MAKÜ

Eğitim Fakültesi Dergisi

Journal of Faculty of Education

e-ISSN 1302 - 8944



Yılda dört defa yayımlanır. ULAKBİM/TR-DİZİN, SOBIAD, ProQuest, Index Copernicus bilimsel yayın indekslerinde taranmaktadır.[1]

Ocak, 2020 (53. Sayı)

Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Adına Sahibi

Prof. Dr. Adem KORKMAZ

Eğitim Fakültesi Adına Sahibi

Prof. Dr. Sibel KARAKELLE

Editörler

Prof. Dr. Derya ARSLAN ÖZER

Doç. Dr. Özlem TAGAY

Yardımcı Editörler

Dr. Öğr. Üyesi Neşe ÖZTÜRK GÜBEŞ

Dr. Öğr. Üyesi Özgür ÖNEN

Dil Editörleri

Dr. Öğr. Üyesi Ali KARAKAŞ

Dr. Öğrt. Görevlisi Fikriye Eda KARAÇUL

Alan Editörleri (53. Sayı)

Prof. Dr. Gökay YILDIZ

Prof. Dr. Nihat KARAER

Doç. Dr. Emine ÖNDER

Doç. Dr. Fatma ÇALIŞANDEMİR

Doç. Dr. Huriye DENİŞ ÇELİKER

Doç. Dr. Özlem TAGAY

Doç. Dr. Sadık Yüksel SIVACI

Dr. Öğrt. Üyesi Ali KARAKAŞ

[1] Adlar unvana ve alfabetik sıraya göre verilmiştir.

Dr. Öğrt. Üyesi Esra ÇAKAR ÖZKAN

Dr. Öğrt. Üyesi Gülcan MIHLADIZ

Dr. Öğrt. Üyesi Işıl AÇIK DEMİRCİ

Dr. Öğrt. Üyesi Osman EROL

Dr. Öğrt. Üyesi Serap ÖZDEMİR

Dr. Öğrt. Üyesi Zuhal ÇELİKTÜRK SEZGİN

Yayın Kurulu Üyeleri

Prof. Dr. Ahmet İlhan ŞEN, Hacettepe Üniversitesi

Prof. Dr. Ayfer KOCABAŞ, Dokuz Eylül Üniversitesi

Prof. Dr. Derya ARSLAN ÖZER, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi

Prof. Dr. Ekber TOMUL, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi

Prof. Dr. Gökay YILDIZ, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi

Prof. Dr. Nilüfer VOLTAN-ACAR, TED Üniversitesi

Prof. Dr. Sadık KARTAL, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi

Prof. Dr. Selahattin GELBAL, Hacettepe Üniversitesi

Doç. Dr. Gülfem ÇAKIR, Akdeniz Üniversitesi

Doç. Dr. Özlem TAGAY, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi

Doç. Dr. Yusuf UYAR, Gazi Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Neşe ÖZTÜRK-GÜBEŞ, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Özgür ÖNEN, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Ümüt ARSLAN, İzmir Demokrasi Üniversitesi

Düzenleme

Arş. Gör. Ayşe ULUTAŞ

Arş. Gör. Katibe Gizem YIĞ

Arş. Gör. Numan BADEMLi

Dr. Arş. Gör. Funda UYSAL

Dizgi-Sekretarya

ArĢ. Gör. Tuncer AKBAY

İnternet Adresi: http://edergi.mehmetakif.edu.tr/index.php/efd

E-posta Adresi: efd@mehmetakif.edu.tr

Yazışma Adresi: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dekanlığı 15030, BURDUR

Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi e-ISSN:2146-5983 Yıl: 2020 Sayı: 53 Sayfa: 164-182

KADIN ÖĞRETMENLERİN YÖNETİCİLİĞE BAKIŞ AÇILARININ İNCELENMESİ

INVESTIGATION OF WOMEN TEACHERS' PERSPECTIVES ON MANAGEMENT

Ahmet YILDIRIM[1] Muhammet Hanifi ERCOŞKUN[2]

Başvuru Tarihi: 12.06.2019 Yayına Kabul Tarihi: 07.01.2020 DOI: 10.21764/maeuefd.576681
(Araştırma Makalesi)

Özet: Toplum tarafından kendilerine sosyal rolleri gerekçesiyle öğretmenlik, hemşirelik ve sekreterlik gibi meslekleri seçme algısı yüklenen kadınlar, artık birçok iş sektörünün yönetim kademesinde yer edinmişlerdir. Bu çalışmanın amacı, kadın öğretmenlerin yöneticiliğe bakış açılarının incelenmesidir. Çalışmanın evrenini, Erzincan il merkezi ve ilçelerinde çalışan 1700 kadın öğretmen oluşturmaktadır. Bu evrenden seçkisiz örnekleme yöntemi ile belirlenen 339 kadın öğretmen seçilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmen sayısı 241'dir. Betimsel tarama yöntemi ile yapılan araştırmada, kadın öğretmenlerin yöneticiliğe bakış açılarını ölçen "Kadın Öğretmenlerin Yöneticiliğe Bakış Açıları Ölçeği" uygulanmıştır. Verilerin çözümlenmesinde SPSS paket programı kullanılarak demografik özelliklerinin frekans ve yüzde değerleri incelenmiştir. Medeni durum, mezun olduğu okul türü ve öğretmenlik mesleğini sevip sevmeme durumu değişkenlerine göre bağımsız t testi uygulanmıştır. Kıdem ve yöneticilik yapabilme düzeyi değişkenleri için ise tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Araştırmada; kadın öğretmenlerin önemli bir bölümünün 1-5 yıl mesleki kıdeme sahip olduğu, eğitim fakültesi mezunu olduğu, öğretmenlik mesleğini sevdiği ve yöneticilik yapabilmek için eğitime ihtiyaç duydukları bulgularına ulaşılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, kadın öğretmenlerin yöneticiliğe bakış açıları çeşitli faktörlerden etkilenmiştir. Kadın öğretmenler, okul yöneticilerinin yönetimle ilgili kurumsal yaklaşımları iyi bilmesi gerektiğine inanmaktadırlar. Ayrıca kadın öğretmenler, okul yönetiminin okulla ilgili alacağı kararlarda öğrenci ve öğretmenler ile birlikte ortak bir paydada buluşmaları gerektiğini düşünmektedirler.

Anahtar Kelimeler: Kadın, yönetim, yönetici, yöneticilik, kadın yönetici

Abstract: Women who have the perception of choosing professions such as teaching, nursing and secretarial on the grounds of social roles by society have now taken their place in many business sectors at their level. This study aims to examine the perspectives of women teachers on management. The universe of the study consists of 1700 women teachers working in Erzincan city center and its districts. 339 female teachers were selected from this universe by a random sampling method. The number of teachers participating in the study is 241. In the research carried out with a descriptive survey method, "Women Teachers' Perspectives on Management Scale" was carried out to measure the perspectives of women teachers on management. Frequency and percentage values of demographic characteristics were analyzed using the SPSS package program for analyzing data. Independent sample t-test was applied according to marital status, type of school and whether she liked teaching profession or not; and one-way variance analysis (ANOVA) was performed for the length of service and level of manageability variables. In this study, it was found that a significant proportion of women teachers had a 1-5 year length of service, graduated from the faculty of education, liked teaching profession and needed the education to become an executive. According to the results of the research, the perspectives of women teachers on management were influenced by various factors. Women teachers believe that school administrators should know management-related theoretical approaches well. Besides, women teachers think that school management should meet in a common denominator with students and teachers in the decisions about the school.

Keywords: Woman, management, manager, administration, woman manager

[1] Müdür Yardımcısı, Amasya Taşova İlçesi, Uluköy ŞKMD Ortaokulu, aahmetyil@hotmail.com ORCID NO: 0000-0001-9755-3645

[2] Dr. Öğretim Üyesi, Atatürk Üniversitesi, Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi, Temel Eğitim Bölümü, ercoskun@atauni.edu.tr ORCID NO: 0000-0001-9932-3659

Giriş

Kadınlar ve erkekler, insanlık tarihinin başlangıcından beri toplumda belirli bir rol paylaşımı yapmışlardır. Genel olarak kadının iş dünyasına girişi Sanayi İnkılabı ile başlamış ancak karşılığında nitelik ve ücret bakımından iyi bir sonuç alınamamıştır (Durmaz, 2016). Her ne kadar günümüzde kadınlar iş alanında kendilerine yer bulsa da bu anlayış hala devam etmektedir. Kadınlar hem dünyada hem de Türkiye'de nüfusun yaklaşık yarısını oluşturmaktadır. Buna karşın iş ortamında koşullar sürekli erkek çalışanlara göre düzenlenmektedir. Ataerkil toplumlarda kadının üstlenmesi gereken rollerin varlığı bu bakışı desteklemiş ve kadını iş dünyasında ikinci plana itmiştir. Kadının "niteliksiz ve ucuz işçi" konumundan "yöneticilik" konumuna gelmesi zaman almış; ancak henüz tam anlamıyla bu içselleştirilip kabul görmemiştir (Tavuz, 2014).

Ekonomik ve toplumsal alanlarda erkeklerin ön planda olduğu görülmektedir. Kadınların bu alanlarda geri kalmasının birçok sebebi vardır. Bu sebeplerin; toplumda ataerkillik düşüncesi ile hareket edilerek tüm alanlarda erkeği ön plana çıkaran fizyolojik farklılıkların olduğu ve eğitimde fırsatlardan kadınların daha az yararlanması söylenebilir (Kocacık & Gökkaya, 2005). Bununla birlikte dünyada her sektörde kadınların bu dışlanmışlığı özellikle Türkiye'de daha belirgindir (Çakır, 2008; Kızıloluk, 2007). Toplumda cinsiyet ayrımcılığının tüm alanlarda yapıldığı ve özelliklede iş ortamında karşılaşıldığı görülmektedir. Kadınların işe alınmalarında, üst kademlere yükselmelerinde ve terfilerinde belirgin olarak bu durum dikkat çekmektedir. Her ne kadar kanunlarda eşitlik hükümleri olsa da, sosyal, kültürel ve ekonomik alanlardaki engellerden dolayı kadınların işgücüne katılımı erkeklere göre çok azdır (Çelikten, 2004).

Kişilerin kendilerine uygun meslekleri seçmesi kendi cinsiyet rollerine bağlanmıştır. Bu çerçevede kadınlar genellikle annelik ve kadınlık (eşlik) rollerine uygun mesleklere yönelirler. Kadınlar hem mesleklerini icra etmekte hem de annelik ve eşlik görevlerini ihmal etmemeye çalışmaktadırlar. Kadınların annelik ve eşlik görevlerini ihmal etmeden yapacağı ve kendilerine en çok yakıştırılan mesleklerin arasında hemşirelik, öğretmenlik, sekreterlik ve eczacılık gibi meslekler sayılabilir (Arat, 1996, s. 51). Bu meslekler arasından kadınlar, kendilerine yüklenen roller bakımından daha çok öğretmenlik mesleğini seçmektedirler. Bu nedenle öğretmenlik mesleğinde kadın öğretmen sayısı çok fazladır. Kadınların eğitim alanında sayılarının fazla olmasına rağmen yönetim basamağındaki azlığı incelenmesi gereken bir durumdur. Eğitim ortamındaki öğretmenlerin kadın yöneticiler ile ilgili düşünceleri önemsenmekle beraber kadın yöneticileri lider olarak görüp görmeme durumları kadın yöneticiler ile ilgili çalışmalara yön verecektir (Çelikten, 2004). 2016-2017 öğretim yılında Türkiye genelinde kadın eğitimcilerin durumu şöyledir

(http://sgb.meb.gov.tr): Okul öncesi eğitimde çalışan öğretmenlerin tamamına yakını (%94,72) kadındır. İlkokulda çalışan öğretmenlerin %60,92'si, ortaokulda çalışan öğretmenlerin %56,21'i, lisede çalışan öğretmenlerin %49'u kadındır. Diğer meslek gruplarıyla karşılaştırıldığında, öğretmenlik mesleğinde kadın çalışanların erkeklere oranla daha fazla olduğu anlaşılmaktadır.

Yönetim ve Yöneticilik

İnsanların bulunduğu her ortamda yönetime ihtiyaç duyulmuş ve ortak hedeflerin örgütler vasıtası ile gerçekleştirilme çabası gösterdikleri yönetim ile ön plana çıkmıştır. Grubun belli hedeflere ulaşabilmesi ve bunları gerçekleştirmesi için; kişileri yönlendiren, onları bir araya toplayan, amaçları doğrultusunda onları eşgüdümleyen, isteklerini arttırıcı faaliyetlerde bulunan kişilere ihtiyaç duyulmuştur. Bundan hareketle; insanlardan oluşan grup ve örgütlerde yönetici-yönetilen öğeleri ile birlikte, yönetim boyutu da önem kazanmıştır (Alıç, 1987, s. 140).

Yirmi birinci yüzyılın ilerlemiş ve gelişmiş toplumları arasında yer alabilmek için ülke çıkarları doğrultusunda eğitimin sürekli ve etkin bir şekilde yürütülmesi gerekmektedir. Eğitimin etkili ve verimli olabilmesi için amaçlara doğru ulaşmasını sağlayan başarılı bir yönetim olması gerekmektedir. Yönetim, örgütü amacına ulaşmak için elde bulunan bütün imkanları en etkili ve en iyi bir biçimde kullanma bilimi ve sanatıdır (Erdoğan, 2000). Genç'e (2005) göre yönetim, örgütün amaçlarının etkili ve verimli olarak kendini göstermesi için planlama, örgütleme, yürütme, koordinasyon ve kontrol fonksiyonlarına ilişkin ilke, teori, kavram, model ve tekniklerin, sistemli bir şekilde, maharetin etkili olduğu biçimde uygulanması ile ilgili faaliyetlerin tümüdür (akt. Köse, 2008).

En genel ifadesiyle yönetim; hedefleri verimli ve etkili bir biçimde gerçekleştirilmesi için insan kaynaklarında işbirliği ve koordinasyon sağlamaya yönelik faaliyetlerin tümüdür. Yönetim üç boyutta ele alınmaktadır. Bu boyutlar yönetimin hem evrensel bir süreç, hem toplumsal yaşam kadar eski bir sanat, hem de gelişmekte olan bir bilim olmasını ifade etmektedir. Süreç olarak yönetim, bir takım faaliyet ve fonksiyonları; sanat olarak yönetim, bir uygulamayı; bilim olarak yönetim de sistematik ve bilimsel bilgi topluluğunu ifade eder (Baransel, 1993, s. 25). Yöneticilik ise, yönetimde ifade edilen görevlerin etkin ve verimli olarak yerine getirilmesidir. Diğer bir söyleyişle; eğitimin, deneyimlerin, etkin bir birey olmanın ve sürekli olarak kendini ilerletmekle ve geliştirmekle elde edilebilecek bir olgudur (Akar, 2006, 27). Yönetici, aynı zamanda örgütün problemlerinin neler olduğunu ve bu problemlerin çözülmesi için hangi adımların atılması gerektiğini düşünen kimsedir (Zaleznik, 1992).

Günümüze kadar erkekler ve kadınlar arasında kabul edilen bedensel ve zihinsel farklılıklar sebebiyle toplumsal olarak farklı cinsiyetlere farklı roller yüklenmiştir. Hayatın birçok alanını etkileyen bu roller, zamanla başkalaşmışlar ve değişime uğrayarak gündelik yaşamda çeşitli evreler geçirmişlerdir (Yavuz, 2011). Yani eski dönemlerde yaşanan problemlerin aşılmaya başlandığı günümüzde kadınlar artık benimsenmişler ve rolleri bakımından pek engellerle karşılaşmamaktadırlar. Hayat şartları kadın ve erkekleri müşterek yaşam konusunda eşitlemekte ve birey olarak sayısız avantajların olduğu kabul edilmektedir (Gürol, 2000).

Türkiye, kadınların yöneticilikte özellikle eğitim yönetiminde erkeklere göre oranlarının düşük olduğu ülkeler arasında yer almaktadır. Yöneticiliğe atanma ve yöneticilikte yükselme ile ilgili herhangi bir engel olmamasına rağmen kadınların erkeklere göre yönetiminde aynı oranlarda üst kademlere gelemedikleri açıktır (Çelikten, 2004). Milli Eğitim Bakanlığının (MEB) temmuz 2001 verilerine göre ilköğretim düzeyindeki 20597 yöneticinin (müdür ve müdür yardımcısı olarak) %37'si, müdürlerin ise %3,15'i kadındır. Böylece öğretmenlerin yarıdan fazlasını oluşturan kadın öğretmenler, okul müdürlüklerinin ancak %3,15'ini oluşturmaktadır (Ünal, 2003, s. 108). 2016-2017 eğitim-öğretim verilerine göre Erzincan'da temel eğitim ve ortaöğretim yöneticilerinin sadece %13'ü kadındır (MEB, 2016).

Yapılan tüm çalışmalar özellikle son yıllarda kadınların iş hayatındaki yerinin önemine vurgu yapıp, arttığı yönünde veriler vermelerine rağmen yönetimde kadınların yer bulması beklenen seviyede değildir. Tarih boyunca güç ve iktidarın erkeklerde olması, özellikle kamu yönetiminde kadınların yönetsel görevlerden uzak durmasına sebep olmuştur. Günümüz dünyasında kadınların da yönetsel görevlerde yer alarak kurumunun gelişiminde katkıda bulunması stratejik önem arz etmektedir. Tüm avantajlar göz önüne alındığında yönetimde kadın liderlere ihtiyaç duyulduğu gözlenmektedir. Bütün bu gerekçeler kadın liderlerin ve bu çalışmanın önemini açıkça ortaya koymaktadır.

Bu araştırmanın amacı, kadın öğretmenlerin yöneticiliğe bakış açılarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesidir. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki alt problemlere cevaplar aranmıştır:

1) Medeni durumlarına göre kadın öğretmenlerin yöneticiliğe bakış açıları farklılaşmakta mıdır?

2) Kıdem değişenine göre kadın öğretmenlerin yöneticiliğe bakış açıları farklılaşmakta mıdır?

3) Mezun oldukları okul değişkenine göre kadın öğretmenlerin yöneticiliğe bakış açıları farklılaşmakta mıdır?

4) Öğretmenlik mesleğini sevme durumuna göre kadın öğretmenlerin yöneticiliğe bakış açıları farklılaşmakta mıdır?

5) Yöneticilik yapabilme düzeyine göre kadın öğretmenlerin yöneticiliğe bakış açıları farklılaşmakta mıdır?

Yöntem

Araştırma Modeli

Araştırma betimsel tarama modelinde yapılandırılmıştır. Bu model geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan bir yaklaşımdır. Araştırmaya konu olan birey ya da nesne, kendi koşulları içinde var olduğu gibi tanımlamaya çalışılır. Onları, herhangi bir şekilde değiştirme, etkileme çabası gösterilmediğinden (Karasar, 2005, s. 77) okullarda kadın yöneticilerin kadın öğretmenlerin gözündeki mevcut durumunu belirlemek için bu yöntem kullanılmıştır.

Çalışma Grubu

Çalışmanın evrenini, Erzincan il merkezi ve ilçelerinde çalışan 1700 kadın öğretmen oluşturmaktadır. Bu evrenden seçkisiz örnekleme yöntemi ile Erzincan'ın ilçelerinde çalışan 339 kadın öğretmen seçilmiştir. Tüm okullar tek tek dolaşılarak ölçekler dağıtılmış ve ölçeği gönüllü olan öğretmenler doldurmuşlardır. Dağıtılan 339 ölçekten 257 tanesi geri dönmüştür. Uygun olmayan 16 ölçek değerlendirmeye alınmayıp, 241 ölçek istatistik değerlendirmeye alınmıştır. Değerlendirmeye alınan 241 ölçeğe ait kişilerin kişisel bilgileri aşağıda Tablo 1'de görülmektedir:

Tablo 1

Değişkenlere İlişkin Betimsel İstatistikler

Kişisel Bilgiler		f	%
Medeni Durum	Evli	146	60.6
	Bekar	95	39.4
Kıdem	1-5 yıl	158	65.6
	6-10 yıl	43	17.8
	11 ve +	40	16.6
Mezun Olduğu Okul	Eğitim Fakültesi	207	85.9
	Diğer	34	14.1
Öğretmenlik Mesleğini	Seviyorum	191	79.3
	Kısmen Seviyorum	50	20.7
Yöneticilik yapabilme düzeyi	Kendimi yeterli görüyorum	85	35.3
	Eğitime ihtiyacım var	133	55.2
	Kendimi yetersiz görüyorum	23	9.5

Veri Toplama Aracı

Bu araştırmada Köse (2008) tarafından geliştirilen "Yönetici Adayı Öğretmenlerin Yöneticiliğe Bakış Açıları ve Yöneticiliği Tercih Nedenleri" adlı yüksek lisans tezinde kullanılan ölçme aracı yazardan izin alınarak kullanılmıştır. Ölçme aracı 2 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm 5 maddelik kişisel bilgilerden oluşmaktadır. İkinci bölüm ise 30 maddelik kadın öğretmenlerin yöneticiliğe bakış açıları ile ilgili maddelerden oluşmaktadır. Bu bölümdeki maddeler için 5'li Likert tipi derecelendirme ölçeği kullanılmıştır. Ölçme aracının aralıkları analiz için uygun hale getirilmiştir. Ortalama karşılaştırmalara esas olmak üzere; 5.00-4.21 puan aralığı "tamamen katılıyorum"; 4.20-3.41 puan aralığı "katılıyorum"; 3.40-2.61 puan aralığı "orta düzeyde katılıyorum"; 2.60-1.81 puan aralığı "katılmıyorum"; 1.80-1.00 puan aralığı "hiç katılmıyorum" şeklinde derecelendirilmiştir.

Veri Toplama Aracının Geçerlik ve Güvenirliği. Köse (2008) ölçme aracını geliştirirken alanyazın taraması yaparak madde havuzu oluşturmuş, bu madde havuzu üzerinde uzman görüşü alarak geçerliği sağlamıştır. Güvenilirlik katsayısını .86 bulmuştur. Ölçme aracının bu çalışma için (Cronbach Alpha) güvenilirlik katsayısı .78 bulunmuştur. Geçerlilik ve güvenilirlik değerleri ölçme aracının uygulanabilir olduğunu göstermektedir. Analiz yapılırken ölçme aracının tamamı ya da alt boyutları kullanılmadan madde madde olarak değerlendirmeye alınmıştır. Bunun nedeni ise ölçme aracının alt boyutunun bulunmaması ve ölçme aracını geliştiren Köse'nin (2008) uygulama yaparken ölçme aracını madde madde değerlendirmesidir.

Verilerin Çözümlenmesi

Verilerin çözümlenmesinde, betimsel istatistiklerden faydalanılmıştır. Veriler üzerinde normallik testi yapılmış ve dağılımın normal olduğu görülmüştür. Buna göre veriler üzerinde parametrik testler uygulanmıştır. Elde edilen verilerin medeni durum, mezun olduğu okul türü, öğretmenlik mesleğini neden seçtiği ve öğretmenlik mesleğini severek yapma değişkenlerine göre bağımsız gruplar t testi uygulanmıştır. Ayrıca kıdem ve yöneticilik yapabilme düzeyi değişkenleri için tek yönlü varyas analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Uygulanan analiz sonucunda varyansların homojenlik değerine bakılmış ve homojen olduğu görülmüştür. Analiz sonucunda çıkan farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu bulmak için grup sayılarının eşit olmadığı göz önüne alınarak çoklu karşılaştırma Scheffe testi uygulanmıştır. Yapılan analizlerde sadece anlamlı farklılık olan maddelere yer verilmiştir. Diğer maddeler için anlamlı farklılık gözlenmemiştir. Ayrıca farkın kaynağının tespitinde, okun yönü lehine anlamlı farklılık göstermektedir.

Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde yapılan analizler sonucu elde edilen bulgular araştırmanın alt problemlerine göre analiz edilmiştir. Bulgular, tablolar halinde gösterilip gerekli yorumlar yapılmıştır.

Medeni Durumlarına Göre Kadın Öğretmenlerin Yöneticiliğe Bakış Açıları

Kadın öğretmenlerin yöneticiliğe bakış açılarının medeni durumlarına göre farklılaşıp farklılaşamadığını görebilmek için yapılan bağımsız t testi bulgularına Tablo 2'de yer verilmiştir.

Tablo 2

Kadın Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre Yöneticiliğe Bakış Açılarına İlişkin Bağımsız Gruplar İçin t Testi Bulguları

Maddeler	Medeni Durum: Evli N=146		Bekar N=95			
	$\bar{x}$	ss	$\bar{x}$	ss	t	p
4	3.61	1.182	**4.11**	.831	-3.819	**.000**
5	4.25	.972	**4.54**	.681	-2.723	**.007**
8	2.84	1.238	**3.38**	1.298	-3.267	**.001**
11	**3.48**	1.255	3.00	1.176	3.011	**.003**
18	2.83	1.206	**3.24**	1.191	-2.613	**.010**
20	**4.05**	1.002	3.71	1.184	2.462	**.015**
21	**2.86**	1.342	2.51	1.147	2.138	**.034**
25	**3.10**	1.106	2.66	.985	3.145	**.002**
27	**4.18**	.925	3.94	.965	2.000	**.047**

Tablo 2'ye göre "Okul yöneticileri, okulda izinden gidilen kişi olmalıdır" (4) maddesine katılım açısından evli ve bekar kadın öğretmenler arasında istatistiki olarak bekar kadın öğretmenler lehine anlamlı farklılık gözlenmiştir (t=-3.819, p<.05). Evli kadın öğretmenler (EKÖ $\bar{x}$=3.61) "katılıyorum" düzeyinde, bekar kadın öğretmenler (BKÖ $\bar{x}$=4.11) "katılıyorum" düzeyinde bu maddeye katılım göstermişlerdir. Buna göre BKÖ' nün okul yöneticilerin izinden gitme eğiliminin daha fazla olduğu söylenebilir.

"Okul yöneticileri, yönetimle ilgili kuramsal (teorik) yaklaşımları iyi bilmelidir" (5) maddesine katılım açısından evli ve bekar kadın öğretmenler arasında istatistiki olarak bekar kadın öğretmenler lehine anlamlı farklılık görülmüştür (t= -2.723, p<.05). EKÖ ($\bar{x}$=4.25) ve BKÖ ($\bar{x}$=4.54) "tamamen katılıyorum" düzeyinde bu maddeye katılım göstermişlerdir. Bu sonuca göre, BKÖ' nün, yöneticilerin yönetim ile ilgili kuramsal yaklaşımları bilmeleri yönünde daha üst düzeyde düşünceye sahip oldukları söylenebilir.

"Meslekte asıl olan öğretmenliktir, başarılı öğretmenler yöneticilikte de başarılı olurlar" (8) maddesine katılım açısından evli ve bekar kadın öğretmenler arasında istatistiki olarak bekar kadın öğretmenler lehine anlamlı farklılık bulunmuştur (t=-3.247, p<.05). EKÖ ($\bar{x}$=2.84) ve BKÖ ($\bar{x}$=3.38) "orta düzeyde katılıyorum" düzeyinde katılım göstermişlerdir. Buna göre, BKÖ orta sıklıkla da olsa öğretmenlik mesleğini yöneticilikten daha ön planda tuttukları ve başarılı olan yöneticilerin başarılı öğretmenler olduğunu ifade ettikleri söylenebilir.

"Okul yöneticiliği için lisans programları açılmalıdır" (11) maddesine katılım açısından evli ve bekar kadın öğretmenler arasında istatistiki olarak evli kadın öğretmenler lehine anlamlı farklılık gözlenmiştir (t=3.011, p<.05). EKÖ ($\bar{x}$=3.48) "katılıyorum" düzeyinde katılım gösterirken, BKÖ ($\bar{x}$=3.00) "orta düzeyde katılıyorum" düzeyinde katılım göstermişlerdir. Buna göre EKÖ' nün yöneticiliğe doğrudan öğretmenlikten gelinemeyeceği, üniversitelerde yöneticilikle ilgili bir bölüm okutularak yönetici seçileceği düşüncesine sahip olduğu söylenebilir.

"Okul yöneticilerinin çalışma koşulları, öğretmenlerden daha ağırdır" (18) maddesine katılım açısından evli ve bekar kadın öğretmenler arasında istatistiki olarak bekar kadın öğretmenler lehine anlamlı farklılık gözlenmiştir (t=-2.613, p<.05). EKÖ ($\bar{x}$=2.83) ve BKÖ ($\bar{x}$=3.24) "orta düzeyde katılıyorum" düzeyinde katılım göstermişlerdir. Bu sonuca göre, BKÖ' nün yöneticilik koşullarının daha zor olduğu düşüncesine daha fazla sahip olduğu söylenebilir.

"Okul yöneticileri, okulun sosyal çevresine liderlik etmelidirler" (20) maddesine katılım açısından evli ve bekar kadın öğretmenler arasında istatistiki olarak evli kadın öğretmenler lehine anlamlı farklılık gözlenmiştir (t=2.462, p<.05). EKÖ ($\bar{x}$=4.05) ve BKÖ ($\bar{x}$=3.71) "katılıyorum" düzeyinde katılım göstermişlerdir. Buna göre, EKÖ' nün okul yöneticilerini çevre ile uyumlu ve çevre liderliğine önem vermesi gerektiği düşüncesine daha fazla sahip olduğu söylenebilir.

"Eğitim sisteminde okul yöneticileri, sadece yukardan gelen emirlerin uygulayıcısı konumundadırlar" (21) maddesine katılım açısından evli ve bekar kadın öğretmenler arasında istatistiki olarak evli kadın öğretmenler lehine anlamlı farklılık gözlenmiştir (t=2.138, p<.05). EKÖ ($\bar{x}$=2.86) "orta düzeyde katılıyorum", BKÖ ($\bar{x}$=2.51) "katılmıyorum" düzeyinde katılım göstermişlerdir. EKÖ, yöneticilerin verdiği kararların kendi iradelerinin dışında olduğunu düşünüyor olabilirler. Fakat BKÖ bu düşünceye daha düşük oranda sahiptir denilebilir.

"Eğitim yönetiminde yerelleşmeye gidilmelidir" (25) maddesine katılım açısından evli ve bekar kadın öğretmenler arasında istatistiki olarak evli kadın öğretmenler lehine anlamlı

farklılık belirlenmiştir (t=3.145, p<.05). EKÖ ($\bar{x}$=3.10) ve BKÖ ($\bar{x}$=2.66) "orta düzeyde katılıyorum" düzeyinde katılım göstermişlerdir. Buna göre, EKÖ' nün yönetimde sadece MEB teşkilatının değil, taşra teşkilatının göz önüne alınarak bir yönetimin şekillenmesi gerektiğini düşündükleri söylenebilir.

"Okulun yönetiminde okulla ilişkisi olan herkesin (öğrenciler, öğretmenler, veliler, sivil toplum örgütleri, yerel yönetimler vb.) görüşleri alınmalıdır" (27) maddesine katılım açısından evli ve bekar kadın öğretmenler arasında istatistiki olarak evli kadın öğretmenler lehine anlamlı farklılık gözlenmiştir (t=2.000, p<.05). EKÖ ($\bar{x}$=4.18) ve BKÖ ($\bar{x}$=3.94) "katılıyorum" düzeyinde katılım göstermişlerdir. Buna göre, EKÖ'nün yönetimde sadece yöneticilerin kararlarının değil, iç ve dış paydaşların görüşlerinin alınması düşüncesine daha üst düzeyde sahip olduğu söylenebilir.

Kıdem Değişenine Göre Kadın Öğretmenlerin Yöneticiliğe Bakış Açıları

Tablo 3'te kadın öğretmenlerin kıdem değişkenine göre yöneticiliğe bakış açılarındaki değişmeye ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 3

Kadın Öğretmenlerin Kıdem Değişkenine Göre Yöneticiliğe Bakış Açılarındaki Değişmeye İlişkin ANOVA Bulguları

Maddeler	Kıdem (1) 1-5 Yıl (N=158)	(2) 6-10 Yıl (N=43)	(3) 11 Yıl ve + (N=40)	ss	F	p	Farkın Kaynağı
4	3.94	3.35	3.75	1.08	5.329	**.005**	**1 ← 2**
6	4.21	3.70	4.50	0.96	8.147	**.000**	**1 ← 2 ve 2 → 3**
11	3.18	3.12	3.90	1.24	6.047	**.003**	**1 → 3 ve 2 → 3**
22	2.78	2.49	3.28	1.17	4.929	**.008**	**2 → 3**
25	2.82	3.35	2.90	1.08	4.135	**.017**	**1 → 2**

Tablo 3' te kadın öğretmenlerin yöneticiliğe bakış açılarının kıdem değişkenine göre, "Okul yöneticileri, okulda izinden gidilen kişi olmalıdır" (4) maddesinde 1-5 yıl ile 6-10 yıl kıdeme sahip olanlar arasında 1-5 yıl kıdeme sahip olanlar lehine istatistikî olarak anlamlı farklılık gözlenmiştir. Buna göre 1-5 yıl arasında kıdeme sahip olan kadın öğretmenler okul yöneticilerinin okulun izinden giden kişi olduğunu düşündükleri söylenebilir.

"Okulu yönetmek kuramsal bilgiden çok, uygulama becerisi gerektirir" (6) maddesinde 1-5 yıl ile 6-10 yıl kıdeme sahip olanlar arasında 1-5 yıl lehine ve 6-10 yıl ile 11 yıl ve üzeri arasında kıdeme sahip olanlar arasında 11 yıl ve üzeri kıdeme sahip olanlar lehine istatistikî olarak anlamlı fark çıktığı gözlenmiştir. Buna göre mesleğine yeni başlayan kadın öğretmenler ile

mesleğinde 11 yılını dolduran öğretmenler, okulu yönetme işinin bilgiden çok tecrübeye dayalı olması gerektiğini düşündükleri söylenebilir.

"Okul yöneticiliği için lisans programları açılmalıdır" (11) maddesinde 1-5 yıl ile 11 yıl ve üzeri kıdeme sahip olanlar arasında ve 6-10 yıl ile 11 yıl ve üzeri kıdeme sahip olanlar arasında 11 yıl ve üzeri kıdeme sahip olanlar lehine istatistikî olarak anlamlı farlılık gözlenmiştir. Buna göre 11 yıl ve üzeri kıdeme sahip olan kadın öğretmenler, yöneticilik işini öğretmenler arasından seçilmesi yerine, yöneticilik ile ilgili lisans programı açılıp buradan mezun olan kişilerin okul yöneticisi olması gerektiğini düşündükleri söylenebilir.

"Okul yöneticilerinin sorumluluğu, kuralların eksiksiz yerine getirilmesidir" (22) maddesinde 6-10 yıl ile 11 yıl ve üzeri yıl kıdeme sahip olanlar arasında 11 yıl ve üzeri kıdeme sahip olanlar lehine istatistikî olarak anlamlı farklılık saptanmıştır. Buna göre, 11 yıl ve üzeri kıdeme sahip olan kadın öğretmenlerin, yöneticilerin kuralları uygulamakla sorumlu olduğunu düşündükleri söylenebilir.

"Eğitim yönetiminde yerelleşmeye gidilmelidir" (25) maddesinde 1-5 yıl ile 6-10 yıl kıdeme sahip olanlar arasında 6-10 yıl kıdeme sahip olanlar lehine istatistikî olarak anlamlı farklılık çıkmıştır. Buna göre 6-10 yıl arasında kıdeme sahip olan öğretmenlerin çevre şartlarının eğitim yönetiminde etkili olması gerektiğini düşündükleri söylenebilir.

Mezun Oldukları Okul Değişkenine Göre Kadın Öğretmenlerin Yöneticiliğe Bakış Açıları

Tablo 4'te kadın öğretmenlerin mezun olduğu okul değişkenine göre yöneticiliğe bakış açılarındaki değişmeye ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 4

Kadın Öğretmenlerin Mezun Olduğu Okul Değişkenine Göre Yöneticiliğe Bakış Açılarındaki Değişmeye İlişkin Bağımsız Gruplar İçin t Testi Bulguları

Maddeler	Mezun Olduğu Okul: Eğitim Fakültesi (N=207)		Diğer (N=34)			
	$\bar{x}$	ss	$\bar{x}$	ss	t	p
1	**4.03**	0.94	3.68	0.97	-2.040	**.042**
4	**3.89**	0.99	3.26	1.42	-2.483	**.017**
7	2.38	1.32	**2.94**	1.30	2.284	**.023**
19	3.50	1.09	**4.15**	0.89	3.803	**.000**
27	**4.17**	0.90	3.59	1.07	-3.387	**.001**
28	3.08	1.08	**3.68**	0.76	3.103	**.002**

Tablo 4' te kadın öğretmenlerin yöneticiliğe bakış açılarının mezun olunan okul değişkenine göre, "Bir okul, yöneticisi kadar başarılıdır" (1) maddesine katılım açısından istatistiki olarak eğitim

fakültesi mezunu kadın öğretmenler lehine anlamlı farklılık gösterdiği görülmektedir (t=-2.040, p<.05). Eğitim fakültesi mezunlarının (EFM $\bar{x}$=4.03) ve diğer fakülte mezunlarının (DFM $\bar{x}$=3.68) "katılıyorum" seçeneğini tercih ettikleri dikkat çekmektedir. Buna göre EFM kadın öğretmenlerin, okulun başarısını yöneticinin başarısı ile doğru orantıda olduğunu düşündükleri söylenebilir.

"Okul yöneticileri, okulda izinden gidilen kişi olmalıdır" (4) maddesine katılım açısından EFM ve DFM kadın öğretmenler arasında istatistiki olarak EFM kadın öğretmenler lehine anlamlı farklılık belirlenmiştir (t=-2.483, p<.05). Buna göre, EFM ($\bar{x}$=3.89) kadın öğretmenler "katılıyorum" düzeyinde tercih kullanırken, DFM ($\bar{x}$=3.26) kadın öğretmenler "orta düzeyde katılıyorum" seçeneğini tercih ettikleri görülmektedir. EFM kadın öğretmenler okul yöneticilerinin okulun izinden giden kişi olduğunu düşündükleri söylenebilir.

"Yöneticilik, özel yetenek gerektiren bir meslek değildir" (7) maddesine katılım açısından EFM ve DFM kadın öğretmenler arasında istatistiki olarak DFM kadın öğretmenler lehine anlamlı farklılık gözlenmiştir (t=2.284, p<.05). Buna göre, EFM ($\bar{x}$=2.38) kadın öğretmenler "katılmıyorum" seçeneğini tercih ettikleri, DFM ($\bar{x}$=2.94) kadın öğretmenler "orta derecede katılıyorum" seçeneğini tercih ettikleri görülmektedir. DFM kadın öğretmenler EFM kadın öğretmenlere göre bu maddeye daha fazla katılarak yöneticiliğin orta düzeyde özel yetenek gerektiren bir meslek olmadığını düşündükleri söylenebilir.

"Okul yöneticileri, toplumsal beklentileri karşılamak için daha çok sorumluluk altındadırlar" (19) maddesine katılım açısından EFM ve DFM kadın öğretmenler arasında istatistiki olarak DFM kadın öğretmenler lehine anlamlı farklılık gözlenmiştir (t=3.803, p<.05). Buna göre, EFM ($\bar{x}$=3.50) ve DFM ($\bar{x}$=4.15) kadın öğretmenler "orta düzeyde katılıyorum" seçeneğini tercih ettikleri görülmektedir. EFM ve DFM kadın öğretmenler her ne kadar aynı düzeyde katılım gösterseler de DFM kadın öğretmenler bu maddeye daha fazla katılım göstererek okul yöneticilerinin sorumluluk sahibi insanlar olması gerektiğini düşündükleri söylenebilir.

"Okulun yönetiminde okulla ilişkisi olan herkesin (öğrenciler öğretmenler, veliler, sivil toplum örgütleri, yerel yönetimler vb.) görüşleri alınmalıdır" (27) maddesine katılım açısından EFM ve DFM kadın öğretmenler arasında istatistiki olarak EFM kadın öğretmenler lehine anlamlı farklılık gözlenmiştir (t=-3.387, p<.05). Buna göre, EFM ($\bar{x}$=4.17) ve DFM ($\bar{x}$=3.59) kadın öğretmenler "katılıyorum" düzeyinde katılım göstermişlerdir. EFM kadın öğretmenlerin yönetimde

sadece yöneticilerin kararlarının değil, iç ve dış paydaşların görüşlerinin alınması düşüncesine daha üst düzeyde sahip olduğu söylenebilir.

"Okul yöneticilerinin yetkileri artırılmalıdır" (28) maddesine katılım açısından EFM ve DFM kadın öğretmenler arasında istatistiki olarak DFM kadın öğretmenler lehine anlamlı fark saptanmıştır (t=3.103, p<.05). Buna göre, EFM ($\bar{x}$=3.08) kadın öğretmenler "orta düzeyde katılıyorum" seçeneğini tercih etmiş, DFM ($\bar{x}$=3.68) kadın öğretmenler "katılıyorum" düzeyinde katılım göstermişlerdir. DFM kadın öğretmenlerin okul yöneticilerinin yetkilerinin arttırılmasını EFM kadın öğretmenlere göre daha fazla düşündükleri söylenebilir.

Öğretmenlik Mesleğini Sevme Durumuna Göre Kadın Öğretmenlerin Yöneticiliğe Bakış Açıları

Tablo 5'te kadın öğretmenlerin öğretmenlik mesleğini sevme durumuna göre yöneticiliğe bakış açılarındaki değişmeye ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 5

Kadın Öğretmenlerin Öğretmenlik Mesleğini Sevme Durumu Değişkenine Göre Yöneticiliğe Bakış Açılarındaki Değişmeye İlişkin Bağımsız Gruplar İçin t Testi Bulguları

Maddeler	Öğretmenlik Mesleğini Sevme Durumu					
	Seviyorum (N=191)		Kısmen Seviyorum (N=50)			
	$\bar{x}$	ss	$\bar{x}$	ss	t	p
18	**3.12**	1.22	2.50	1.03	3.281	**.001**
19	**3.74**	1.03	3.00	1.08	4.466	**.000**
29	**4.15**	0.95	3.62	0.92	3.535	**.000**

Tablo 5' te kadın öğretmenlerin yöneticiliğe bakış açılarının öğretmenlik mesleğini sevme durumu değişkenine göre yapılan bağımsız gruplar için t testi bulgularında "Okul yöneticilerinin çalışma koşulları, öğretmenlerden daha ağırdır" (18) maddesine katılım açısından öğretmenlik mesleğini seven ile kısmen seven öğretmenler arasında istatistiki olarak öğretmenlik mesleğini seven kadın öğretmenler lehine anlamlı farklılık saptanmıştır (t=3.281, p<.05). Öğretmenlik mesleğini seviyorum diyen (ÖMS $\bar{x}$=3.12) kadın öğretmenler "orta düzeyde katılıyorum" seçeneğini tercih etmiş, , öğretmenlik mesleğini kısmen seviyorum diyen (ÖMKS $\bar{x}$=2.50) kadın öğretmenler "katılmıyorum" seçeneğini tercih etmişlerdir. Buna göre, ÖMS kadın öğretmenler, yöneticilerin çalışma koşullarının daha ağır olduğunu düşündükleri söylenebilir.

"Okul yöneticileri, toplumsal beklentileri karşılamak için daha çok sorumluluk altındadırlar" (19) maddesine katılım açısından öğretmenlik mesleğini seven ile kısmen seven öğretmenler

arasında istatistiki olarak öğretmenlik mesleğini seven kadın öğretmenler lehine anlamlı fark gözlenmiştir (t=4.466, p<.05). ÖMS ($\bar{x}$=3.74) kadın öğretmenler "katılıyorum" düzeyinde katılım gösterirken, ÖMKS ($\bar{x}$=3.00) kadın öğretmenler "orta düzeyde katılıyorum" seçeneğini tercih ettikleri görülmektedir. Buna göre ÖMS kadın öğretmenlerin okul yöneticilerinin sorumluluk sahibi insanlar olması gerektiğini düşündükleri söylenebilir.

"Okul yöneticilerinin performansları sürekli denetlenerek, başarılı olamayan yöneticiler hizmet içi eğitime alınmalıdır" (29) maddesine katılım açısından öğretmenlik mesleğini seven ile kısmen seven öğretmenler arasında istatistiki olarak öğretmenlik mesleğini seven kadın öğretmenler lehine anlamlı farklılık gözlenmiştir (t=3.535, p<.05). ÖMS ($\bar{x}$=4.15) ve ÖMKS ($\bar{x}$=3.62) kadın öğretmenler "katılıyorum" düzeyinde katılım göstermişlerdir. Buna göre, ÖMS kadın öğretmenlerin yönetimde denetlemenin olması gerektiğini ve başarısız olan yöneticilerin hizmet içi eğitim alarak performansını arttırmaları gerektiğini düşündükleri söylenebilir.

Yöneticilik Yapabilme Düzeyine Göre Kadın Öğretmenlerin Yöneticiliğe Bakış Açıları

Tablo 6'da yöneticilik yapabilme düzeyine göre kadın öğretmenlerin yöneticiliğe bakış açılarındaki değişmeye ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 6

Yöneticilik Yapabilme Düzeyine Göre Kadın Öğretmenlerin Yöneticiliğe Bakış Açılarındaki Değişmeye İlişkin ANOVA Bulguları

Maddeler	Yöneticilik Yapabilme Düzeyi (1) Kendimi yeterli görüyorum (N=85) $\bar{x}$	(2) Eğitime ihtiyacım var (N=133) $\bar{x}$	(3) Kendimi yetersiz görüyorum (N=23) $\bar{x}$	ss	F	p	Farkın Kaynağı
7	2.80	2.15	3.00	1.33	8.742	**.000**	**1 ← 2**
16	3.74	3.60	2.30	1.33	11.997	**.000**	**1 ← 3**
27	4.05	4.19	3.65	0.94	3.320	**.038**	**2 ← 3**
29	3.99	4.18	3.43	0.97	6.261	**.002**	**1 ← 3**

Tablo 6'da kadın öğretmenlerin yöneticiliğe bakış açılarının kıdem değişkenine göre yapılan ANOVA bulgularında, "Yöneticilik, özel yetenek gerektiren bir meslek değildir" (7) maddesine katılım açısında istatistiki olarak anlamlı fark saptanmıştır (p<.05). Kendini yeterli gören (KYG) kadın öğretmenler ile eğitime ihtiyacım var (EİV) diyen kadın öğretmenler arasında KYG kadın öğretmenler lehine anlamlı farklılık gözlenmiştir. Buna göre, yöneticilik yapabilmek için KYG kadın öğretmenlerin, yöneticiliğin özel yetenek gerektiren bir meslek olmadığını düşündükleri söylenebilir.

"Okul yöneticileri, belirli bir süreden fazla aynı okulda görev yapmamalıdır" (16) maddesine katılım açısında istatistiki olarak anlamlı fark saptanmıştır (p<.05). Kendini yeterli gören (KYG) kadın öğretmenler ile kendimi yetersiz görüyorum (KSG) diyen kadın öğretmenler arasında KYG kadın öğretmenler lehine istatistiki olarak anlamlı farklılık gözlenmiştir. Buna göre yöneticilik yapabilmek için KYG kadın öğretmenler, yöneticilerin sürekli aynı okulda kalmaması gerektiğini düşündükleri söylenebilir.

"Okulun yönetiminde okulla ilişkisi olan herkesin (öğrenciler öğretmenler, veliler, sivil toplum örgütleri, yerel yönetimler vb.) görüşleri alınmalıdır" (27) maddesine katılım açısından eğitime ihtiyacım var (EİV) diyen kadın öğretmenler ile kendimi yetersiz görüyorum (KSG) diyen kadın öğretmenler arasından EİV diyen kadın öğretmenler lehine istatistiki olarak anlamlı farklılık gözlenmiştir (p<.05). Buna göre, yöneticilik yapabilmek için EİV diyen kadın öğretmenlerin yönetimde sadece yöneticilerin kararlarının değil, iç ve dış paydaşların görüşlerinin alınması düşüncesine sahip olduğu söylenebilir.

"Okul yöneticilerinin performansları sürekli denetlenerek, başarılı olamayan yöneticiler hizmet içi eğitime alınmalıdır" (29) maddesine katılım açısından KYG kadın öğretmenler ile KSG diyen kadın öğretmenler arasında KYG kadın öğretmenler lehine istatistiki olarak anlamlı farklılık gözlenmiştir (p<.05). Buna göre, yöneticilikte KYG kadın öğretmenlerin yönetimde denetlemenin olması gerektiğini ve başarısız olan yöneticilerin hizmet içi eğitim alarak performansını arttırmaları gerektiği düşüncesine sahip olduğu söylenebilir.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Kadın öğretmenlerin yöneticiliğe bakış açılarının incelediği araştırma bulgularına göre, kadın öğretmenler, okul yöneticilerini yönetimle ilgili kuramsal (teorik) yaklaşımları iyi bilmesi gerektiğine inanmaktadırlar. Ayrıca kadın öğretmenler, okul yönetiminin okulla ilgili alacağı kararlarda öğrenci ve öğretmenler ile birlikte ortak bir paydada buluşarak karar alınması gerektiğini düşünmektedirler.

Evli kadın öğretmenler yönetimde çevre ile iç içe olunması gerektiğini düşünmektedirler. Ayrıca okul yöneticiliği ile ilgili bir lisans programının olması gerektiğini düşünmekte ve yönetimde buradan mezun kişiler olması gerektiğine inanmaktadırlar. BKÖ, meslekte asıl olan öğretmenliktir ve başarılı öğretmenin başarılı yönetici olacağı şeklinde düşünmektedirler. Asar (2016), Çetin ve Atan (2012), İmamoğlu (2016) ve Kuzgun'un (2015) yaptıkları çalışma

bulgularına göre, kadın yöneticilerde medeni durum değişkeninin etkisinin olduğu ve yapılan bu araştırmanın sonucunun bu belirtilen çalışma sonuçlarını desteklediği görülmüştür.

Mesleğinin ilk yıllarını çalışan kadın öğretmenler; okul yöneticilerinin okulun izinden giden kişi olduğunu düşünürken, mesleğinin 11 yılını doldurmuş kadın öğretmenler; yöneticilerin uygulama becerilerinin fazla olması gerektiğini düşünmekte ve kuralların eksiksiz uygulanması gerektiğini savunmaktadırlar. Tok ve Yalçın (2017) yaptığı çalışma bulgularına göre, kadın okul yöneticilerinin, yönetimde mesleki kıdemin az ya da çok olması onların farklı görüşlere sahip olmasına neden olmamıştır. Araştırmanın bu sonucu Tok ve Yalçın'ın (2017) yaptığı çalışma sonucu ile çelişmektedir. Hymowitz ve Schellhardt'in (1986) yaptığı çalışmada, kıdemi yüksek olan kadın yöneticilerin kendilerini baskı altında hissedip performanslarını etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Asar (2016), Köse (2008) ve Köstek'in (2007) yaptıkları araştırma bulgularına göre ise, kadınların yöneticilerde mesleki kıdem değişkeni açısından anlamlı farklılık göstermediği görülmüştür.

Eğitim fakültesi mezunu kadın öğretmenler, okulun başarısını yöneticinin başarısı ile paralel görmekte ve yönetim ile ilgili kararlar alınırken iç ve dış paydaşların görüşlerinin alınması gerektiğini savunmaktadırlar. EFM kadın öğretmenlerin, DFM kadın öğretmenlerden bu konuda faklı düşünmesinin sebebi; EFM kadın öğretmenlerinin pedagoji derslerini üniversite hayatları boyunca daha özverili işlemelerinden kaynaklı olabilir. DFM kadın öğretmenler, okul yöneticilerinin yetkilerinin arttırılması kanaatindedirler ve okul yöneticilerinin sorumluluk sahibi insanlar olması gerektiğini düşünmektedirler.

Öğretmenlik mesleğini seven kadın öğretmenler; yöneticilerin çalışma şartlarının öğretmenlikten daha ağır olduğuna inanmakta ve okul yöneticilerinin sorumluluk sahibi insanlar olması gerektiğini düşünmektedirler. Köse'nin (2008) yaptığı çalışma bulgularına göre öğretmenlik mesleğini sevmeyen öğretmenler, sorunların çözümünde en önemli sorumluluğu yöneticilerde görmektedir. Araştırmanın bu sonucu Köse'nin (2008) araştırma sonucu ile çelişmektedir.

Kadın öğretmenlerin büyük çoğunluğu eğitimde yöneticilik yapabilmek için bu konuda eğitime ihtiyacın olduğunu düşünmektedirler. Yöneticilik yapabilmek için kendini yeterli gören kadın öğretenler; yöneticiliği özel yetenek gerektirecek bir meslek olarak görmediklerini ve okul yöneticilerinin belirli bir zamandan sonra aynı okulda görev yapmamaları gerektiğini düşünmektedirler. Yöneticilik yapabilmek için bu konuda eğitime ihtiyacı olduğunu belirten

kadın öğretmenler ise, yönetim ile ilgili kararlar alınırken iç ve dış paydaşların görüşlerinin alınması gerektiğini savunmaktadırlar. Asar (2016) çalışmasında, eğitim kurumlarında kadın yöneticilere yönelik olumlu bir tutumun sergilendiği ve bu sayede kadınların yöneticilik yapabilmek için uygun olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Yöneticilik basamağında kadınların sayısının az olmasının birçok nedeni olduğu belirtilmiştir. Her ne kadar kadın yöneticiler başarılara imza atsa da, yöneticiliğe bakış açılarında farklılıklar saptanmıştır. Bock ve Kolakowski (1973), Donnell ve Hall (1980), McCarthy (2005) ve San (2001) yaptıkları çalışmalarında kadınların kendilerinden bekledikleri performansın hak ettiklerinden çok daha az olmasından dolayı kendilerine güven eksikliği doğurduğu sonucuna ulaşmışlardır. Kendine güven eksikliğinin ise, kadınların liderlik için gerekli çabayı gösterme isteklerini azalttığı ve yöneticiliğe bakış açılarının olumsuz olmasına sebep olduğu söylenebilir.

Yapılan bu çalışma ile ilgili öneri olarak, eğitim yönetimi lisans programlarının yeniden açılması, eğitim kurumlarına yönetici atamalarında eğitim fakültesi mezunlarının tercih edilmesi, kadın öğretmenlerin eğitim kurumlarına yönetici olarak görev almaları teşvik edilmesi ve bunun için eğitimler verilmesi önerilebilir. Ayrıca araştırma küçük bir örneklemi temsil ettiğinden daha büyük bir grupta uygulanarak karşılaştırma yapılabilir.

Kaynakça

Akar, A. (2006). *İlköğretim okullarında öğretmen algılarına göre yöneticilerin, yöneticilik becerilerinin örgüt iklimine katkısı (Ankara ili örneği)*. Yüksek lisans tez, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Alıç, M. (1987). Yönetim ve liderlik. *Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, *2*(1), 141-149.

Arat, N. (1996). Türkiye'de kadınların çalışma yaşamında karşılaştıkları zorlukların sosyo-kültürel nedenleri, Türkiye'de kadın olmak. *Say Yayınları,* 43-54.

Asar, R. (2016). Eğitim kurumlarında kadın yöneticilere karşı tutumların değerlendirilmesi. *Turkish Journal of Educational Studies, 3*(2), 47-66.

Baransel, A. (1993). *Çağdaş yönetim düşüncesinin evrimi* (3. Baskı). Birinci Cilt, Yayın No: 257, İstanbul: İÜ İşletme Fakültesi Yayını.

Bock, R. D., & Kolakowski, D. (1973). Further evidence of sex-linked major gene influence on human visualizing ability. *American Journal of Human Genetics, 25*(1), 1–14.

Çakır, Ö. (2008). Türkiye'de kadının çalışma yaşamından dışlanması. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (31), 25-47.

Çelikten, M. (2004). Okul müdürü koltuğundaki kadınlar: Kayseri ili örneği. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, *1*(17), 91-118.

Çetin, M., & Atan, E. (2012). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Kadın Okul Yöneticilerinin "Cam Tavan"a İlişkin Algılarının İncelenmesi. *Eğitim Bilimleri Dergisi*, *35*(35), 123-136.

Donnell, S. M., & Hall, J. (1980). Men and women as managers: A significant case of no significant difference. *Organizational Dynamics*, *8*(4), 60-77. https://doi.org/10.1016/0090-2616(80)90049-2

Durmaz, Ş. (2016). İşgücü piyasasında kadınlar ve karşılaştıkları engeller. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, *2*(3), 37-60.

Erdoğan, İ. (2000). *Okul yönetimi ve öğretim liderliği*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.

Gürol, M. A. (2000). *Türkiye'de kadın girişimci ve küçük işletmesi: fırsatlar, sorunlar, beklentiler ve öneriler*. Ankara: Atılım Üniversitesi Yayını-2.

Hymowitz, C., & Schellhardt, T. D. (1986). The glass ceiling: Why women can't seem to break the invisible barrier that blocks them from the top jobs. *The Wall Street Journal*, *24*(1), 1573-1592.

İmamoğlu, D. (2016). *Cam tavan sendromu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Kadın çalışanlar üzerine bir araştırma.* Yüksek Lisans Tezi, Arel Üniversitesi, İstanbul.

Karasar, N. (2005). *Bilimsel araştırma yöntemi* (17. Baskı). Ankara: Nobel yayın dağıtım.

Kızıloluk, H. (2007). *Toplumbilim yazıları*. Ankara: Anı Yayıncılık.

Kocacık, F., & Gökkaya, V. B. (2005). Türkiye'de çalışan kadınlar ve sorunları. *CÜ İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, *6*(1), 195-219.

Köse, M. F. (2008). Yönetici adayı öğretmenlerin yöneticiliğe bakış açıları ve yöneticiliği tercih nedenleri. Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Tokat.

Köstek, H. (2007). *Resmi ilköğretim okullarında çalışan yönetici ve öğretmen görüşlerine göre, kadın öğretmenlerin kariyer engelleri.* Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.

Kuzgun, Ş. (2015). *Kadın girişimcilerin risk alma eğilimi ve kendine güven özellikleri üzerine bir çalışma: Zonguldak örneği.* Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaelmas Üniversitesi, Zonguldak.

McCarthy, A. A. (2005). Male versus female intelligence: Does gender matter? https://www.empowher.com/media/reference/male-versus-female-intelligence-does-gender-matter

MEB (2016). *Millî eğitim istatistikleri örgün eğitim 2016-2017 (1. dönem)*. Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı, http://sgb.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2017_03/31152628_meb_istatistikleri_orgun_egitim_2016_2017_1.pdf

San, İ. (2001). Yaratıcı düşünme ve tümel öğrenme. *Bilim ve Aklın Aydınlığında Eğitim Dergisi*, *2*(22).

Tavuz, A. (2014). Erkeğin ve kadının birbirlerini ötekileştirmesi: "Bir Erkek Bir Kadın" Dizi Örneği. *Atatürk İletişim Dergisi*, (6), 187-202.

Tok, T. N., & Yalçın, N. (2017). Okul yöneticileri gözünden kadın okul yöneticileri. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (28), 353-366.

Ünal, L. I. (2003). İlköğretim okullarında "demokratik okul ortamının" oluşturulmasına kadın yöneticilerin katkısı. *Eğitim Bilim Toplum*, *1*(2-3), 108-123.

Yavuz, N. (2011). *Eğitim sektöründe çalışan kadın yöneticilerin rol çatışması: Kocaeli ili örneği.* Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Erciyes Üniversitesi, Kayseri.

Zaleznik, A. (1992). Managers and leaders: Are they different?, *Harward Business Review*, March-April, 1-13.

Extended Abstract

Introduction

Since the beginning of human history, women and men have shared a certain role in society. In general, the entry of women into the business world started with the Industrial Revolution, but in return, a good result in terms of quality and wages could not be obtained. Even though women now find a place in the field of business, this approach is continuing. On the other hand, the conditions in the business environment are constantly regulated by male employees. In the economic and social fields, men are at the forefront. There are many reasons why women remain behind in these areas. These reasons; it can be said that women are less benefiting from physiological differences and opportunities in education by acting with the idea of patriarchy in the society and bringing the male to the forefront in all areas. It is seen in Turkish society that gender discrimination is made in all areas and especially in the work environment. They are evident in the recruitment of women, their promotion to the upper echelons and their promotion.

The fact that power and power are in men throughout history has caused women to avoid administrative duties, especially in public administration. Women's entry into the field of education in Turkey inevitably began with the teaching profession. The opening of girls' colleges also revealed the need to train female teachers to be employed in these schools. Since there were not enough women teachers in these schools in the early years, it was considered appropriate to appoint good moral and old male teachers. However, the increasing need for female teachers has revealed the need for a school where women will be educated as teachers.

In today's world, it is of strategic importance for women to contribute to the development of the institution by taking part in managerial tasks. Considering all the advantages, female leaders are needed in management. All these reasons clearly show the importance of women leaders and this study.

Method

The research is structured in a descriptive survey model. This model is an approach that aims to describe a situation that exists in the past or the present. The individual or object subject to the research is tried to be defined as it exists within its conditions. They do not attempt to change them in any way. Therefore, this method was used to determine the current status of female administrators in the eyes of female teachers in schools. In this study, the measurement tool which was used by Köse (2008) and used in the master thesis titled "Perspectives of Administrator Candidate Teachers' Perspectives and Management Preference" was used with permission from the author. The universe of the study is composed of 1700 female teachers working in Erzincan city and districts. 339 female teachers were selected from this universe by a random sampling method. Of the 339 questionnaires distributed, 257 return. The 16 questionnaires were not taken into consideration and 241 questionnaires were taken into consideration. The measuring tool consists of

2 parts. The first part consists of 5-item personal information. The second part consists of the items of female teachers' viewpoints on management. A 5-point Likert-type rating scale was used for the items in this section. The range of the five-point Likert-type measuring instrument has been optimized for analysis. Based on average comparisons; 5.00-4.21 points range “my thoughts exactly”; 4.20-3.41 point range “agree”; 3.40-2.61 points range “I agree at a moderate”; 2.60-1.81 points range “disagree”; the score range of 1.80-1.00 is graded as “strongly disagree”. The reliability coefficient of the scale was found to be .78. Descriptive statistics were used to analyze the data. Independent sample t-test was applied according to marital status, type of school and whether he liked the teaching profession or not; and one-way variance analysis was performed for the length of service and level of management variables. As a result of the analysis, the homogeneity of the variances was examined and it was found to be homogeneous. To find out the difference between the groups, the multiple comparison Scheffe test was used.

Findings

In the study; a significant number of female teachers have 1-5 years of professional seniority, graduated from the faculty of education, love the profession of teaching and they find that they need the training to be a manager. According to the results of the study, the perspectives of female teachers towards management were influenced by various factors. Female teachers believe that school administrators should be well aware of the theoretical approaches to management. Besides, female teachers think that the school administration should take a common denominator together with the students and teachers in the decisions to be taken by the school administration.

Conclusion

Female teachers stated that they need the training to be able to manage in general. Although teachers take pedagogical formation courses, different knowledge and skills are needed in management. Besides, some teachers in the research group are new to the profession and they do not feel ready for management. But most of the participants believe that the person in charge should be competent in this field. This means that women take the management and the manager seriously.

Discussion

Although more than half of the teachers are women, the number of women managers has increased in recent years, but it has not reached the number of male managers. When women's perspectives are evaluated, they have the opportunity to see their reasons. It also allows us to determine the level of management of female teachers. If the competence and willingness of the person in the training are determined without being brought to management, the effects of the works to be done can be put forward.