

T.C
ÇAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
PSİKOLOJİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

EĞİTİM KURUMLARINDAKİ KADIN YÖNETİCİLERE
KARŞI TUTUMLAR

TEZİ YAZAN
Nazmiye BALCI

TEZ DANIŞMANI
Yrd. Doç. Dr. İbrahim İNAN

YÜKSEK LİSANS TEZİ

MERSİN - Eylül 2016

T.C
ÇAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

Enstitünüz öğrencisi 20140053 Nolu Nazmiye BALCI' nın “EĞİTİM KURUMLARINDAKİ KADIN YÖNETİCİLERE KARŞI TUTUMLAR” adlı bu çalışması jürilerimiz tarafından **oybirliği** ile **Psikoloji** Yüksek Lisans Programında **YÜKSEK LİSANS TEZİ** olarak kabul edilmiştir.

.....
Üniversite İçi- Jüri Başkanı – Tez Danışmanı- Jüri Üyesi: Yrd. Doç. Dr. İbrahim İNAN

.....
Üniversite İçi - Jüri Üyesi: Prof. Dr. Bekir Aydın LEVENT

.....
Üniversite Dışı - Jüri Üyesi: Doç. Dr. Mahmut Oğuz KUTLU
(Çukurova Üniversitesi)

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üvelerine ait olduğunu onaylım.



30/09/2016

Yrd. Doç. Dr. Murat KOÇ
Sosyal Bilimler Enstitü Müdürü

Not: Bu tezde kullanılan özgün ve başka kaynaktan yapılan bildirişlerin, çizelge, şekil ve fotoğrafların kaynak gösterilmeden kullanımı, 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunundaki hükümlere tabidir.

ÖNSÖZ

İş hayatında yönetim pozisyonlarında bulunan kadın sayısı yeterli görülmemektedir. Kadının özel sektördeki durumuna baktığımızda daha olumlu bir konumda bulunması, sorunun kadınlardan kaynaklanan içsel sorunlardan ziyade dışsal bazı etkenlerinden kaynaklandığını düşündürmektedir. Bu bağlamda yapılan araştırmalar kadınlara karşı olumsuz tutumların onların yönetici kademelerine gelememelerinde büyük önem taşıdığını göstermektedir.

Kadın yöneticilerin önlerindeki engelleri aşabilmeleri noktasında kendi çabalarının yeterli olmayacağı aşıkardır. Öncelikle kadınlarla ilgili olarak haklarında oluşturulan önyargılar yerine bilimsel verilere göre hareket edilmelidir.

Eğitim kurumlarında kadın yönetici sayısının artmasına yönelik çalışmalara ihtiyaç duyulmaktadır. Bu araştırma ile eğitim kurumlarında görev yapan kadın müdürlere yönelik tutumlar tespit edilmeye çalışılmıştır. Araştırmanın evrenini Adana ili 4 merkez ilçesindeki (Seyhan, Yüreğir, Çukurova ve Sarıçam) Milli Eğitim Bakanlığı nezdindeki eğitim kurumlarında 2015-2016 eğitim öğretim yılında kadın yöneticinin görev yaptığı okullarda çalışan öğretmen ve yöneticiler oluşturmaktadır. Örneklemi ise bu okullarda, öğretmen ve yönetici olarak toplam 818 kişi oluşturmaktadır.

Bu çalışmamda, bilgi ve tecrübeleriyle beni yönlendiren başta Prof. Dr. Ertuğrul GÖDELEK ve Yrd. Doç. Dr. Murat KOÇ olmak üzere, danışman hocalarım Yrd. Doç. Dr. İbrahim İNAN, desteğini esirgemeyen kıymetli hocam, iyi ki varsın dediğim yeni dost Yrd. Doç. Dr. Utku SAYIN' a, tez savunmamda jürimde bulunarak çalışmama emek veren Prof. Dr. B.Aydın LEVENT ve Doç. Dr. M. Oğuz KUTLU ile Çağ Üniversitesinin değerli öğretim görevlileri, kahrımızı çeken Enstitü sekreteri Aycan KOL ve öğrenci arkadaşlarıma teşekkür ederim.

Üyesi olmaktan onur duyduğum Milli Eğitim camiasında çalışmam esnasında desteğini esirgemeyen tanıdığım tanımadığım öncelikle İl, İlçe Milli Eğitim Müdür ve Şube Müdürlerim ve tüm öğretmen arkadaşlarım ile özellikle veri toplama aşamasında kahrımı çeken Rehber öğretmen arkadaşım Ahmet POLAT' a, araştırmanın çeşitli aşamalarında desteğini esirgemeyen Sayın Muhsin ŞAHİN' e ve görevli bulunduğum Oğuz Kağan Köksal Görme Engelliler İlkokulu kurum müdürümüz Musa KONAKLI nezdinde tüm meslek arkadaşlarım ve canım öğrencilerime teşekkür ediyorum.

Çalışan kadın, çocuk ve anne rollerimde her zaman yanımda olup beni destekleyen canım annem Nuriye BALCI' ya minnetle, sevgi ve saygılarımla teşekkür ediyorum. Zorlu, zahmetli ve stresli bir süreçti bu; defalarca "BİTECEK ANNEM" dediğim bu süreçte bana katlanan verdiği destek, gösterdiği sabır ve inançtan dolayı kızım biricğim Türkan Çağla BALCI' ya çok çok teşekkür ediyorum. (Bitti Annem).

Hayatıma giren temas ettiğim üzerimde etki bırakan başta ailem olmak üzere tüm akraba, dost ve arkadaşlarıma teşekkür ediyorum.

30.09.2016

Nazmiye BALCI

ÖZET

EĞİTİM KURUMLARINDAKİ KADIN YÖNETİCİLERE KARŞI TUTUMLAR

Nazmiye BALCI

Yüksek Lisans Tezi, Psikoloji Yüksek Lisans Programı
Tez Danışmanı : Yrd. Doç. Dr. İbrahim İNAN
Eylül 2016, 67 sayfa

Cinsiyet eşitliğinin ve kadının toplumdaki yerinin sıklıkla tartışıldığı günümüz Türkiye'sinde, halen eğitim sistemindeki kadın yönetici sayısının azlığı dikkati çekmektedir.

Okul yönetimindeki cinsiyet ayrımcılığı ve kadınların yönetici olmasını engelleyen faktörler konusunda pek çok araştırma yapılmıştır. Kadın yönetici sayısının az olmasının nedenleri arasında kadın yöneticilere yönelik tutumların önemli bir yeri olduğu vurgulanmıştır.

Bu araştırma; kadın yöneticilere karşı, öğretmen ve yöneticilerin tutumlarının değerlendirilmesi amacıyla yapılmıştır. Araştırmanın evrenini Adana ili Seyhan, Çukurova, Yüreğir ve Sarıçam ilçelerinde bulunan ve 2015-2016 eğitim öğretim yılında Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı; kadın yöneticinin görev yaptığı okullarda çalışan öğretmen ve yöneticiler oluşturmaktadır. Örneklemini ise bu okullarda, öğretmen ve yönetici olarak görev yapan toplam 818 kişi oluşturmaktadır.

Araştırma, tarama yöntemi kullanılarak yapılmıştır. Veri toplama aracı olarak, Kişisel Bilgiler Formu ve "Kadın Yöneticilere Karşı Tutum Ölçeği" kullanılmıştır.

Veriler bilgisayar ortamında ve SPSS istatistik programı kullanılarak çözümlenmiştir. Katılımcıların özelliklerinin gösteriminde frekans, yüzde, aritmetik ortalama ve standart sapma kullanılmıştır. İstatistiksel analizlerde ise t testi ve Anova testleri kullanılmıştır.

Araştırma sonucunda; cinsiyet, yaş, kurumdaki görev, okulun öğretim düzeylerine göre gruplar arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Fakat öğrenim durumlarına göre gruplar arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

Anahtar Kelimeler: Kadın Yöneticiler, Kadın Yöneticilere Karşı Tutumlar, Tutum, Yönetim

ABSTRACT

EVALUATION OF THE ATTITUDES TOWARDS WOMEN ADMINISTRATORS IN EDUCATION

Nazmiye BALCI

Master's Thesis, Psychology Department
Supervisor: Assist. Prof. İbrahim İNAN
September 2016, 67 pages.

Scarcity of the number of female managers in the education system has been a remarkable issue in Turkey, where the position of women and gender equality in society is frequently argued today.

Related to sex stereotyping imposed upon women by school administration and the factors which prevent women from being managers, much research has been carried out recently. It is strongly stressed that attitudes towards female managers are of great significance, which is one of the reasons for the scarcity of female managers .

This research ; aimed to investigate the attitudes of teachers and administrators towards women administrators. The population of the research consisted of the teachers and administrators at public schools in Adana's districts (Seyhan, Çukurova, Yüreğir and Sarıçam) province where women held an administrative position in 2015-2016 academic year. The sample consisted of 818 teachers and administrators.

Descriptive survey method was used to conduct the research. Attitudes Towards Women As Managers Scale were used to collect data. Statistical Package for the Social Sciences software programme was used to analyze the data. For descriptive statistics, frequency, percent, average and Standard deviation were used. For the statistical analysis t and ANOVA tests were used.

As a results of the data analysis; it was found out that there are meaningful differences between the groups at gender, at age, type of the schools, type of tasks. However, no meaningful differences were found between the groups at educational level of the teachers.

Key Words: Women administrators, attitudes towards women administrators, attitudes, administration.

ÇİZELGELER LİSTESİ

| | |
|---|----|
| Çizelge 2.1. Ülkelere Göre Üst Yönetimde Kadın Oranları..... | 11 |
| Çizelge 2.2. Parlamentoda Kadın..... | 12 |
| Çizelge 2.3. Yerel Yönetimlerde Kadın..... | 12 |
| Çizelge 2.4. İçişleri Bakanlığı'nda Kadın..... | 13 |
| Çizelge 2.5. Dışişleri Bakanlığı'nda Kadın..... | 13 |
| Çizelge 2.6. Türkiye'de Özel Sektörde Bulunan Üst Düzey Kadın Yöneticiler..... | 13 |
| Çizelge 4.1. Örneklemenin Cinsiyete Göre Dağılımı..... | 28 |
| Çizelge 4.2. Örneklemenin Özel/Resmi Kurumda Çalışma Durumuna Göre Dağılımı..... | 28 |
| Çizelge 4.3. Örneklemenin Yaşa Göre Dağılımı..... | 28 |
| Çizelge 4.4. Örneklemenin Medeni Durumlarına Göre Dağılımı..... | 29 |
| Çizelge 4.5. Örneklemenin Öğrenim Durumlarına Göre Dağılımı..... | 29 |
| Çizelge 4.6. Örneklemenin Okuldaki Görevlerine Göre Dağılımı..... | 29 |
| Çizelge 4.7. Katılımcıların Görev Yaptıkları Kurum Türüne Göre Dağılımı..... | 30 |
| Çizelge 4.8. Kadın Yöneticiye Yönelik Tutum Ölçeği Toplam Puanlarına Ait Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Standart Hata Değerleri Puanları..... | 30 |
| Çizelge 4.9. Cinsiyetin, Kadın Yöneticiye Yönelik Tutumlara Etkisini Gösteren t Testi Sonuçları..... | 31 |
| Çizelge 4.10. Kurumun Resmi/Özel Kurum Olmasının, Kadın Yöneticiye Yönelik Tutumlara Etkisini Gösteren t Testi Sonuçları..... | 31 |
| Çizelge 4.11. Tutum Ölçeği Alt Boyutları Puanlarının Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları..... | 32 |
| Çizelge 4.12. Tutum Ölçeği Alt Boyutları Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları..... | 32 |
| Çizelge 4.13. Tutum Ölçeği Alt Boyutları Puanlarının Çalışma Grubunun Yaşları Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Scheffe Testi Sonuçları..... | 33 |
| Çizelge 4.14. Tutum Ölçeği Alt Boyutları Puanlarının Görev Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları..... | 34 |
| Çizelge 4.15. Tutum Ölçeği Profesyonel Çalışma Davranışları Alt Boyutu Puanlarının Görev Türü Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Scheffe Testi Sonuçları..... | 35 |
| Çizelge 4.16. Tutum Ölçeği İnsanlar Arası İlişkileri Alt Boyutu Puanlarının Görev Türü Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Scheffe Testi Sonuçları..... | 36 |
| Çizelge 4.17. Tutum Ölçeği Çalışma Ahlakı Alt Boyutu Puanlarının Görev Türü Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Scheffe Testi Sonuçları..... | 37 |
| Çizelge 4.18. Tutum Ölçeği Alt Boyutları Puanlarının Kurum Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları..... | 38 |

| | |
|---|----|
| Çizelge 4.19. Tutum Ölçeği Profesyonel Çalışma Davranışları Alt Boyutu Puanlarının Kurum Türü Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Scheffe Testi Sonuçları..... | 38 |
| Çizelge 4.20. Tutum Ölçeği İnsanlar Arası İlişkileri Alt Boyutu Puanlarının Kurum Türü Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Scheffe Testi Sonuçları..... | 39 |
| Çizelge 4.21. Tutum Ölçeği Çalışma Ahlakı Alt Boyutu Puanlarının Kurum Türü Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Scheffe Testi Sonuçları..... | 40 |



KISALTMALAR LİSTESİ

| | |
|-----------|--|
| G.A. | : Gruplar Arası |
| G.İ. | : Gruplar İçi |
| K.Y. | : Kadın Yönetici |
| K.Y.K.T.Ö | : Kadın Yöneticilere Karşı Tutum Ölçeği |
| KSGM | : T.C Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü |



İÇİNDEKİLER

| | |
|----------------------------------|-------------|
| KAPAK | I |
| TEZ İMZA SİRKÜSÜ | II |
| ÖNSÖZ | III |
| ÖZET | IV |
| ABSTRACT | V |
| ÇİZELGELER LİSTESİ | VI |
| KISALTMALAR LİSTESİ | VIII |
| İÇİNDEKİLER | IX |

BİRİNCİ BÖLÜM

| | |
|-------------------------------|----------|
| 1. GİRİŞ | 1 |
| 1.1. Problem | 1 |
| 1.2. Araştırmanın Amacı | 3 |
| 1.3. Araştırmanın Önemi..... | 3 |
| 1.4. Varsayımlar..... | 4 |
| 1.5. Sınırlılıklar..... | 4 |

İKİNCİ BÖLÜM

| | |
|--|----------|
| 2. KURAMSAL ÇERÇEVE | 6 |
| 2.1. Genel Bilgiler..... | 6 |
| 2.1.1. Kadının Çalışma Hayatındaki Yeri Ve Kadın İstihdamı | 6 |
| 2.1.2. Ülkemizde Kadının Çalışma Hayatına Katılımı..... | 6 |
| 2.1.3. Milli Eğitimde Kadın İşgücü | 9 |
| 2.1.4. Yönetim Ve Kadın | 10 |
| 2.1.5. Eğitim Yönetimimiz ve Kadın..... | 15 |
| 2.1.6. Kadınların Yönetici Olmasındaki Engeller..... | 17 |
| 2.1.7. Toplumsal Cinsiyet – Yönetimde Kadına Bakışın Temeli..... | 19 |
| 2.1.8. Tutum ve Tutumların Kadın Yöneticiler Üzerindeki Etkisi..... | 23 |
| 2.2. Toplumsal Cinsiyet Roller ve Kadın Yöneticilere Yönelik Tutumlarla İlgili Araştırmalar..... | 26 |
| 2.2.1. Türkiye’ de Yapılan Araştırmalar..... | 26 |
| 2.2.2. Yurtdışında Yapılan Araştırmalar..... | 29 |

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

| | |
|---|-----------|
| 3. YÖNTEM | 30 |
| 3.1. Araştırmanın Modeli | 31 |
| 3.2. Evren ve Örneklem..... | 31 |
| 3.3. Veri Toplama Araçları | 31 |
| 3.3.1. Kişisel Bilgiler Anketi..... | 31 |
| 3.3.2. Kadın Yöneticilere Karşı Tutum Ölçeği (ATWOM)..... | 32 |
| 3.4. Verilerin Toplanması..... | 32 |
| 3.5. Verilerin Analizi..... | 33 |

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

| | |
|---|-----------|
| 4. BULGULAR VE YORUMLAR..... | 34 |
| 4.1. Örneklem Grubunun Özellikleri..... | 35 |
| 4.2. Örneklem Grubunun Kadın Yöneticilere Yönelik Tutum Puanlarının, Standart Sapma ve Aritmetik Ortalamasına İlişkin Bulgular..... | 36 |
| 4.3. Demografik Değişkenlerle, Kadın Yöneticiye Yönelik Tutumlar ve Alt Boyutları Puanlarına İlişkin Bulgular..... | 37 |
| 5. SONUÇ VE ÖNERİLER | 45 |
| 5.1. Sonuç | 45 |
| 5.2. Öneriler..... | 47 |
| 6.KAYNAKÇA | 49 |
| 7.ÖZGEÇMİŞ | 55 |
| 8.EKLER | 56 |
| 8.1.EK-1: Veri Toplama Aracı | 56 |
| 8.2.EK-2: Ölçek Kullanım İzni..... | 57 |
| 8.3.EK-3: Araştırma İzni..... | 58 |

BİRİNCİ BÖLÜM

1. GİRİŞ

Bu bölümde araştırmaya konu olan problem, araştırmanın amacı, araştırmanın önemi, varsayımlar ve sınırlılıklara yer verilmiştir.

1.1. Problem

İnsanlık tarihine bakıldığında ilk toplumlarda dahi kadın erkek arasında bir işbölümü gözlenmekte ve kadının yaptığı işler erkeğinden daha değersiz, daha az beceri gerektiren işler şeklinde algılanmamakta idi. Hatta yapılan işbölümünde kadının erkeğe göre daha üstün bir statü ve toplumsal değer kazandığı bilinmektedir. (Uzun, 2005: 23; Rüstemezade, 1987, Akt.; Çıtak, 2008: 258).

1930'lara kadar süregelen bakış açısıyla kadının çocuk doğuran, besleyen bir yapı içinde olması, onun doğası gereği ev işlerine yatkın olduğu görüşünü desteklemiş bunun yanında çocuğun anneye bağımlı olması süreci, biyolojik gereklilik yaklaşımıyla kadının toplumdaki konumunu belirlemiş, ev içi işlerle ilgili sorumluluklar kadına, ev dışındakiler ise erkeğe yüklenmiştir. Böylece kadının ev içinde kalması erkeğin ev dışı işlerle ilgilenmesi, genetik ve biyolojik nedenlere göre olağanlaştırılmıştır (Günindi-Ersöz, 1997: 1). Fiziksel güç ve üstünlüğün geçerli olduğunu kabullenilen düşünce, kadın ve erkeğin önce aile sonra toplum içindeki yerlerini etkilemiş bu durum 19. yüzyılda biyolojik gerekçelerin ortadan kalkmasına rağmen süregelmiştir (Acar ,G., 1989: 9).

Toplumsal yapıdaki değişmelerin yanı sıra ataerkil dinlerin ortaya çıkışı ile birlikte kadının dinlerdeki üstün konumu da ortadan kalkmış ve kadının statüsündeki düşüş hızlanmaya başlamış, kadın tanımları anne ve eş rolü ile sınırlandırılmış, kadın ve erkek arasındaki hiyerarşiye kesinlik kazandırmıştır (Usluer, 2000: 13; Akalın, 2002: 21).

Sanayileşmenin ve kentleşmenin artması ve toplum yapısındaki değişmeler, kadınları kendi iradeleriyle ya da ekonomik sıkıntılar nedeniyle iş hayatına itmştir. Böylece kadının anne, eş, ev kadını rolüne bir de çalışan kadın rolü eklenmiştir (Günindi-Ersöz, 1997: 3).

Tüm bu gelişmelerin neticesinde kadınlar, her alanda kayıplara uğramışlardır (Akalın, 2002: 21).

Günümüz iş dünyasındaki gelişmeler karşısında, cinsiyet, ırk, dil, din farklılıkları önemini yitirmiş, insanların sahip olduğu beceri ve yetenekleri önem kazanmıştır (Koroğlu, 2006: 1).

İş yaşamında kadın sayısının artmasına rağmen yönetimde kadın sayısı yeterli görülmemektedir (Uçan, 2012: 1). Kadınların girmekte, yükselmekte ve erkek meslektaşları karşısında başarılı olmakta güçlüklerle karşılaştığı meslek gruplarının başında yöneticilik gelmektedir. Bugün kadının toplumsal ve ekonomik yaşama en yüksek düzeyde katılımının olduğu ülkelerde bile kadın yönetici kavramını yerleştirmek büyük çaba gerektirmektedir (Tikici, 1998: 58). Dikkati çeken yönetim statüsünde çalışanlar içinde kadınların azlığıdır (Demir, 1991, Akt., Çıtak, 2008: 10).

Toplumumuzun ataerkil yapısından kaynaklı olarak üst düzey yönetim kademelerinde erkekler yer almaktadır. Değer yargılarımız, yöneticiliğin bir erkek işi olduğu şeklindedir; bu nedenle kadınların karar vermeyi gerektiren örgütsel pozisyonlarda bulunmaları toplumumuz tarafından yadırganmaktadır (Sefer S.R., 2006:

15). Yöneticilik için gerekli olan yapıyı harekete geçirme, cesaret, risk alabilme vb. davranışlar kadından çok erkeğe uygun görülürken; kadınlar daha yumuşak, itaatkar, duygusal olarak görüldüklerinden bu özelliklere uygun meslekler, “kadın işi” olarak onay gören öğretmenlik, hemşirelik, vb. uygun oldukları düşünülmektedir. Mesleğinde yükselmek isteyen pek çok kadın engellere takılmış, şevkleri kırılmış ve üst saflarda yönetici olarak çok az sayıda temsil edilmiştir (Arat, 1995: 46; Tat, 2015: 2).

Yöneticilik tanımlarında görüldüğü üzere, neredeyse tamamının erkeksi olarak nitelendirilen özelliklerle tanımlanması karşısında, kadınların bağımlı, itaat eden, uyumlu özelliklerle tanımlanması, önyargılar, toplumsal cinsiyet ayrımcılığı, geleneksel toplumların yarattığı cinsiyetçi şartlanmalar nedeniyle kadın yöneticilerin aniden gelişen beklenmedik durumlar karşısında erkekler kadar tutarlı karar veremeyeceklerine, risk almak istemeyeceklerine, kadınsı özelliklerinin yargılama gücünü azaltacağına vb. nedenler ile kadının yöneticilik özelliğinden yoksun olduğu düşüncesi günümüzde de halen sürmektedir (Özgül, 2002: 82; Doğramacı, 1997: 105).

Kamuya göre özel sektörde kadının göreceli konumu, problemin kadınlardan kaynaklanan içsel sorunlardan ziyade dışsal faktörlere yönelmenin uygun olduğunu düşündürmektedir. Kadının sadece geleneksel kalıp yargılarla atfedilen eş ve anne kimliği ile değil birey olarak ele alınması, toplumsal yapının tüm boyutlarına erkeklerle eşit katılması gerekliliği ile cinsiyet rollerine ilişkin kalıp yargıların özellikle mesleki tercihlere etkisi bakımından yeniden sorgulanması gerekmektedir. Gerek ülkemizde, gerekse diğer ülkelerde kadına ve erkeğe yüklenen kalıp yargılar göze çarpmaktadır. Bu ise birçok çalışmanın çıkış noktasını oluşturmakta ve özellikle Türk toplumunda ataerkil yapının getirdiği toplumsal cinsiyet farklılıklarına dikkati çekmektedir. Kadının kamu sektöründe üst sıralarda bulunmamasının altındaki nedenlerin irdelenmesi önem arz etmektedir (Negiz ve Yemen, 2011: 200).

Yapılan pek çok araştırma kadınların gelenekselleşmiş iş alanları ve meslek alanlarında çalıştıklarını göstermektedir. Bu alanların en önde gelenlerinden biri de eğitimidir. Kadınlar pek çok sektörde olduğu gibi hiç kuşkusuz eğitim sektöründe de değişik problemlerle karşılaşmaktadır. Özellikle yöneticilik, kadının üstesinden gelemeyeceği bir alan olarak görülmektedir. Kadınlar tarafından en çok tercih edilen mesleklerden biri olarak kabul edilen ve sayıca da en fazla yer aldığı öğretmenlik mesleği göz önüne alındığında eğitim kurumlarında kadın yöneticilerin azlığı, bu alanda da sorunlar yaşandığını göstermektedir.

Kadın öğretmen sayısının artması, kimi koşullarda ailelerin kız çocuklarına yönelik eğitim vb. konularda ortaya çıkan direncin kırılmasında etkili olmaktadır. Kadın okul müdürleri, öğrenciler için birer rol modeli olmaktadır. Okullarımızda kadın müdür ve müdür yardımcılarının sayısının artması da önem arz etmektedir (KSGM, Mayıs, 2016, kadininstatusu.aile.gov.tr).

Okul yönetiminde cinsiyete dayalı ayrımcılık ve kadınların üst yönetimde olmasını etkileyen faktörler noktasında pek çok araştırmaya; Ayan (2000), Köroğlu (2006), Sefer, Ö.F. (1999), Özkaya (1988) vb. rastlanmaktadır. Kadınların yönetici sayısının az olmasını etkileyen en önemli faktörlerden bazıları cinsiyete yönelik yargılar ve toplumsal dirençtir (Çelikten, 2004: 7). Yapılan araştırmalar kadınlara karşı olumsuz tutumların onların, yönetici kademelerine gelememelerinde büyük önem taşıdığını göstermektedir (Akt; Çelik, 2008: 3). Eğitim kurumlarında kadın yönetici sayısının artmasına yönelik olarak yol gösterecek çalışmalara, yönetim kademesinde az sayıda temsil edilen kadınlara yönelik tutumların ortaya çıkarılmasına ihtiyaç duyulmuş, bu araştırma ile eğitim kurumlarında görev yapan kadın müdürlere yönelik tutumlar tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu doğrultuda araştırmanın problemi şu şekilde ifade edilebilir:

"Kadın yöneticilerle çalışan öğretmenlerin ve müdür yardımcılarının, kurum müdürlerine karşı tutumları " nelerdir?"

1.2. Araştırmanın Amacı

Kadınlar, eskiye nazaran artık yönetim dünyasında da bulunmaktadır. Ancak yönetimde kadına yönelik olumsuz etkilerinin halen devam ettiği bilinmektedir. Bu çevrelerin dayanağı kadının erkeğe nazaran daha geride kalmasına dayanan geleneksel düşünce yapısıdır. Bu düşünce yapısının az gelişmiş toplumlarda daha çok gözlendiği söylenmekle birlikte, gelişmiş ülkeler için de bir ölçüde geçerli olduğunu kabul etmek gerekmektedir. Çünkü kadın çalışanlar arasında yönetici kadın oranları bu ülkelerde de istenen seviyeye henüz ulaşmamıştır..

Yukarıda belirtilen gerekçeler doğrultusunda çalışmamızda 2015-2016 Eğitim öğretim yılında Adana İl Milli Eğitim Müdürlüğü Seyhan, Yüreğir, Sarıçam ve Çukurova İlçe Milli Eğitim Müdürlüklerine bağlı kurumlarda görev yapan kadın müdürlere yönelik, birlikte çalıştığı öğretmen ve müdür yardımcılarının tutumlarının belirlenmesi amaçlanmaktadır.

Bu genel amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara da cevap aranmıştır:

1. Kadın yöneticilere karşı tutumlarda, çalışma grubunun cinsiyetine göre anlamlı bir farklılık var mıdır?
2. Kadın yöneticilere karşı tutumlarda, çalışma grubunun özel ya da resmi kurumda çalışmasına göre anlamlı bir farklılık var mıdır?
3. Kadın yöneticilere karşı tutumlarda, çalışma grubunun yaşlarına göre anlamlı bir farklılık var mıdır?
4. Kadın yöneticilere karşı tutumlarda, çalışma grubunun görevine göre anlamlı bir farklılık var mıdır?
5. Kadın yöneticilere karşı tutumlarda, çalışma grubunun öğrenim durumlarına göre anlamlı bir farklılık var mıdır?
6. Kadın yöneticilere karşı tutumlarda, çalışma grubunun görev yaptığı kurum türüne göre anlamlı bir farklılık var mıdır?

1.3. Araştırmanın Önemi

Çalışma hayatı içerisinde bulunan kadın, iş hayatına giristen, çeşitli pozisyonlara yükselene dek birçok sorunla karşılaşmaktadır. Özellikle kadınların yönetici kademelerine gelmesi ve bu noktalarda başarılı olmalarını sağlayabilmek için kadın yöneticilere yönelik bakışın net olarak tespit edilmesi gerekmektedir. Tutumların; kadınların yöneticiliği seçmeleri noktasında, yönetici pozisyonunda bulunan kadınlar açısından ise yönetici kadınların performansını, doğrudan etkileyebileceği düşünülmektedir.

Araştırma sonucunda elde edilen bulguların kadın yöneticiler, eğitim yönetimi vb. konularla ilgilenen kişi ve kurumlara, MEB'in ilgili birimlerine, konu ile alakalı araştırmalara faydalı olacağı düşünülmektedir. Ayrıca kadın yöneticilere karşı olumsuz tutumların belirlenmesi ile eğitim sistemimizde daha çok kadın yöneticiyi görmemize katkı sağlayacağı beklenmektedir.

1.4. Varsayımlar

1. Araştırmaya katılan öğretmen ve müdür yardımcılarının “Kadın Yöneticilere Karşı Tutum Ölçeği”ne verdikleri cevaplar onların gerçek görüş ve düşünceleridir.
2. Veri toplama araçları, araştırma amacına uygundur.
3. Örneklem grubunda yer alan öğretmen ve müdür yardımcılarının veri toplama araçlarına verdikleri yanıtların mevcut durumu yansıttığı kabul edilmektedir.
4. Örneklem evreni temsil edecek niteliktedir.

1.5. Sınırlılıklar

Araştırmanın sınırlılıkları aşağıdaki gibi ifade edilebilir:

1. Çalışma 2015–2016 eğitim öğretim yılında elde edilen verilerle sınırlıdır.
2. Bu araştırma Adana İli Milli Eğitim Bakanlığı resmi / özel eğitim kurumlarında görev yapan öğretmen ve müdür yardımcılarının görüşleri ile sınırlıdır.
3. Katılımcıların kadın yöneticilere karşı tutumlarına ait bilgiler “Kadın Yöneticilere Karşı Tutum Ölçeği” ile sınırlıdır.

İKİNCİ BÖLÜM

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölüm genel bilgiler ve yapılan araştırmalar alt bölümlerinden oluşmuştur.

2.1. Genel Bilgiler

2.1.1. Kadının Çalışma Hayatındaki Yeri Ve Kadın İstihdamı

Dünya nüfusunun yarısına yakın kısmını oluşturan kadınlar iş hayatında aynı oranda yer almamaktadır (Örücü vd., 2007: 118). Women (2000) verilerine göre yoksulluk sınırında bulunan 1,5 milyar kişinin %70 gibi çok büyük bir bölümünü kadınlar oluşturmaktadır (Akt; KSGM, 201: 25)

Kadınlar, insanlık tarihinden bu yana, üretim hayatının içinde yer almalarına, her dönemin koşul ve niteliklerine göre çeşitli ekonomik faaliyetlere katılmalarına rağmen ilk kez sanayi devrimi ile birlikte, (özellikle ekonomik sıkıntıların ve savaş gibi zor dönemlerin yaşandığı zamanlarda) ev dışında "ücretli" olarak ve "işçi" statüsü altında çalışma yaşamı içinde yer almışlardır. Bu nedenle, kadın işgücünün tarihsel süreci incelenirken; sanayi devrimi temel başlangıç noktası belirlenip, sanayi devrimi öncesi ile sanayi devrimi sonrası şeklinde iki ayrı dönemde ele alınmaktadır (Yavuz, 2011: 55; Günindi-Ersöz,1997: 55).

Sanayi devrimi öncesine bakıldığında, kadının doğurganlığının ilkel toplumlarda olağan üstü bir özellik olarak algılandığı ve bu özelliğin kadınları "tanrıça" mertebesine yükselttiği gözlenmektedir. Bu durum ilkel topluluklarda anaerkil yapının geçerli olmasında ve kadının toplumda saygı görmesinde çok etkili olmuştur (Uzun, 2005: 23).

Yerleşik düzene geçiş toplum yapılarında değişikliklere sebep olmuş güç ve iktidar savaşları artmıştır. Bu değişim sonucunda erkeğin statüsü güçlenirken kadının statüsü düşmüştür. Erkeklerin fiziksel güce dayalı işlere yönelmesi ile geleneksel ev işleri kadınlara kalmış, aktif üretimden uzaklaşıp evlerine çekilmişlerdir. Böylece ataerkil aile düzeni ortaya çıkmıştır." (Coşkun, 2003: 32).

Ataerkil bir yapının hakim olduğu toplumlarda kadına karşı ayrımcılık kurumsallaşmıştır. Bu nedenle kadınların çalışma hayatında geride kalmaları, toplumsal ve ekonomik kalkınmada erkeklerin gerisinde kalmaları beklenen bir durumdur (Eyuboğlu ve Özar, 1998: 39). Kadının evinde ücretsiz aile işçisi olarak çalışması toplum tarafından normal karşılanırken, evin dışında bir ücret karşılığı çalışması pek de kabul görmemektedir (Ayan, 2000: 2).

Sanayi devrimi sonrası kadınlar sanayiye ve büro işlerine yönelmişlerdir. Bu dönem kadınların işçi olarak dokuma, madencilik, dantel ve seramik sanayilerinde yoğun olarak yer aldıkları bu alanda sömürüldükleri dönem olarak nitelendirilir (Rüstemzade, 1987; Akt.; Çıtak, 2008:). Bunun yanında bu dönem kadınların, erkek egemenliğini hüküm sürdüğü bir dünyada yaşarken ilk defa ekonomik bağımsızlıklarını elde etmeye başlayıp, ürettiklerinin karşılığını ücret olarak almaya başlamaları açısından da önemlidir (Akçam, 1996: 1).

1950'lerin sonunda ortaya çıkan "Kalkınmada Kadın" yaklaşımı ile kadının; özgürleşmesi, üretim sektöründeki oranın artırılması, üretim sürecindeki kadına yapılan ayrımcılığın azaltılması konuları üzerinde odaklanılmıştır. 1970'lerden itibaren kadının

kazanç sağlamaya yönelik durumunu arttırmaya yönelik “Kalkınma ve Kadın” yaklaşımı ön plana geçerken, 1980’lerde ise kadın ve erkeğin iş yaşamında karşılaştığı eşitsizliği dikkat çeken “Toplumsal Cinsiyet ve Kalkınma” yaklaşımları üzerinde durulmuş, kadının yaşamı üretim içinde ele alınmış toplumsal cinsiyet, etnik yapı ve kalkınma ilişkisinin kadının çalışma hayatındaki yerinin önemi vurgulanmıştır (JICA, 2002, Akt; KSGM, 2008: 10).

Değişen toplum yapısıyla birlikte güçlenen eğitim olanakları, cinsiyet ayrımcılığını yasaklayan düzenlemeler, ailenin görevini üstlenen kurumların artması (kreş, yuva vb.) ile kadının çalışma hayatına katılımını arttırmıştır (Acar, G., 1989: 8; Günindi-Ersöz, 1997: 56).

2.1.2. Ülkemizde Kadının Çalışma Hayatına Katılımı

Türk tarihinde kadınının çeşitli yönetim kademelerinde yer aldığı görülmektedir. Dede Korkut Hikayeleri incelendiğinde kadınların yönetimde etkili hatta bazı noktalarda tek başına söz sahibi oldukları görülmektedir (Çelik, B., 2008: 1). Göçebelik döneminde kadın, devrin erkeği gibi ata binip, ok atıp, kılıç kuşanmış ve düşmanla savaşmıştır. Aşiret yapısındaki düzende sosyal yaşam ve üretimin içinde yer almışlardır. Osmanlı döneminde de tarım işlerinde kadının erkeğin yanında çalıştığı da bir gerçektir. 16. ve 17. yy.dan itibaren Osmanlı’da yöneticiler kararlarında İslami kuralları dayanak olarak benimsemiş, kadınların o günlere dek içinde yer aldığı toplumsal yaşam alanında birçok kısıtlamalar getirmiştir. Osmanlı döneminde kültürel anlamda ürün veren kadın sayısının az olmasının ana sebebi budur (Parlaktuna, 2010: 1220).

19. yy. da dünyada yaşanan gelişmelerin yansıması sonucu, Osmanlı aile yapısı da zorlanmış ve kadın halıcılık ve dokumacılık faaliyetleri ile ev dışında ücretli çalışmaya başlamıştır. Bu dönemde kadınların yoğun bulunduğu alanların başında ebelik gelirken 1872’de ilk kadın öğretmeninin atanması ve sonrasında 1882’de ilk kadın okul yöneticisinin atanması takip etmiştir (Çiftçi, 1982: 221)

Ülkemizde kadın statüsü, resmi olarak 1839 Tanzimat Fermanı tartışılmaya başlanmıştır. Bu ferman kadınlara bazı haklar vermiştir. Batıdaki gelişmelerin yanında tıpkı batılı kadınlar gibi Türk kadınlarının da iyi bir eğitimden geçmesi düşüncesi ön plana çıkmış, kız öğrenciler orta öğretime devam etmeye başlamışlardır. 1876’ da ilkokul zorunlu eğitim kapsamına alınmış , kız öğretmen okulları, kız sanayi mektepleri bu yıllarda kurulmuştur (Tokuroğlu, 1991: 534; Tolan, 1991: 208).

Pek çok ülke gibi ülkemizde de kadınların iş yaşamına girmesinde savaşların büyük etkisi gözlenmiştir. 1.Dünya Savaşı’nın patlak vermesiyle erkek işgücünün yerini kadınlar almaya başlamıştır. Kurtuluş Savaşı sırasında maliye, hastane, postane gibi pek çok kamu kurumunda kadınlar görev almıştır (Çiftçi, 1982: 221).

Kurtuluş Savaşı sonrası ülkenin ekonomik kalkınması amacıyla sanayi kuruluşlarının artırılması kadının çalışma hayatına katılımını arttırmış, gerçekleştirilen devrimler ve hukuksal düzenlemelerle Türk kadınına önemli toplumsal haklar tanınmıştır (Güldal, 2006: 15; Kuzgun ve Sevim, 2004: 74).

1921 yılından itibaren İstanbul Üniversitesi’ne alınan kız öğrencilerin iş hayatına atılmaları ile öğretmenlik dışı mesleklerde de kadınların görülmesine olanak sağlamıştır (Karaca, 2007: 20). Eğitim hizmetlerinin 1950 sonrasında hızlı artışı paralelinde, eğitim hakkının kadın/erkek her iki cins için de geçerli olması ile ücretli çalışan kadın sayısında artış görülmeye başlandığı, kadının toplumsal statüsünün arttığı gözlenmiştir (Usluer, 2000: 5).

Ülkemizdeki kadının çalışma alanlarına baktığımızda TRT kanalında sunucu olarak pek çok kadının çalıştığı dönemde, Amerika'da birçok radyo istasyonunda kadın spikerin bulunmadığı görülmektedir. 1935' te ülkemizde 18 kadın milletvekilinin bulunduğu bilinmektedir. Kadınlar ilk kez 1932-33 döneminde akademik pozisyonlara gelmiş, 1971'de mecliste ilk kez bir kadın bakan görev yapmıştır (Özdemir, 2009: 133).

1980'li yıllar kadınlar için kamusal görevlere gelmeleri ve yönetsel pozisyonlara aday olmaları açısından olumlu iken; sonraki dönemde bu durumun fazla devam etmediği görülmektedir. Buğra (2011)'ya göre kadınların yöneticilikte gerilemesinde tarım sektörünün önemini yitirmesi önemli bir etkidir. Buradan kopan işgücünün kentlerde vasıfsız bir duruma gelmesi ve 1980 sonrası ideolojik yapının siyasal islama dönük hale gelmesiyle muhafazakâr anlayışın artmasının da kadının durumunda gerilemeye neden olduğunu ifade etmektedir (Akt.; Negiz ve Yemen, 2011: 200).

Üretimde tüm faktörlerin en yüksek düzeyde ve verimlilikte kullanılması, kalkınma açısından olmazsa olmazdır (Özer ve Biçerli, 2003: 2). Ülkenin beyin gücünün büyük bir bölümünün kalkınma sürecinin dışında bırakılması, büyük bir savurganlık olarak nitelendirilmekte, kadınların her türlü mesleğin yeterliğini karşılayacak şekilde eğitilmeleri önem kazanmaktadır (Tan, 1979; Akt.; Çıtak, 2008: 123). Her sene dünyanın en güçlü 20 ülkesini bir araya getiren G20 Liderler Zirvesi'nde dünya devletleri arasında yer alan ülkemiz; WEF Küresel Cinsiyet Uçurumu Endeksi (2014)'ne göre, kadının ekonomide fırsat erişiminde ülkemiz 142 ülke arasında 125'inci sırada yer almaktadır. Türkiye ekonomik güçlenme endeksinde 132, siyasi güçlenmede 113'üncü sırada yer almaktadır. Bu rakamlara göre ilk 20 dünya devi ülke arasında yer alan ülkemizin kadın erkek karşılaştırmalarında son 20 içinde yer alması toplumun çalışma hayatını kadından ziyade erkeğe uygun görmesinden kaynaklanmaktadır (Akt.; Türktan, 22.08.2016, www.gulenturktan.com).

Tüm gelişmelere rağmen kadınların 20.yüzyıldaki işgücüne katılma oranlarına bakıldığında dünya genelindeki kadın işgücü artışının ülkemiz için geçerli olmadığı söylenilebilir (Asar, 2014: 14). TÜİK' in (2012: 74) araştırma verilerine göre çalışan kadınların yaklaşık üçte biri ücretsiz aile işçisi konumundadır. Kadının ev dışına çıkması ile ilgili olarak, özellikle kentlere göçün artmasıyla ailelerde erkeğin mesai saati, uzaklık vb. nedenlerle işe bağlanmasından kaynaklı olarak ev dışında yapılması gereken işlere zorunluluktan dolayı kadın yönelmiştir. Erkek işinden ayrılmadığı için; çocukların okul sorunlarının çözümü, elektrik, su vb. faturaların ödenmesi, hastaneye gitme vb. işler kadının görevi haline gelmiştir (Kıray, 1984: 73). Kentlere göçün sık yaşandığı ülkemizde köyde işgücü olarak varlığını hissettiren kadın kente geldiğinde eğitim, mesleki bilgi ve beceri açısından yetersiz olması sebebiyle işgücü dışında kalarak yaşamını ev kadını olarak sürdürmektedir. İşgücüne katılmayan 100 kadından 61,2 si bunun nedeni olarak ev kadını olmalarını göstermektedir (KSGM, 2012: 25).

Koray (1993: 91) çalışan kadınlara yönelik yaptığı çalışmada Neden çalışıyorsunuz? sorusunu katılımcıların %77'si ekonomik ihtiyaçlardan şeklinde cevaplamış; Durumunuz iyi olsa çalışır mıydınız? sorusuna ise katılımcıların %41.69 'u hayır cevabı vermiştir. Demir (1991, Akt., Çıtak, 2008: 10) tarafından kamu görevlisi kadınlarla yapılan çalışmada kadınların %60 'a yakını aile geçimine katkıda bulunmak için çalıştıklarını belirtmişlerdir. Çelebi (1990: 10) cinsiyet rollerine ilişkin tutumları ölçmeyi amaçladığı araştırmasında kadınların çalışma hayatına girme nedenlerinin aile bütçesine katkı sağlamak amacıyla olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.

Yakın tarihlere kadar Medeni Kanun'da dahi erkek ve kadına biçilen rollerin açıkça yer alması ataerkil zihniyetin varlığını ifade etmektedir. Türk Medeni Kanunun

karının bir iş veya sanatla ilgilenmesini kocasının iznine bağlayan 159. maddesi eşitliğe aykırı bulunarak 1990 yılında Anayasa Mahkemesi tarafından kaldırılmıştır. Cinsiyet rollerinin ayrılaşması ile ilgili olarak, kadına geleneksel rolü açısından bakan, kadının statüsünün kocasının mesleği ve statüsüne göre belirlenmesi gerektiğini, kadının rolünün eş ve annelik olduğunu savunan fonksiyonalist kuram gibi TMK’ da kadını erkeğe bağımlı kılmaktadır (Günindi-Ersöz, 1997: 14-31).

Hofstede (1980) ’nin çalışmasına göre Türkiye; "Bireyci ve erkeksi değerlerden çok toplulukçuluk ve kadınsı değerlere sahip eğilimleri, güç mesafesi ile belirsizlikten kaçınma puanlarının yüksek olduğu bir ülkedir. Aynı zamanda paternalizm eğilimleri de yüksek bir ülkedir"(Akt; Aycan,2004:s453-477, Sakallı ve Beydoğan, 2002:647-658).

Toplulukçu ve hiyerarşik yapılarda rastlanan bir olgu olan paternalizmin özünde otoriteye boyun eğme ve bağımlılık vardır. Seçim özgürlüğünün rahatlıkla ifade edilemediği ülkelerde, kadınların kendi kararlarını vermeleri ve yönetim pozisyonlarında ilerlemeleri için gerekli olan cesarete sahip olmaları zordur (Akt.; Besler ve Oruç, 2010: 20).

Kadını işgücü piyasasının dışına iten nedenlere bakıldığında medeni durum, eğitim, ailede çocukların varlığı, kadın erkek eşitliğini sağlayacak hukuki düzenlemelerin yetersiz olması ve kente göç gibi sebepler sayılabilmektedir (Korkmaz ve Korkut, 2012: 2).

Türkiye’nin izlediği aktif istihdam politikasının kadın işgücünün istihdam oranını artırmadığı gibi çalışan kadınların durumunda da iyileştirmeler sağlamadığı belirtilmekte, Türkiye’nin Avrupa Birliği ile uyum içinde uyguladığı aktif istihdam politikası işgücü cephesini kötü koşullarda çalışmaya zorlamakta ve çalıştıkları halde yoksul kalmalarına yol açmaktadır. Diğer bir ifade ile aktif istihdam politikasının sermaye karşısında zayıf ve güçsüz bir emek kesimi yarattığı ileri sürülebilir. Kadın emeği de güçsüzlerin en alt basamağında yer almaktadır (Yıldız, N., 2009: 230).

19. Yüzyıl sonu 20.yüzyıl başlarında erkeklerin daha iyi eğitim aldıkları için daha iyi işlere yerleştikleri görülmektedir (Akalin, 2002: 26). Kadınlar hem ataerkil düşünce yapısının hem de mesleğin gerektirdiği yeterliklere sahip olmamaları sonucunda 1980’li yıllara kadar alt kademelerde yer almış, yönetici konumlarda ise nadiren gelmişlerdir (Tolan, 1991: 7). Kadının eğitim düzeyinin yetersizliği, iş piyasasındaki işin yeterliğine uygun olmasını engellemektedir (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 202). Kadınların “kadın işi” olarak adlandırılan alanlarda yoğunlaştığı ve bunun temelinde de geleneksel rolleri ile örtüşen; kadınlara atfedilen, sabır, uysallık ve itaatkarlık özelliklerinin etkili olmasıyla birlikte, iş hayatındaki ayrımcılıklar nedeniyle kadınlar düşük ücretli, vasıfsız düşük statülü, erkeklere göre daha az nitelikli sektörlerle yönelikleri gözlenmektedir (Ulutaş, 2009: 27; Akalin, 2002: 28).

Günindi-Ersöz (1997: 139) tarafından kamu kurumlarında görevli orta ve üst düzey yönetici kadınlara yönelik yapılan araştırmada yönetici kadınların annelerinin kızları için düşündüğü meslekler olarak geleneksel annelik rollerinin bir uzantısı olarak görülen öğretmenlik ve sağlıkla ilgili meslekler ilk iki sırayı almaktadır. Aynı çalışmada yönetici kadınların %81.2’ si kadınlar için ideal meslek olarak öğretmenliği belirtmişlerdir.

2.1.3. Milli Eğitimde Kadın İşgücü

Osmanlı İmparatorluğu döneminde memurlar oldukça iyi bir güvenceye sahip kılınarak halk içinde önemli bir statü ve değer kazandırılmıştır. Özellikle Cumhuriyet

döneminde bu alana istek daha da artmıştır. 1924 tarihinden itibaren devlet yönetiminde yer alan kadınlar, tercihlerini “devlet güvencesi” algısı ile genellikle daha güvenilir bir meslek sayılan kamu sektöründe memurluktan yana yapmışlardır. Bu durum 1980’li yılların sonlarına doğru durağanlaşmıştır (Tortop, 1985: 3; Negis ve Yemen, 2011: 199).

Kadınların kamuda çalışması 1926 yılında çıkarılan Memurin Kanununun “kadınların memur ve müstahdem olmaları caizdir” şeklinde belirtilen 6.maddesiyle yasal hale getirilmiştir (Çiftçi, 1982: 60).

Kamu kuruluşlarının sayısal artışı, kadınların eğitim düzeyindeki yükselme, aile ve doğum yapısındaki değişimler ve ekonomik zorunluluklar neticesinde 1938-1988 yılları arasındaki 50 yıllık süreçte kadın memurların sayısı 34,5 kat artmıştır (Çiftçi, 1982: 225). Kamudaki bu artışta; erkeklere göre bu görevlerle ilgili olarak saygınlık ve maddi çekiciliğinin kalmaması nedeniyle sanayiye kaymaları, bu görevlerin kadınların geleneksel rolleriyle bağdaşması ve bu işlerin kadınlara uygun olduğu yönündeki yargıların etkili olduğu söylenebilir. Tüm bu gelişmelerin sonucunda görülüyor ki kadınlar kamu sektöründe teknik ve üretici nitelikteki kurumlardan çok toplumsal, kültürel ve destek hizmetler üreten “kadınsı” çalışma alanlarında yoğunlaşmıştır (Çiftçi, 1992: 62).

Öğretmenlik mesleğinin bir kadın mesleği olarak görülmesi ve çalışma şartlarının diğer mesleklere göre daha esnek olması sebebiyle kadınlar tarafından çok tercih edilmesine yol açmıştır. Öğretmenlik mesleği kamuda en fazla personelin bulunduğu ciddi bir istihdam alanıdır ve kadınların sayısı diğer meslek alanlarına göre çok fazladır (Asar, 2014: 16).

2.1.4. Yönetim Ve Kadın

Yönetim eski bir bilim dalıdır. "Tarih boyunca, insanlar ya yönetmiş ya da yönetilmiştir."(Bursalıoğlu, 1978: 1). Yönetme, örgütün amaçları doğrultusunda personeli çalıştırabilme veya çalıştırma olarak tanımlanmaktadır (Tortop, 1983: 117). Toplu yaşamın olduğu her yerde yönetim kavramına rastlamak kaçınılmazdır (Gülşen ve Gökyer , 2011: 153).

Eren’e (2001: 7) göre yönetici, işletmenin sahip olduğu kaynakları işletmenin amaçları yönünde kullanmasını sağlayan, bir araya getiren ve koordineli şekilde çalışmasını sağlayan kişidir. Örgüt kaynaklarından biri olan insanoğlunun, örgütsel amaçların başarılmasındaki önemi büyüktür. Örgütün finansal kaynakları , makine teçhizat ve teknolojisi vs. ne kadar iyi durumda olursa olsun, başarısı insan kaynaklarının etkili bir şekilde kullanılmasına bağlıdır (Çelikten, 2004: 94).

Tortop’ a (1983: 117) göre yönetici özellikle şu üç özelliğe sahip olmalıdır: Hazır olmasını bilmeli, personelinin anlamalı ve görüşlerini personeline açıklamalıdır. Acar, Z. (2013: 23) ’a göre yöneticilerin iletişim, motivasyon, takdir etme, empati, dinleme ve geri bildirim konusunda gösterdiği özen ve önem çalışan sadakatini arttırdığı gibi, kurumda güvene dayalı ve uzun süreli ilişkilerin de nedeni olmaktadır. Kadınların cinsiyet ve yönetici olarak özelliklerine bakıldığında erkek yöneticilere göre daha katılımcı, dinlemeye önem veren, empati yapabilen, çalışanlarına değer veren ve onları önemseyen bir yapıları olduğu görülmektedir.

Dünya genelinde kadınların yönetim kademesinde bulunmaması, üzerinde önemle durulan konulardandır. Avrupa Birliği ülkelerine de bakıldığında iş yaşamındaki oranı %60 olan kadının durumu üst düzey pozisyonlarda çok ta farklı değildir.

Türkiye'nin AB istihdam stratejisine yönelik çabaları, ülkemizde kadın istihdamının artırılmasında önemlidir (Besler ve Oruç, 2010: 20).

Avrupa Komisyonu, 2009 raporunda; AB genelinde büyük şirketlerin yönetim kurulu başkanları içinde kadınların oranı %3 şeklinde belirtilirken, TİSK'in yaptığı araştırmaya göre bu oran, %14'tür. Ayrıca, büyük şirketlerin yönetim kurulu üyeleri içinde kadınların oranı AB genelinde %11 iken, Türkiye'de bu oran %23 olarak ortaya çıkmıştır. " (Akt.; Korkmaz, 2014: 7). Ocak 2012 verilerine göre bu oran, %13.7' ye yükselmiştir.

Türkiye çeşitli küresel raporlara örneğin; WEF 2012 göre kadınların yönetim alanında en az temsil edildiği ülkeler arasındadır (Akt.; Asar, 2014: 8). Konuyla ilgili araştırmalar ataerkil toplumsal yapıya sahip ülkemiz için kadınların işgücüne katılım oranının artarken, yönetim basamaklarında kadınların fazla yer almadıklarını göstermektedir (Morahioğlu, 2010: 1).

Kadınların yönetimde temsil edilme oranı çok düşüktür (Ataay, 1998: 237). Kadınlar genellikle işlerde karar veren pozisyonunda çalışmaktansa kararları uygulayıcı olarak çalışmaktadırlar (Yıldız, E. 1998: 271).

Uluslararası bağımsız denetim şirketlerinden Grant Thornton' un yaptığı çalışmada dünya genelinde kadınların üst yönetimdeki temsil oranı %21 dir (Grand Thornton, 2012). Ükelere göre bu dağılım Çizelge 2.1.'de şöyle gösterilmiştir.

Dünya ülkelerinin gelişmişlik düzeyleri belirlenirken ülkelerin toplumsal cinsiyet eşitliğini gerçekleştirme performansları değerlendirilmektedir. Bunu ölçerken kadınların sunulan fırsatlardan yararlanabilme ve kararlara katılabilme düzeyini ölçmek için kullanılan Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Güçlendirme Endeksinde (GEM) hesaplamada dikkate alınan 3 gösterge; kadının devlet yönetimine katılım oranı, üst kararlarda etkililiği ve yönetimdeki kadın oranı (iş yönetimi, yargı, bürokrasi) ve mesleki ve teknik işlerde çalışan kadın oranıdır (KSGM, 2008: 7).

Çizelge 2.1.'de görüldüğü gibi ülkelerin üst düzey yönetimde kadın temsili ile gelişmişlik oranları aynı oranda artış göstermemektedir. Özellikle gelişmiş ülkeler düzeyindeki ABD, Japonya ve Almanya'nın son sıralarda yer alması, dikkat çekmektedir (Akt.; Korkmaz, 2014: 3-4).

Çizelge 2.1. Ülkelere Göre Üst Yönetimde Kadın Oranları (Grant Thornton, 2012; Akt.; Korkmaz, 2014: 3-4).

| ÜLKE | KADIN ORANI (%) |
|---------------------------|-----------------|
| Rusya | 46 |
| Botsvana | 39 |
| Tayland | 39 |
| Filipinler | 39 |
| Gürcistan | 38 |
| İtalya | 36 |
| Hong Kong | 33 |
| Türkiye | 31 |
| Polonya | 30 |
| Malezya | 28 |
| Brezilya | 27 |
| Çin | 25 |
| Kanada | 25 |
| Avustralya | 24 |
| Fransa | 24 |
| İsviçre | 22 |
| Yunanistan | 21 |
| Birleşik Krallık | 20 |
| ABD | 17 |
| Birleşik Arap Emirlikleri | 15 |
| Almanya | 13 |
| Japonya | 5 |

Kadınlar her ne kadar siyasal olarak artış göstermişse de bu durum erkeklere oranla açık ara geridedir. Kadınların siyasal kararlardaki eksik temsili, demokrasinin anlamıyla çelişmekte, bu durum “yönetime katılma” konusunda ve cinsiyet eşitsizliği sorununun altını çizmektedir (Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, 2012).

Kadınların karar alma süreçlerine katılımının artırılması hem demokrasinin bir gereği hem de aynı zamanda kadının statüsünün artırılmasında da önemli bir etkidir. Kadın Adayları Destekleme Derneği (KA-DER) Başkanı Aydın, Ç. (2014) Meclis ve bakanlıktaki kadın sayısını arttırmanın yolunun siyasi iradeden geçtiğini belirterek partilerin üzerine düşen görevi yerine getirmediğini vurguluyor (Aydın,Ç., 05.03.2014, aljazeera.com.tr).

Çizelge 2.2.’de 7 Haziran 2015 Genel Seçimleri sonuçlarına göre kadın milletvekili sayısı 98’dir. Hükümette kadınların % 17,82 temsil oranı Cumhuriyet tarihindeki en yüksek orandır. 1 Kasım 2015 Seçimlerinde ise kadın milletvekili sayısı 81, Parlamento’daki kadın temsil oranı %14,73 olup, Bakanlar Kurulunda 1 kadın bakan yer almaktadır (Akt; KSGM, Mayıs, 2016, kadininstatusu.aile.gov.tr).

Çizelge 2.2. Parlamentoda Kadın (Akt; KSGM, Mayıs, 2016, kadinstatusu.aile.gov.tr.).

| Seçim yılı | Parlamentodaki milletvekili sayısı | Kadın milletvekili sayısı | Toplam içindeki pay (%) |
|---------------|------------------------------------|---------------------------|-------------------------|
| 1935 | 395 | 18 | 4.6 |
| 1939 | 400 | 15 | 3.8 |
| 1943 | 435 | 16 | 3.7 |
| 1946 | 455 | 9 | 2.0 |
| 1950 | 487 | 3 | 0.6 |
| 1954 | 535 | 4 | 0.7 |
| 1957 | 610 | 7 | 1.1 |
| 1961 | 450 | 3 | 0.7 |
| 1965 | 450 | 8 | 1.8 |
| 1969 | 450 | 5 | 1.1 |
| 1973 | 450 | 6 | 1.3 |
| 1983 | 400 (1 boş) | 12 | 3.0 |
| 1987 | 450 | 6 | 1.3 |
| 1991 | 450 | 8 | 1.8 |
| 1995 | 550 | 13 | 2.4 |
| 1999 | 550 | 22 | 4.0 |
| 2002 | 550 | 24 | 4.4 |
| 2007 | 550 | 50 | 9.1 |
| 2011 | 550 | 79 | 14.4 |
| 2015(Haziran) | 550 | 98 | 17.8 |
| 2015(Kasım) | 550 | 81 | 14,73 |

İçişleri Bakanlığı, (2012) verilerinin yer aldığı Çizelge 2.3.'de belirtildiği gibi, kadınların yerel yönetimdeki oranı da oldukça düşüktür. Kadınların özellikle bu pozisyonlardaki sayısının yetersizliği, kadın sorunlarına dikkat çekme noktasında önemli bir kriterdir. Bu konuda yeterli çözümler üretilmemektedir.

Çizelge 2.3. Yerel Yönetimlerde Kadın (İçişleri Bakanlığı, 2012; Akt., Negiz ve Yemen, 2011: 199).

| | ERKEK SAYISI | KADIN SAYISI | TOPLAM SAYI | KADIN ORANI (%) |
|------------------------------|--------------|--------------|-------------|-----------------|
| Belediye Başkanı | 2924 | 26 | 2950 | 0,8 |
| Belediye Meclis Üyesi | 30450 | 1340 | 31790 | 4,2 |
| İl Genel Meclis Üyesi | 3269 | 110 | 3379 | 3,2 |
| Köy Muhtarı | 34210 | 65 | 34275 | 0,2 |
| Köy İhtiyar Meclis Üyesi | 137848 | 329 | 138177 | 0,2 |
| Mahalle Muhtarı | 18178 | 429 | 18607 | 2,3 |
| Mahalle İhtiyar Heyeti Üyesi | 71174 | 1409 | 72583 | 1,9 |
| TOPLAM | 298053 | 3708 | 301761 | 1,2 |

Çizelge 2.4.'e baktığımızda İçişleri Bakanlığı'ndaki kadın çalışanın az oranda olduğu görülmektedir. Bununla birlikte, 861 kaymakamdan sadece 5'inin kadın olduğu bilinmektedir (İçişleri Bakanlığı, 2012; Akt., Negiz ve Yemen, 2011: 199).

Çizelge 2.4. İçişleri Bakanlığı'nda Kadın (www.içişleri.gov.tr, Akt., Negiz ve Yemen, 2011: 199).

| UNVAN | TOPLAM SAYI | KADIN SAYISI | KADIN ORANI (%) |
|-----------------------------|-------------|--------------|-----------------|
| Bakan | 1 | 0 | 0 |
| Bakan Yardımcısı | 1 | 0 | 0 |
| Bakanlık Müsteşarı (Vekili) | 1 | 0 | 0 |
| Müsteşar Yardımcısı | 3 | 0 | 0 |
| Vali | 81 | 1 | 1,2 |

Çizelge 2.5.'e baktığımızda Dışişleri Bakanlığı'nda kadın temsil diğer bakanlıklara göre biraz daha fazla olduğu görülmektedir. Danışman sayısında hemen hemen erkekler kadar temsil görülmektedir.

Çizelge 2.5. Dışişleri Bakanlığı'nda Kadın (Dışişleri Bakanlığı, 2012; Akt., Negiz ve Yemen, 2011: 200).

| UNVAN | TOPLAM SAYI | KADIN SAYISI | KADIN ORANI (%) |
|---|-------------|--------------|-----------------|
| Görevde bulunan büyükelçi | 185 | 21 | 11,3 |
| Görevde bulunan başkonsolos | 68 | 12 | 17,6 |
| Dış temsilciliklerde diplomatik statüye haiz personel | 1030 | 342 | 33,2 |
| Danışman | 20 | 9 | 45 |
| Merkezdeki genel müdür | 17 | 2 | 11,2 |

Çizelge 2.6' da Türkiye'de kamu kurumlarına göre, özel sektör incelemesine bakıldığında durumun daha olumlu olduğu söylenebilir. TİSK'in 2009 yılında yaptığı anket çalışmasının sonuçlarında, 111 işletme bünyesinde yönetim kademesinde kadın sayısının düşük olduğu gözlenmektedir. Araştırmada, personelin sadece %14,4'ünün kadın çalışan olduğu görülmüştür. Çizelgede görüldüğü gibi, araştırmaya dahil edilen işletmelerde üst yönetimdeki kadın sayısı kamu kurum ve kuruluşlara kıyasla daha yüksek seviyededir.

Çizelge 2.6. Türkiye'de Özel Sektörde Bulunan Üst Düzey Kadın Yöneticiler (TİSK,2009; Akt., Negiz ve Yemen, 2011: 200)

| UNVAN | ERKEK (%) | KADIN (%) |
|-------------------|-----------|-----------|
| Üst Düz. Yönetici | 77,2 | 22,8 |
| Yön. Kur. Üyesi | 77,4 | 22,6 |
| Genel Müdür | 72,1 | 27,9 |

Şubat 2012 verilerine göre 550 milletvekilinden 471'i erkek, 79'u kadındır. 26 Bakandan 1'i kadın, yerel yönetimlerde 301.761 yöneticiden 298.053'ü erkek, 3.708'i

kadıdır. Cumhuriyet tarihinin ikinci kadın valisi olarak 81 il içinden, Yalova iline 2011 yılında Milli Eğitim Bakanlığı eski müsteşarı Esengül Civelek atanmış bulunmaktadır, 185 büyükelçiden 21'i 103 rektörden 5'i, 34.210 muhtardan 65'i, 2924 belediye başkanından 26'sı kadındır. 26 müsteşardan hiçbiri kadın değildir (Kader, Mart, 2012).

Milliyet (2011) tarihli haberinde Kamu sektöründe istihdam ve yönetim açısından kadın istatistiklerini, 2010 yılı Başbakanlık Personel Dairesi Başkanlığı'ndan elde ettiğini belirttiği verilerle şu şekilde belirtmektedir. Diploması akademisi başkanı-büyükelçi 1 kadın, konsolosluk kâtibi 53 kadın bulunmaktadır. İçişleri Bakanlığı'nda ise, 464 vali yardımcısından sadece 10 tanesi, 801 kaymakamın 13 tanesi ve 261 kaymakam adayının da sadece 8 tanesi kadındır. Son olarak, 154 üniversitenin 8'tanesinde kadın rektör görev yapmaktadır (Akt.; Negiz ve Yemen, 2011: 199).

Seçilmiş Meslekler İstatistikleri'ne (TÜİK, 2014) göre Cumhuriyet Savcısı, Hakim, Büyükelçi ve Bakan olarak çalışan kadın sayısının erkeklerin sayısından çok geride olduğu görülmektedir. KSGM (1996) yaptığı orta ve yüksek kademedeki yöneticilerin yüzdelere bakıldığı çalışmada; kadınların %80'i şef, yüzde %15'i departman müdürü, % 3.7'si departman şefi ve % 0.12'si genel müdürdür.

İstatistiklere göre kadınlar çoğunlukla orta yönetim kademesinde görev yapmakta üst kademedeki sayılarının çok az olduğu gözlenmektedir (Pamukoğlu, 2004: 91). Yavuz 'a (2011: 70) göre Türkiye'de üst düzey yönetim kademesinde bulunan kadınların büyük bir bölümü sosyo-ekonomik olarak üst sınıf ailelerden gelen kişilerden oluşmaktadır.

2000'li yıllar bazında, kadın işgücünün ağırlıklı olduğu sektörlerde dahil, yönetimde erkeklerin daha çok olması, dünyada ve Türkiye'de orta ve üst kademelerde kadın yönetici imajının henüz oluşmadığını ortaya koymaktadır (Mercanhoğlu, 2009: 35; Tat, 2015: 29).

Hayatın her döneminde erkeklerle birlikte çalışan kadınların sundukları katkılar aynı derecede değerlendirilmeyip ikinci plana itilmişlerdir. Düşük statülü işler kadına yakıştırılırken, statüsü yüksek, itibar sağlayan mesleklere girmeleri ve yükselmeleri zor olmuştur (Bayrak ve Mohan, 2001: 111).

2.1.5. Eğitim Yönetimimiz ve Kadın

Eğitim yönetimi, yönetim biliminin eğitime uygulanmasından meydana gelen süreçtir (Bursalıoğlu, 2010: 203). Bu sürecin amacı insan ve madde kaynaklarını verimli ve etkili bir şekilde kullanmaktır (Akçay, 1996: 75).

Eğitim yönetimi alanında terimlerin Roma döneminden kaynaklı olduğu düşünülmektedir. Bu dönemlerde eğitim yönetimi ile ilgili olarak okul müdürü, yetki vb. terimler kullanılmıştır (Bursalıoğlu, 1978: 14).

Yönetimin eğitime uygulanmasından eğitim yönetimi, eğitim yönetiminin okula uygulanmasından da okul yönetimi meydana gelir (Bursalıoğlu, 2010: 5). Okul yöneticisinin insan ve madde kaynaklarını verimli bir şekilde yönetebilmesi yani iyi bir yönetici olması okuldaki öğretmen ve diğer personelin rol ve beklentilerini göz önüne almasına ve davranışlarını buna göre ayarlamasına bağlıdır (Çalık ve Şehitoğlu, 2006: 96).

Eğitimde yöneticiliğin mesleklaşma ve kurumlaşmasına yönelik en büyük engel öğretmenlik ve yöneticilik görevlerinin ve değerlerinin karıştırılmasıdır. Öğretmen-yönetici tipi bir yapıda rol çatışmalarına yol açmıştır. Eğitim yöneticileri yöneticilik mesleğinin gereklerine göre yetiştirilip geliştirilmedikçe verimi arttırmaya yönelik değişimler başarılı olmayacaktır (Bursalıoğlu, 1978: 15).

Ülkemizde kadınların eğitim alanına girişi öğretmenlik mesleği ile başlamıştır. Kadınların 1872’de öğretmen, 1881’de okul yöneticisi olarak atandığı, kız öğretmen okullarının kurulduğu bu dönemlerden bu yana ilk kadın İlçe Milli Eğitim Müdürü 1968, İl Milli Eğitim Müdürü 1990, Milli Eğitim Bakanı ise 2009 yılında atanmıştır (Çiftçi, 1982: 221; Aydın,İ., 2009: 7).

Kamuda çalışan kadın sayısının yıldan yıla artış göstermesi, öğretmenlik mesleğinin kadınlar tarafından çok tercih edilmesine ve kadın sayısının diğer meslek alanlarına göre çok fazla olmasına karşın ne eğitim sektöründe ne de diğer kamu sektörlerinde kadın yönetici sayısındaki artış aynı oranda olmamaktadır (Yavuz, 2011: 70). Kadın öğretmen sayısı fazla olmasına rağmen müfettişler, okul müdürleri ve MEB merkez teşkilatı yöneticileri arasında kadın sayısı çok azdır (Ünal, 2003: 108). 2011 verilerine göre MEB bünyesinde merkez, taşra ve kurumlarda görev yapan 82.978 yöneticinin %11,9 unu kadınların oluşturduğu gözlenmiştir (KSGM, 2012: 15)

Okulların başarısından birinci derecede sorumlu tutulan okul müdürlerinin atanması ile ilgili süreçte 1998 yılına kadar kişinin yeterliliğine bakılmadığı, 1998 ve sonrasında 2013 yılında çıkarılan yönetmeliklerle yönetici atamalarını bir kurala bağlamak, adam kayırmacılığın önüne geçmek, okul müdürlerinin niteliğini yükseltmek adına bir adım atıldığı gözlenmiştir (Teyfur, 2011: 19). Yönetmelikler öncesinde kurum müdürleri öğretmenler arasından atama yoluyla seçiliyordu. Bu durum kadınlara yönelik ayrımcılığın etkili olmasına ve yöneticilerin erkeklerden seçilmesine yol açıyordu. Bu durumun ortadan kalkması yöneticilerin sınavla atanması kadınların erkekler karşısında eşit şansa sahip olması yönünde bir kapı açmıştır.

Milli Eğitim Bakanlığı’nın çıkarmış olduğu yönetmeliklerle yönetici atamalarında kadınların yönetici olarak atanmasında resmi herhangi bir engelin bulunmamasına rağmen hatta bazı kurumlarda önceliğin kadın yöneticiden yana olmasına rağmen kadın yönetici sayısının az olduğu görülmektedir (Asar, 2014: 25). Eğitim kademeleri açısından bakıldığında Kız meslek liselerinde kadın yöneticilerin ağırlıklı olduğu bu durumun da bu kurumlarda kadın yönetici bulundurma zorunluluğundan kaynaklı olduğu görülmektedir (Çelik, B., 2008: 12).

Kadın ve erkek öğretmenler toplumun ataerkil düzenini içselleştirerek bu yapıyı yeni kuşaklara da aktarmakta ve bu düzenin devam etmesine yol açmaktadırlar. Kadın öğretmenler pek çok kadın gibi annelik ve iyi eş olma rollerini benimsemektedir. Öğretmenliğin kendilerine uygun olduğunu düşünmekte, ev işlerinin ve çocuk bakımının daha öncelikli olduğunu düşünerek yöneticiliği tercih etmemektedirler. Eşlerinin ev işlerindeki katkılarını “yardım” olarak nitelendirmektedirler. Yöneticiliği tercih ettiklerinde evi, çocuklarını ve eşlerini ihmal edeceklerini ve toplum tarafından yadırganacaklarını düşünmektedirler (Çiçek, 2008: 60; Sefer S.R., 2006: 15-16; Usluer, 2000: 7).

MEB Strateji Geliştirme Başkanlığının Mayıs 2016 tarihli verilerine göre MEB bünyesindeki okul/kurumlarda çalışan 78.189 yöneticiden %16,21’i kadındır (KSGM, Mayıs, 2016, kadininstatusu.aile.gov.tr).

2.1.6. Kadınların Yönetici Olmasındaki Engeller

Kadınların işe alınmada, verilen ücrette, yöneticilik konumuna ulaşmada, kariyer sahibi olma noktasında olsun erkeklerin gerisinde kaldıkları, erkeklerin daha ayrıcalıklı konumlara sahip oldukları görülmektedir (Şenses, 2006: 177).

Başta kadınlar olmak üzere, gerek ırksal, gerek siyasal veya gerekse dinsel sebeplerle iş hayatında ayrımcılığa uğrayan insanlar, resmi olarak gözlenmeyen, açık bir

şekilde ifade edilmesi mümkün olmayan engellere takılmaktadır. Dünyanın gelişmiş ülkelerinde olduğu gibi Türkiye’de de kadın eğitim düzeyi olarak ileri noktalara gelse de engelleyici faktörlerle karşı karşıya gelmektedir. Engellerin en çok gözlendiği alanlardan biri hiç kuşkusuz yöneticiliktir (Uçan, 2012: 65)

“Kadın olmak”, sistemdeki görevlerin ve sorumlulukların “eril” tanımlanması, pek çok alanda olduğu gibi kamu sektöründe de kadın için sıkıntılı bir durum olmaktadır. Gerek kendisi ile gerekse toplumdan kaynaklanan sorunlar kadının yönetici pozisyonuna gelmesini sekteye uğratan etkenlerdir (Negiz ve Yemen, 2011: 196-199).

Kamuya oranla özel sektör açısından kadının göreceli olarak olumlu konumu, aslında sorunun kadınlardan kaynaklanan içsel sorunlardan ziyade dışsal faktörler üzerinde durulması gerektiğini düşündürmektedir. Bir yöneticinin ifadesi ile “erkeklerle kıyasla kariyer fırsatlarında ciddi şekilde dezavantaj sahibi olmak, kadın için hayatın gerçeği olarak kalacaktır”(Akt.; Kocacık ve Gökkaya, 2005: 210). Bu noktada kadının kamu sektöründe üst sıralarda bulunmamasının altındaki nedenlerin irdelenmesi elzemdir (Negiz ve Yemen, 2011: 200).

Milli Eğitimde kadın yöneticilerin az olmasının nedenlerinin araştırıldığı bir çalışmada katılımcıların vermiş olduğu cevaplara göre sıralama yapıldığında ilk sırayı Türkiye’deki geleneksel toplumsal ve kültürel yapının kadınların yönetici konumuna uygun olmaması almıştır. Bunun paralelinde Türk aile yapısının erkek egemenliğine dayanmasıdır. Bunları sırasıyla tam gün çalışma zorluğu, kadınların kendini güçlü ve dirençli hissetmemeleri ve yöneticiliğin çekici özelliklerinin olmaması, ekonomik avantajlar sağlamaması izlemektedir (Çiçek, 2008: 69).

Gerek toplumsal yapı ve anlayış gerekse örgütsel yapı ve kültür açısından ele aldığımızda yönetsel pozisyonlara gelmede veyahut bu pozisyonlarda karşılaşılabilecek engellerin temelinde “kadın olmak” kavramının yattığı gözlenmektedir.

2.1.7. Toplumsal Cinsiyet – Yönetimde Kadına Bakışın Temeli

Cinsiyete dayalı kalıp yargılar, kadının yönetim kademelerinde karşılaştığı önyargıların temelini oluşturur (Uçan, 2012: 65). Çalışma yaşamında kadınların yaşadığı zorlukları açıklayabilecek ilk kavram açık veya kapalı cinsiyet ayrımcılığıdır.

Açık cinsiyet ayrımcılığı cinsiyetler arasında doğrudan ayrımcılık yapıldığı somut bir biçimde gözlenebilir. Kapalı cinsiyet ayrımcılığında ise ayrımcılığı düşündürecek şeffaf hiçbir şüpheli durum olmamasına rağmen özellikle belirli bir cinsiyet grubu üzerindeki olumsuz etkisi şeklinde gözlenmektedir. Çalışma yaşamının kadınlar açısından düzenlenmesi kadınlara yönelik açık ayrımcılık uygulamalarını önleme açısından önemlidir ancak örtülü ayrımcılık uygulamalarının yasal önlemlerle azaltmak o kadar mümkün değildir. Kadınların ilerlemesinin önünde resmen bir engel yok gibi görünse dahi erkek egemen çalışma hayatında, kadınların yöneticiliğe yükselebilmelerinin önünde karmaşık bir direnç sistemi bulunmaktadır (Sungur, 2010: 100).

Yöneticilik tanımlarına bakıldığında neredeyse tamamı erkeksi olarak nitelendirilen özelliklerle tanımlanır, yöneticilik “erkek işi”dir (Asar, 2014: 3). Kadınlar geleneksel rollerini aksatma endişesiyle “kadın işi” sayılan toplumsal olarak dayatılan rollerine uygun düşen insancıl, bakım ve gözetime dayalı alanlara ya da yarı zamanlı işlere yönelmekte, böylece bu işlerinin yanı sıra annelik ve ev işlerindeki geleneksel rollerinin sorumluluklarını da devam ettirmeye çalışmaktadır. Bu nedenle “erkek işi” olarak görülen yöneticiliğe yönelmemektedirler (Akçam, 1996: 7; Günindi-Ersöz, 1997: 31)

Henslin, (2007), Kroska, (2008) gibi kimi araştırmacılara göre, erkek kimliği “eve ekmek getiren” kişi olgusu etrafında gelişmekte ve bunun toplumda oldukça köklü bir algı olduğunu göstermektedir. Toplumun değer yargılarında kadın algısı; aldığı eğitimin düzeyi veya yaptığı iş ile bağlantılı olarak tanımlanmayıp "kadın ve anne" olarak biçimlenmektedir. Bu sadece toplumun kendi algısı değil aynı zamanda çalışan kadının kendisi için de algısı bu biçimde şekillenmektedir (Akt.; Koray, 1993: 119).

Çalışma hayatı, kadının ekonomik özgürlüğünü ve toplumsal değerini arttırırken, devam eden geleneksel değer ve tutumlar nedeniyle kadın için çeşitli sorunları da beraberinde getirmiştir. Kadınların bu tür sorunları ülkelerin gelişmişlik düzeyine göre pek değişmemektedir ve bu durum ataerkil cinsiyet rollerinden kaynaklanmaktadır (Tat, 2015: 28).

Örgütsel kültürün yönetici için şekillendirdiği imajın erkekler için tanımlanması ve astların kadın yöneticiye karşı olumsuz tutumları, kadınların yönetim kademelerine doğru ilerlemelerinde engel teşkil etmektedir (Arıkan, 1999: 152). Ayrıca, örgüt yöneticilerinin kadın yöneticilere karşı olumsuz bakışı, kadınların yönetici olmasını istemeyen erkekler de bir diğer toplumsal cinsiyetçi engel olarak gözlenmektedir (Berberoğlu, 1989: 293; Ünal, 2003: 80).

Cinsiyet insanın düşüncelerinde kolayca algıladığı ilklerden biridir (Kağıtçıbaşı, 2006: 38). Bireylerin cinsiyet kategorisi temelinde değerlendirilmesi onların birbirlerine ilişkin farklılıklarını vurgular. Bu farklılıklar ayrı ayrı cinsiyet rollerini oluşturur. İnsana yönelik kategorileştirmenin en bilinen yolu ise bizden olanlar ve olmayanlar şeklinde algılamaktır (Girginer, 1994: 8). Cinsiyet rollerinin belirlenmesinde toplumun değer yargıları etkili olmaktadır (Kuzgun ve Sevim, 2004: 21). İnsanlar kendilerini içinde yaşadıkları toplum tarafından beklenen ölçü ve kalıplara uydurma eğilimindedirler. Bireyin benlik oluşumunda toplumun kendileriyle ilgili beklentileri çok önemlidir. İnsanlar bu beklentilerin etkisiyle şekillenir (Balkır, 1989: 4).

Tüm kültürler öncelikle çocuklarına kadın ve erkek arasındaki farkı öğretirler. Oyuncaklar, meslekler, hobiler vb. cinsiyete göre farklılaşır. Böylece kızların ve erkeklerin yöneleceği meslekler cinsiyet temelinde ayrılaşmaya başlar. Kadın için eve bağlılık, annelik, erkek için ev reisliği ve aile sorumluluğu rolü aile, okul, sosyal çevre, kitle haberleşme araçları ile yaşamları boyunca benimsetilir ve hatırlatılır. Kadının doğası ve cinsiyetçi sosyalleşme süreci ev içi işler ve çocuk bakımı sorumluluklarını kadına, ev dışı sorumlulukları erkeğe yüklemektedir (Günindi-Ersöz, 1997: 20-37)

Araştırmalarda, ütü, bulaşık, çamaşır, temizlik gibi işlerin erkeğe uygun işler olmadığı en uygun işin alış-veriş olduğu gözlenmiştir (Başaran, 1984: 155). Acar, F. (1993: 219-255) tarafından gecekondü aileleriyle yapılan araştırmada katılımcıların %89,9'u ailenin geçimini sağlamanın erkeğin görevi olduğunu ikincil olarak en önemli görevini ailenin güvenliğini ve korunmasını sağlamak olduğunu, kadının en önemli görevini (%76,6) ev işlerini yapmak olarak belirtmişlerdir. Geleneksel kadın işleri olarak adlandırılan yemek yapma, çamaşır-ütü, bulaşık yıkama vb. işlerin yüksek oranda kadınlar ya da evin kızları tarafından yapıldığı, elektrik su vb. fatura ödeme ve resmi kuruluş işleri gibi ev dışı işlerin erkekler tarafından yapıldığı gözlenmiştir. Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü tarafından 1993 yılında ev içi faaliyetlerden kimin daha fazla sorumlu olduğunu saptamaya yönelik yapılan araştırmada yemek pişirme, temizlik, bulaşık yıkama ve ütü yapma kategorilerinde neredeyse bu işlerin tamamını kadınların yaptığı ortaya çıkmıştır (DİE, 1996: 16).

Sorumluluk paylaşımı ile ilgili araştırmalarda cinsiyete dayalı rollere ilişkin beklenti ve tutumların devam ettiği gözlenmektedir. Kadının ev işlerinden sorumlu

olduğu bunun asli görevi olduğu fikrini içselleştirmesi ataerkil toplum değerlerinin devam ettiğini en bariz göstergelerindendir (Günindi-Ersöz, 1997: 20-24)

Çelebi (1990: 52) cinsiyet rollerine ilişkin tutumları ölçmeye yönelik çalışmada çalışma hayatının içinde yer alan kadınların eşlerinin ev içi sorumlulukları çok az paylaşmasına karşın bu durumdan hoşnut olma tavırlarının kadınların kendilerine atfedilen rolleri ne kadar kabullendiklerinin göstergesidir.

Toplumsallaşma süreci, bireylerin kendilerinden beklenenlere cevap verecek şekilde davranmaları temeli üzerine kurulur. Bu süreçte kız ve erkek çocuklar karşılaştıkları olaylar, durumlar, nesnelere, meslekler, oyunlar ve hatta kişilik özelliklerinin onlara ne kadar uygun olup olmadıklarını ayırt etmeyi öğrenirler.

Geleneksel aile düzeninde erkeklerden güçlü, kontrol sağlayıcı vb. olmaları kadınların ise erkeğe bağımlı ve düzenleyici bir rol alması beklenir. Toplumsal cinsiyetçi yapı ve kalıp yargılar, erkekler ve kadınların ne gibi konularla ilgileneceklerinin sınırlarını çizmekte, kadının ve erkeğin ne olması ve ne olmaması gerektiği konusunda tanımlar yaparken, nasıl davranması ve nasıl davranmaması konusunda da belli öğretileri dikte eder. Özellikle kadınların düşük durumlar içinde sıkışmasına yol açan yüklemeler, yaşam boyu sürmektedir (Sakallı-Uğurlu, 2003: 11; Olcay-İmamoğlu, 1991: 833; Dökmen, 2004: 76). Kağıtçıbaşı (1982) 'nın çalışmasına katılan kadınların önceliği (%41,7) kızının iyi eş olarak mutlu bir evliliğe sahip olması beklentisidir. Aynı çalışmada kız çocuklarından iş ve başarı bekleyenlerin sayısı erkeklerde %17,3 iken kadınlarda %13,1 olarak gözlenmiştir.

Kıray'ın (1964: 86) yaptığı çalışmada aile reislerinin %95,8'i kadınların, kadın işi sayılan öğretmenlik, ebelik, terzilik, hemşirelik gibi işleri yapabileceğini belirtirken, doktorluk, hakimlik, mühendislik gibi işleri yapabileceğini belirtenlerin oranı %51,0' a inmiştir.

DPT (1992: 211) yapılan çalışmada ebeveynler erkekler için uygun meslek olarak %28,97 doktor, %14,3 mühendislik, kızlar için de %27,30 öğretmenlik olarak belirtmişlerdir.

Günindi-Ersöz (1997: 78) yaptığı çalışmada, yönetici kadın annelerinin kızları için uygun gördüğü meslekler sıralamasında ilk sırayı %31,3 öğretmenlik, %22,6 ile doktorluk ve eczacılık takip etmiş; yönetici kadınların, kadınlar için ideal gördüğü meslekler sıralamasında %81,2 gibi büyük bir oranla öğretmenlik ilk sırada yer almıştır. Çalışmaya katılan yönetici kadınların eşlerinden %50'si kadınlar için ideal meslek olarak öğretmenliği belirtmiştir.

Sandberg ve arkadaşları (1987: 653) tarafından yapılan bir çalışmada 13-18 yaş kategorisindeki kızların tamamına yakını geleneksel olarak kadın işi sayılan öğretmen, hemşire, sekreter vb. meslekleri belirtmişlerdir. Araştırmalar mesleklerin cinsiyet esasında ayrışmaya devam ettiğini göstermektedir.

Günümüzde pek çok alanda faaliyet gösteren kadınlar yöneticilik söz konusu olduğunda da kendilerini yeterince gösterememekte kariyer basamaklarını tırmanamamaktadır. Bu durumun önündeki en temel engellerden biri olarak kadın ve erkeğe yüklenen toplumsal roller görülmektedir. Toplumsal değerlerimiz, algularımız, beklenti ve tutumlarımız örgüt yapılarını ve uygulamalarını da etkilemektedir. Örgütlere cinsiyet kimliklerimizle gireriz ve eylemlerimiz toplumun bu yapısına endeksli olarak cinsiyetlerimiz tarafından şekillenir (Asar, 2014: 3).

Dünyada yaşanan hızlı değişimler kadının geleneksel statüsünü etkilemiş kadınların sosyal ve ekonomik alandaki rolleri değişmeye başlamıştır. Kadın geleneksel kadın kimliğinden, kadının yeri evidir anlayışından, eş ve anne rolleriyle yetinemeyeceğini anlamıştır (Çelikten ve Yeni, 2004: 305).

G20 (2015), Dünya ekonomisinin yaklaşık %85'ine yön veren en büyük 20 ülkesinin bir araya gelmesiyle kurulan G20 ülkeleri, kalkınmayı önceliğe alıyor. Her yıl bir araya gelen G20 Liderler Zirvesi'ne 2015 yılında dönem başkanlığını Türkiye Yönlendirme Komitesi yürütmüştür. Zirvede ilk kez kadınlarla ilgili olarak ekonomideki durumu, cinsiyet eşitliği, işgücüne katılım, ücret adaletsizliği konuları resmen bir sorun olarak tartışılmış ve Türkiye Yönlendirme Komitesi'nin tüm G20 ülkeleri ile mütabakatı sonucunda kadının ekonomiye katılması için W20'yi kurma kararına imza atılmış ve W20 raporunda, yönetici pozisyonlarındaki kadın sayısının artırılması, işyerlerinde kadına yönelik ayrımcılığın kaldırılması, yasal hakların uygulanması ve fırsat eşitliğinin teşvik edilmesi maddeleri yer almıştır (W20, Ekim,2015, g20.org.tr).

Toplumun eğitim düzeyi, kadının rollerinin tanımlanmasında etkilidir. Kadının temel görevini ev işi olarak tanımlama alt eğitim düzeyi aile reisleri arasında daha yaygınken üst düzeyde bu oran azalmaktadır (Acar, F., 1993: 221).

2.1.8. Tutum ve Tutumların Kadın Yöneticiler Üzerindeki Etkisi

Bu bölümde bireyin düşünce dünyasında etkili bir yeri olan tutum ve tutumların kadın yöneticilerin iş dünyasında, varlıklarını nasıl etkilediği incelenmektedir.

Psikoloji ve özellikle sosyal psikoloji açısından en merkezi konulardan birini işgal eden tutumlar ve onların oluşumu, değişmesi ve ölçülmesi araştırmaların başladığı yirminci yüzyıldan bugüne önemini koruyarak gelmiştir (Çelik,B., 2008: 16). Tutum, davranışsal göstergelerle ifade edilebilen, davranışlarımızın arkasında yatan böylelikle de davranışlarımızı etkileyen geçmiş yaşantılarımızın kuramsal birikimlerdir (Çelebi, 1990: 38, Erkuş, 2003: 151).

Tutum bir bireye atfedilen ve onun bir psikolojik obje ile ilgili düşünce, duygu ve davranışlarını düzenli bir biçimde oluşturulan bir eğilimdir diye tanımlarken, tutumun, doğrudan gözlenebilen bir özellik veya davranış değil; bireyin gözlenebilen davranışlarından tahminle o bireye atfedilen, davranışa hazırlayıcı bir eğilim olduğunu vurgulamak gerekir. İhtiyacı olduğu halde eşinin çalışmasına izin vermeyen kişinin bu davranışından yapağımız kestirimde, kişinin kadınların çalışmasına karşı olumsuz bir tutumu olduğuna veya kadınlarla ilgili tutucu bir tutuma sahip olduğuna karar verebiliriz (Kağıtçıbaşı, 2006: 102).

Tutum tepki gösterme şekli olarak değil, tepkinin ortaya konulmasının bir ön hazırlığı olarak değerlendirmeliyiz, birey tepki öncesinde bir tavır içine girer ve hazırlanır (İnceoğlu, 2010: 20). Ozankaya (1984: 23) tutumu; belli nesnelere, olaylara, kişilere karşı belli bir şekilde davranma yolunda toplumsal olarak kazanılmış eğilim ya da yönelimleridir diye tanımlamıştır.

Her türlü davranışımızın tutumsal bir içeriğe sahip olduğunu söylemek tamamen doğru değildir. İçgüdüsel olarak sergilenen davranışlar bu kapsam dışında değerlendirilir. Tutumların temel ortak özelliği, belirli bir ölçüde örgütlenmiş düşünce yapısı içermesidir (İnceoğlu, 2010: 30).

Tutumların ölçülmesi bakımından, tutumların bazı boyutları önem taşımaktadır. Bunların arasında, tutumun yönü, derecesi ve yoğunluğu tutumları ölçmede çok önemlidir (Köklü, 1995: 86). Tutumun ölçümü için yapılan girişimleri Anderson (1988) üç kategoride toplamaktadır. Birinci kategoride, ölçek olarak adlandırılan araçlar yer almakta, bu ölçeklerle bireylerin bir dizi cümle ya da sığata verdikleri tepkiler ölçülmektedir. İkinci kategoride, bireylerin gösterdiği davranışlar

gözlenmekte, üçüncüsünde ise bireylerin fizyolojik tepkileri incelenmektedir (Akt.; Köklü, 1995: 87).

Tutumlar bireyin davranışlarını etkilemekte olduğundan, davranışı etkileyen değişkenleri anlamak gerekmektedir. Tutumların birbirleriyle, ortamla, alışkanlık ve beklentilerle ilişkilerini daha iyi anlamak, davranışın önceden kestirimi için büyük önem taşımaktadır. Tutumun varlığı, ancak onu yansıttığı varsayılan bir takım gözlenebilir davranışlardan çıkarılır. Araştırmalar tutumun tek başına davranışı oluşturmadığını, ortamsal etkenlerle davranışın gözlendiğini belirterek, ortam konusuna dikkat çekmektedir (Temizkan ve Sallabaş, 2009, : 157).

Bireyler tutumlara sahip olarak dünyaya gelmezler, tutumları sonradan kazanırlar. Tutumun oluşması bir öğrenme sürecine bağlanmaktadır. Tutum ayrıca bir şeyler hakkındaki bireysel duyguların nasıl olduğunu yansıtır. İnsanlar davranışlarını geliştirirken çeşitli yargılarının etkisiyle benimsedikleri düşünce kalıpları içinde hareket etmektedir (Çelik, B., 2008: 17). Kadın ve erkeklere ilişkin tutumların oluşmasında toplum tarafından, kadın ve erkek imgesine yönelik atıflarla oluşturulan yargılar önemli rol oynamaktadır.

İnsanları; belirli davranış kalıpları içine alan tutumlar çoğu zaman dirençli ve değiştirilmeleri çok zor bir hal almaktadır. Yerleşik tutumların gücünün yüksek olduğu bilinmektedir (Sözer, 1996: 9).

Kadınların iş hayatında karşılaştıkları engeller ve yönetici kademelerinde az yer almalarının temelinde onlara yönelik olumsuz önyargı, tutum ve davranışların da etki ettiği düşünülmektedir. (Çelik, B.; 2008: 22; Ergeneli ve Akçamete, 2004: 32).

Okul yönetimindeki cinsiyet ayrımcılığı ve kadınların yönetici olmasını engelleyen faktörler konusunda yapılan araştırmalarda da kadın yönetici sayısı azlığının nedenleri arasında kadın yöneticilere yönelik tutumların önemli bir yeri olduğu vurgulanmaktadır (Berkman, 2005; Cortis & Cassar, 2005; Özkan, 2006; Akt; Çelik, B., 2008: 3).

Toplumumuzda bireylerin kadınlara yönelik tutumlarının nasıl olduğu, ortamın tutumların oluşmasına etkisi, sosyal yaşam açısından çok önemli bir yaradır. Sosyal şartlar kadın rolüne çalışan kadın rolünü de eklemiş bunun sonucunda kadına yönelik tutumlar değişen döneme endeksli olarak farklılaşmıştır. Kadına ve erkeğe ilişkin oluşturulan şablonlar; bireylerin cinsiyet rollerine göre ilgilenebilecekleri alanlar, politik ilgiler, çalışma yaşantılar, performanslarını, performanslarının açıklanmasını, eğitimler, sosyal ilişkiler, karşı cinsiyete ilişkin tutumlar ve karşı cinsle yakın ilişkiler gibi pek çok noktada bir dayatma yaratmaktadır (Sakallı-Uğurlu, 2003: 71).

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

2.2. Toplumsal Cinsiyet Roller ve Kadın Yöneticilere Yönelik Tutumlarla İlgili Araştırmalar

2.2.1. Türkiye’ de Yapılan Araştırmalar

Dönmez ve Demirel (1990) çalışmasında ülkemizde kadınların hemcinslerine karşı daha ön yargılı olduğu belirlenmiştir. Bu çalışmada, üniversite öğrencisi kızlar da bile kadınlara ilişkin bir önyargının bulunduğunu göstermiştir.

Kağıtçıbaşı ve Sunar’ ın 1992’de yaptığı çalışmada ise; Türk toplumunun Batı toplumlarına göre önemli ve farklı toplumsal cinsiyet kalıp yargıları taşıdığı

gözlenmiştir, Türk toplumunda kadın ve erkekler arasında keskin toplumsal cinsiyet rol ayrımı gözlenmemektedir (Akt., Sümertaş, 2011: 14).

Birçok çalışmada toplumsal cinsiyet rol eğilimleriyle kadın yöneticilere yönelik tutum karşılaştırılmaya çalışılmıştır (Sevim, 2006; Gürbüz, 1998; Agee ve Kabasakal, 1993). Agee ve Kabasakal'ın 1993'te yaptığı bir çalışmada Türk kültüründe erkeksilik özelliklerinin daha ağır bastığı bulunmuştur (Akt; Sümertaş, 2011: 16).

Özbeyli (1999)'nin araştırmasında finans, üretim, eğitim, hizmet ve sağlık sektörlerinden seçilen kadın yöneticilerin astı olarak çalışan 282 kişiye anket uygulanmıştır. Araştırmanın sonucunda 18-24 yaş grubu ve 30-34 yaş grubu arasında yöneticiden tatmin olma açısından anlamlı fark bulunmuştur. Ankete katılan en genç kitle daha iyi tutum sergilemektedir. Finans sektörüyle üretim ve eğitim sektörleri arasında yöneticiden tatmin olma düzeyi açısından anlamlı bir fark bulunmuştur. Finans sektöründekiler daha olumlu tutumlar gösterme eğilimindedirler.

Sakallı ve Beydoğan (2002)'in üniversite öğrencileri ile yaptığı çalışmada, erkeklerin kadınlara yönelik tavırlarının olumsuz olduğu ortaya konulmuştur.

Aycan (2004)' in yaptığı çalışmada, finans sektöründe ve yönetim organizasyonlarında, kadınlar kadınların yönetici pozisyonlarında yer almalarına karşı daha olumsuz tutum sergilemektedirler (Akt; Besler ve Oruç, 2010: 20).

Berkman (2005) Attitudes Towards Women Managers: Development of a New Measure adlı çalışmada, kadın yöneticilere karşı tutumları ölçen yeni bir ölçek geliştirmiştir. Berkman, Türkiye'de, iş dünyasında kadınların sayısının artmasına ve birçok kadının yüksek seviyede işlerde görev almasına rağmen cam tavan engelinden dolayı üst düzey yönetim kadrolarında kadın yönetici oranı düşük olduğunu belirten Berkman, araştırmasının sonuçlarını şu şekilde açıklıyor: Bu tezde iki çalışmanın sonuçları anlatılmıştır. İlk niteliksel çalışmada, 8 farklı organizasyondan toplam 37 çalışan ile yönetici özellikleri üzerine yapılan geniş kapsamlı mülakatlardan yeni ölçek için sorular geliştirilmiştir. İkinci çalışmada, yeni ölçeğin psikometrik özellikleri incelenmiş ve tutumları etkileyen faktörler belirlenmiştir. Kadın yöneticilere karşı tutumları araştıran anket toplam 460 kişi tarafından doldurulmuştur. Bulgular yeni ölçeğin, 'Yönetici olarak Kadınlar' ölçeği ile aynı yönde, geleneksel cinsiyet kalıp yargılar ile ters yönde ve kadın yöneticilerle çalışmayı tercih etme derecesi ile de aynı yönde ilişkili olduğunu göstermiştir. Kurumlardaki kadın yönetici yüzdesinin, cinsiyet kalıp yargılar ile yeni ölçeğin arasında yalnızca erkekler için belirleyici bir etkisi olduğu bulunmuştur. Kadın yöneticilerle çalışma tecrübesindeki kalite oranının, cinsiyet kalıp yargılar ile yeni ölçeğin arasında yalnızca kadınlar için belirleyici bir etkisi olduğu bulunmuştur. Kadın yöneticilerle çalışma süresinin ne erkekler ne de kadınlar için cinsiyet kalıp yargılar ile yeni ölçeğin arasında belirleyici bir etkisi bulunmamıştır (Akt., Çelik, B., 2008: 35).

Çelikten (2005) İlköğretimde kadın yönetici sayısının azlığının nedenlerini incelemiş, Türkiye'de bu tip araştırmalara katılanların yargılarını geleneksel davranışlar ve basmakalıp yargıların etkilediği, kadın yöneticilerin karşılaştıkları zorlukların en önemlisi, öğretmenlerin kadın yöneticilerle çalışmada gösterdikleri isteksizlikleri olarak çıkmıştır. Araştırmanın önemli bir bulgusu erkek öğretmenlerin kadın yöneticileri, kadın öğretmenlere göre daha kolay kabul ettiklerini göstermiştir (Akt., Asar, 2014,s.31).

Sümer (2006) tarafından yapılan çalışmada, kadın yöneticilere yönelik olumsuz önyargıların sürdüğünü ortaya koymaktadır (Akt., Besler ve Oruç, 2010: 25).

Toplumsal cinsiyet rol kategorileri ile kadının çalışmasına ve kadın yöneticilere yönelik tutum arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışmada Sevim (2006),

toplumsal cinsiyet rolleri ile kadının çalışmasına yönelik tutum arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmasının sonucunda, kadının çalışmasına yönelik tutumun kadınsı toplumsal cinsiyet rolü ile anlamlı ve pozitif bir ilişki içinde olduğunu fakat erkeksi toplumsal cinsiyet rolü ile anlamlı ve olumsuz bir ilişki içinde olduğu sonucunu elde etmiştir. Yani kadınsı toplumsal cinsiyet rol puanları yükseldikçe kadının çalışmasına yönelik tutum puanlarında da bir artış gözlenmektedir (Akt.; Çıtak, 2008: 121).

Özkan (2006) Kadınların yönetici pozisyonuna gelmeleri ile ilgili yapılan yüklemeler, cinsiyetçilik, kadın yöneticilere ilişkin tutumlar ve cinsiyet farklılıkları arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Araştırma sonucunda erkeklerin kadın yöneticilere karşı daha olumsuz tutum içinde oldukları belirlenmiştir.

Alıcı (2008) Orta öğretim kurumlarındaki yöneticilerle yaptığı çalışma sonucunda; kadın işgücünün yönetim kadrolarında yer almasına ilişkin yönetici görüşlerinde cinsiyet değişkeni açısından kadınlar lehine anlamlı bir sonuç çıkmıştır.

Çelik, B. (2008) Okul yönetimindeki cinsiyet ayrımcılığı ve kadınların yönetici olmasında karşısına çıkan engellerle ilgili yaptığı çalışmada, karşılaşılan engellerde kadın yöneticilere yönelik tutumların önemli bir yeri olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Çıtak (2008) Kadının çalışmasına yönelik tutumları belirlemeye yönelik yaptığı çalışmada kadın katılımcıların erkek katılımcılardan daha olumlu tutumlara sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Besler ve Oruç, (2010) Kadın yöneticilerin yazılı basında hangi haberlerle yer aldıklarını incelemiştir. Araştırmada başarı ve toplumsal önyargıları destekleyen haberlere konu oldukları gözlenmiştir. Araştırma kadınların toplumda nasıl algılandıkları açısından önemli olmakla birlikte, toplumsallaşma sürecinde ne kadar yol alındığının belirlemesi açısından da önemlidir. Araştırmalara dayalı bu haberlerde, kadınların erkek yönetici ile çalışmayı tercih etmeleri, çalışma hayatına katılmak istememeleri ve “kadın işi” olarak adlandırılan alanlarda dahi yöneticiliğe gelmemeleri araştırmanın önemli sonuçlarındandır.

Çelik, S., (2011)' in "İlköğretimde Öğretmen, Müdür ve Müfettişlerin Kadın Yöneticilere Yönelik Tutumları" çalışması incelendiğinde, ilköğretim okullarındaki öğretmen, yönetici ve ilköğretim müfettişlerinin kadın yöneticilerin çalışma ahlakı boyutunu profesyonel çalışma ve insanlar arası ilişkiler boyutuna göre daha başarılı buldukları gözlenmiştir. Araştırma sonuçları tutumların cinsiyet değişkenine göre farklılaştığını; statü, çalışılan kurum, eğitim düzeyi ve yaş değişkenlerine göre ise farklılaşmadığını göstermiştir.

Negiz ve Yemen, (2011) “Kamu Örgütlerinde Kadın Yöneticiler: Yönetici ve Çalışan Açısından Yönetimde Kadın Sorunsalı” adlı çalışmasında; yönetim kademelerindeki kadın yöneticilerin az olmasının geleneksel yaklaşımlardan kaynaklı olduğu gözlenmiştir. Katılımcıların kadın yöneticiye yönelik olumsuz bir tutum içinde oldukları gözlenmiştir.

Sümertaş (2011) tarafından Türk Futbol Federasyonu`nda çalışan kadın ve erkek personelin kadının çalışmasına ve kadın yöneticilere yönelik tutumlarının araştırılmasına yönelik yapılan çalışmanın bulguları katılımcıların olumsuz bir tutuma sahip olduklarını, erkek personelin kadının çalışmasına yönelik daha olumlu tutuma sahip olduklarını göstermektedir.

Çalık (2012) İlköğretim Okullarında Kadın Yöneticilere Yönelik Öğretmen Tutumlarının Değerlendirilmesi adlı çalışmasında, tutumlar cinsiyet değişkenine göre kadınlar lehine anlamlı farklılık gösterirken, yaş ve mesleki kıdem değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Tutumların “görev rol davranışları” boyutunda diğer boyutlara oranla daha olumlu olduğu gözlenmiştir.

Uçan (2012) İlköğretimde görev yapan öğretmenlerin kadın yöneticilere yönelik tutumları ve kadın yöneticilerde algıladıkları liderlik davranışları arasında bir ilişki olup olmadığını saptamaya yönelik yaptığı araştırmada; tutumların cinsiyet, mezun olduğu okul, branş ve kadın yöneticiyle çalışılan süre değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği, öğrenim durumu ve yaş değişkenlerine göre farklılık olmadığı sonucu çıkmıştır.

Özçifçi (2013) tarafından yapılan araştırmada, öğretmenlerin ve yöneticilerin Kadın Yöneticilere Yönelik Tutumları ile Öz Yeterlik Algıları arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırma Sonucunda Kadın Yöneticilere Yönelik Tutum açısından; cinsiyete, katılımcıların okuldaki görevlerine, medeni durumlarına, katılımcıların görev yaptıkları okulların öğretim düzeylerine ve çalıştıkları lise türlerine göre gruplar arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir.

Asar (2014) "Eğitim Kurumlarında Kadın Yöneticilere Karşı Tutumların Değerlendirilmesi" adlı araştırması sonucunda; cinsiyet, medeni durum, erkek katılımcıların eşlerinin çalışıp çalışmama durumu, öğrenim durumu, kıdem kurumdaki görev, kadın yöneticilerle iş deneyimi, okulun öğretim düzeyi, lise türü, kadın yöneticilerin kadrolu veya geçici görevlendirme ile çalışması ve yerleşim birimine göre ve gruplar arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Fakat yaş, kurumda çalışma süresi, kadın yöneticilerle toplam çalışma süresi ve değerlendirilen kadın yönetici ile toplam çalışma süresine göre gruplar arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

Tat (2015) yaptığı çalışmasında, kadınların kadın yöneticilere karşı daha olumlu tutumlara sahip olduklarını bulmuştur.

2.2.2. Yurtdışında Yapılan Araştırmalar

Glick, Fiske, Mladinic, Saiz, Abrahms ve Masser' in 2000 yılında yaptığı çalışmada Küba, Nijerya ve Türkiye gibi cinsiyet ayrımcılığının çok yapıldığı ülkelerde kadın yöneticilere yönelik tutumun, cinsiyet ayrımcılığının çok fazla gözlenmediği Amerika ve Avustralya gibi ülkelere göre çok daha olumsuz olduğu gözlenmektedir.

Jagt ve Jean (2000) tarafından "Michigan Okul yöneticilerinin Kadın Yöneticiler Konusundaki Algı ve Tutumları" adlı araştırmasında kadın yönetici sayısının azınlıkta olmasının nedenlerine değinilmiş ve araştırma sonuçlarına göre kadın ve erkek yöneticilerin, okul müdürü olan bayanlara karşı tutumlarında fark olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır (Akt., Tat, 2015: 45).

İnglis, Danylchuk ve Pastore'un 2001 yılında yapmış olduğu çalışmaya bakıldığında iş ortamında kadınlar arasında gerilim yaşandığı, bu yüzden kadının, kadının çalışmasına yönelik tutumunun daha olumsuz olduğu ve büyük oranda kadınlar arasında rekabetin gözlemlendiği sonucu yine bu çalışmanın bulgularını destekler niteliktedir.

Hutchinson (2002) Müdür olmak isteyen kadınların karşılaştıkları zorlukları tespit etmeye çalışmıştır. Yöneticilerin erkek olmaları beklentisinin ve kadın yöneticiye karşı olumsuz düşüncelerin, kadınların yükselmesinde engel oluşturduğu sonucu çıkmıştır (Akt; Köroğlu,2006: 49)

Cortis ve Cassar (2005) malta kadınlarının yönetim kademelerinde başarılı olmalarını engelleyen faktörleri araştırmışlar, sonuçlarda erkek çalışanların ve öğrencilerin kadınlara göre daha geleneksel tutumlara sahip oldukları görülmüştür.

Mostofa (2005) Birleşmiş Arap Emirliklerindeki kadın yöneticilere yönelik tutumları ve cinsiyet, yaş gibi tutumları etkileyen faktörleri incelemiş ve son zamanlarda geliştirilen kadın çalışan ölçeğinin (MAWWWS) doğu kültüründe geçerlilik

çalışmasını yapmıştır. Bu çalışma Türk ve Arap kültürünün benzerliği açısından önemlidir. Araştırma 186 kişi üzerinde yapılmış, bunların 92'si Ajman üniversitesinin işletme fakültesine devam eden öğrencilerden oluşmuş, 94'ü ise daha yaşlı jenerasyon (45 ve üzeri) arasından random olarak seçilmiştir. Araştırma sonuçları katılımcıların kadın yöneticilere dönük tutumlarının geleneksel olmadığını göstermiştir. Cinsiyet açısından bakıldığında kadınların daha olumlu oldukları sonucu ortaya çıkmıştır. Araştırmaya katılan genç jenerasyonun kadın yöneticilere yönelik tutumları yaşlı gruba göre daha liberaldir.

Mihal' in (2006) yaptığı çalışmadan elde edilen bulgulara göre kadınlar kadın çalışanlara karşı erkeklerden daha olumsuz davranışlar sergilemektedirler (Akt., Sümertaş, 2011: 29).

Güney, Gohar, Kılıç ve Akıncı (2006), Kadın yöneticilere tutumları incelemek amacıyla yaptıkları araştırma sonucunda, ülkemizde kadın yöneticilere yönelik tutumlarının olumsuz olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3.YÖNTEM

Bu bölüm, araştırma modeli, evren ve örneklem, veri toplama araçları, verilerin toplanması, verilerin çözümlenmesi bölümlerini içermektedir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, Milli Eğitim Bakanlığına bağlı eğitim kurumlarında çalışan kadın yöneticilere karşı tutumların değerlendirilmesine yönelik olarak genel tarama modelinde betimsel bir çalışmadır.

Tarama modellerinde, var olan durumun olduğu haliyle belirtilmesi amaçlanmaktadır. Araştırmaya konu olan her ne ise var olan şartları içinde değerlendirilir ve herhangi bir müdahalede bulunulmaz. Genel tarama modelleri, çok sayıda elemandan oluşan bir evrende evrenin tümü ya da ondan alınacak bir grup örnek ya da örneklem üzerinde yapılan tarama düzenlemeleridir (Karasar, 2004: 79).

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın çalışma evrenini; 2015-2016 eğitim-öğretim yılında Adana Çukurova, Sarıçam, Seyhan ve Yüreğir ilçelerinde bulunan ve Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı resmi ve özel anaokulu, ilkököl, ortaokul ve lise türündeki kadın müdürlerin bulunduğu kurumlarda görev yapan, öğretmen ve müdür yardımcıları oluşturmaktadır.

Çalışma evreni; Adana il Milli Eğitim Müdürlüğü'nden alınan verilere göre; 51'i resmi okulda görevli 1593 ve 36 adet özel eğitim kurumunda görev yapan 450 olmak üzere toplam 2047 kişiden oluşmaktadır. Araştırmanın örneklemini oluşturma aşamasında, evrendeki tüm okullara ulaşılmış yansız ve oransız eleman örnekleme ile okullardan; resmi okulda 677 ve özel kurumda 168 kişi olmak üzere toplam 845 kişiye ulaşılmıştır. Kurallara uygun şekilde doldurulmadığı tespit edilen, 27 adet ölçek değerlendirilmeye alınmamış, 818 ölçek değerlendirmeye alınmıştır.

3.3. Veri Toplama Araçları

Veri toplama aracı olarak, 2 bölümden oluşan "Kişisel Bilgiler Anketi" ve "Kadın Yöneticilere Karşı Tutum Ölçeği" kullanılmıştır.

3.3.1. Kişisel Bilgiler Formu

Araştırmanın bağımsız değişkenleri hakkında veri toplamak amacıyla araştırmacı tarafından kişisel bilgiler formu geliştirilmiştir.

3.3.2. Kadın Yöneticilere Karşı Tutum Ölçeği (ATWOM)

Çalışmada kadın yöneticilere yönelik tutumların belirlenmesi amacıyla Z. Aycan ve diğerleri (2012) tarafından geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılarak geliştirilen "Kadın Yöneticilere Karşı Tutum Ölçeği" , gerekli yazılı izin alınarak

kullanılmıştır. Ölçeğin orjinal formu 7’li derecelendirme yolu ile puanlanan 68 maddeden (36 pozitif, 32 negatif) oluşmuştur.

ATWOM 2 aşamada geliştirilmiştir. İlk aşamada geçerlik, madde seçimi ve faktör analizi ikinci aşamada ise ölçek geçerliğini tekrarlamak için yeniden bir uygulama yapılmış ve ölçeğin son şekli oluşturulmuştur. Ölçeğin son hali 14’ü olumsuz, 13’ü olumlu olmak üzere 27 madde şeklindedir. Katılımcıların her bir ifade için verdiği yanıtlar Yedili Likert tipi dereceleme biçiminde “kesinlikle katılmıyorum” dan “kesinlikle katılıyorum” a doğru değişmektedir. Ölçekte tutumlar 3 ayrı faktörde Profesyonel Çalışma Davranışları (14 madde), İnsanlar Arası İlişkiler (9 madde) ve Çalışma Ahlakı (4 madde) ele alınmıştır. Ölçekten alınan yüksek puanlar kadın yöneticilere yönelik tutumların olumlu olduğuna işaret etmektedir. Ölçeğin geliştirilmesi sırasında ilk aşamada ölçeğin iç tutarlılık katsayısı, 91 iken ikinci aşamada iç tutarlılık katsayısı, 90 bulunmuştur.

3.4.Verilerin Toplanması

25.04.2016 tarihinde Adana İl Milli Eğitim Müdürlüğü’nden; Çukurova, Seyhan, Yüreğir ve Sarıçam ilçelerinde Milli Eğitim bünyesinde çalışan kadın yöneticilerin görev yaptığı okulların listesi ve ölçme aracının uygulanması ile ilgili izin alınmıştır. kişisel bilgiler anketi ve “Kadın Yöneticilere Yönelik Tutum Ölçeği” tek sayfada önlü-arkalı şekilde çoğaltılmıştır. Örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin bulunduğu okullar araştırmacı tarafından ziyaret edilmiş, ziyaret edilen kurumlarda kurum müdürlerine, resmi onay çerçevesinde gerekli açıklamalar yapılarak uygulama izin alınmıştır.

Kurum müdürlerinden alınan izin ardından, çalışmaya katılacak kişilere; ölçekler uygulanmadan önce araştırmacı tarafından çalışmanın amacı açıklanarak, isimlerinin kesinlikle istenmediği, çalışmaya katılmanın gönüllülük esasına dayandığı, katılımcıların soruları içtenlikle cevaplamalarının araştırmanın doğru sonuçlar vermesi açısından önemli olduğu, araştırma sonucunda elde edilecek bilgilerin sadece bilimsel amaçlarla kullanılacağı ve araştırmanın amaçları dışında başka amaçlar için kullanılmayacağı açıklanmış ve doldurulan formlar araştırmacı tarafından gizliliği muhafaza edilerek toparlanmıştır.

Veri toplama araçları 2015-2016 eğitim-öğretim yılı 2. dönemi mayıs ve haziran ayı sonuna dek iki aylık dönemde uygulanıp toplanmıştır.

Uygulamalarda resmi okulda görevli 655 ve özel kurumda görevli 163 kişi olmak üzere toplam 818 kişinin kurallara uygun şekilde doldurduğu tespit edilmiş, 27 adet ölçek kurallara uygun şekilde doldurulmadığı için değerlendirilmeye alınmamıştır.

Araştırmada kullanılabilir ölçek sayısı; çalışma evreninin % 40’ına karşılık gelmektedir.

3.5.Verilerin Analizi

Araştırmada eğitim kurumlarında görev yapan öğretmen ve yöneticilerin, kadın yöneticilere karşı tutumları incelenmiştir. Verilerin analizinde IBM SPSS 20 (Statistical Package for the Social Sciences) programı kullanılmıştır. Veri girişi sırasında olumsuz maddeler tersten kodlanmıştır. Katılımcılara ait bazı özelliklerin gösteriminde frekans, yüzde, aritmetik ortalama ve standart sapma kullanılmıştır.

İstatiksel analizlerde; tutum ölçeği ve ölçek alt boyutlarından alınan puanların; öğretmenlerin cinsiyet ve görev yaptığı kurumun resmi/özel olması değişkenine göre

farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için bağımsız grup t testi; yaş grupları, öğrenim durumu, görevli olduğu kurum türü vb. değişkenlerine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için ise tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Varyans analizi sonucunda gruplar arasında fark bulunduğunda, farklılıkların kaynağını (hangi gruplar arasında olduğunu) belirlemek üzere post-hoc Scheffe testi yapılmıştır. p değerinin $<0,05$ olduğu durumlar istatistiksel olarak anlamlı kabul edilmiştir (Yazıcıoğlu, 2004: 27) .



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. BULGULAR

Bu bölümde önce örneklem grubunun genel yapısını tanıtıcı frekans ve yüzde dağılımları sonrasında ise araştırmada ele alınan amaçlar doğrultusunda elde edilen verilerin istatistiksel çözümlenmeleri sonucunda elde edilen bulgular tablolaştırılarak sunulmuştur.

4.1. Örneklem Grubunun Özellikleri

Araştırmanın bu bölümünde, örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin demografik özelliklerinin (cinsiyet, resmi/özel okulda çalışma durumu, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, okuldaki görevleri, görev yaptıkları okulların öğretim düzeyi) betimleyici frekans ve yüzde dağılımları çıkarılmış ve çizelgeler halinde sunulmuştur.

Çizelge 4. 1.'de örneklemin cinsiyete göre dağılımı görülmektedir. Dağılıma göre katılımcıların %70,2' si kadınlardan oluşmaktadır. Erkeklerin oranı ise 29,8' dir.

Çizelge 4. 1. Örneklemin Cinsiyete Göre Dağılımı

| Cinsiyet | N | % |
|----------|-----|-------|
| Erkek | 244 | 29,8 |
| Kadın | 574 | 70,2 |
| Toplam | 818 | 100,0 |

Çizelge 4. 2' de görüldüğü gibi örneklem grubu %80,1 resmi kurum, %19,9 özel kurumlarda çalışan öğretmen ve yöneticilerden oluşmaktadır.

Çizelge 4. 2. Örneklemin Özel/Resmi Kurumda Çalışma Durumuna Göre Dağılımı

| Kurum | N | % |
|--------|-----|-------|
| Resmi | 655 | 80,1 |
| Özel | 163 | 19,9 |
| Toplam | 818 | 100,0 |

Çizelge 4. 3.'de belirtildiği üzere örneklem grubundaki en genç 20, en yaşlı kişi 61 yaşındadır. Örneklemin yaş ortalaması 38' dir.

Çizelge 4. 3. Örneklemin Yaşa Göre Dağılımı

| Yaş | N | En Küçük | En Büyük | \bar{X} | sd |
|--------|-----|----------|----------|-----------|------|
| Toplam | 818 | 20 | 61 | 38 | 8,59 |

Çizelge 4. 4. 'te örneklemin medeni durumlarına göre dağılımı görülmektedir. Tabloya göre grubun %80,1'i "Evli", %16,9' u "Bekar" ve "%3,1'i Dul/Boşanmış" olduğu görülmektedir.

Çizelge 4. 4. Örneklem Medeni Durumlarına Göre Dağılımı

| Medeni Durum | N | % |
|--------------|-----|------|
| Evli | 655 | 80,1 |
| Bekar | 138 | 16,9 |
| Dul/Boşanmış | 25 | 3,1 |
| Toplam | 818 | 100 |

Çizelge 4. 5. 'te örneklem öğrenim durumlarına göre dağılımı görülmektedir. Tabloya göre en büyük grubu “Lisans” %81,8 mezunu olan katılımcılar oluşturmaktadır. Bu grubu “Lisansüstü” %10,8 ve “Ön Lisans” %6,4 mezunu olan katılımcılar takip etmektedir. En küçük grubu ise “Doktora” %1,1 mezunu olan katılımcılar oluşturmaktadır.

Çizelge 4. 5. Örneklem Öğrenim Durumlarına Göre Dağılımı

| Öğrenim Durumu | N | % |
|----------------|-----|------|
| Ön Lisans | 52 | 6,4 |
| Lisans | 669 | 81,8 |
| Lisans Üstü | 88 | 10,8 |
| Doktora | 9 | 1,1 |
| Toplam | 818 | 100 |

Çizelge 4. 6. 'da örneklem okuldaki görevlerine göre dağılımı görülmektedir. Tabloda görüldüğü üzere en büyük grubu “Branş Öğretmeni” %51,5 grubu oluşturmaktadır. En küçük katılımcı grubun ise “Müdür Yardımcısı” %4,8 grubu olduğu görülmektedir.

Çizelge 4. 6. Örneklem Okuldaki Görevlerine Göre Dağılımı

| Okuldaki Görevi | N | % |
|------------------------|-----|-------|
| Müdür Yardımcısı | 39 | 4,8 |
| Sınıf Öğretmeni | 138 | 16,9 |
| Okulöncesi Öğretmeni | 177 | 21,6 |
| Branş Öğretmeni | 421 | 51,5 |
| Meslek Dersi Öğretmeni | 43 | 5,3 |
| Toplam | 818 | 100,0 |

Çizelge 4. 7. 'de çalışma grubunun görev yaptıkları kurumların türüne göre dağılımı görülmektedir. Tabloya göre en büyük grubu “Lise” %47,3 öğretim düzeyinde görev yapan katılımcılar oluşturmaktadır. En küçük grup ise “Ortaokul” %9,5 düzeyinde görev yapan katılımcılardan oluşan gruptur.

Çizelge 4. 7. Katılımcıların Görev Yaptıkları Kurum Türüne Göre Dağılımı

| Kurum Türü | N | % |
|-------------|-----|------|
| Okul Öncesi | 183 | 22,4 |
| İlkokul | 170 | 20,8 |
| Ortaokul | 78 | 9,5 |
| Lise | 387 | 47,3 |
| Toplam | 818 | 100 |

4.2. Örneklem Grubunun Kadın Yöneticilere Yönelik Tutum Puanlarının, Standart Sapma ve Aritmetik Ortalamasına İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde örneklemini oluşturan öğretmenlerin Kadın Yöneticilere Yönelik Tutum ölçeğinden aldıkları puanların ortalama değerleri ve standart sapmalarına ilişkin analiz sonuçlarına yer verilmiştir.

Çizelge 4. 8.'de görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin Kadın Yöneticiye Yönelik Tutum Ölçeğinden almış oldukları toplam puanlarının aritmetik ortalaması= 4,95; standart sapması ss=1,07; standart hata değeri= 0,04; Ölçek alt boyutlarla ilgili olarak ise; Profesyonel Çalışma Davranışları (Faktör 1) ; \bar{X} =4,76, Ss= 1,05, $Sh_{\bar{X}}$ = 0,04; İnsanlar Arası İlişkileri (Faktör 2); \bar{X} =5,00, Ss=1,42, $Sh_{\bar{X}}$ =0,05 ve Çalışma Ahlakı (Faktör 3); \bar{X} =5,52, Ss= 1,33, $Sh_{\bar{X}}$ =0,05 olarak bulunmuştur.

Çizelge 4. 8. Kadın Yöneticiye Yönelik Tutum Ölçeği Toplam Puanlarına Ait Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Standart Hata Değerleri Puanları

| Alt Boyutlar | N | \bar{X} | Ss | $Sh_{\bar{X}}$ |
|-------------------|-----|-----------|------|----------------|
| Faktör 1 | 818 | 4,76 | 1,05 | 0,04 |
| Faktör 2 | 818 | 5,00 | 1,42 | 0,05 |
| Faktör 3 | 818 | 5,52 | 1,33 | 0,05 |
| Ölçek Toplam Puan | 818 | 4,95 | 1,07 | 0,04 |

(Faktör 1; Profesyonel Çalışma Davranışları; Faktör 2; İnsanlar Arası İlişkileri; Faktör 3; Çalışma Ahlakı)

4.3. Demografik Değişkenlerle, Kadın Yöneticiye Yönelik Tutumlar ve Alt Boyutları Puanlarına İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde örneklemini oluşturan öğretmenlerle ilgili demografik değişkenlerle, kadın yöneticiye yönelik tutumlar ve ölçek alt boyutları puanlarına ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Çizelge 4. 9 .'da örneklem grubunun tutumlarının aritmetik ortalamaları arasındaki farkın; cinsiyet değişkenine göre (tutum ölçeğinin alt boyutları) anlamlı olup olmadığını yordamak için yapılan t testi sonuçları görülmektedir. Çizelge 4. 9.'a göre; Kadınların erkeklere göre daha olumlu bir tutuma sahip oldukları görülmektedir (t=

4,39; p=0,00). Alt boyutlar açısından da; Faktör 1 (t=-4,40; p=0,00); Faktör 2 (t=-3,48; p=0,01) ve Faktör 3 (t=-3,12; p=0,05) kadınların erkeklere göre daha olumlu bir tutuma sahip oldukları görülmektedir (p<0,05).

Çizelge 4. 9. Cinsiyetin, Kadın Yöneticiye Yönelik Tutumlara Etkisini Gösteren t Testi Sonuçları

| Alt Boyutlar | Cinsiyet | N | \bar{X} | Sd | T | p |
|--------------|----------|-----|-----------|------|-------|------|
| Faktör 1 | Erkek | 244 | 4,51 | 1,09 | -4,40 | 0,00 |
| | Kadın | 574 | 4,86 | 1,02 | | |
| Faktör 2 | Erkek | 244 | 4,74 | 1,44 | -3,48 | 0,01 |
| | Kadın | 574 | 5,11 | 1,40 | | |
| Faktör 3 | Erkek | 244 | 5,29 | 1,23 | -3,12 | 0,02 |
| | Kadın | 574 | 5,60 | 1,35 | | |
| Toplam Puan | Erkek | 244 | 4,70 | 1,09 | -4,39 | 0,00 |
| | Kadın | 574 | 5,06 | 1,03 | | |

p<0.05

Çizelge 4.10.'da örneklem grubunun tutumlarının aritmetik ortalamaları arasındaki farkın; kurumun resmi yada özel kurum olması değişkenine göre (tutum ölçeğinin alt boyutları) anlamlı olup olmadığını tespit etmek için yapılan t testi sonuçları görülmektedir. Tablo 10'da görüldüğü üzere; özel kurumlarda çalışanların resmi kurumlarda çalışan meslektaşlarına göre daha olumlu bir tutuma sahip oldukları görülmektedir (t=-8,54; p= 0,00). Alt boyutlar açısından da bakıldığında; Faktör 1 (t=-7,36; p=0,00); Faktör 2 (t=-7,92; p=0,00) ve Faktör 3 (t=-6,27; p=0,00) alt boyutları açısından da özel kurumlarda çalışanların resmi kurumlarda çalışan meslektaşlarına göre olumlu bir tutuma sahip oldukları görülmektedir (p<0,05).

Çizelge 4. 10. Kurumun Resmi /Özel Kurum Olmasının, Kadın Yöneticiye Yönelik Tutumlara Etkisini Gösteren t Testi Sonuçları

| Alt Boyutlar | Kurum Türü | N | \bar{X} | Sd | t | p |
|--------------|------------|-----|-----------|------|-------|------|
| Faktör 1 | Resmi | 655 | 4,63 | 1,04 | -7,36 | 0,00 |
| | Özel | 163 | 5,28 | 0,92 | | |
| Faktör 2 | Resmi | 655 | 4,81 | 1,43 | -7,92 | 0,00 |
| | Özel | 163 | 5,76 | 1,05 | | |
| Faktör 3 | Resmi | 655 | 5,37 | 1,37 | -6,27 | 0,00 |
| | Özel | 163 | 6,08 | 0,94 | | |
| Toplam Puan | Resmi | 655 | 4,80 | 1,06 | -8,54 | 0,00 |
| | Özel | 163 | 5,56 | 0,82 | | |

p<0.05

Çizelge 4. 11.'e baktığımızda, ölçek alt boyutlarında tutum puanlarının aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık öğrenim durumuna göre anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$).

Çizelge 4.11. Tutum Ölçeği Alt Boyutları Puanlarının Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

| Varyansın Kaynağı | | Kareler Topl. | df | Kareler ort. | F | p |
|-------------------|----------|---------------|-----|--------------|------|------|
| Faktör 1 | G. Arası | 2,48 | 3 | 0,83 1,11 | 0,75 | 0,52 |
| | G. İçi | 900,04 | 814 | | | |
| | Toplam | 902,52 | 817 | | | |
| Faktör 2 | G. Arası | 13,70 | 3 | 4,57 2,01 | 2,27 | 0,08 |
| | G. İçi | 1638,94 | 814 | | | |
| | Toplam | 1652,64 | 817 | | | |
| Faktör 3 | G. Arası | 13,00 | 3 | 4,33 1,75 | 2,48 | 0,06 |
| | G. İçi | 1424,19 | 814 | | | |
| | Toplam | 1437,20 | 817 | | | |

$p<0.05$

Çizelge 4. 12. 'ye bakıldığında Faktör 1; ($F=4,25$; $p=0,01$) ve Faktör 2; ($F=5,15$; $p=0,00$) alt boyutlarında katılımcıların yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık görülmektedir. Faktör 3 boyutunda yaş grupları arasında anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir ($F=2,21$; $p=0,09$).

Çizelge 4.12. Tutum Ölçeği Alt Boyutları Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

| Varyansın Kaynağı | | Kareler Topl. | Df | Kareler ort. | F | p |
|-------------------|------|---------------|-----|---------------|------|------|
| Faktör 1 | G.A | 13,93 | 3 | 4,64 1,10 | 4,25 | 0,01 |
| | G.İ. | 888,59 | 814 | | | |
| | Top | 902,52 | 817 | | | |
| Faktör 2 | G.A | 30,76 | 3 | 10,25 2,00 | 5,15 | 0,00 |
| | G.İ. | 1621,88 | 814 | | | |
| | Top | 1652,64 | 817 | | | |
| Faktör 3 | G.A | 11,59 | 3 | 3,86 1,75 | 2,21 | 0,09 |
| | G.İ. | 1425,61 | 814 | | | |
| | Top | 1437,20 | 817 | | | |

$p<0.05$ (G.A; Gruplar Arası ; G.İ, Grup İçi)

Çizelge 4.13' te Profesyonel Çalışma Davranışları ve İnsanlar Arası İlişkileri alt boyutlarında yaş gruplarına göre gözlenen anlamlı farklılığın hangi yaş grupları arasında olduğuna baktığımızda çoklu karşılaştırma sonuçlarına göre 40-49 yaş aralığında bulunanların Profesyonel Çalışma Davranışları ve İnsanlar Arası İlişkileri boyutunda 20-29 yaş ve 30-39 yaş grubuna göre daha olumsuz tutum içinde olduğunu göstermektedir.

Çizelge 4. 13. Tutum Ölçeği Alt Boyutları Puanlarının Çalışma Grubunun Yaşları Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Scheffe Testi Sonuçları

| | Yaş Grubu -I | Yaş Grubu -J | Ortalamalar Arası Fark (I-J) | Standart Hata | p |
|----------|--------------|--------------|------------------------------|---------------|------|
| Faktör 1 | 20-29 Yaş | 30-39 Yaş | 0,67 | 0,10 | 0,92 |
| | | 40-49 Yaş | 0,34 | 0,11 | 0,01 |
| | | 50-61 Yaş | 0,14 | 0,14 | 0,75 |
| | 30-39 Yaş | 20-29 Yaş | -0,07 | 0,11 | 0,92 |
| | | 40-49 Yaş | 0,27 | 0,09 | 0,01 |
| | | 50-61 Yaş | 0,08 | 0,13 | 0,93 |
| | 40-49 Yaş | 20-29 Yaş | -0,34 | 0,11 | 0,01 |
| | | 30-39 Yaş | -0,27 | 0,09 | 0,01 |
| | | 50-61 Yaş | -0,20 | 0,13 | 0,44 |
| | 50-61 Yaş | 20-29 Yaş | -0,14 | 0,14 | 0,75 |
| | | 30-39 Yaş | -0,08 | 0,13 | 0,93 |
| | | 40-49 Yaş | 0,20 | 0,13 | 0,44 |
| Faktör 2 | 20-29 Yaş | 30-39 Yaş | 0,17 | 0,14 | 0,64 |
| | | 40-49 Yaş | 0,54 | 0,15 | 0,00 |
| | | 50-61 Yaş | 0,26 | 0,19 | 0,54 |
| | 30-39 Yaş | 20-29 Yaş | -0,17 | 0,14 | 0,66 |
| | | 40-49 Yaş | 0,37 | 0,12 | 0,01 |
| | | 50-61 Yaş | 0,09 | 0,17 | 0,95 |
| | 40-49 Yaş | 20-29 Yaş | -0,54 | 0,15 | 0,00 |
| | | 30-39 Yaş | -0,37 | 0,12 | 0,01 |
| | | 50-61 Yaş | -0,28 | 0,18 | 0,38 |
| | 50-61 Yaş | 20-29 Yaş | -0,26 | 0,19 | 0,54 |
| | | 30-39 Yaş | -0,09 | 0,17 | 0,95 |
| | | 40-49 Yaş | 0,28 | 0,18 | 0,38 |

p<0.05

Çizelge 4. 14. 'e baktığımızda örneklem grubunun görevleri bağlamında tutumların ölçeğin tüm alt boyutları açısından (p<0.05) anlamlı farklılık gösterdiği gözlenmiştir.

Çizelge 4. 14. Tutum Ölçeği Alt Boyutları Puanlarının Görev Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

| Varyansın Kaynağı | | Kareler Topl. | Df | Kareler ort. | F | p |
|-------------------|------|------------------|-----|-----------------|------|------|
| Faktör 1 | G.A | 13,18 | 4 | 3,30 1,10 | 3,01 | 0,02 |
| | G.İ. | 889,34 | 813 | | | |
| | Top | 902,52 | 817 | | | |
| Faktör 2 | G.A | 42,09 | 4 | 10,52 1,98 | 5,31 | 0,00 |
| | G.İ. | 1610,56 | 813 | | | |
| | Top | 1652,64 | 817 | | | |
| Faktör 3 | G.A | 20,09 | 4 | 5,02 1,74 | 2,88 | 0,02 |
| | G.İ. | 1417,11 | 813 | | | |
| | Top | 1437,20 | 817 | | | |

$p < 0.05$

Ölçek alt boyutları puanlarının çalışma grubunun görev türü değişkeni açısından Çizelge 4. 15. , Çizelge 4. 16 ve Çizelge 4. 17 'ye baktığımızda anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirleyen çoklu karşılaştırma sonuçlarına göre; Profesyonel Çalışma Davranışları- Faktör 1 ve Çalışma Ahlakı-Faktör 3 boyutunda okul öncesi öğretmenleri ile branş öğretmenleri arasında okul öncesi öğretmenlerinin lehine; İnsanlar Arası İlişkileri Faktör 2 alt boyutunda okul öncesi öğretmenleri ile hem branş öğretmenleri hem de sınıf öğretmenleri arasında okul öncesi öğretmenleri lehinde olumlu tutumlar gözlenmiştir.

Çizelge 4. 15. Tutum Ölçeği Profesyonel Çalışma Davranışları Alt Boyutu Puanlarının Görev Türü Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Scheffe Testi Sonuçları

| Görev Türü -I | Görev Türü -J | Ortalamalar Arası Fark (I-J) | Standart Hata | P | |
|--|---------------|------------------------------|---------------|------|-------------|
| Profesyonel Çalışma Davranışları- Faktör 1 | Md.Yrd | Sınıf Ö. | -0,06 | 0,19 | 0,10 |
| | | Okul Önc.Ö | -0,18 | 0,19 | 0,88 |
| | | Branş Ö. | 0,12 | 0,18 | 0,95 |
| | | Meslek Ö. | 0,15 | 0,23 | 0,97 |
| | Sınıf Ö. | Md.Yrd | 0,06 | 0,19 | 0,99 |
| | | Okul Önc.Ö | -0,12 | 0,12 | 0,83 |
| | | Branş Ö. | 0,18 | 0,10 | 0,40 |
| | | Meslek Ö. | 0,21 | 0,18 | 0,79 |
| | Okul Önc .Ö | Md.Yrd | 0,18 | 0,19 | 0,87 |
| | | Sınıf Ö. | 0,12 | 0,12 | 0,83 |
| | | Branş Ö. | 0,30* | 0,09 | 0,01 |
| | | Meslek Ö. | 0,33 | 0,18 | 0,34 |
| | Branş Ö. | Md.Yrd | -0,12 | 0,18 | 0,95 |
| | | Sınıf Ö. | -0,18 | 0,10 | 0,40 |
| | | Okul Önc.Ö | -,030* | 0,09 | 0,01 |
| | | Meslek Ö. | 0,03 | 0,17 | 1,00 |
| | Meslek Ö. | Md.Yrd | -0,15 | 0,23 | 0,97 |
| | | Sınıf Ö. | -0,21 | 0,18 | 0,79 |
| | | Okul Önc.Ö | -0,33 | 0,18 | 0,34 |
| | | Branş Ö. | -0,03 | 0,17 | 1,00 |

p<0.05

Çizelge 4. 16. Tutum Ölçeği İnsanlar Arası İlişkileri Alt Boyutu Puanlarının Görev Türü Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Scheffe Testi Sonuçları

| Görev Türü -I | Görev Türü -J | Ortalamalar Arası Fark (I-J) | Standart Hata | P | |
|-------------------------------------|---------------|------------------------------|---------------|------|-------------|
| İnsanlar Arası İlişkileri- Faktör 2 | Md.Yrd | Sınıf Ö. | 0,35 | 0,26 | 0,66 |
| | | Okul Önc.Ö | -0,23 | 0,25 | 0,89 |
| | | Branş Ö. | 0,29 | 0,24 | 0,71 |
| | | Meslek Ö. | 0,38 | 0,31 | 0,73 |
| | Sınıf Ö. | Md.Yrd | -0,35 | 0,26 | 0,66 |
| | | Okul Önc.Ö | -,057* | 0,16 | 0,00 |
| | | Branş Ö. | -0,05 | 0,14 | 0,99 |
| | | Meslek Ö. | 0,04 | 0,25 | 1,00 |
| | Okul Önc .Ö | Md.Yrd | 0,23 | 0,25 | 0,89 |
| | | Sınıf Ö. | 0,57* | 0,16 | 0,00 |
| | | Branş Ö. | 0,53* | 0,13 | 0,00 |
| | | Meslek Ö. | 0,61 | 0,24 | 0,08 |
| | Branş Ö. | Md.Yrd | -0,29 | 0,24 | 0,71 |
| | | Sınıf Ö. | 0,05 | 0,14 | 0,99 |
| | | Okul Önc.Ö | -0,53* | 0,13 | 0,00 |
| | | Meslek Ö. | 0,09 | 0,23 | 0,99 |
| Meslek Ö. | Md.Yrd | -0,38 | 0,31 | 0,73 | |
| | Sınıf Ö. | -0,04 | 0,25 | 1,00 | |
| | Okul Önc.Ö | -0,61 | 0,24 | 0,08 | |
| | Branş Ö. | -0,09 | 0,23 | 0,99 | |

p<0.05

Çizelge 4. 17. Tutum Ölçeği Çalışma Ahlakı Alt Boyutu Puanlarının Görev Türü Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Scheffe Testi Sonuçları

| Görev Türü -I | Görev Türü -J | Ortalamalar Arası Fark (I-J) | Standart Hata | p | |
|-------------------------|---------------|------------------------------|---------------|------|-------------|
| Çalışma Ahlakı-Faktör 3 | Md.Yrd | Sınıf Ö. | 0,22 | 0,24 | 0,89 |
| | | Okul Önc.Ö | -0,18 | 0,23 | 0,94 |
| | | Branş Ö. | 0,15 | 0,22 | 0,96 |
| | | Meslek Ö. | 0,35 | 0,29 | 0,75 |
| | Sınıf Ö. | Md.Yrd | -0,22 | 0,24 | 0,89 |
| | | Okul Önc.Ö | -0,39 | 0,15 | 0,06 |
| | | Branş Ö. | -0,07 | 0,13 | 0,99 |
| | | Meslek Ö. | 0,14 | 0,23 | 0,98 |
| | Okul Önc .Ö | Md.Yrd | 0,18 | 0,23 | 0,94 |
| | | Sınıf Ö. | 0,39 | 0,15 | 0,06 |
| | | Branş Ö. | 0,33* | 0,12 | 0,04 |
| | | Meslek Ö. | 0,53 | 0,22 | 0,12 |
| | Branş Ö. | Md.Yrd | -0,15 | 0,22 | 0,96 |
| | | Sınıf Ö. | 0,07 | 0,13 | 0,99 |
| | | Okul Önc.Ö | -0,33* | 0,12 | 0,04 |
| | | Meslek Ö. | 0,20 | 0,21 | 0,88 |
| Meslek Ö. | Md.Yrd | -0,35 | 0,29 | 0,75 | |
| | Sınıf Ö. | -0,14 | 0,23 | 0,98 | |
| | Okul Önc.Ö | -0,53 | 0,22 | 0,12 | |
| | Branş Ö. | -0,20 | 0,21 | 0,88 | |

p<0.05

Çizelge 4. 18.'e bakıldığında Tutumların katılımcıların görev yaptığı kurum türü değişkenine göre tüm alt boyutlarda; Profesyonel Çalışma Davranışları (F=4,94; p=0,00), İnsanlar Arası İlişkileri (F=8,84; p=0,00) ve Çalışma Ahlakı (F=4,23; p=0,01) alt boyutlarında anlamlı bir farklılık görülmektedir.

Çizelge 4. 18. Tutum Ölçeği Alt Boyutları Puanlarının Kurum Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

| Varyansın Kaynağı | | Kareler Topl. | Df | Kareler ort. | F | p |
|-------------------|------|---------------|-----|--------------|------|------|
| Faktör 1 | G.A | 16,14 | 3 | 5,38 | 4,94 | 0,00 |
| | G.İ. | 886,38 | 814 | 1,09 | | |
| | Top | 902,52 | 817 | | | |
| Faktör 2 | G.A | 52,124 | 3 | 17,38 | 8,84 | 0,00 |
| | G.İ. | 1600,52 | 814 | 1,97 | | |
| | Top | 1652,64 | 817 | | | |
| Faktör 3 | G.A | 22,051 | 3 | 7,350 | 4,23 | 0,01 |
| | G.İ. | 1415,15 | 814 | 1,74 | | |
| | Top | 1437,20 | 817 | | | |

p<0.05

Profesyonel Çalışma Davranışları alt boyutundaki farklılık Tablo 4.19. 'da görüldüğü gibi okul öncesi ile lise grubu arasında bulunmuştur. Çoklu karşılaştırmalar katılımcılardan, okul öncesinde görev yapanların lise grubuna göre daha olumlu tutum içinde olduğunu göstermektedir.

Çizelge 4. 19. Tutum Ölçeği Profesyonel Çalışma Davranışları Alt Boyutu Puanlarının Kurum Türü Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Scheffe Testi Sonuçları

| Profesyonel Çalışma Davranışları - Faktör 1 | Kurum Türü -I | Kurum Türü -J | Ortalamalar Arası Fark (I-J) | Standart Hata | p |
|---|---------------|---------------|------------------------------|---------------|------|
| | O.Öncesi | | İlk | 0,21 | 0,11 |
| Orta | | | 0,26 | 0,14 | 0,25 |
| Lise | | | 0,36* | 0,09 | 0,00 |
| İlk O. | | O.Öncesi. | -0,21 | 0,11 | 0,23 |
| | | Orta | 0,05 | 0,14 | 0,99 |
| | | Lise | 0,15 | 0,09 | 0,42 |
| Orta O. | | O.Öncesi | -0,26 | 0,14 | 0,25 |
| | | İlk | -0,05 | 0,14 | 0,99 |
| | | Lise | 0,09 | 0,13 | 0,88 |
| Lise | | O.Öncesi. | -0,36* | 0,09 | 0,00 |
| | | İlk | -0,15 | 0,09 | 0,42 |
| | | Orta | -0,09 | 0,13 | 0,88 |

p<0.05

Tablo 4.20. İnsanlar Arası İlişkileri alt boyutunda ise okul öncesi grubundaki katılımcılar ile diğer gruplar arasında anlamlı fark bulunmuştur. Sonuçlar okul öncesinde görev yapanların İnsanlar Arası İlişkileri alt boyutunda diğer gruplara göre daha olumlu tutum içinde olduğunu göstermektedir.

Çizelge 4. 20. Tutum Ölçeği İnsanlar Arası İlişkileri Alt Boyutu Puanlarının Kurum Türü Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Scheffe Testi Sonuçları

| İnsanlar Arası İlişkileri- Faktör 2 | Kurum Türü -I | Kurum Türü -J | Ortalamalar Arası Fark (I-J) | Standart Hata | p |
|-------------------------------------|---------------|---------------|------------------------------|---------------|------|
| | O.Öncesi | | İlk | 0,67* | 0,15 |
| Orta | | | 0,69* | 0,19 | 0,00 |
| Lise | | | 0,52* | 0,13 | 0,00 |
| İlk O. | | O.Öncesi. | -0,67* | 0,15 | 0,00 |
| | | Orta | 0,03 | 0,19 | 0,98 |
| | | Lise | -0,15 | 0,13 | 0,66 |
| Orta O. | | O.Öncesi | -0,69* | 0,19 | 0,00 |
| | | İlk | -0,03 | 0,19 | 0,98 |
| | | Lise | -0,17 | 0,17 | 0,75 |
| Lise | | O.Öncesi. | -0,52* | 0,13 | 0,00 |
| | | İlk | 0,15 | 0,13 | 0,66 |
| | | Orta | 0,17 | 0,17 | 0,75 |

p<0.05

Çizelge 4. 21.'e bakıldığında Çalışma Ahlakı alt boyutunda farklılığın okul öncesi ile ilkokul ve lise gruplarında okul öncesi eğitimde çalışanlar lehinde gözlenmiştir.

Çizelge 4. 21. Tutum Ölçeği Çalışma Ahlakı Alt Boyutu Puanlarının Kurum Türü Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Scheffe Testi Sonuçları

| Çalışma Ahlakı - Faktör 3 | Kurum Türü -I | Kurum Türü -J | Ortalamalar Arası Fark (I-J) | Standart Hata | p |
|---------------------------|---------------|---------------|------------------------------|---------------|------|
| | O.Öncesi | | İlk | 0,39* | 0,14 |
| Orta | | | 0,09 | 0,18 | 0,96 |
| Lise | | | 0,37* | 0,12 | 0,01 |
| İlk O. | | O.Öncesi. | -0,39* | 0,14 | 0,03 |
| | | Orta | -0,31 | 0,18 | 0,32 |
| | | Lise | -0,03 | 0,12 | 0,98 |
| Orta O. | | O.Öncesi | -0,09 | 0,18 | 0,96 |
| | | İlk | 0,31 | 0,18 | 0,32 |
| | | Lise | 0,28 | 0,17 | 0,32 |
| Lise | | O.Öncesi. | -0,37* | 0,12 | 0,01 |
| | | İlk | 0,03 | 0,12 | 0,98 |
| | | Orta | -0,28 | 0,17 | 0,32 |

p<0.05

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmada ele alınan amaç ve alt amaçlar doğrultusunda elde edilen bulgulara dayalı olarak araştırmanın sonucu değerlendirilip sonrasında önerilere yer verilmiştir.

5.1. Sonuç

Araştırma; kadın yöneticilere karşı, birlikte çalıştığı öğretmen ve müdür yardımcılarının tutumlarının değerlendirilmesi amacıyla yapılmıştır.

Araştırmada kullanılan ölçeğe göre kadın yöneticilere yönelik tutumlar, 3 ayrı faktörde ele alınmıştır. Bu faktörler; kadınların profesyonel çalışma davranışları, insanlar arası ilişkileri ve çalışma ahlakıdır.

Çalışma grubunu oluşturan öğretmenlerin Kadın Yöneticiye Yönelik Tutum Ölçeğinden almış oldukları toplam puanlarının aritmetik ortalamalarından hareketle katılımcıların kadın yöneticilere yönelik olumlu bir tutum içerisinde olduğu söylenebilir. Bu sonuçlar Dönmez ve Demirel'in (1990), Negiz ve Yemen (2011) , Güney, Gohar, Kılıç Akıncı ve Akıncı'nın (2006) ve Sönmez (2006)'in çalışma bulguları ile farklılıklar göstermektedir. Negiz ve Yemen (2011) yılında yapmış oldukları araştırmada, Süleyman Demirel Üniversitesi Akademik ve İdari Birimlerinde çalışanların, kadın yöneticiye yönelik tutumlarının olumsuz olduğu gözlenmiştir. Güney vd., (2006)'nin Türkiye ve Pakistan'da kadın yöneticilere yönelik yönetsel tutumları incelemek amacıyla Pakistan'da görev yapan 219 akademisyen ile yaptıkları araştırmada, Türkiye'de kadın yöneticilere karşı tutumların olumsuz olduğu sonucu çıkmıştır.

Araştırmanın alt amaçları açısından sonuçlar şu şekilde sırlanabilir:

1.Çalışma grubunun cinsiyetine göre; Tutum ölçeği alt boyut puanları açısından cinsiyet değişkenine göre kadınların lehine anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bu sonuca göre kadınların erkeklerden daha olumlu tutum içinde oldukları söylenebilir. Araştırmanın bu sonucu Sakallı ve Beydoğan (2002), Berkman'ın (2005), Özkan (2006), Mostafa (2005), Sevim (2006), Çelik,B. (2008) , Çıtak (2008) , Negis ve Yemen (2011), Uçan (2012), Asar (2014) ve Tat (2015) çalışma bulgularını destekler niteliktedir. Sonuçlar Aycan (2004), Cortis ve Cassar'ın (2005), Çelikten (2005) ve Sümertaş (2011)'in bulguları ile farklılıklar göstermektedir. Özellikle Çelikten' in (2005) çalışmasında erkeklerin kadın yöneticilerle çalışma isteğinin daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tajfel, (1978); Turner, (1978), Turner ve ark., (1979) 'ın açıklamış olduğu sosyal kimlik kuramına göre, bireyler pozitif benlik imgesine sahip olmak için ait oldukları grupları diğer gruplardan daha olumlu değerlendirme eğilimindedirler (Akt., Dökmen, 2000). Bireylerin üyesi oldukları grupları, birçok açıdan diğer gruplara oranla daha iyi görme ve herhangi bir şeyi paylaştırırken kendi grubuna payına düşenden daha yanlı davranma eğilimi içinde oldukları görülmektedir (Kağıtçıbaşı, 1999). Bu da bize hem kadınların hem de erkeklerin kendi hem cinslerine karşı daha olumlu tutumda olmaları konusunda fikir verebilir.

Usluer (2000: 9)' e göre; erkek egemenliğine dayanan ataerkil düzende yetişen erkeklerin, yaşları ne olursa olsun, kadının çalışması ile ilgili olarak kadınlardan daha olumsuz tutumlara sahip olmaları beklenen bir durumdur.

2.Çalışma Grubunun Özel/Resmi Kurumda Çalışma Durumuna Göre; Araştırmada özel kurum çalışanların resmi kurumlarda çalışan meslektaşlarına göre daha olumlu bir tutuma sahip oldukları gözlenmiştir. Çelik (2008)'in araştırmasında çalışılan kurum değişkenine göre inceleme yapıldığında anlamlı farklılıklar görülmemiş, kamu ve özel eğitim kurumlarında birbirine yakın sonuçlar görülmüştür. Ülkemizde özel sektörün zorlu şartlarına rağmen yönetici kadının durumu kamuya göre daha iyi bir tablo çizmektedir (Akt.; Negiz ve Yemen,2011: 200).

3.Çalışma Grubunun Yaşlarına Göre; Kadın yöneticilerine yönelik tutum ölçeği alt boyutları puanlarını örneklem grubunun yaş değişkenine göre karşılaştırdığımızda; 40-49 yaş aralığında bulunanların Profesyonel Çalışma Davranışları ve İnsanlar Arası İlişkileri boyutunda 20-29 yaş ve 30-39 yaş grubuna göre daha olumsuz tutum içinde olduğunu göstermektedir. Çalışma Ahlakı boyutunda yaş grupları arasında anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir.

Bu durum Çelik, B. (2008) ve Mostafa' nın (2005) bulgularını desteklemektedir. Çelik (2008), örneklem grubunu öğretmenlerin, yöneticilerin ve müfettişlerin oluşturduğu çalışmada kadın yöneticilerine yönelik tutumları ve alt boyutları puanlarının, yaş değişkenine göre anlamlı farklılıklar gösterdiğini bulmuştur. Genç kuşağın, 30 yaş altı ve 31-40 yaş grubun yaşlı kuşağa göre daha liberal bir görüntü çizdiğini ve kadın yöneticilerle çalışmaktan memnun olduklarını, yaş ilerledikçe tutum puanlarının düştüğünü desteklemektedir. Uçan (2012) ve Asar (2014) araştırmalarında ise katılımcıların yaşının, kadın yöneticilere karşı tutumlarını etkilemediği bulunmuştur.

4.Çalışma Grubunun Görevlerine Göre: Araştırmada örneklem grubunun görevleri bağlamında tutumların ölçeğin tüm alt boyutları açısından anlamlı farklılık gösterdiği gözlenmiştir. Bu anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirleyen çoklu karşılaştırma sonucuna göre; Profesyonel Çalışma Davranışları ve Çalışma Ahlakı boyutunda okul öncesi öğretmenleri ile branş öğretmenleri arasında; İnsanlar Arası İlişkileri alt boyutunda okul öncesi öğretmenleri ile hem branş öğretmenleri hem de sınıf öğretmenleri arasında okul öncesi öğretmenleri lehinde olumlu tutumlar gözlenmiştir. Genel olarak anaokulu öğretmenlerinin kadın yöneticilere yönelik tutumlarının daha yüksek ortalamaya sahip olmasının nedeni, okul öncesi öğretmeni grubundaki öğretmenlerin büyük bir bölümünü bağımsız anaokullarında görev yapması ve tutumların buradaki örgüt ikliminden kaynaklandığı düşünülebilir.

Öğrenci sayısı 400'ün altında olan okullar küçük okullar olarak görülmektedir. Küçük okullarda öğretmen sayısı az olduğu için hem öğretmenler hem de yöneticiler birbirlerini daha yakından tanırlar birbirlerini daha yakından gözlemleyebilirler ve birbirleriyle daha fazla ilgilenebilirler (Smith and Hoy, 2007; Akt.; Aydın, 2012: 118).

Uçan (2012)'in araştırmasında da kadın yöneticilerine yönelik tutum ölçeği puanlarının örneklem grubu öğretmenlerinin branş/görev değişkenine göre anlamlı bir farklılık olduğu gözlenmiştir. Rehber öğretmenlerin kadın yöneticilerine yönelik tutum puanlarının ve alt boyutu olan profesyonel çalışma davranışı puanlarının diğer branştaki öğretmenlerin puanlarına göre daha yüksek düzeyde olduğu gözlenmiştir. Kadın yöneticilerine yönelik tutum ölçeği alt boyutları olan insanlar arası ilişkiler ve çalışma ahlakı puanlarının örneklem grubu öğretmenlerinin branş değişkenine göre farklılık göstermemektedir. Tat (2015) ölçeğin tamamı ve diğer alt faktörlerde sosyal bilimler branşındaki öğretmenler lehine anlamlı fark bulunmuştur.

Asar (2014) araştırmasında; Profesyonel Çalışma Davranışları, İnsanlar Arası İlişkiler alt boyutları ve kadın yöneticilere karşı tutum toplam puanı açısından kadın yöneticilere karşı gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Çalışma Ahlakı alt

boyutunda ise, meslek dersi öğretmenlerinin müdür yardımcısı ve branş öğretmenlerine göre kadın yöneticilere karşı daha olumlu tutuma sahip olduğu bulunmuştur.

Benzeri konulardaki araştırmalar incelendiğinde branş bazında yapılan fazla kıyaslamaya rastlanmamıştır.

5.Çalışma Grubunun Öğrenim Durumlarına Göre: Araştırmada kadın yöneticilerine yönelik tutum ölçeği alt boyutları (profesyonel çalışma davranışı, insanlar arası ilişkileri ve çalışma ahlakı) puanları ortalamalarında örneklem grubunun öğrenim durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir. Araştırmada elde edilen bulgular (Uçan 2012), Tat (2015)'in bulgularını desteklemektedir. Asar (2014)'in bulgularında ise Profesyonel Çalışma Davranışları ve Çalışma Ahlakı alt boyutlarındaki bulguları desteklemektedir.

Araştırmanın sonucu Kazgan (1979), Demirel ve ark. (1999), Sevim (2004), Çıtak (2008), (TÜİK, 2008) ve Çelik'in (2008) yaptığı araştırmaların sonuçlarıyla farklılık göstermektedir. Çalışmalarda eğitim düzeyi ile kadınların çalışmasına yönelik tutumlarının paralellik gösterdiği gözlenmiştir. Çelik'in (2008) çalışmasında yüksek lisans mezunlarının kadın yöneticilerine yönelik tutumlarının olumlu olduğu görülmüştür. Çelik, araştırmasında öğretmenlerin eğitim seviyesinin artmasıyla kadın yöneticilerine yönelik tutumlarının olumlu yönde arttığını belirtmiştir. Eğitim düzeyi değişkenine göre yüksek lisans mezunlarının kadın yöneticilere karşı en olumlu tutumlara sahip olduğu görülmüştür. Eğitim seviyesinin artırılması ile kadın yöneticilerin sayısının da artacağı sonucu bu veriye göre rahatlıkla çıkarılabilir.

Pek çok araştırmada, kadına yönelik olumlu tutumların artmasında eğitimin rolü önemli bir bulgu olarak kabul edilebilir. Bu araştırmada kadın yöneticilere yönelik tutum ölçeği alt boyutlarında öğrenim durumu göz önüne alındığında çalışma grubunda anlamlı bir farklılık gözlenmemesi; kadın yöneticilere yönelik tutumlarda olumlu bakış açısına yönelik genel bir eğilim olduğu yönünde ifade edilebilir. Eğitim seviyesinin artırılması ile kadın yöneticilere yönelik olumlu tutumun artacağı ve bu durumun da kadın yönetici sayısının artmasında etkili olabileceği söylenebilir.

6.Çalışma Grubunun Çalıştığı Kurum Türüne Göre: Araştırmada tutumların katılımcıların görev yaptığı kurum türü değişkenine göre ölçeğin tüm alt boyutlarında; anlamlı bir farklılık görülmüştür. Bulgular okul öncesinde görev yapanların diğer gruplara göre daha olumlu tutum içinde olduğunu göstermektedir. Bu durum Tat (2015)'in bulgularını desteklemektedir. Bunun nedeni, anaokullarında görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin hemen hemen tamamının kadın olması, bu okullarda öğretmen ve öğrenci sayısının az olması, bundan dolayı da çalışanlar arasında daha yakın, samimi, saygılı ve güven verici bir iletişim ortamını mümkün kılması sonucu, öğretmenlerin yöneticilerinin kişisel özelliklerini daha yakından tanıma olanağı sağlamış olabilir. Aynı zamanda anaokulu yöneticilerinin anaokulu öğretmenlerinden seçilmesinin, yöneticinin öğretmenlerle aynı branştan olması da öğretmenlerin tutumlarını olumlu yönde etkileyen bir faktör olarak görülebilir.

5.2. Öneriler

Araştırmada elde edilen sonuçlar doğrultusunda öneriler; Kadın yöneticilere yönelik olumlu tutumların artırılması ve kadın yönetici sayısının artırılmasına yönelik öneriler, Adana İl Milli Eğitim Müdürlüğü ve Adana İl Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı kurumlardaki kadın müdürlere yönelik öneriler ve diğer araştırmacılara yönelik öneriler olmak üzere üç başlık altında şu şekilde ifade edilmiştir.

5.2.1. Kadın Yöneticilere Yönelik Olumlu Tutumların Arttırılması ve Kadın Yönetici Sayısının Arttırılmasına Yönelik Öneriler

1. Toplumun kadının üst düzey yönetici pozisyonlarda, okul müdürü pozisyonunda çalışmasına yönelik olumlu tutumların arttırılması için devlet tarafından toplumun bilinçlendirilmesine yönelik düzenlemeler ve eğitim planlamalarının arttırılması gerekmektedir.

2. Eğitim kurumları başta olmak üzere tüm kurum ve kuruluşlarda kadına olumlu bakışın korunması, olumsuz tavrın olumluya çevrilmesine yönelik toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimleri arttırılmalı.

3. Eğitim kurumları başta olmak üzere tüm kurum ve kuruluşlarda kadına olumlu bakışın korunması, olumsuz tavrın olumluya çevrilmesine yönelik toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimleri arttırılmalı. Kız / erkek ayrımı yapmaksızın gelecek nesillere küçük yaşlardan itibaren toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimleri üzerinde durulmalı.

4. Kadınların yönetici pozisyonlarına gelmelerinde cinsiyete dayalı değil liyakate yönelik bir yapının etkili olduğu çeşitli platformlarda vurgulanmalıdır. Kadın okul müdürlerinin meslektaşları arasında düzenlenecek çalıştaylara ve projelere katılımının arttırılması sağlanarak mesleki paylaşımlarına olanak sağlanabilir Erkek ve kadın okul müdürlerinin işbirliğine dayalı çalışmalarda yer almaları sağlanmalıdır.

5. Toplumun kadın okul müdürlerinin çalışmasına ve yönetici olmasına karşı algısını olumluya çevirecek uygulamalar yapılabilir. Örneğin; bayan yöneticilerin başarılı çalışmaları kitle iletişim aracılığıyla paylaşılabilir.

6. Kadın öğretmenlerin yönetim alanında eğitim almaları teşvik edilmeli ve desteklenmelidir.

7. Araştırma sonuçlarında da görüldüğü üzere örgüt ikliminin tutumlar üzerinde etkili olduğu gerçeğinden hareketle, az öğrenci ve az öğretmenin olduğu okullarda yöneticilere yönelik olumlu tutumların daha çok gözleneceği düşünülmektedir. Buradan hareketle okullardaki öğrenci sayılarının azaltılması ve küçük okullar oluşmasına yönelik çalışmalara ağırlık verilmelidir.

8. Kadınlara karşı tutumların incelendiği araştırmalar arttırılarak elde edilen sonuçlar doğrultusunda düzenlemelere gidilebilir.

5.2.2. Adana İl Milli Eğitim Müdürlüğü ve Adana İl Milli Eğitim Müdürlüğüne Bağlı Kurumlardaki Kadın Müdürlere Yönelik Öneriler

1.İlimizde kadınlara karşı tutumların incelendiği araştırmalar arttırılarak elde edilen sonuçlar doğrultusunda düzenlemelere gidilebilir. Örneğin bu araştırma sonuçları, Adana İl Milli Eğitim haber portalında yayınlanarak ilimizde kadın müdüre yönelik tutum konusunda, kadın müdürlerimiz ve diğer birimler haberdar edilebilir. Kadın yöneticilere ilgi çekilebilir, bu durum kadın yöneticileri de motive edebilir.

Araştırma bulguları ve sonuçlarından hareketle kadın yöneticilerimizin kendileri ve pozisyonları ile ilgili farkındalık arttırılabilir. Örneğin, araştırma sonucuna göre kadın kurum müdürlerinin 40 yaş ve üstü yaş grubunda bulunan öğretmenlere yönelik olarak özellikle çalışma davranışları ve iletişim boyutlarında hassasiyetlerini arttırmaları önerilebilir.

2.1. Adana Milli Eğitim Müdürlüğü tarafından düzenlenecek çeşitli çalışmalarla resmi ve özel okullarda görevli kadın müdürler bir araya gelip mesleki çalışmalar ve paylaşımlarda bulunabilir.

5.2.3. Diğer Araştırmacılara Öneriler

1. Kadın yöneticilere karşı tutumların incelenmesi amacıyla Adana ilinde yapılan bu araştırma, Türkiye genelinde yapılarak daha genel sonuçlar bulunabilir.
2. Bu araştırma ile eğitim kurumlarındaki kadın yöneticilere karşı tutumlar tespit edilmiştir. Aynı şekilde eğitim kurumlarındaki yöneticilere karşı tutumlar başlığında da araştırılarak karşılaştırma yapılabilir.
3. Bu çalışma öğretmen ve müdür yardımcıları ile yapıldı. Daha yüksek statüde bulunan kişilerle ve kadın yöneticilerle çalışan memur ve hizmetlilerle de yapılabilir.



6. KAYNAKÇA

- ACAR, F., 1993. "Türkiye' de İslamcı Hareket ve Kadın", 1980' ler Türkiye'si' nde Kadın Bakış Açısından Kadınlar içinde, Ed.: S. Tekeli, İletişim Yayınları, İstanbul, ss. 79-100).
- ACAR, G., 1989. "Kadın ve Erkek İşçilerin İş ve Aile Ortamlarında Toplumsal Cinsiyete İlişkin Tutumları"; Doktora Tezi, H.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- ACAR, Z., 2013. "Kurum içi iletişim sürecinde kadın yöneticiler teorik ve uygulamalı bir çalışma", <http://gantep.academia.edu/Z%C3%BClfiyeACAR/CurriculumVita>, 08.09.2016)
- ACUNER, S., SALLAN, S., 1993. "Türk Kamu Yönetiminde Kadın Yöneticiler", Amme İdaresi Dergisi, 26, (3), ss.78-81
- ASPB (Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı), 2012. Türkiye'de Kadının Durumu, Ankara, 121s.
- AKALIN, S. 2002. "Ev İşlerinde Sorumluluk Paylaşımı (Eğitim ve Çalışma Durumuna Bağlı Olarak Ev İşlerinde Sorumluluk Paylaşımına Yönelik Alan Araştırması)"; Yüksek Lisans Tezi, İ. Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- AKÇAM, F. 1996. "Çalışan Eşlerin, "Kadının Ev Dışında Çalışması'yla, Erkeklerin Ev Dışında Çalışan Eşleriyle ve Çalışan Kadınların Kendileriyle İlgili Görüşleri", Yüksek Lisans Tezi, A.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- AKÇAY, C., 1996. Okul Yönetimi, Ofset Tesisleri, Ankara, 72s.
- ALICI, G., 2008 "Ortaöğretim Kurumlarında Yönetici Pozisyonunun Kadın İstihdamı Ve Yaşanılan Sorunları İçeren Bir Uygulama", Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- ARAT, N. (1995). Türkiye'de Kadın Olgusu, Say Yayınları, İstanbul, 258s.
- ARIKAN, S., 1999. "Yönetimsel Kademelerde Kadınların Karşılaştıkları Güçlükler", Polis Bilimleri Dergisi, 1(4). ss. 147-154
- ASAR, R., 2014. : 14). "Eğitim Kurumlarında Kadın Yöneticilere Karşı Tutumların Değerlendirilmesi", Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kayseri.
- ATAAY, A., 1998. "20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek", Kadın Yöneticilerinin Kariyer Boyutları ve Etmeleri içinde, Ed.: O. Çitçi, TODAİE Yayınları, Ankara, ss.237-252
- AYAN, F., 2000. "Bayan Öğretmenlerin Yöneticilikleri ve Öğretmen Görüşleri", Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- AYCAN, Z., 2004."Key Success for Women in Management in Turkey", Applied Psychology An International Review, 53(3).ss.453-477.
- AYCAN, Z., BAYAZIT, M., BERKMAN, Y., BORATAY, H. B., (2012). "Attitudes towards women managers: Development and Validation of A New Measure With Turkish Samples", European Journal of Work and Organizational Psychology, 21(3), ss. 426-455.
- AYDIN, Ç., 05.03.2014,"Türk Kadınının İş Çök", <http://aljazeera.com.tr/al-jazeera-ozel/turk-kadininin-isi-cok>,(10.05.2016).
- AYDIN, İ., 2009. Türk Eğitim Yönetiminde Öncü Kadınlar, Pegem Akademi, Ankara, 48s.

- BALKIR, A., 1989 “Kadınların Kendini Algılaması”, Yüksek Lisans Tezi, A.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- BAYRAK, S. ve MOHAN, Y., 2001. “Yöneticilerin Çalışma Yaşamı ve Liderlik Davranışları Açısından Kadın Yöneticileri Algılama Tarzları”, Amme İdaresi Dergisi, 34(2), ss.89-114
- BERBEROĞLU, G., 1989. “Kadın Yöneticiler : İş Hayatındaki Yeri ve Sonuçları”, Anadolu Üniversitesi İ.İ.B.F.Dergisi, 7(1), ss.287-395.
- BERKMAN, Y.A., 2005. “Attitudes Towards Women Managers: Development of a New Measure”. Yüksek Lisans Tezi, Koç Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- BESLER, S. ve ORUÇ, İ., 2010. “Türkiye’de ve Yazılı Basında Kadın Yöneticiler”, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 10(1). ss.17-38 .
- BURSALIOĞLU, Z., 1978., Eğitim Yönetiminde Teori ve Uygulama, 3.Baskı, A.Ü. Eğitim Fakültesi Yayınları, No:71, Ankara, 118s.
- 2010. Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış, Pegem A Yayıncılık, Ankara, 256s.
- CORTIS, R., and CAASSAR, V. 2005. “Perceptions of and About Women As Managers: Investigating Job Involvement, Self-esteem and Attitudes.”, Women in Management Review, 20(3), pg.149-164.
- ÇALIK, C. ve ŞEHİTOĞLU, E.T., 2006.”Okul Müdürlerinin İnsan Kaynakları Yönetim İşlevlerini Yerine Getirebilme Yeterlikleri”, Milli Eğitim Dergisi, 170, ss 94-109.
- ÇALIK, T. ve KOŞAR, S. ve DAĞLI, E.,2012.” İlköğretim Okullarında Kadın Yöneticilere Yönelik Öğretmen Tutumlarının Değerlendirilmesi”, Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, 10(4), ss.637-662.
- ÇELEBİ, N., 1990. Kadınlarımızın Cinsiyet Rolü Tutumları. Sebat Matbaası, Konya, 103s.
- ÇELİK, B., 2008. “Kadın Yöneticilere Yönelik Tutumlar ve Düşünme Stilleri Arasındaki İlişki”, Yüksek Lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- ÇELİK, S., 2011. “ Öğretmen Tutumları ile İlköğretim 5. Sınıf Öğrencilerinin Benlik Saygısı Düzeyleri Arasındaki İlişki”, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- ÇELİKTEN, M., 2005.” Okul Müdürü Koltuğundaki Kadınlar: Kayseri İli Örneği”, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2(17), ss.91-118.
- ÇELİKTEN, M., ve YENİ, Y., 2004. “Okul Müdürlerinin Liderlik ve Yöneticilik Özelliklerinin Cinsiyet Açısından Değerlendirilmesi.”, Kastamonu Eğitim Dergisi, 12(2), ss.305-314.
- ÇITAK, A., 2008. “Kadınların Çalışmasına Yönelik Tutum: Cinsiyet, Cinsiyet Rolü ve Sosyoekonomik Düzeye Göre Bir Karşılaştırma”, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- ÇİÇEK, B., 2008. “Kadın Öğretmenlerin Yöneticilik Rol Algıları: Elazığ–Tunceli İlleri Örneği ” Yüksek Lisans Tezi , Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. (Yayımlanmamış).
- ÇİFTÇİ, O., 1982. Kadın sorunu ve Türkiye’de Kamu Görevlisi Kadınlar. T.O.D.A.i.E. Yayını, Ankara
- DOĞRAMACI, E., 1997. Türkiye’de Kadının Dünü ve Bugünü, İş Bankası Kültür Yayınları, Ankara.
- DÖKMEN, Z. Y., 2000.” Kendi Cinsiyetindekilere ve Diğer Cinsiyettekilere İlişkin Algı, Cinsiyet Roller ve Depresyon İlişkileri”, Kriz Dergisi, 9 (1), ss.9-19.

- , 2004. Toplumsal Cinsiyet: Sosyal Psikolojik Açıklamalar. (1. Basım). Sistem Yayıncılık, İstanbul, 240s.
- DÖNMEZ, A. ve DEMİREL, O.N., 1990. "Kadınlar Kadınlara Karşı Önyargılı Mı?" Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih Coğrafya Fakültesi Dergisi, 33 (1-2), ss.103-122.
- EREN, E., 2001. Yönetim ve Organizasyon: Çağdaş Küresel Yaklaşımlar, Beta Yayınları İstanbul, 668s.
- ERGENELİ, A. ve AKÇAMETE, C., 2004." Bankacılıkta Cam Tavan: Kadın ve Erkeklerin Kadın Çalışanlar ve Kadınların Üst Yönetime Yükseltmelerine Yönelik Tutumları ", H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 22(2), ss. 85-109.
- ERKUŞ, A., 2003. Psikometri Üzerine Yazılar. Türk Psikologlar Derneği Yayınları No:24, Ankara.
- EYUBOĞLU, A.; ÖZAR, Ş. ve TANRIÖVER , H. T.,1998. "Kentli Kadınların Çalışma Koşulları ve Çalışma Yaşamını Terk Nedenleri", İktisat Dergisi, 7, ss.39-47.
- GİRGİNER, U.H., 1994." Türk Toplumunda Cinsiyet Rollerini Algısı.", Yüksek Lisans Tezi, E. Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü. İzmir.
- GÖKALP, İ.E., 2008. "Türkiye'de Kadın Girişimciler ve Kadın Yöneticiler.", Yüksek Lisans Tezi. Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü., Kırıkkale. (Yayımlanmamış)
- GÖNÜLLÜ, M. ve İÇLİ, G., 2001. "Çalışma Yaşamında Kadınlar: Aile ve İş İlişkileri.", Ç.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi, 25 (1), ss.81-100.
- GÜLDAL, D., 2006. "Kadın Yöneticileri Motive ve Demotive eden Faktörlerin Tespitine Yönelik Bir Araştırma.", Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- GÜLŞEN, C. Ve GÖKYER, N., 2011. Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi, Anı Yayıncılık, Ankara, 464s.
- GÜNEY, S., GOHAR, R., KILIÇ, AKINCI, S., & AKINCI, M. M., 2006." Attitudes Toward Women Managers in Turkey and Pakistan.", Journal of International Women's Studies, 8(1), pg.195-211.
- GÜNİNDİ, ERSÖZ, A., 1997. "Cinsiyet Rollerine İlişkin Beklenti, Tutum Davranışlar ve Eşler Arası Sorumluluk Paylaşımı; Kamuda Çalışan Yönetici Kadınlar Örneği.",Doktora Tezi , H. Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- İNCEOĞLU, M., 2010. Tutum Algı İletişim, 5.Baskı, Siyasal Kitabevi, İstanbul, 248s.
- KSGM, 2008. Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Şubat,<http://www.ksgm.gov.tr>
- ,2012. Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü, Türkiye'de Kadın, <http://www.kadininstatusu.gov.tr/upload/kadininstatusu.gov.tr/mce/trd>
- ,2016, www.ksgm.gov.tr/belgeler/cedaw.doc)
- KAĞITÇIBAŞI, Ç., 1979. İnsan ve İnsanlar, Sosyal Psikolojiye Giriş, Cem Ofset Matbaacılık, İstanbul, 377s.
- , 2006. Yeni İnsan ve İnsanlar. Sosyal Psikolojiye Giriş. 10. Basım, Evrim Yayınevi, İstanbul, 463s.
- KARACA, A., 2007. "Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri: Cam Tavan Sendromu Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma", .Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- KARASAR, N., 2003. Bilimsel Araştırma Yöntemi, 12. Baskı, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 310s.

- KIRAY, M., 1964. Ereğli, Ağır Sanayiden Önce Bir Sahil Kasabası. İletişim Yayınevi, 1.Baskı, 240s.
- , 1984. "Büyükkent ve Değişen Aile", Türkiye'de Değişen Aile içinde, Ed.: N. Erder, Türk Sosyal Bilimler Derneği, Ankara, ss.69-73.
- KOCACIK, F. ve GÖKKAYA, V. B., 2005. "Türkiye'de Çalışan Kadınlar ve Sorunları." *Ç.Ü. İ.İ.B.F. Dergisi*, 6(1), Adana, ss. 195-219.
- KORAY, M., 1993. Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri, Basisen Yayımları, İstanbul, 160ss.
- KORKMAZ, H. 2014 "Yönetim Kademelerinde Kadına Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı ve Cam Tavan Sendromu", *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(5), ss. 3-4
- KORKMAZ, A. ve KORKUT, G., 2012". Türkiye' de Kadın İşgücüne Katılımının Belirleyicileri." Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Birimler Fakültesi Dergisi, 17(2),ss. 41-65.
- KÖKLÜ, N., 1995. "Tutumların Ölçülmesi ve Likert Tipi Ölçeklerde Kullanılan Seçenekler." *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 28(2), ss.81-93.
- KÖROĞLU, F., 2006. "Okul Yönetiminde Cinsiyet Etkeni ve Kadın Öğretmenlerin Okul Yöneticiliği Talepleri.", Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- KUZGUN, Y. ve SEVİM, A. S., 2004. "Kadınların Çalışmasına Karşı Tutum ve Dini Yönelim Arasındaki İlişki." *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 37 (1), ss.14-27.
- MERCANLIOĞLU, Ç., 2009. "Cinsiyete Dayalı Eşitsizlik; Kadın Yöneticilerin İş ve Özel Hayatlarını Dengeleme Zorlukları ve Bedelleri.", *Uluslar Arası-Disiplinler Arası Kadın Çalışmaları Kongresi*, s.35, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- MORALIOĞLU, S. K., 2010. "Kamu Kurumlarında Görev Yapan Kadın Yöneticiler: Kayseri İli Örneği.", Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri .
- MOSTAFA, M. M., 2005." Attitudes Towards Women Managers In The United Arab Emirates The Effects Of Patriarchy, Age, And Sex Differences.", *Journal of Educational Administration*, 20, (6), 522-540.
- NEGİZ N, ve YEMEN, A., 2011." Kamu Örgütlerinde Kadın Yöneticiler: Yönetici ve Çalışan Açısından Yönetimde Kadın Sorunsalı.", *SDÜ Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 24, ss.195-214.
- OLCAY, İMAMOĞLU, E., 1991. "Aile İçinde Kadın-Erkek Rollerini." *Türk Aile Ansiklopedisi*, 3, ss.832-835.
- OZANKAYA, Ö., 1984. *Toplumbilimleri Sözlüğü*. Savaş Yayınları, Ankara. 220s.
- ÖĞÜT, A ve KOCABACAK, A., 2008. "Küreselleşme Sürecinde Türk İş Kültüründe Yaşanan Dönüşümün Boyutları." *Türkiyat Araştırmaları Dergisi*, 23, ss.156-158
- ÖRÜCÜ, E., KILIÇ, R. ve KILIÇ, T., 2007. "Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir İli Örneği." *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 14(2), ss.117-135.
- ÖZBEYLİ, D., 1999. İş tatmini açısından çalışanların kadın yöneticilere karşı tutumları", Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- ÖZÇİFTÇİ, İ., 2013. "Kadın Yöneticilere Yönelik Tutumlar ve Öz Yeterlik Algıları Arasındaki İlişki.", Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kayseri.

- ÖZDEMİR, Ç., 2009. "Kapitalizm Kadın ve Cam Tavanlar.", Uluslar Arası –Disiplinler Arası Kadın Çalışmaları Kongresi, s.126-127, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- ÖZER, M. ve BİÇERLİ, K., 2003." Türkiye’de Kadın Çalışanların İş gücünün Panel Veri Analizi." Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 3(1),ss. 55-86.
- ÖZGÜL, G.E., 2002. " İşletme Yönetiminde Sosyal Sorumluluk Bakış Açısıyla Kadın Yönetici Terfilerinde Terfi Engelleri: Tekstil Sektöründe Bir Araştırma". Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul. (Yayınlanmamış).
- ÖZKAN, D., 2006. "The Relationship Between Attribution Related To Aquisition Of Managerial Position By Women, Attitudes Toward Women Managers, Sexim And Differences." Yüksek Lisans Tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- ÖZKAYA, A. S., 1988. "Kadın Öğretmenlerin Okul Müdürü Olmasının Engelleri.", Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara. (Yayınlanmamış)
- PAMUKOĞLU, E. , 2004. "Duygusal Zekanın Yönetici Etkinliğindeki Rolünün Kadın Yöneticiler Bağlamında İncelenmesi ve Bir Araştırma.", Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- PARLAKTUNA, İ., 2010. "Türkiye’de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılığın Analizi. ", Ege Akademik Bakış, 10 (4), ss.1217-1230
- SAKALLI, UĞURLU, N. 2003.,” Cinsiyetçilik: Kadınlara ve Erkeklerle İlişkin Tutumlar ve Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik Kuramı.”, Türk Psikoloji Yazıları, 6 (11-12), ss.1-20.
- SAKALLI,UĞURLU,N. ve BEYDOĞAN, B., 2002. "Turkish College Students' Attitudes Toward Women Managers: The Effects of Patriarchy, Sexism, and Gender Differences." , The Journal of Psychology, 136(1), ss.647-656.
- SEFER, Ö.F., 1999. "Milli Eğitimin Bürokratik Yapılanmasında Cinsiyetçilik.", Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, (Yayınlanmamış).
- SEFER, S. R., 2006.,” Üsküdar İlçesindeki Okullarda Çalışan Bazı Kadın Yöneticilerin Mesleklerine İlişkin Beklenti ve Sorunları.”, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- SÖZER, E., 1996. "Üniversitelerde Öğrenim Gören Öğretmen Adaylarının Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumları." Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 6(2), ss. 7-21.
- SUNGUR, E., 2010. "Ebeveyn Olarak İş ve İş Dışı Yaşam Dengesini Sağlamada Zorlanan Kadına Yönelik İnsan Kaynakları Uygulamaları; Çalışanların Algılarına Yönelik Bir Araştırma; 21.Yüzyılın Eşiğinde Kadınlar, Değişim ve Güçlenme," Dokuz Eylül Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Yayını, s.100..
- SÜMERTAŞ, H., 2011., ” Türkiye Futbol Federasyonu’nda Çalışan Personelin Kadının Çalışmasına Yönelik Rol Eğilimlerinin Belirlenmesi”, Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- ŞENSES, F. (2006). Küreselleşmenin Öteki Yüzü: Yoksulluk. 4. Baskı. İletişim Yayınları, İstanbul, 360s.
- TAT, F., 2015. "Kadın Yöneticilerle Çalışan Öğretmenlerin ve Yöneticilerin Kadın Yöneticilerin Yeterliklerine İlişkin Görüşleri." Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.

- TEMİZKAN, M. ve SALLABAŞ, M. E., 2009. “Öğretmen Adaylarının Okuma ve Yazmaya Yönelik Tutumlarının Karşılaştırılması.”, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 8(27), ss.155-176.
- TEYFUR, M., 2011. “İlköğretim Okul Yöneticilerinin Uyguladıkları Yönetim Biçimlerine İlişkin Algıları ve Velilere Göre Okul Yöneticilerinin Yönetim Becerilerinin Değerlendirilmesi.”, Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- TINAZ, P., 2006., “ Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz.”, Çalışma ve Toplum, 4(11), ss.11-22.
- TİKİCİ, M.,1998. “Malatya’da Hizmet Üreten Özel Sektör İşletmelerinde Kadın ve Erkek Yöneticilerin Liderlik Özellikleri Açısından Karşılaştırılması.”, Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi, 2(2), ss.53-67.
- TOKUROĞLU, B., 1991. “Türkiye’ de Feminizm.”, Türk Aile Ansiklopedisi, 2, ss.534-538.
- TOLAN, B., 1991.,” Aile, Cinsiyet ve Cinsel Roller.”, Türk Aile Ansiklopedisi, 1, ss.208-214.
- TOLAN, B., İsen, G. ve Batmaz, V.,1985. Ben ve Toplum: Sosyal Psikoloji I. Teori Yayınları, Ankara, 311s.
- TORTOP, N., (1983)., Yönetim Bilimi, S Yayınları, Ankara, 310s.
- (1985)., Kamu Personel Yönetimi, S Yayınları, Ankara, 221s.
- TÜİK (Türkiye İstatistik Kurumu), 2011. Tanım ve Kavramlar. http://www.tuik.gov.tr/MicroVeri/Hia_2011/turkce/metaveri/tanim/index.html (Erişim tarihi: 18.04.2014)
- , 2014. Seçilmiş Meslekler, <http://www.tuik.gov.tr/>, (Erişim tarihi: 17.02.2014).
- TÜRKTAN, G., 2010. “Yönetimde Kadın”, 19.Kalite Kongresi, <http://www.kalitekongresi2010.org.> (Erişim Tarihi:10.09.2011).
- , 2016.,”Ekonominin Gizli Kahramanları”, <http://www.guldenturktan.com/ekonominin-gizli-kahramanlari-genc-girisimci-kadınlar.> (22.08.2016)
- UÇAN, M., 2012. “İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Kadın Yöneticilere Yönelik Tutumları İle Kadın Yöneticilerde Algıladıkları Liderlik Stilleri Arasındaki İlişki: İstanbul İli Kadıköy İlçesi Örneği.”, Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- UNFPA Türkiye (United Nations Population Fund)., Kadın Hakları ve Yerel Yönetimler <http://www.unfpa.org.tr/rapyay/kadinhaklariyerel.pdf> (13.08.2016).
- ULUTAŞ, Ç. Ü., 2009., “Yoksulluğun Kadınlaşması ve Görünmeyen Emek.”, Çalışma ve Toplum, 2, ss.25-40.
- USLUER, L., 2000. Kadın Öğretmenlerin Yönetici Konumlara Yükseltilmeme Nedenleri Konusundaki Öğretmen ve Yönetici Görüşlerinin Değerlendirilmesi.”, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara (Yayınlanmamış).
- UZUN, G., 2005. “Kadın Ve Erkek Yöneticilerin Liderlik Davranışları Arasındaki Farklılıklar Ve Bankacılık Sektöründe Uygulama.”, Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. (Yayınlanmamış).
- ÜNAL, İ., 2003. “ İlköğretim Okullarında Demokratik Okul Ortamlarının Oluşturulmasına Kadın Yöneticilerin Katkısı.”, Eğitim Bilim Toplum, 1(2-3), ss.108-123.
- W20 (Women20) 2015, W20 Sonuç Bildirgesi, http://g20.org.tr/wp-content/uploads/2015/10/W20-Sonuçları-Bildirisi_Tuerk_e.pdf.

- YAVUZ, N., 2011. “Eğitim Sektöründe Çalışan Kadın Yöneticilerin Rol Çatışması : Kocaeli İli Örnekleme.”, Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kayseri.
- YAZICIOğLU, Y., ve ERDOğAN, D., 2004. SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri. 4.Baskı. Detay Yayınları. Ankara.
- YILDIZ, E., 1998. “Türkiye’de ücretli kadın emeğinin toplumsal cinsiyet temelinde analizi.” 75 Yılda Kadınlar ve Erkekler içinde, Ed.: A. B. Hacımirzaoğlu, Tarih Vakfı Yurt Yayınları İstanbul. ss. 269-274
- YILDIZ, N. (2009). “Avrupa Birliği ve Türkiye İstihdam Politikalarında Kadın, 21.Yüzyılın Eşiiğinde Kadınlar, Değişim ve Güçlenme.”, Dokuz Eylül Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Yayını, ss.229-230.
- YOğUN, E., 2008. “Kadınların Cam Tavanı Aşma Stratejileri: Büyük Ölçekli Türk İşletmelerinde Bir İnceleme.”, Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü , Adana.



7.ÖZGEÇMİŞ

Adı – Soyadı : Nazmiye BALCI

e-mail : nzmyblc01@gmail.com

Eğitim : 2000 Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Adana
İş Deneyimi : Oğuz Kağan Köksal Görme Engelliler İlk Okulu – Rehberlik

Seminer ve

Aile ve Yetişkin Eğitimsi

Kurslar

- 200 Anne Destek Eğitimi Programı
Adana
- 2008 7-19 Yaş Aile Eğitimi Programı (Formatör)
Ankara
- 2011 Aile Ve Sosyal Politikalar Bakanlığı
Adana
- 2007 Özel Eğitim Formatörlüğü (Formatör)
Mersin

Dama ve Satranç Antrenörlüğü, İzci Liderliği, Drama
Eğitmenliği, Çocuk Oyunları Eğitmenliği vb.

8.EKLER

8.1.EK-1: Veri Toplama Aracı

Değerli meslektaşım,

Bu çalışma, Yüksek Lisans tezimize ilgili olarak; **Eğitim Kurumlarında Kadın Yöneticilere Karşı Tutumların Değerlendirilmesi** amacıyla hazırlanmıştır. Veri toplama aracı ; 1.Kişisel Bilgiler, 2.Kadın Yöneticilere Karşı Tutum Ölçeği olmak üzere 2 bölümden oluşmaktadır. Araştırmada elde edilecek veriler bilimsel amaçlarla değerlendirilecektir. Hiçbir sorunun doğru ya da yanlış cevabı bulunmamaktadır. Formda kimlik bilgilerinizi yazmanız istenmemektedir.

Çalışmamda vereceğiniz destek ve veri toplama aracının yanıtlanmasında göstereceğiniz ilgi için teşekkür ederim.

Nazmiye BALCI

Rehber Öğretmen / Psikoloji Yüksek Lisans Öğrencisi

| | | | | |
|---|---|--|--------|------------|
| 1. Cinsiyetiniz | <input type="checkbox"/> Erkek | <input type="checkbox"/> Kadın | | |
| 2. Yaşınız : | | | | |
| 3. Medeni durumunuz | <input type="checkbox"/> Evlü | <input type="checkbox"/> Bekar <input type="checkbox"/> Dul/Boşanmış | | |
| 4. Öğrenim durumunuz | <input type="checkbox"/> Önlisans | <input type="checkbox"/> Lisans <input type="checkbox"/> Lisansüstü <input type="checkbox"/> Diğer ... | | |
| 5. Meslekte kaçınıcı yılınız : | | | | |
| 6. Değerlendirilen yöneticinin görevi | <input type="checkbox"/> Müdür <input type="checkbox"/> Müdür Baş Yardımcısı <input type="checkbox"/> Müdür Yardımcısı | | | |
| 7. Kaç yıldır bu kurumda çalışıyorsunuz : | | | | |
| 8. Okuldaki göreviniz | <input type="checkbox"/> Müdür <input type="checkbox"/> Müdür Yardımcısı <input type="checkbox"/> Sınıf Öğretmeni <input type="checkbox"/> Okulöncesi Öğretmeni <input type="checkbox"/> Branş Öğretmeni <input type="checkbox"/> Meslek Dersi Öğretmeni | | | |
| 9. Görev yaptığınız okulun öğretim düzeyi | <input type="checkbox"/> Okul Öncesi <input type="checkbox"/> İlkokul <input type="checkbox"/> Ortaokul <input type="checkbox"/> Lise Lise öğretim düzeyi için okul türü (.....) | | | |
| 10. Değerlendirilen yöneticinin çalışma durumu | <input type="checkbox"/> Kadrolu | <input type="checkbox"/> Geçici Görevlendirme | | |
| 11. Şu anda bağlı bulunduğunuz yöneticiniz ile ne kadar süredir çalışıyorsunuz? : | | | | |
| 12. Genel olarak kadın yöneticilerle iş deneyiminizi nasıl nitelendirirsiniz? (Lütfen size uygun olan seçeneği daire içine alınız) | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Çok olumsuz | Olumsuz | Orta(biraz olumlu;biraz olumsuz) | Olumlu | Çok Olumlu |

1. Bölüm Kadın Yöneticilere Karşı Tutum Ölçeği

Lütfen her bir ifadenin basındaki boşluğa (aşağıdaki ölçeği kullanarak) sizin görüşünüze en uygun cevabı belirten sayıyı yazınız.

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|----------------------------|--------------|-----------------------|-----------|----------------------|-------------|---------------------------|
| Kesinlikle Katılmıyorum | Katılmıyorum | Biraz Katılmıyorum | Ortadayım | Biraz Katılıyorum | Katılıyorum | Kesinlikle Katılıyorum |

Genel olarak KADIN YÖNETİCİLER:

1. Çalışanlarının istek ve sorunlarını zamanında hissederler.
2. Çok çalışırlar.
3. Düzenlidirler.
4. Karar alırken aceleci davranırlar.
5. Özel hayatlarından fedakârlık ederek işlerine asılırlar.
6. Karar alırken duygusal davranırlar.
7. Özel hayatlarındaki sorumluluklar nedeniyle işlerine odaklanamazlar.
8. Olaylara genel bakamaz, detaylarda kaybolurlar.
9. Gerektiğinde sert olmakta zorlanırlar.
10. Ödün vermemeleri gereken noktalarda ödün verirler.
11. Kendi çıkarları doğrultusunda politik davranırlar.
12. Üzerinde aile sorumlulukları olduğu için iş hayatlarını ön planda tutamazlar.
13. Zorluklarla bahsetmekte sıkıntı çekerler.
14. Çalışanlarının hangi zorlukları yasayabileceklerini anlarlar ve onlara destek olurlar.
15. Detaylara odaklandıkları için sonuca ulaşmaları zaman alır.
16. İnsan ilişkilerinde profesyonel davranamazlar.
17. İşleri başkalarına delege etmekte zorlanırlar.
18. Çalışanlarının hissettiklerini anlayabilirler ve ona göre davranırlar.
19. Problemler karşısında çalışanlarına güler yüzle yardımcı olurlar.
20. Sorunlar karşısında dinamik değildirler, pasif kalırlar.
21. Olaylara objektif yaklaşamazlar.
22. Çalışanlarıyla nasıl konuşmaları gerektiğini iyi bilirler.
23. Çalışanlarının yasadıkları sıkıntıları anlayışla karşılarlar.
24. İşlerin yürüdüğünden emin olmak için çalışanlarını takip eder ve sorgularlar.
25. Duygusallığı, onların profesyonelliğini artırır.
26. Sosyal yönleri kuvvetlidir.
27. Rahat iletişim kururlar.

8.2. EK-2: Ölçek Kullanım İzni

Nazmiye balcı <nzmyblc01@gmail.com>

Alıcı: zaycan

Sayın Prof. Zeynep AYCAN ,

Ben Nazmiye BALCI , Çağ Üniversitesi Tarsus/ MERSİN Psikoloji Bölümü Yüksek Lisans öğrencisiyim.

Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullarda görev yapan Kadın Yöneticilere Karşı Tutumların saptanmasına yönelik bir tez çalışması yapmayı planlamaktayım. Tezimde ölçme aracı olarak danışmanlığınızda Sayın BERKMAN tarafından geliştirilen "Kadın Yöneticilere Karşı Tutum Ölçeği" ni kullanmak istiyorum.

Saygılarımla

Zeynep Aycan <ZAYCAN@ku.edu.tr>

Alıcı: bana

Tabii Nazmiye kullanabilirsiniz.

Iyilik dileklerle,

Prof. Dr. Zeynep Aycan

Director, Graduate School of Social Sciences and Humanities

Koc University, Rumelifeneri Yolu 34450, Sarıyer, Istanbul-Turkey

T: (90) 212 338 1353; e-mail: zaycan@ku.edu.tr; www.zeynepaycan.net

New book - Organizations and Management in Cross-Cultural Context

Winner of the CMI Book of the Year Award, 2015

http://staging.brewww.com/ku/sites/staging.brewww.com.ku/files/Zeynep_Aycan_Award.pdf

8.3. EK-3: Araştırma İzni



T.C.
ADANA VALİLİĞİ
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 98258552-20-E.4631595
Konu : Nazmiye BALCI'nın Tez Çalışması

25.04.2016

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : Nazmiye BALCI'nın 14/04/2016 tarihli dilekçesi.

Çağ Üniversitesi Psikoloji tezli yüksek lisans öğrencisi Nazmiye BALCI'nın "*Eğitim Kurumlarında Kadın Yöneticilere Karşı Tutumların Değerlendirilmesi*" konulu tezi kapsamında Müdürlüğümüze bağlı Merkez ilçelerdeki resmi/özel okullarda görev yapan ekli liste isimleri bulunan kadın okul müdürü ve müdür yardımcılarının Kadın Yöneticilerine Karşı Tutum Ölçeği'ni uygulamak isteği ile ilgili ilgi yazı ekte sunulmuştur.

İlimiz "İl Araştırma Değerlendirme Komisyonu"nun 22/04/2016 tarihli "Uygundur" raporu doğrultusunda, Müdürlüğümüze bağlı Merkez ilçelerdeki resmi/özel okullarda görev yapan ekli liste isimleri bulunan kadın okul müdürü ve müdür yardımcılarının söz konusu tez çalışmasının 2015/2016 eğitim-öğretim yılında, eğitim-öğretimin aksatılmasına mahal vermeden yapılması Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Mehmet ÇALIŞKAN
Müdür a.
Müdür Yardımcısı

OLUR
25.04.2016

Turan AKPINAR
Vali a.
Milli Eğitim Müdürü

Elektronik Ağ : <http://adana.meb.gov.tr>

E-posta: arge01@meb.gov.tr

Adres : Döşeme Mahallesi Mütcahitler Caddesi Yeni Valilik Binası 01130 Seyhan / Adana

Tel: (0 322) 458 83 71 - 1666

Faks: (0 322) 458 83 92

vrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden **dcda-6435-30a3-945f-de04** kodu ile teyit edilebilir.