiyet Harici (CH)</b>	Meslek Odaklı (MO) Profesyonellik Eksikliği (PE) Kültürel Farklılıklar (KF) Sorun Yok (SY) Denetimden Korkma (DK) Deneyim eksikliği (DE) Özel Hayat (ÖH)
<b>Kadın Maarif Müfettişlerinin Sorunlarına Yönelik Çözüm Önerileri</b>	
<b>Eğitim (E)</b>	
<b>Cinsiyet Eşitsizliği (CE)</b>	
<b>Meslekî Şartlar (MŞ)</b>	
<b>İlişkısiz (İ)</b>	
<b>Araç Temini (AT)</b>	
<b>Kadın Maarif Müfettişlerinin Yaşadıkları Sorunlar Karşısında Sergiledikleri Davranışlar</b>	
<b>Çözüm odaklı (ÇO)</b>	
<b>Soğukkanlı (S)</b>	
<b>Empati (E)</b>	
<b>Sabırlı (SA)</b>	
<b>İdealist (İ)</b>	
<b>İfade Etme (İE)</b>	
<b>Otoriter (O)</b>	
<b>Katılımcıların Tekrar Müfettişliği Seçme İsteme Durumları</b>	
<b>Seçim (S)</b>	Evet (E) Hayır (H)
<b>Neden (N)</b>	Sevgi (S) Özel Hayat (ÖH) Bağlılık (B) Karakter Meslek Uyumu (KMU)



Kadın maarif müfettişlerinin araştırmanın veri toplama aracına vermiş oldukları cevapların analiz sonuçlarından Tablo 3'teki tema ve alt temalar oluşmuştur. Araştırmaya katılan kadın maarif müfettişlerinin karar verme gerekçelerine ilişkin bilgiler Tablo 4'te verilmiştir.

**Tablo 4.** Kadın maarif müfettişlerinin müfettiş olmaya karar verme gerekçelerine ilişkin bilgiler

Katılımcı Kodu (Katılımcı 1=K1)		Soru numarası		
K1	↑	8	↑	ED Eş/aile desteği
K2	↑	8	↑	TM Tanındığı birinin müfettiş olması
				EY (Yüksek) lisans eğitimi yaparken
				ÖH Özel hayat
				MD İlk müfettiş denetiminden sonra
				ÇK Öğretmen olarak çalışırken kendisi
				AK Anlık bir kararlar
				↓
				↓
				Tema Katılımcının görüşü

Araştırmaya katılan kadın maarif müfettişlerinin müfettiş olma gerekçelerine ilişkin bilgiler Tablo 4'te verilmiştir. Kadın maarif müfettişlerinin görevlerini yaparken karşılaştıkları sorunlara ilişkin kodlamalar Tablo 5'te verilmiştir.

**Tablo 5.** Kadın maarif müfettişlerinin görevlerini yaparken karşılaştıkları sorunlara ilişkin bilgiler

Katılımcı Kodu (Katılımcı 1=K1)		Soru numarası	Tema	AltTema	
K1	↑	9	↑	↑	CA Cinsiyet ayrıımıdır.
K2		9			EÖ Erkek önyargısıdır.
K3					A Argodur.
					BZ Bölgesel zorluklardır.
					ÖÖ Öğretmen önyargısıdır.
					D Disiplindir.
					YÇ Yoğun çalışmadır.
					ÖY Özel yaşantıdır.
					↓
					Katılımcı görüşü

Araştırmaya katılan kadın maarif müfettişlerinin görevlerini yaparken karşılaştıkları sorunlara ilişkin bilgiler Tablo 5’te verilmiştir. Kadın maarif müfettişlerinin görevlerini yaparken karşılaştıkları sorunların nedenlerine ilişkin kodlamalar, Tablo 6’da verilmiştir.

**Tablo 6.** Kadın maarif müfettişlerinin görevlerini yaparken karşılaştıkları sorunların nedenleri ilişkin bilgiler

Katılımcı Kodu (Katılımcı 1=K1)	Soru numarası	Tema	Alt Tema	
K1	10	C	CA	Cinsiyet ayrımcılığı
K2	10	CH	MO	Meslek odaklı
			PE	Profesyonellik eksikliği
			KF	Kültürel farklılıklar
			SY	Sorun yok
			DK	Denetimden korkma
				Katılımcı görüşü

Tablo 6’da, kadın maarif müfettişlerinin görevlerini yaparken karşılaştıkları sorunların nedenlerine ilişkin bilgilere verilmiştir. Tablo 7’de araştırmaya katılan kadın maarif müfettişlerin sorunların çözümüne ilişkin kodlarına yer verilmiştir.

**Tablo 7.** Kadın maarif müfettişlerinin görevlerini yaparken karşılaştıkları sorunların çözümlerine ilişkin bilgiler

Katılımcı Kodu (Katılımcı 1=K1)	Soru numarası	Tema	
K1	11	E	Eğitim
K2	11	CE	Cinsiyet eşitliği
		MŞ	Meslekî şartlar
		İ	İlişkisiz
		AT	Araç temini
			Katılımcının görüşü

Tablo 7’de araştırmaya katılan kadın maarif müfettişlerin sorunların çözümlüne ilişkin kodlara yer verilmiştir. Tablo 8’de araştırmaya katılan kadın maarif müfettişlerin müfettişlik davranışlarına ilişkin kodlarına verilmiştir.

**Tablo 8.** Kadın maarif müfettişlerin müfettişlik davranışlarına ilişkin bilgiler

Katılımcı Kodu (Katılımcı 1=K1)			
Katılımcı Kodu	Soru numarası	Tema	Katılımcının görüşü
K1	12	ÇO	Çözüm odaklı
K2	12	S	Soğukkanlı
		E	Empati
		SA	Sabırlı
		İ	İdealist
		İE	İfade etme
		O	Otoriter

Kadın maarif müfettişlerinin müfettişlik davranışlarına ilişkin bilgiler Tablo 8’da verilmiştir. Araştırmaya katılan kadın maarif müfettişlerin müfettiş olmayı isteme durumlarına ilişkin bilgiler tablo 9’da verilmiştir.

**Tablo 9.** Kadın maarif müfettişlerin müfettişlik olmayı istemelerine ilişkin bilgiler

Katılımcı Kodu (Katılımcı 1=K1)				
Katılımcı Kodu	Soru numarası	Tema	Alt Tema	Katılımcının görüşü
K1	3	S	E	Evet
K2	3	N	H	Hayır
			S	Sevgi
			ÖH	Özel hayat
			B	Bağlılık
			KMU	Karakter meslek uyumu

Araştırmaya katılan kadın maarif müfettişlerinin müfettiş olmak istemelerine ilişkin bilgiler Tablo 9’da verilmiştir.

## BÖLÜM IV

### BULGULAR

Bu bölümde, kadın maarif müfettişlerinin yaşadıkları sorunlara ilişkin bulgular yer almıştır. Bulgular alt problemlere paralar olarak verilmiştir.

#### 4.1. Kadın Maarif Müfettişlerinin Mesleğe Başlama Kararını Verme Gerekçeleri

Tablo 10’de katılımcılara “Mesleğe girme süreciniz nasıl gelişti?” soruları sorulduğunda, “eş/aile desteği”, “tanıdığı birinin müfettiş olması”, “Yüksek lisans eğitimi yaparken”, “özel hayat”, “ilk müfettiş deneyiminden sonra”, “öğretmen olarak çalışırken kendisi” ve “anlık bir kararlar” temaları oluşmuştur.

**Tablo 10.** Kadın maarif müfettişlerinin mesleğe başlama kararı verme gerekçeleri ilişkin dağılımları

Kadın maarif müfettişlerin mesleğe başlamaya karar verme gerekçeleri (8)	N
ED	4
TM	3
EY	3
ÖH	2
MD	2
ÇK	2
AK	1

Tablo 10 incelendiğinde, kadın maarif müfettişlerinin; eş/aile desteği ile (n=4), tanıdığı birisinin müfettiş olması sebebiyle (n=3), lisans/yüksek lisans eğitimi yaparken (n=3), öğretmen olarak çalışırken kendi kararıyla (n=2), geçirdiği ilk müfettiş denetiminden sonra (n=2), özel hayat sebebiyle (n = 1), anlık bir kararlar (n=1) şeklinde kadın maarif müfettişlerinin cevaplarının dağıldığı görülmektedir.

Kadın maarif müfettişlerinin mesleğe başlama kararlarının başında eş/aile desteği geldiği görülmüştür. Maarif müfettişi K1 durumlarını *“Maarif müfettişi olmayaolarak çalışırkenesteğimin desteği ile karar verdim.”* şeklinde ifade etmiştir.

Kadın maarif müfettişlerinden tanıdığı birinin müfettiş olması (n = 3) sebebiyle bu mesleği seçmeye karar verdiklerini; *“Maarif Müfettişi olmaya ailemin isteği ile kararverdim. Çünkübabam maarif müfettişiydi.”* (K10) şeklinde ifade etmiştir.

Kadın maarif müfettişlerinden lisans/yüksek lisans eğitimi yaparken (n=3) bu mesleği seçmeye karar verenlere örnek aşağıdaki gibidir.

*“Maarif Müfettişi olmaya İzmir’e gelip yüksek lisans yaparken karar verdim.”* (K3).

Kadın maarif müfettişlerinden öğretmen olarak çalışırken kendisi (n=2) bu mesleği seçmeye karar verdiklerini; *“Maarif Müfettişi olarak Ağrı Patnos’ta görev yaparken karar verdim.”* (K2) şeklinde açıklamıştır.

Kadın maarif müfettişlerinden ilk müfettiş denetiminden sonra (n=2) bu mesleği seçmeye karar verenlere örnek aşağıdaki gibidir.

*“Maarif Müfettişi olmaya ilk müfettiş denetimimi geçirdikten sonra karar verdim. Neden bende müfettiş olmayayım, dedim.”* (K8).

Kadın maarif müfettişlerinden özel hayat (n=2) sebebiyle bu mesleği seçmeye karar verenler bu durumu şu sözlerle ifade etmişlerdir.

*“Eşimden ayrıldıktan sonra Afyon’a tayin isteyip gelince müfettişolmaya karar verdim.”* (K14).

*“Müfettiş olmaya aslında çocukken karar verdim.”* (K17).

Kadın maarif müfettişlerinden anlık bir kararla (n=1) bu mesleği seçmeye karar verenlere örnek ise aşağıdaki gibidir.

*“Aklıma bir anda sınava girmek geldi.”* (K4).

Kadın maarif müfettişleri mesleğe başlama kararı verme gerekçesi olarak; eş/aile desteği, tanıdığı birisinin müfettiş olması, (yüksek) lisans eğitimi yaparken, özel hayatı, ilk müfettiş denetiminden sonra, öğretmen olarak çalışırken, kendisi anlık bir kararla maarif müfettişi olmaya karar vermiştir. Araştırmanın uygulandığı kadın maarif müfettişlerinin hepsi maarif müfettişi olmaya kendileri ve çevrelerinin etkisiyle karar vermiş oldukları görülmektedir.

#### 4.2. Katılımcıların Kadın Maarif Müfettişi Olarak Yaşadıkları Sorunlar

Kadın maarif müfettişlerin yaşadıkları sorunlara ilişkin bulguların frekanslarına Tablo 11’de yer verilmiştir.

**Tablo 11.** Kadın maarif müfettişlerinin müfettişi olarak yaşadıkları sorunlara ilişkin dağılımları

Temalar	Alt Temalar	N
		7
	CA	3
C	EÖ	3
	A	1
		16
	BZ	6
	ÖÖ	4
CH	D	3
	YÇ	2
	ÖY	1
SY		7
<b>Toplam</b>		<b>30</b>

Katılımcıların “Kadın maarif müfettişi olarak yaşadığınız sorunlar nelerdir?” sorusuna verdikleri yanıtlar; “cinsiyet”, “cinsiyet harici” ve “sorun yok” olmak üzere üç temada değerlendirilmiştir. Buradaki temalar oluşturulurken cinsiyet teması temel alınarak ayırım oluşturulduğu için araştırmanın genel teması ortaya çıkarılmıştır. Cinsiyetle

ilişkili olan alt temalar “cinsiyet ayrımı” (n=3), “argo” (n=1) ve “erkek önyargısı”ndan (n=3) oluşmaktadır. Genel olarak değerlendirilen alt temalar “bölgesel zorluklar” (n=6), “öğretmen önyargısı” (n=4), “disiplin” (n=3), “yoğun çalışma” (n=2) ve “özel yaşantıdır (n=1) olarak araştırmacı tarafından belirlenmiştir.

“Cinsiyet ayrımı” temasına yönelik olarak kadın maarif müfettişleri kendilerinin erkeklerin arkasında olduklarını, konuşma üslubunda bu yönde geliştiğini ve erkek meslektaşlarının böyle düşündüklerini aşağıdaki örnek ifadelerde görülmektedir.

*“Kadın maarif müfettişi olarak hep erkeklerin arkasında kalıyoruz.” (K15).“*

*“Genelde gruplarda erkek yoğunlukta çalışıldığı için konuşma üslubu bu yönde.” (K5).*

*“Her meslekte olduğu gibi kadınlarında bu mesleği yeterince iyi yapamayacağını düşünüyor erkek meslektaşlar.” (K 7).*

*“Bazen tek başıma gitmek zorunda olduğumda yolda herkesin bana baktığını hissediyordum. Özellikle küçük yerlerde ne geziyor bu kadın buralarda, diyor gibi bakıyorlardı.” (K4)*

“Cinsiyet harici” temasının konularını doğudaki okullar arası mesafenin uzak olması, öğretmenlerle kadın maarif müfettişlerinin disiplin oluşturmadaki sorunları, mesailerinin yoğun olması ve bunun aile hayatına yansımaları şeklinde olduğu görülmektedir. Bu konulara ilişkin katılımcıların görüşleri aşağıda yer almıştır.

*“Doğuda okullar arası mesafelerin uzak olması ise başka bir sorun.” (K2).*

*“Öğretmenler üstünde istediğiniz disiplini sağlayamıyorsunuz aradaki mesafeyi korumanız zor.” (K1).*

*“Kadın maarif müfettişi olarak okullarda öğretmenler bize ilgi göstermiyor yaptığımız denetimi çok disiplinli olarak görmüyorlar.” (K10)*

*“Bu meslekte mesai kavramı olmaması ve çok yoğun çalışmam sebebi ile çocuklarıma vakit ayıramadım.” (K14).*

*“Eşimle aynı pozisyonda çalışmaktan dolayı yaşadığımız sorunlar oldu.” (K13).*

“Sorun yok” temasını; “Kadın Maarif Müfettişi olarak yaşadığım bir sorun olmadı.” (K13). “Benim çalıştığım gruplarda hiç kimse bana kadın olduğumdan dolayı birsaygısızlık göstermedi. Çalıştığım zamanlarda karşılaştığım öğretmen ve yöneticilerden şahsıma karşı bir olumsuzlukla karşılaşmadım.” (K4) sözleriyle ifade etmişlerdir.

Kadın maarif müfettişlerinin yaşadıkları sorunlar incelenirken cinsiyet ana temasına göre ayırım yapılmıştır. Bu nedenle ana temalar cinsiyet, cinsiyet harici ve sorun yok teması altında oluşturulmuştur. Cinsiyet genel teması altında kadın maarif müfettişlerinin yaşadığı sorunlar; cinsiyet ayrımı, argo ve erkek önyargısı olarak bulunmuştur. Cinsiyet ayrımcılığını kadın maarif müfettişlerinin de karşılaştıkları sorunlar arasındadır. Kadın maarif müfettişlerinin çevrelerindeki meslektaşların ya da kurum dışındaki kişilerin argo terimler kullanması da kadın maarif müfettişleri için bir sorun olarak nitelenmektedir.

Cinsiyet harici ana tema içerisindeki alt temaları incelediğimizde kadın maarif müfettişlerinin yaşadıkları sorunlar; bölgesel zorluklar, disiplin, öğretmen önyargısı, yoğun çalışma, özel yaşantı olarak belirlenmiştir. Bölgesel sorunlar maarif müfettişlerinin ilk görev yerlerinin çoğunlukla doğu bölgeleri olmasından dolayı oradaki bölgede kültürel, doğa şartlarından dolayı karşılaştıkları sorunlar olarak görülmektedir.

Araştırmaya katılan kadın maarif müfettişlerinden sorun olmadığını belirten kadın maarif müfettişler bulunmaktadır.

#### **4.3. Katılımcıların Kadın Maarif Müfettişi Olarak Yaşadıkları Sorunların Nedenleri**

Kadın maarif müfettişi olarak yaşadıkları sorunların nedenleri ilişkin frekansları Tablo 12’te verilmiştir.



**Tablo 12.** Kadın maarif müfettişi olarak yaşadıkları sorunların nedenlerine ilişkin dağılımları

Temalar	Alt Temalar	N
C	CA	6
	MO	4
	PE	3
	KF	2
CH	SY	2
	DK	1
	DE	1
	ÖH	1
<b>Toplam</b>		<b>20</b>

Kadın maarif müfettişlerinin “Bu sorunların nedenleri ve kaynakları nelerdir?” sorusuna verdikleri yanıtlar; “cinsiyet” ve “cinsiyet harici” olmak üzere iki temada değerlendirilmiştir. Cinsiyetle ilişkili olan alt tema sadece cinsiyet ayrımcılığı olarak değerlendirilmiştir. Diğer alt temalar ise “cinsiyet harici” temasının altında değerlendirilmiştir. En çok “cinsiyet ayrımcılığı” alt temasına vurgu yapıldığı (n=6), cinsiyet harici temasından “meslek odaklı” alt temasına vurgu yapıldığı (n=4) bulunmuştur. “Profesyonellik eksikliği” alt temasına (n=3) üç kişi “kültürel farklılıklar” (n=2) ve “sorun yok” alt temalarına ise (N = 2) iki kişi atıfta bulunmuştur. “Denetimden korkma” (n=1), “deneyim eksikliği“ (n=1), “özel hayat” (n=1) alt temaları ile yanıt vermeyenlerin sayısı da (n=1) birer kişi olmuştur.

“Cinsiyet ayrımcılığı” alt temasına ilişkin K10 görüşlerini; “*Bu sorunun nedeni ülkemizde ne kadar kadınla erkek eşit görülse de gerçek hayatta bunun böyle olmaması kadınların hep geri planda tutulması.*” şeklinde ifade ederken K11 ise, “*Bu sorunların temel nedeni cinsiyetim. Ülkemizdeki kadınlara bakılan bakış açısı. Bu sebepten dolayı toplumsal cinsiyet baskısından dolayı bu sorunlarla karşılaşmaktayız.*” şeklinde ifadeetmiştir.

“Meslek odaklı” alt temasını, K1 “*Maarif Müfettişi olarak karşılaştığım sorunlar aslında mesleğim odaklıydı.*”; K4 “*Yaşanan sorunlar da aslında bütün arkadaşlarımın ve çalışan diğer kadın arkadaşların sorunları.*” şeklinde açıklamışlardır.

“Profesyonellik eksikliği” alt temasını katılımcı K15 “*Bu sorunun temel nedeni, bizim ülkemizdeki her meslekte olduğu gibi profesyonelliğin bulunmaması.*” şeklinde ifade etmiştir.

“Kültürel farklılıklar” alt temasına örnek olarak aşağıdaki ifade verilmiştir:

*“Bu sorunun sebebi Doğu kültürüne uzak olmamdan kaynaklandığını, Doğudaki ulaşım olanaklarının zor olmasından kaynaklandığını düşünüyorum. Bu sebeple sorun yaşadım.” (K3).*

“Sorun yok” alt temasını katılımcılar aşağıdaki sözleriyle ifade etmişlerdir:

*“Bir sorunum yok.” (K8).*

“Denetimden korkma” ve “deneyim eksikliği” alt temalarına alınan ifadeler sırasıyla aşağıda verilmiştir:

*“Bu sorunun kaynağı her sektörde olduğu gibi eğitim sektöründe de öğretmenlerin denetimden korkması.” (K9).*

*“Ülkemizde diğer mesleklerde olduğu gibi bu meslekte de insanların yeterince deneyim kazanmadan mesleğe başlamaları.” (K7).*

Kadın maarif müfettişleri’nin yaşadıkları sorunların ana temaları cinsiyet ve cinsiyet harici olarak sıralanmıştır. Cinsiyete göre yaşanan sorun cinsiyet ayrımcılığıdır. Cinsiyet harici ana temaya göre sorunlar; denetimden korku, denetim eksikliği, kültürel farklılıklar, meslek odaklı sorunlar, özel hayatla ilgili sorunlar, profesyonel olamama ile ilgili sorunlar olarak sıralanmaktadır.

Kadın maarif müfettişlerinin sorunlarına yönelik çözüm önerileri ilişkin bulgulara Tablo 13’te yer verilmiştir

**Tablo 13.** Katılımcıların kadın maarif müfettişlerinin sorunlarına yönelik çözüm önerileri

Temalar	N
E	6
CE	4
MŞ	2
İ	2
AT	1
<b>Toplam</b>	<b>15</b>

Kadın maarif müfettişlerinin “Bu sorunlara ilişkin çözüm önerileriniz nelerdir?” sorusuna verdikleri yanıtlar; “Eğitim” (n=6), “Cinsiyet eşitliği” (n=4), “meslekî şartlar” (n=2), “ilişkisiz” (n= 2) ve “araç temini” (n =1) olmak üzere beş temada değerlendirilmiştir. Beş katılımcı ise herhangi bir öneride bulunmamışlardır.

“Eğitim” alt teması sorununun çözümü için öncelikle müfettişliğe ilk başlayan kişilere yeterli eğitimin verilmesi gerektiği belirtilmiştir. Bu konuya ilişkin K7 görüşlerini:

*“Bu sorunların çözümü için öncelikle müfettişliğe ilk başlayan kişilere yeterli eğitimin verilmesi ve müfettişliğe bu kişilerin hazırlanması”* şeklinde ifade etmiştir.

“Cinsiyet eşitliği” alt teması ile ilgili olarak kadın erkek eşitliği üzerine çalışmaların yapılması gerektiği belirtilmiştir. Bu konu ile ilgili olarak K15; *“Erkek kadın eşitliği üzerine çalışmaların yapılması.”* şeklinde ifade etmiştir.

“Meslekî şartlar” alt teması ile ilgili olarak K12’nin görüşü aşağıda yer almıştır: *“Bu sorunun giderilmesi için çözüm önerisi olarak; maarif müfettişi mesleğinin şartlarının düzenlenmesi sağlanmalıdır.”*

“İlişkisiz” alt temasını örnekle açıklamak gerekirse; *“Bu sorunu çözmek için eşimle orta yolu bularak işi işte, evi de evde bırakmaya başladık.”* (K13).

“Araç temini” alt temasını “*Bu soruna yönelik olarak devlet ulaşım araçları bize tahsis edebilir. Bu tahsis sayesinde Doğu’daki karasal şartlardaki ulaşım problemi yok edilebilir.*” (K3) şeklinde ifade etmiştir.

Kadın maarif müfettişlerinin sorunlarına karşı üretilen çözüm önerileri temalarını incelediğimizde karşımıza cinsiyet eşitliği, eğitim, meslekî şartlar, araç temini ve ilişkisiz temaları çıkmaktadır.

#### **4.5. Kadın Maarif Müfettişlerinin Yaşadıkları Sorunlar Karşısında Sergiledikleri Davranışlar**

Kadın maarif müfettişlerinin yaşadıkları sorunlara ilişkin sergiledikleri davranışlara ilişkin görüşlerin frekansına Tablo 14’te yer verilmiştir.

**Tablo 14.** Kadın maarif müfettişlerinin yaşadıkları sorunlar karşısında sergiledikleri davranışların dağılımları

<b>Temalar</b>	<b>N</b>
ÇO	13
S	5
E	3
SA	3
İ	2
İE	1
O	1
<b>Toplam</b>	<b>27</b>

Kadın maarif müfettişlerinin “Yaşadığınız sorunlar karşısında ne tür davranışlar sergiliyorsunuz?” sorusuna verdikleri yanıtlar; “Çözüm odaklı” (n =13), “empati” (n=3), “soğukkanlı” (n=5), “sabırlı” (n=3), “idealist” (n=2), “ifade etme” (n=1) ve “otoriter” (n=1) olmak üzere yedi temada değerlendirilmiştir. Temalara örnek olarak aşağıdaki ifadeler verilmiştir:

“Çözüm odaklı” alt temasına yönelik kadın maarif müfettişleri yaşadıkları sorunlara karşı kendilerinin çözüm üretmeye çalıştıklarını; *“Yaşadığım sorunlar karşısında çözümcü bir davranış tarzı göstermeye çalışıyorum.”* (K12). *“Çözüm önerileri üretiyorum.”* (K16) şeklinde belirtmişlerdir.

“Empati” alt teması ile ilgili olarak kadın maarif müfettişleri empati kurmaya çalıştıklarını belirtmişlerdir. Bu konuda K5 görüşlerini *“Onları iyi anlamaya çalışıyorum.”* şeklinde ifade etmiştir.

“Soğukkanlı” alt teması ile ilgili olarak K11:

*“Yaşadığım sorunlar karşısında soğukkanlılığımı koruyarak hareket ediyorum.”* şeklinde görüşünü ifade etmiştir.

Kadın maarif müfettişleri soğukkanlı olmanın yanında sabırlı, idealist, ifade etme ve otoriter olamaya çalıştıklarında aşağıdaki ifadelerle belirtmişlerdir:

*“Sabırlı bir insan olarak davranarak busorunların çözülebilmesini sağladım.”* (K14)

*“İdealist tavrımla sorunları çözebiliyorum.”* (K2).

*“Medenî kurallar dâhilinde kendimidoğru ifade etmeye çalışırım.”* (K5) verilebilir.

*“Yaşadığım sorunlarkarşısında otoriter tavrımla sorunları çözebiliyorum.”* (K2).

Verilen örnekler incelendiğinde bazı katılımcıların birden fazla davranış sergileyebildikleri görülmektedir. Örneğin (K5) hem “ifade etme” hem de “otoriter” temasına örnek teşkil edecek ifadeler kullanmıştır. (K2) ise hem idealist hem de otoriter tavırlar sergilediğini belirtmiştir. Bu sonuçta göstermektedir ki kadın maarif müfettişlerinin yaşadıkları sorunlar karşısındaki davranışları incelendiğinde; çözüm odaklı, soğukkanlı, empati kurarak, sabırlı, idealist, kendini ifade edebilen ve otoriter davrandıkları görülmektedir.

#### 4.6. Katılımcıların Tekrar Müfettişliği Seçme İsteme Durumları

Kadın maarif müfettişlerinin mesleği seçme nedenlerine ilişkin görüşlerinin frekansı Tablo 15’da verilmiştir.

**Tablo 15.** Kadın maarif müfettişlerinin meslekleri seçme nedenleri ilişkin dağılımları

Temalar	Alt Temalar	N
		17
S	E	15
	H	2
Neden		11
	S	7
	ÖH	2
	B	1
	KMU	1
<b>Toplam</b>		<b>28</b>

Kadın maarif müfettişlerinin “Meslek seçme sürecinde olsanız tekrar müfettişliği seçer misiniz? Neden?” sorusuna verdikleri yanıtlar; “seçim” ve “neden” olmak üzere iki temada değerlendirilmiştir. Seçimle ilişkili olan alt temalar “evet” (n=15) ve “hayır” (n=2) olarak değerlendirilmiştir. Katılımcıların çok büyük bir çoğunluğunun tekrar aynı mesleği seçmek istedikleri görülmektedir.

Nedene ilişkin alt temalar “sevgi” (n=7), “özel hayat” (n=2) “karakter meslek uyumu” (n=1) ve “bağlılık” (n=1) olarak değerlendirilmiştir. En çok “sevgi” alt temasına, daha sonra ise “özel hayat” alt temasına vurgu yapıldığı bulunmuştur.

“Seçim” teması ile ilgili olarak kadın maarif müfettişlerinden K11 bu mesleği yeniden tercih edebileceğine dair görüşünü; “*Bir daha dünyaya gelsem yine müfettişliği tercih ederim.*” şeklinde ifade ederken diğer katılımcı K1 bu mesleği seçmek istemediğini;

“*Tekrar müfettişliği seçeceğimi düşünmüyorum.*” şeklinde belirtmiştir.

“Sevgi” alt temasında kadın maarif müfettişleri mesleklerini çok sevdiklerini “*Çünkü, mesleğimi çok seviyorum.*” (K3,K12) şeklinde belirtmişlerdir.

“Özel Hayat” alt teması ile ilgili olarak K10 ve K2 görüşlerini; “*Bu meslek benim için babamın vasiyeti.*” ve “*Sebebi ise aileme çok vakit ayıramamam.*” şeklinde beyan etmişlerdir.

“Karakter-Meslek Uyumu” alt temasına yönelik olarak K10 düşüncesini; “*Karakterime çok uygun.*” şeklinde vurgulamıştır.

“Bağlılık” konusunda kadın maarif müfettişlerinden K16 mesleğe çok bağlı olduğunu, “*Çünkü ben mesleğime çok bağlandım.*” cümlesiyle beyan etmiştir.

Verilen yanıtlar incelendiğinde K10 kodlu katılımcının mesleğinin hem karakterine uygun olduğunu düşündüğü hem de babasının vasiyeti olduğunu ifade ettiği görülmektedir. Kadın maarif müfettişlerinin büyük bir çoğunluğu “Bu mesleği tekrar seçer misin?” sorusuna evet yanıtını vermişlerdir. Bu da göstermektedir ki kadın maarif müfettişlerinin büyük bir çoğunluğu bu mesleği yaptıklarından dolayı memnuniyet duymaktadır.

Kadın maarif müfettişlerinin bir daha bu mesleği seçme nedenleri incelendiğinde; sevgi, özel hayat, bağlılık ve karakter meslek uyumu olarak karşımıza çıkmaktadır. Kadın maarif müfettişlerinin büyük bir çoğunluğu mesleklerini çok sevdikleri için tekrar bu mesleği seçeceklerini, bir kısmı özel hayatlarında örnek olan kişiler olduğu için ve bu meslekte aileleri desteklediği için seçeceklerini, bu mesleğe bağlılık duydukları için tekrar seçeceklerini, bir kısmı da karakterleri ile mesleklerinin uyumlu olduğu için tekrar seçeceklerini belirtmişlerdir.

Araştırmada kadın maarif müfettişlerinin yaşadıkları sorunlar, bu sorunların nedenleri ve çözüm önerilerini incelediğimizde ortaya çıkan sorunların çoğunlukla cinsiyet odaklı olmadığı görülmektedir.

## BÖLÜM V

### SONUÇ, TARTIŞMA, ÖNERİLER

#### 5.1. Sonuç ve Tartışma

Bu araştırmada, kadın maarif müfettişlerin mesleğe başlamaya karar verme gerekçeleri; eş/aile desteği, tanıdığı bir kişinin müfettiş olması, yüksek lisans eğitimi yaptığı zaman, özel hayatı, ilk müfettiş denetiminden sonra, öğretmen olarak çalışırken ve anlık karar vermesidir. Araştırmaya katılanların, maarif müfettişi olmaya farklı nedenlerle karar verdikleri görülmektedir.

Katılımcıların kadın maarif müfettişi olarak yaşadıkları sorunların cinsiyet ve cinsiyet dışı sorunlar olduğu ama ağırlıklı olarak, cinsiyet dışı sorunlar yaşadıkları görülmüştür. Cinsiyetleri ile ilgili sorunlar, genel sorunlar içinde ancak beşte bir oranındadır. Gülveren (2008)'in kadın müfettişlerin sorunlarına yönelik çalışmasında, genel sorunların erkek maarif müfettişleri ile benzerlik gösterdiğini tespit etmiştir.

Cinsiyete ilişkin yaşadıkları sorunların daha çok yetiştirilmeleri ile ilgili olduğu görülmektedir. Kız ve erkek çocuklar, ebeveynlerinden öğrendikleri davranışlardan, toplumsal cinsiyet rollerini ve meslek tercihlerini oluşturmaktadır (Erol, 2011). Kadınların işe seçilme, yerleşme ve kariyer sürecinde karşılaştıkları eşit olmayan yaklaşımlar göze çarpmaktadır. Bazı araştırmalarda, evlilik ve çocuk sahibi olmaları, kadının çalışması ve kariyeri konusunda en büyük engel olduğu belirtilmiştir (Palmer, Hyman, 1993; Kocacık ve Gökkaya, 2005). Bu bulgular, araştırmayı destekler niteliktedir. Helvacıoğlu, (1996) çalışmasında ise kadınların varoluş sebebinin ev işleri, çocuk bakımı olarak belirlemesi sonucuna ulaşması ise kadınlara yönelik kültürel yaklaşımlardan kaynaklanan eşitsizlikler olarak belirtmiştir.

Cinsiyet genel teması altında kadın maarif müfettişlerinin yaşadığı sorunlar; cinsiyet ayrımı, argo ve erkek önyargısı olarak belirlenmiştir. Cinsiyet, toplumda bireye atfedilen bir konumdur. Bireyler, atfedilen bu statü üzerinde bir kontrole sahip değildirler. Bireyler, aldıkları eğitim ve meslekleri aracılığı ile kazanılmış statülerini



belirleyebilmektedirler. Cinsiyet ayrımcılığı, sosyal sorunlardan birisi olarak karşımıza çıkmaktadır ve çoğunlukla kadınlara yönelik olarak ayrımcılık şeklinde ortaya çıkmaktadır. Cinsiyet ayrımcılığı, kadın maarif müfettişlerin de karşılaştıkları sorunlar arasındadır. Çevrelerindeki meslektaşların ya da kurum dışındaki kişilerin argo terimler kullanması da kadın maarif müfettişleri için önemli bir sorun olarak nitelenmektedir.

Erkek önyargısı ise kadınların erkekler kadar iş yapamayacaklarının düşünülmesi olarak kadın maarif müfettişlerinin karşısına çıkmaktadır. Kadın maarif müfettişlerinin bu alt temaları aşarak mesleklerinde daha özgüvenli adımlar atmaları beklenmektedir. Kadın maarif müfettişleri de mesleğe giriş aşamasında, yakın çevrelerindeki kişiler, yetkili kişiler ve erkek maarif müfettişleri tarafından cinsiyete dayalı meslekî ayrımcılığa maruz kaldıklarını belirtmişlerdir (Talleric, 2000).

Cinsiyet harici ana tema içerisindeki alt temaları incelediğimizde kadın maarif müfettişlerinin yaşadıkları sorunlar; bölgesel zorluklar, disiplin, öğretmen önyargısı, yoğun çalışma, özel yaşantı olarak belirlenmiştir.

Bölgesel sorunlar, maarif müfettişlerinin ilk görev yerlerinin çoğunlukla doğu bölgeleri olmasından dolayı oradaki bölgede kültürel, doğa şartlarından dolayı karşılaştıkları sorunlar olarak görülmektedir.

Kadın maarif müfettişlerinin kendi meslek yaşantılarında disiplinli çalışmalarına rağmen denetledikleri eğitim kurumlarında çalışanlarda bu disiplini görememelerinden kaynaklanan sorunlar, disiplin temasını oluşturmaktadır.

Öğretmen önyargısı; öğretmenler kadın maarif müfettişlerine karşı önyargı ile yaklaşmaktadırlar. Bu da kadın maarif müfettişleri için bir sorun teşkil etmektedir. Yoğun çalışma; maarif müfettişlerinin çalışma saatlerinin belli olmamasından kaynaklanan bir sorundur.

Mesleklerinin yapısından dolayı yoğun çalışmaları gerekmektedir. Kadın maarif müfettişleri, meslek yaşantılarının yoğun olması ve riskli bir iş yapmalarından dolayı yaşadıkları stresten ve zaman darlığı yüzünden ailelerini ihmal etmektedirler. Bu da özel yaşantılarında sorun olarak karşılırlarına çıkmaktadır. Bu sorunlardan erkek maarif müfettişleri de etkilenmektedir.

Araştırmaya katılan kadın maarif müfettişlerinden sorun olmadığını belirtenler de bulunmaktadır. Bu da göstermektedir ki kadın maarif müfettişlerinin bir kısmı mesleğinde bir sorun yaşamadığını belirtmektedir. Bu cevap, sorunu açıklamamak istememesinden de kaynaklanmış olabilir. Bu sorun, yok cevabını veren kadın maarif müfettişlerinin devlet memuru olduklarından yaşadıkları sorunları paylaşmak istememiş olabilirler.

Katılımcıların kadın maarif müfettişi olarak yaşadıkları sorunların nedenleri, “cinsiyet” ve “cinsiyet harici” olarak iki temada değerlendirilmiştir. Cinsiyete ilişkin belirtilen görüşler, katılımcıların cevapları içinde üçte birden az orandadır. Kadın maarif müfettişlerinin yaşadıkları sorunlarının nedeni, çoğunlukla cinsiyet dışı konularla ilgilidir. Cinsiyet ayrımcılığı sorunu, ülkemizde eğitim dışındaki diğer alanlarda da görülmektedir. Diğer sektörlerde olduğu gibi eğitim sektöründe de kadınlar, birtakım baskılara maruz kalmakta ve erkeklere göre ikinci plana itilmektedirler. Bu yüzden, eğitim ortamlarında da kadınlar, üst yönetici olmak için erkeklere göre daha fazla çaba sarf etmek zorunda kalmaktadırlar (Cengiz, 2009).

Cinsiyet harici ana temaya göre sorunlar; denetimden korku, denetim eksikliği, kültürel farklılıklar, meslek odaklı sorunlar, özel hayatla ilgili sorunlar, profesyonel olmama ile ilgili sorunlar olarak sıralanmaktadır. Bu cinsiyet harici sorunların giderilmesi için de denetlenen eğitimcilerin eğitilmesi, denetime hazır hale gelmelerinin sağlanması için mesleklerinde rehberlik yapılması gerekmektedir. Müfettişlerin profesyonellik kazanmaları için deneyim kazanmaları, mesleklerine adapte olmaları gerekmektedir. Bu sebeple müfettişlere eksik oldukları konularda hizmet içi eğitim verilmesi gerekmektedir.

Dağlı (2001) yaptığı çalışmada, ilköğretim okullarında görev yapan eğitimcilerin düşüncelerinde maarif müfettişlerinin ders denetiminde düşük düzeyde liderlik davranışı sergilediklerini belirtmiştir. Sayılan (2012), toplumsal cinsiyet eşitsizliğini bu şekilde tespit edilen sorunların ortadan kaldırılması ile düzeltilebileceğini belirtmiştir. Ayrıca, cinsiyet ayrımının toplumda kültürel, ekonomik, siyasî nedenler ile birlikte düşünülmesi gerektiğini ifade etmiştir.

Müfettişlik mesleğinde de kadınlar, diğer mesleklerde olduğu gibi cinsiyetlerinden dolayı sıkıntılar yaşamaktadırlar (Erdem ve Eroğul, 2012).

Bell ve Brunner (1998) yaptığı çalışmada, maarif müfettişlerinin seçim sürecinde, cinsiyetin önemli bir faktör olduğu, kadınların erkeklere göre dezavantajlı konumda olduğunu belirtmişlerdir.

Reyes ve Scheurich (2000) tarafından yapılan başka bir çalışmada da cinsiyete dayalı ayrımcılıklar incelenmiş, kadın müfettişlerin meslekî yaşantıları boyunca erkekler tarafından aşağılanma, dışlanma, vb. davranışlara maruz kaldığı belirtilmiştir. Altun ve Memişoğlu'nun (2011) Maarif müfettişlerinin denetim alanlarında uzmanlaşılması ve teknolojiden yararlanılması ile ilgili yeni bir düzenlemeler yapılması gerektiğini belirtmişlerdir.

Babaoğlu (2011) tarafından yapılan araştırmada, otorite olarak kabul edilmeme, kadın müfettişlere ilişkin ön yargılar, sosyal yaşamın kısıtlanması, taciz, üst yöneticilerin kadın müfettişleri karar sürecine katmaması, kadın maarif müfettişlerinin kendi sorunlarına ilişkin farkındalıklarının olmaması, kadın maarif müfettişlerinin az olmasını temel sorunlar olarak belirlemiştir.

Kadın maarif müfettişlerinin sorunlarına karşı üretilen çözüm önerileri dikkate alındığında ilk sırayı, eğitimin aldığı bunu cinsiyet eşitliğinin sağlanması gerektiği ve meslekî şartların gereği olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kadın müfettişlerin yeterliliklerinin sürekli sorgulanması, çalışmalarına şüpheyle yaklaşılması ve müfettiş olarak değil de kadın olarak görülmesi cinsiyet ayrımcılığına ilişkin başka bir araştırma bulgusudur (Skrla, vd. 2000). Ekinci ve Yıldırım (2012) tarafından yapılan araştırmada, maarif müfettişleri, hizmet içi eğitimlerinin daha işlevsel hâle getirilmesi gerektiğini belirtmişlerdir.

Kadın maarif müfettişlerinin yaşadıkları sorunlara geliştirdikleri çözümlerin öncelikli olarak çözüm odaklı düşünmek olduğu, soğukkanlı davranmaları gerektiği, empati kurarak, sabırlı, idealist, kendini ifade edebilen ve otoriter davrandıkları görülmüştür. Diğer taraftan Uygur (2006) çalışmasında, müfettişlerin tecrübe sahibi olması ve gelişimi hakkında, meslek hayatına yeni başlayan müfettişlerin tecrübe sahibi müfettişlerle aralarında ikili iletişim problemleri olduğunu ve iş yükü, mevzuata uyumlu olarak faaliyet göstermenin meslek hayatını olumsuz etkilediğini belirtmiştir.

Kadın maarif müfettişlerinin büyük çoğunluğunun (15/17) tekrar aynı mesleği seçmek istedikleri görülmektedir. Bu da göstermektedir ki kadın maarif müfettişlerinin büyük bir çoğunluğu bu mesleği yaptıklarından dolayı memnuniyet duymaktadır. Kadın maarif müfettişlerinin bir daha bu mesleği seçme nedenleri incelendiğinde; sevgi, özel hayat, bağlılık ve karakter meslek uyumu olarak karşımıza çıkmaktadır. Kadın maarif müfettişlerinin büyük bir çoğunluğu mesleklerini çok sevdiği için tekrar bu mesleği seçeceklerini, bir kısmı özel hayatlarında örnek olan kişiler olduğu için ve bu meslekte aileleri desteklediği için seçeceklerini, bu mesleğe bağlılık duydukları için tekrar seçeceklerini, bir kısmı da karakterleri ile mesleklerinin uyumlu olduğu için tekrar seçeceklerini belirtmişlerdir.

Sonuç olarak araştırmada kadın maarif müfettişlerinin yaşadıkları sorunlar ve bu sorunların nedenleri çoğunlukla cinsiyet odaklı değildir.

## **5.2. Öneriler**

Araştırmanın bu bölümünde araştırmanın bulguları ve ilgili literatür de göz önüne alınarak araştırmacı tarafından aşağıdaki önerilerde bulunulmuştur.

1. Araştırmada tespit edilen hususlardan biri de kadın maarif müfettişlerinin, üst yönetimin ve denetledikleri kesimlerin kendilerine önem vermediklerini düşüncesidir. Ayrıca, kadın maarif müfettişleri; soruşturma ve değerlendirmelerde üst yönetim bakışını dile getirmekte ve toplumsal cinsiyet farklılığı yaşadıklarını belirtmektedirler. Bu anlamda, üst yönetim ve denetlenen kesim bilinçlendirmelidir. Sonuç olarak, kadın veya erkek fark etmez. Yapılan iş, belirli bir çerçevede uygulanmakta ve belirli hiyerarşik düzen içinde gerçekleştirilmektedir.

2. Kadın maarif müfettişlerinin görev çeşidi, iş yükü ve görevlendirme konularında yaşanan aksaklıklar nedeniyle yaşadıkları sorunlar da bu araştırmada tespit edilmiştir. Bu konuda özellikle denetim esnasında karşılaşılabilecek olaylar veya davranışlar karşısında davranış ve tutumlarının nasıl olması gerektiği hususunda eğitimler ile düzenli psikolojik eğitimlerin sağlanması önerilmektedir. Bu eğitimler verildiği zaman

kadın maarif müfettişlerinin daha başarılı kariyer ve denetim gerçekleştirebilecekleri düşünülmektedir.

3. Kadın maarif müfettişlerinin yaşadıkları sorunları çalışma saatlerinin belirsiz olması, çok yoğun çalışma, bölgesel zorluklar, meslekten kaynaklanan zorluklar olarak görülmektedir. Bu sorunların giderilmesi için kadın maarif müfettişlerinin bölgesel zorluklardan karşılaşılan çevresel şartlardaki risklerin en aza indirilmesi, bunun yanında kadın maarif müfettişlerinin özlük haklarının iyileştirilmesi gerekmektedir.

4. Bu araştırmada, kadın maarif müfettişlerinin kendi görüşlerine yer verilmiştir. Erkek meslektaşlarının, öğretmenlerin, yöneticilerin ve öğrencilerin görüşlerine de başvurulabilir. Bu görüşler ele alınarak sorunlar, çözüm önerileri ile ilgili modeller ortaya çıkarılabilir.

5. Bu araştırmada, sadece kadın maarif müfettişleri üzerine çalışılmıştır. Erkek ve kadın maarif müfettişleri üzerine çalışılarak iki cinsiyete mensup müfettişlerin karşılaştıkları sorunların ortak ve farklı yönleri incelenebilir. Bu sorunların karşılaştırması yapılarak çözüm önerileri geliştirilebilir.

## KAYNAKÇA

- Acar, F. (1998). *Cumhuriyet ve kadın cumhuriyetin 75. yılında Türkiye’de kadının durumu*. Ankara: Takav Matbaacılık.
- Akbaba Altun, S. ve Memişoğlu, P. (2011). İlköğretim müfettişlerinin denetimin yeniden yapılandırılmasına ilişkin görüşleri. *İlköğretim Online Dergisi*, 9 (2), 643-657.
- Asilbay, N. T. (2008). İş gücü piyasası ve cinsiyet eşitsizliği açısından teklif edilen emeklilik reformu Türkiye’deki kadın emeklilerin refah seviyelerinin yükselmesine katkıda bulunabilir mi? 2.Ulusal İktisat Kongresi, 20-22 Şubat 2008.
- Atay, C. (1999). *Devlet yönetimi ve denetimi*. İstanbul: Alfa Basım Yayıncılık.
- Aydın, İ. (2008). *Öğretimde denetim*. Ankara: Öncü Basım.
- Aydın, M. (2002). *Çağdaş eğitim denetimi*. Ankara: Hatipoğlu Yayıncılık.
- Aydın, M. (2007). *Çağdaş eğitim denetimi*. Ankara: Hatipoğlu Yayıncılık.
- B.M. (2000). Birleşmiş Milletler Ankara enformasyon merkezi, birleşmiş milletler binyıl bildirgesi, (New York 6-8 Eylül 2000), Ankara, 12 Eylül, 2000.
- Babaoğlu, E. (2011). Bir kaç kadın denetçiden biri olmanın zorlukları. *Amme İdaresi Dergisi*. 44 (4), 121-144.
- Barutçugil, İ. (2009). *Yüzyılda yönetim ve kadın yönetici*. İstanbul: Kariyer Yayınları.
- Başak, S. (2009). Cam tavanlar. *KÖK Sosyal ve Stratejik Araştırmalar Dergisi*, 11 (2), 119-132.
- Başaran, İ. E. (2006). *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi*. Ankara: Ekinoks Yayıncılık.

- Başaran, İ.E. (1996). *Eğitime giriş*. Ankara: Yargıcı Yayınları.
- Başer, M.U. ve Çobanoğlu, F. (2011). İlköğretim denetmenlerinin tükenmişlik düzeyleri ve nedenleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29, 125-136.
- Bell, C. (1988). Organizational influences on women's experience in the superintendency. *Peabody Journal of Education*, 65, 31-59.
- Brenner, O.C.Tomkiewicz, J. & Schein, V. E. (1989). The relationship between sex role stereo types and requisite management characteristics revisited. *The Academy of Management Journal*, 32 (3), 662-669.
- Brunner, C.C. (1998). Women superintendents: Strategies for success. *The Journal of Educational Administration*, 36, 160-182.
- Büyüköztürk, Ş. Kılıç-Çakmak, E. Akgün, Ö. E. Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2008). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Canlı, Demirtaş, H. Bozak, A.ve Doruk (2013). Eğitim denetmenliğinde kadın olmak: mesleğe ilişkin düşünceler ve sorunlar. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 19 (4), 543-574.
- Carrington, G. (2004). Supervision as a recipro call earning proces educational. *Psychology in Practice*, 20 (1), 58-59.
- Colantonio, J. N. (2005). Combine dinstructional supervision and staff development. Developing exemplary teachers <http://www.principal.org/portals/0/content/51451.pdf> adresinden 16.03.2015 tarihinde alınmıştır.
- Colbert, D. J. (2009). Gender and racial experiences in executive school leadership: Perceptions of African American Female Super intendent phd thesis, OaklandUniversity.
- Dağlı, A. (2001). İlköğretim öğretmenlerinin algularına göre ilköğretim denetmenlerinin liderlik davranışları. *Eğitim yönetimi dergisi*, 4, 211-220.

- Dağlı, A. (2006). İlköğretim denetmenlerinin eğitim ve yaşam ile ilgili karşılaştıkları sorunlar ve bu sorunların çözümüne ilişkin öneriler. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6, 1-8.
- Demirbilek, A.ve Demirbilek, T. (1999) Gıda İş Kolunda Çalışan Kadınların Koşulları ve Geleceği, T. C. Başbakanlık ve Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü.
- Dodge, J. R. (1981). The effects of a group peer supervision training program on group anxiety, group satisfaction, and type of feedback responses for trained counselory phthesis. ABD: University of Virginia.
- Ekinci, Ö. ve Yıldırım, A. (2009). İl eğitim denetmenleri ve ilköğretim okulu yöneticilerinin hizmet içi eğitim faaliyetlerine yönelik beklentileri. *Ege Eğitim Dergisi*, 10 (1), 70-91.
- Erdem, A.R. ve Eroğul, M.G. (2012). Sınıf öğretmenlerinin görüşlerine göre eğitim müfettişlerinin ders denetim yeterlikleri, *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12, 97-109.
- Ergöl, Ş. Koç, G. Eroğlu, K. ve Taşkın, L. (2012). Türkiye’de kadın araştırma görevlilerinin ev ve iş yaşamlarında karşılaştıkları güçlükler. *Bülent Ecevit Üniversitesi Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 2 (1), 43-49.
- Erol, A. (2011). Çalışma hayatında cinsiyete dayalı ayrımcılık; avrupa birliği politikaları ve Türkiye.Yüksek lisans tezi. Trakya Üniversitesi. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı. Edirne.
- Gökçe, F. (1994). Eğitimde denetimin amaç ve ilkeleri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10, 73-78.
- Gülveren, H. (2008). Öğretmenlerin, müfettişlerle yaşadıkları temel sorunlar. *Uşak Sosyal Bilimler Dergisi*, 2, 1-11.
- Güredin, E. (2000). *Denetim*.İstanbul: Beta Yayınları.



- Gürkan, Ü. (2000). *Türkiye’de kadının toplumsal ve hukuki statüsü*. Ankara: İlkiz Ofset Matbaacılık
- Kahraman, D. (2010). Kadınların toplumsal cinsiyet eşitsizliğine yönelik görüşlerinin belirlenmesi. *DEUHYO ED*, 3 (1), 30-31.
- Kale, N. (2004). *Etik sorunsallar ve eğitim*. Ankara: Seçkin Yayınları.
- Karagözoğlu, G. (1977). İlköğretim teftiş uygulamaları. Yayınlanmamış Doçentlik Tezi. Ankara: Hacettepe Üniversitesi.
- Kaya, A. ve Kaya, B. (2014). Öğretmen adaylarının dijital vatandaşlık algısı. *International Journal of Human Sciences*, 11 (2), 347-355.
- Kılıç, M. (1998). Kadınlar gerçeğe tanıştı. *Kariyer Dünyası Dergisi*, 4, 359-368.
- Kıyak, (2006). Genel lise öğrencilerinin meslek seçimi yaparken temel aldığı kriterler. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kocacık, F. ve Gökçaya, V.B. (2005). Türkiye’de çalışan kadınlar ve sorunları. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6 (1), 195-2010.
- Köse, H. Ö. (2003). *Dünyada ve Türkiye’de yüksek denetim*. Ankara: Sayıştay Başkanlığı Yayınları.
- Köse, H.Ö. (1999). Denetim ve demokrasi. *Sayıştay Dergisi*, 33, 62-85.
- KSSGM. (2000). *Sağlık sektöründe kadın: Sağlık sektöründe kadınlara yönelik tutum ve davranışlar, cinsiyete dayalı ayrımcılık, T.C. Başbakanlık kadının statüsü ve sorunları*. Ankara: Genel Müdürlük Yayınları.
- Lockwood, N. (2004). The glass ceiling: Domestic and international perspective, *Research Quartly*, 4, 85-96.
- MEB, (1993). *Teftiş kurulu tüzüğü*. Ankara: MEB Yayınları.

- MEB, (2014). *Maarif müfettişleri'nin 2014 yılı yer değiştirme kılavuzu*. Erişim Tarihi:18.01.2015.
- MEB, (2015). *Millî eğitim bakanlığının teşkilat ve görevleri hakkında kanun*. Ankara: MEB Yayınları
- Mellor, M. (1993). *Sınırları yıkmak: Feminist yeşil bir sosyalizme doğru* (çev: Osman Akınbay), İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Miller, C. M. (2009). *Over coming barriers: Women in the super intendency*. Unpublished doktoral thesis, Georgia State University.
- Moody, C. D. (1983). On becoming a superintendent: Contestor sponsored mobility. *The Journal of Negro Education*, 52, 383-397.
- Özmen, F. ve Güngör, A. (2008). Eğitim denetiminde etik. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15, 137-155.
- Özmen, F. ve Şahin, Ş. (2010). İlköğretim müfettişlerinin soruşturma görevini yerine getirirken karşılaştıkları sorunlar. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15, 92-109.
- Pamuk, Ş. (2005). *Osmanlı-Türkiye iktisat tarihi 1500-1914*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Resmî Gazete (2014). Millî Eğitim Bakanlığı Rehberlik ve Denetim Başkanlığı ile Maarif Müfettişleri Başkanlık Yönetmeliği. Sayı:29009, Tarih:24.05.2014.
- Rothery, M. Tutty, L.M. & Grinnel, R.M. (1996). *Qualitative research for social worker*. Boston: M. A. Allyn and Bacon.
- Sarpkaya, R. (2004). İlköğretim denetmenlerinin denetim sürecinde karşılaştıkları sorunlar. *Burdur Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5 (8), 114-129.
- Sayılan, F. (2012). *Toplumsal cinsiyet ve eğitim*, Ankara: Dipnot Yayınevi.

- Skrla, L.Reyes, P. & Scheurich, J.J. (2000). Sexism, silence, and solutions: women superintendents speak up and speak out. *Educational Administration Quarterly*, 36, 44-75.
- Strauss, A. & Corbin, J. (1990). *Basics of qualitative research*. London: SagePublication.
- Tallerico, M. (2000). Gaining Access to the super intendency: Headhunting, gender, and color. *Educational Administration Quarterly*, 36, 18-43.
- Taymaz, H. (1993). *Teftiş ilkeler kavramlar yöntemler*. Ankara: Kadioğlu Matbaası.
- Taymaz, H. (1997). *Eğitim sisteminde denetim*. Ankara: TakavMatbaası.
- Taymaz, H. (2005). *Eğitim sisteminde teftiş kavramlar, ilkeler, yöntemler*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Taymaz, H. (2005). *Teftiş*. Ankara: Kadioğlu Matbaası.
- TBMM. (2015). Cinsiyete göre dağılım [https://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/milletvekillerimiz\\_sd.dagilim](https://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/milletvekillerimiz_sd.dagilim) (01.08.2015)
- TMK. (2001). Türk Medenî Kanunu, Resmî Gazate: 24607, Tarih: 08.12.2001
- TODAİE. (2012). *Türk kamu yönetiminde teftiş ve iç denetim*. Ankara. TODAİE Yayınları.
- Turner, U. (1970). *Supervision for change and innovation*. Boston: Houghton Mifflin Company.
- TÜİK, (2014) *İstatistiklerle kadın* [http://www.tuik.gov.tr/ Pre Haber Bultenleri.do?id=18619](http://www.tuik.gov.tr/Pre_Haber_Bultenleri.do?id=18619) (05.08.2015)
- Uslu, B. (2013). Eğitim denetmenlerinin seçimi, atamaları ve malî hakları ile yetiştirilmelerine ilişkin sorunların incelenmesi. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11 (2), 191-205.

- Uygur, N. (2006). İlköğretim müfettişlerinin kariyer gelişimi üzerine empirik bir araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi.
- Ünal, A. ve Kantar, Ş. (2011). *İlköğretim Denetçi Yardımcılarının Sorunları İlköğretim Online Dergisi*, 10 (1), 180-196.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2011). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yıldırım, M. C. Beycioğlu, K.Uğurlu, C.T. ve Sincar, M. (2012). Eğitim müfettişlerinin görev alanları açısından karşılaştıkları sorunlar. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13 (1), 5-21.
- Yüksel, M. O. (2000). *Karşılaştırmalı hukuk ışığında Türk iş hukukunda kadın-erkek eşitliği*. İstanbul: Beta Basım.
- Zeybek, E. (2010). Kariyer engelleri ve cam tavan: Ankara'da faaliyet gösteren 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletme Eğitimi Ana Bilim Dalı, Ankara.

## 7. EKLER

### Ek-1 Görüşme Formu

YÖNERGE: Tez çalışmama öncülük etmesi bakımından aşağıda açık uçlu sorular bulunmaktadır. Bu çalışmaya katılanların ismi hiçbir yerde geçmeyecektir. Vereceğiniz cevapların içten ve doğru olması benim tez çalışmamın doğru bir kanala yönlenmesine katkı yapacaktır. Konu, kadın maarif müfettişlerinin yaşadıkları sorunlardır.

Katkı yaptığınız için teşekkür ederim.

1- Yaşınız

( ) 18-25 ( ) 26-35 ( ) 36-45

2- Medenî durumunuz:

( ) Evli ( ) Bekâr ( ) Dul

3- Eğitim Durumunuz:

( ) Yüksekokul ( ) Lisans ( ) Doktora

4- Toplam aylık gelirini ne kadardır?

( ) 0-800 TL arası ( ) 801-1500 TL arası ( ) 1501-2500 TL arası ( ) 2501- üstü

5- Meslekteki çalışma süreniz ne kadardır?

( ) 1-5 yıl ( ) 6-10 yıl ( ) 11-15 yıl ( ) 16 yıl ve üstü

6- Şu an bulunduğunuz pozisyondaki çalışma süreniz ne kadardır?

( ) 1-5 yıl ( ) 6-10 yıl ( ) 11-15 yıl ( ) 16 yıl ve üstü

7- Kendinizi tanıtır mısınız?

8- Maarif Müfettişi olmaya nasıl karar verdiniz? Mesleğe girme süreciniz nasıl gelişti?

Ne tür aşamalardan geçtiniz?

9- Kadın maarif müfettişi olarak yaşadığınız sorunlar nelerdir?

- 10- Bu sorunların nedenleri ve kaynakları nelerdir?
- 11- Bu sorunlara ilişkin çözüm önerileriniz nelerdir?
- 12- Yaşadığınız sorunlar karşısında ne tür davranışlar sergiliyorsunuz?
- 13- Müfettiş olmak isteyen kadın eğitimcilerimize önerileriniz nelerdir?
- 14- Meslek seçme sürecinde olsanız tekrar müfettişliği seçer misiniz? Neden?
- 15- Bunlara eklemek istedikleriniz var mı?

Teşekkürler.



## Ek-2 İntihal Raporu

dilek tez

ORIJINALLIK RAPORU

% **18**

BENZERLİK ENDEKSİ

% **16**

İNTERNET  
KAYNAKLARI

% **10**

YAYINLAR

% **10**

ÖĞRENCİ ÖDEVLERİ

TÜM KAYNAKLARI EŞLEŞTİR ( SADECE SEÇİLMİŞ KAYNAĞI YAZDIR)

%5

★ [www.researchgate.net](http://www.researchgate.net)

İnternet Kaynağı

ALINTILARI ÇIKART KAPAT

BİBLİYOGRAFYAYI  
ÇIKART KAPAT

EŞLEŞMELERİ ÇIKAR KAPAT

## Ek-3 İzin Belgesi



T.C.  
ANKARA VALİLİĞİ  
Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 14588481/605.99/1928290  
Konu: Araştırma İzni

14/05/2014

### BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

İlgi: a) MEB Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 2012/13 nolu Genelgesi.  
b) 05/05/2014 tarihli ve 536 sayılı yazınız.

Üniversiteniz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Öğrencisi Dilek SÖNMEZ GENÇ'in "**Kadın Maarif Müfettişlerinin Yaşantıları**" konulu tezi kapsamında çalışma yapma talebi Müdürlüğümüzce uygun görülmüş ve araştırmanın yapılacağı birime bilgi verilmiştir.

Görüşme formunun (1 sayfa) araştırmacı tarafından uygulama yapılacak sayıda çoğaltılması ve çalışmanın bitiminde iki örneğinin (cd ortamında) Müdürlüğümüz Strateji Geliştirme Bölümüne gönderilmesini arz ederim.

Zafer YILMAZ  
Müdür a.  
Şube Müdürü

*Eğitim Bil. Inst. Müdürlüğü*  
*AS*

Birimi: Elektronik İmza  
Aşılıdır.

14.05.2014

**Yaşar SUBAŞI**  
Şef

BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ	
Genel Evrak Bİrdimi	
KAYIT	TARİH SAYI
HAVALE	BİLGİ GEREĞİ
DOSYA NO	
EKLER	

20 Mayıs 2014  
002220

Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5 inci maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. Evrak teyidi <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden f126-1780-35de-9cb4-f6de kodu ile yapılabilir.

Konya yolu Başkent Öğretmen Evi arkası Beşevler ANKARA  
e-posta: istatistik06@meb.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için: Emine KONUK  
Tel: (0 312) 221 02 17 135